

# Q4<sub>2024</sub>

## ManpowerGroup Arbeidsmarktvooruitzichten:

*Een jaar van Strategische groei en ontwikkeling van nieuwe skills.*





# Samenvatting

De arbeidsmarkt in Nederland staat klaar voor een jaar van strategische groei met aandacht voor reskilling en upskilling om te voldoen aan de eisen van digitale transformatie en de groene transitie.

De Net Employment Outlook (NEO) blijft naar verwachting op 30% in Q4 2024, voortbouwend op de stijging van 2023.

## Aanhoudende hoge aannameverwachtingen

45% van werkgevers verwacht personeelsgroei in het komende kwartaal.

**2024: Aanhoudende groei, zij het met de nodige uitdagingen.**

Wereldwijde onzekerheid remt de groei. Toch biedt de strategische positie van Nederland als tech-hub in Europa een buffer tegen grotere economische verstoringen.

**Naarmate bedrijven zich aanpassen aan veranderende marktomstandigheden, wordt strategische forecasting cruciaal om de veranderende werkgelegenheidsvooruitzichten te sturen.**

## Hoogste aannameverwachtingen:



Informatie  
technologie



Financieel  
& vastgoed



Industrie



Transport &  
logistiek

# Table of Contents



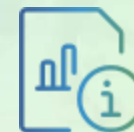
Sectie 1

Q4 Employment  
Outlooks



Sectie 2

Workforce  
Trends



Sectie 3

About the  
Survey



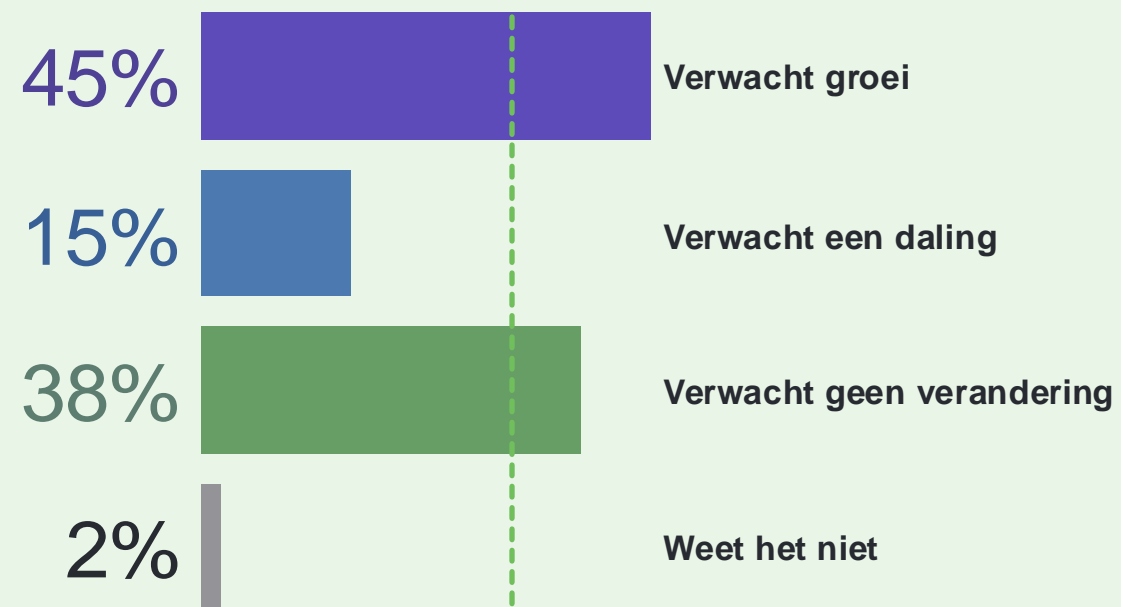
# Q4 Arbeidsmarkt- vooruitzichten





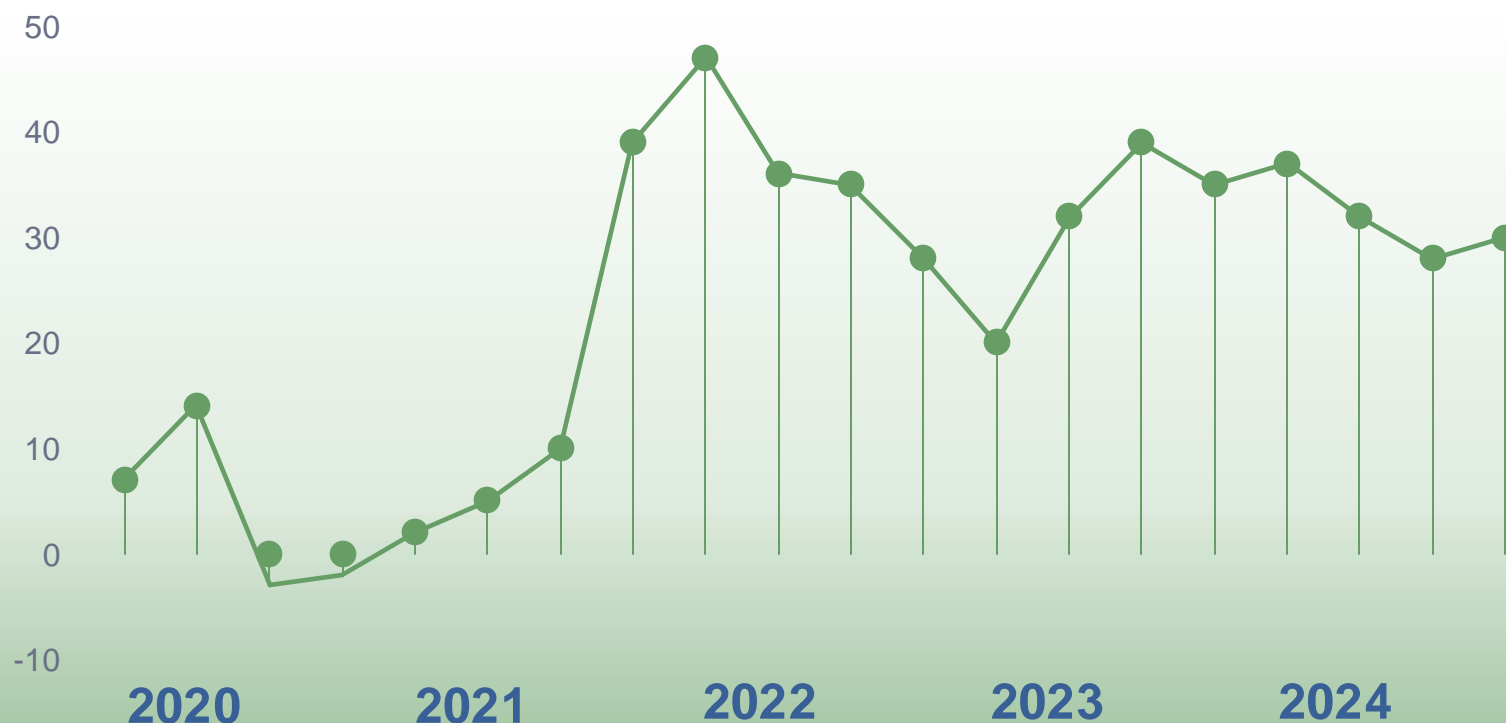
## Werkgelegenheidsvooruitzicht en voor Q4: Aanhoudende Groei, zij het met uitdagingen.

De personeelaannameverwachting (NEO)  
-berekend door het percentage werkgevers dat een  
vermindering van het personeelsbestand verwacht af te  
trekken van degenen die van plan zijn aan te nemen-  
ligt het komende kwartaal op **30%**.

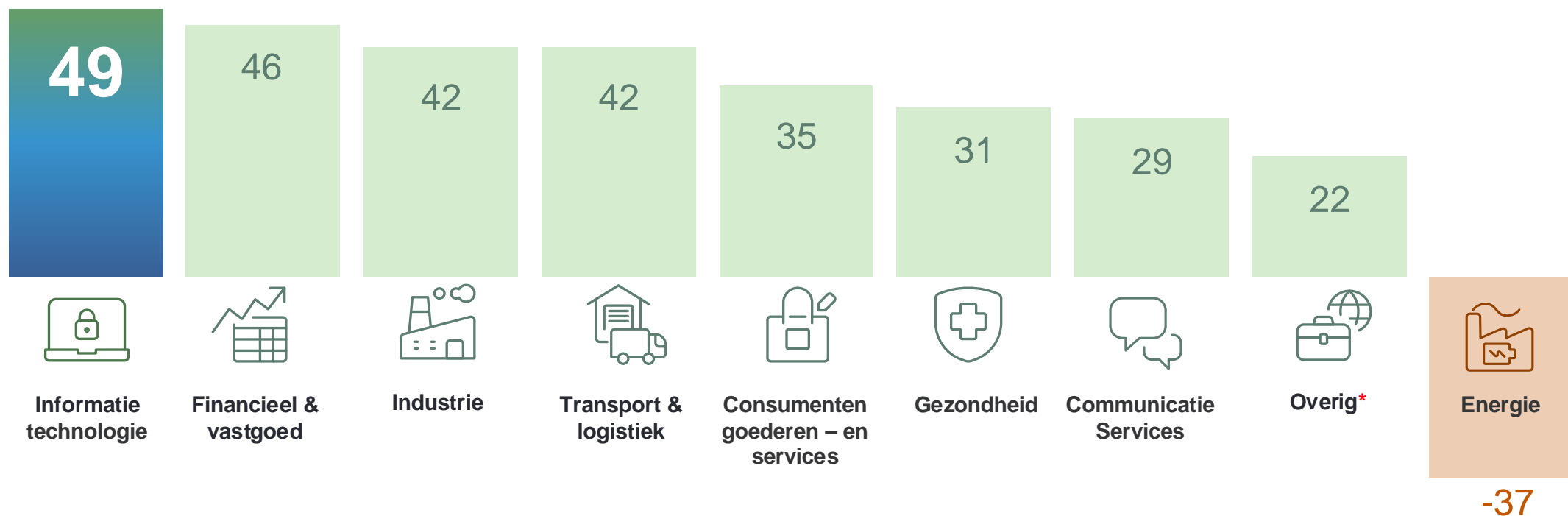


# De Werkgelegenheidsvooruitzichten laten een trendlijn zien die herstel en veerkracht reflecteren.

Na de pandemiedip in 2020 steeg het optimisme sterk in 2021 en 2022, met een piek begin 2023. Ondanks enkele schommelingen wordt 2023 en 2024 gekenmerkt door stabiele groei, nu bedrijven zich aanpassen aan uitdagingen zoals talenttekorten en economische onzekerheid, met voorzichtig optimisme als resultaat.



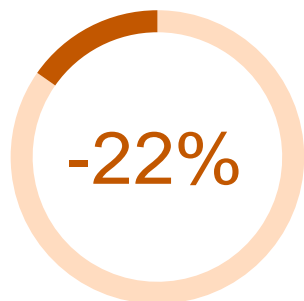
De meeste sectoren tonen sterke wervingsintenties; echter, de energiesector laat een opmerkelijke scherpe daling zien.



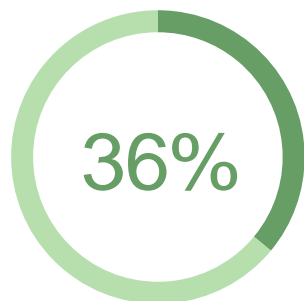
\*Omvat: Overheid of openbare dienst; non-profit/NGO/Charity/Religieuze organisatie; Overige industrie; Overige subindustrie Vervoer, logistiek en auto's; Onderwijsinstellingen; Landbouw en visserij

De werkgelegenheidsvooruitzichten per bedrijfsgroote tonen een duidelijke trend: grotere organisaties verwachten groei, kleine bedrijven hebben het moeilijker.

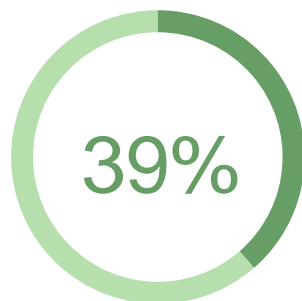
**Minder dan 10**  
medewerkers



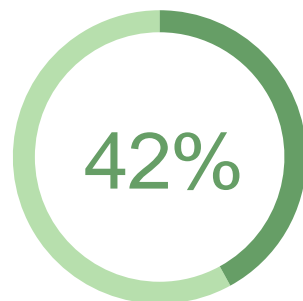
**10 - 49**  
medewerkers



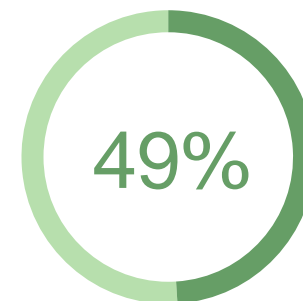
**50 - 249**  
medewerkers



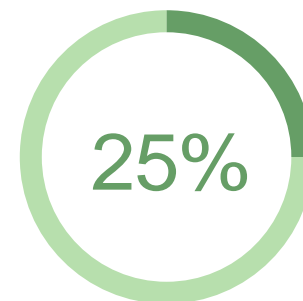
**250 - 999**  
medewerkers



**1.000 – 4.999**  
medewerkers



**5.000+**  
medewerkers



De regionale werkgelegenheidsvooruitzichten laten zien dat het westen, als grootste economische regio, voorzichtig optimistisch is over wervingen.

De werkgelegenheidsvooruitzichten per regio laten zien dat het noorden de leiding neemt met sterk optimisme (NEO 37), terwijl het zuiden (NEO 30) en oosten (NEO 27) positief blijven.

Het westen, ondanks dat het de grootste economische regio is, toont een voorzichtige verwachting (NEO 31), waarschijnlijk door concurrentiedruk en economische factoren.





# Nederland behoort tot de top 10 met de meest positieve vooruitzichten.

## Netto personeel-aannameverwachting (NEO)



**37%** India  
Sterkste vooruitzichten



**25%** wereldwijd  
Gemiddelde vooruitzichten



**4%** Argentinië  
Zwakste vooruitzichten

<b>India</b>	<b>37%</b>	Peru	27%	Taiwan	16%
Costa Rica	36%	Canada	26%	Oostenrijk	15%
V.S.	34%	Noorwegen	25%	Polen	15%
Brazilië	32%	Finland	23%	Australië	14%
Zuid Afrika	32%	Colombia	22%	Puerto Rico	13%
Zwitserland	32%	Frankrijk	22%	Zweden	13%
Guatemala	30%	Duitsland	22%	Japan	12%
Ierland	30%	Panama	20%	Roemenië	12%
Mexico	30%	Spanje	20%	Turkije	12%
<b>Nederland</b>	<b>30%</b>	Griekenland	19%	Tsjechische Republiek	11%
Singapore	29%	Italië	19%	Chili*	8%
V.K.	28%	Portugal	19%	Hong Kong	8%
België	27%	Slovakije	19%	Israël	8%
China	27%	Hongarije	17%	<b>Argentinië</b>	<b>4%</b>

\* Chili trad toe tot het programma in Q2 2024. Er zijn momenteel geen historische gegevens beschikbaar.



# Jaar-op-jaar veranderingen per land: Nederland laat een lichte daling zien.

## Veranderingen in verwachtingen t.o.v. Q4 2023



**+5%** Hongarije  
Hoogste stijging in verwachtingen



**-5%** Wereldwijd  
Gemiddelde



**-23%** Puerto Rico  
Hoogste daling in verwachtingen

<b>Hongarije</b>	<b>+5%</b>	Zuid Afrika	-2%	Peru	-7%
Slovakije	+4%	V.S.	-2%	Singapore	-7%
Griekenland	+2%	Frankrijk	-3%	Taiwan	-7%
V.K.	+2%	België	-4%	Finland	-9%
Canada	+1%	Costa Rica	-5%	Colombia	-10%
Italië	+1%	<b>Globaal gemiddelde</b>	<b>-5%</b>	Oostenrijk	-11%
Japan	+1%	<b>Nederland</b>	<b>-5%</b>	Turkije	-12%
Spanje	+1%	Roemenië	-5%	Israël	-13%
Tsjechische Republiek	+0%	Argentinië	-6%	Zweden	-13%
India	+0%	Brazilië	-6%	Panama	-15%
Noorwegen	+0%	Guatemala	-6%	Portugal	-16%
Duitsland	-2%	Mexico	-6%	Australië	-18%
Ierland	-2%	Zwitserland	-6%	Hong Kong	-22%
Polen	-2%	China	-7%	<b>Puerto Rico</b>	<b>-23%</b>

\* Chili trad toe tot het programma in Q2 2024. Er zijn momenteel geen historische gegevens beschikbaar.





# Werkgelegenheidsvooruitzichten in Europa, het Midden-Oosten en Afrika

Wervingsverwachtingen blijven het laagst in Europa, het Midden-Oosten en Afrika (21%), maar zijn met 2% versterkt sinds Q3 2024 en 3% gedaald op jaarbasis.

De vooruitzichten variëren binnen de regio, waarbij werkgevers het meest bereid zijn om aan te nemen in Zuid-Afrika (32%), Zwitserland (32%), Ierland (30%) en Nederland (30%). De zwakste vooruitzichten zijn te zien in Israël (8%) en Tsjechië (11%).

Wereldwijd werd de sterkste vooruitblik voor de sector Gezondheidszorg (62%) gerapporteerd door werkgevers in België, Energie (55%) in Zuid-Afrika, Communicatiediensten (50%) in Griekenland, en Transport & Logistiek (49%) in Slowakije.

## ↗ Hoogste wervingsintenties



Zuid Afrika  
32%



Zwitserland  
32%



Ierland  
30%



Nederland  
30%

## ↘ Laagste wervingsintenties



Israël  
8%



Tsjechische Republiek  
11%



# Werkgelegenheidsvooruitzicht en over Azië-Pacific

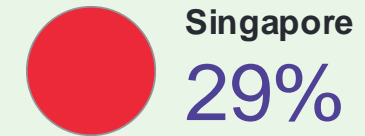


Wervingsmanagers in Azië-Pacific verwachten de op één na sterkste regionale vooruitzichten (27%), een stijging ten opzichte van het vorige kwartaal (+4%), maar een daling in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar (-5%).

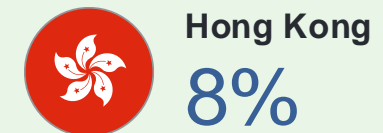
India (37%), Singapore (29%) en China (27%) blijven de sterkste vooruitzichten in de regio rapporteren. De meest voorzichtige vooruitzichten werden gerapporteerd door werkgevers in Hongkong (8%).

Wereldwijd werd de sterkste vooruitblik voor de sector Financieel & Vastgoed (64%) gerapporteerd door werkgevers in Singapore.

## ↗ Hoogste wervingsintenties



## ↘ Laagste wervingsintenties



# Werkgelegenheidsvooruitzichten over de Amerika's



Werkgevers in Noord-, Midden- en Zuid-Amerika rapporteerden de sterkste regionale vooruitzichten voor Q4 (29%), met een verbetering van 3% ten opzichte van het vorige kwartaal, maar een daling van 5% vergeleken met dezelfde periode vorig jaar.

Werkgevers in Costa Rica (36%), de VS (34%) en Brazilië (32%) lieten de sterkste wervingsintenties zien in de regio voor Q4.

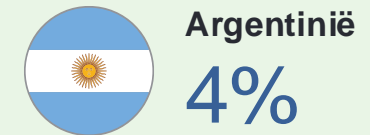
Wereldwijd werd de sterkste vooruitblik voor de sector Consumentenproducten & Diensten (56%) gerapporteerd door werkgevers in Guatemala, en voor zowel Informatie Technologie (53%) als Industrie (43%) in Costa Rica.

\* Chili trad toe tot het programma in Q2 2024. Er zijn momenteel geen historische gegevens beschikbaar.

## Hoogste wervingsintenties



## Laagste wervingsintenties

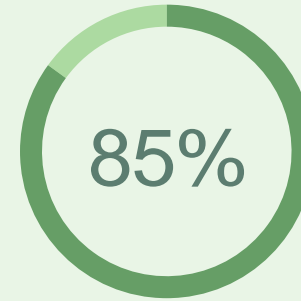




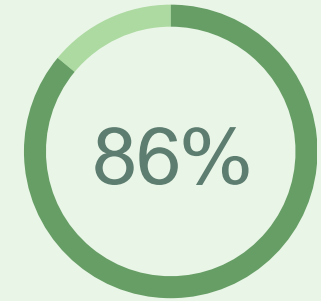
# Trends op de arbeidsmarkt



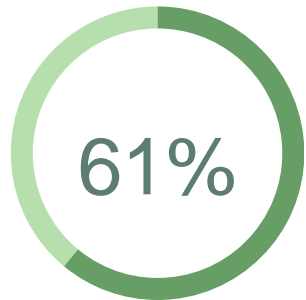
Werkgevers denken dat hun Gen Z-medewerkers goed toegerust zijn en zich gesteund voelen in hun welzijn.



85% van de werkgevers gelooft dat hun Gen Z-medewerkers voldoende steun krijgen in hun **werk-privébalans en persoonlijk welzijn**

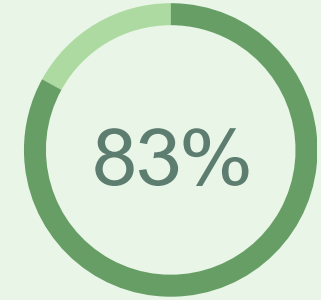


86% van de werkgevers denkt dat hun Gen Z-medewerkers de **juiste technologie en tools** hebben om hun werk goed te doen



61% van de werkgevers denkt dat hun Gen Z-medewerkers zich **dagelijks gestrest voelen**

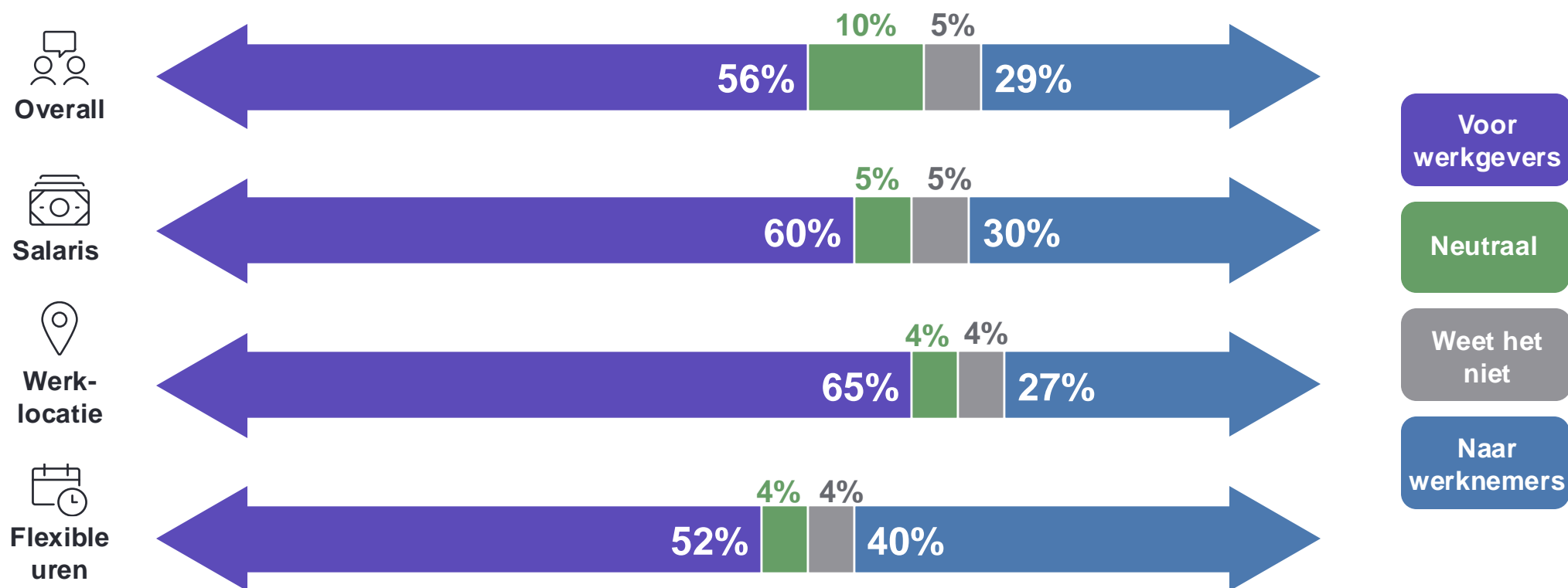
36% van de werkgevers is het daar **niet mee eens**



83% van de werkgevers hebben vertrouwen dat hun Gen Z-medewerkers de **benodigde vaardigheden en ervaring** hebben voor hun functie

# Werkgevers denken dat de machtsverhoudingen nog steeds in hun voordeel zijn.

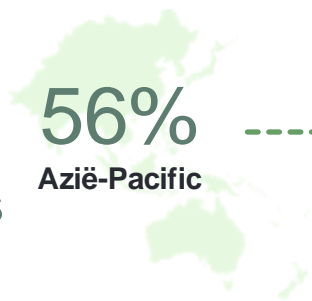
Als het gaat om salarisonderhandelingen, werkplekkeuze en flexibele werktijden, geloven werkgevers dat zij de macht in handen hebben.



# Werkgeversstrategieën voor het behouden van personeel draaien volledig om werk-privébalans.

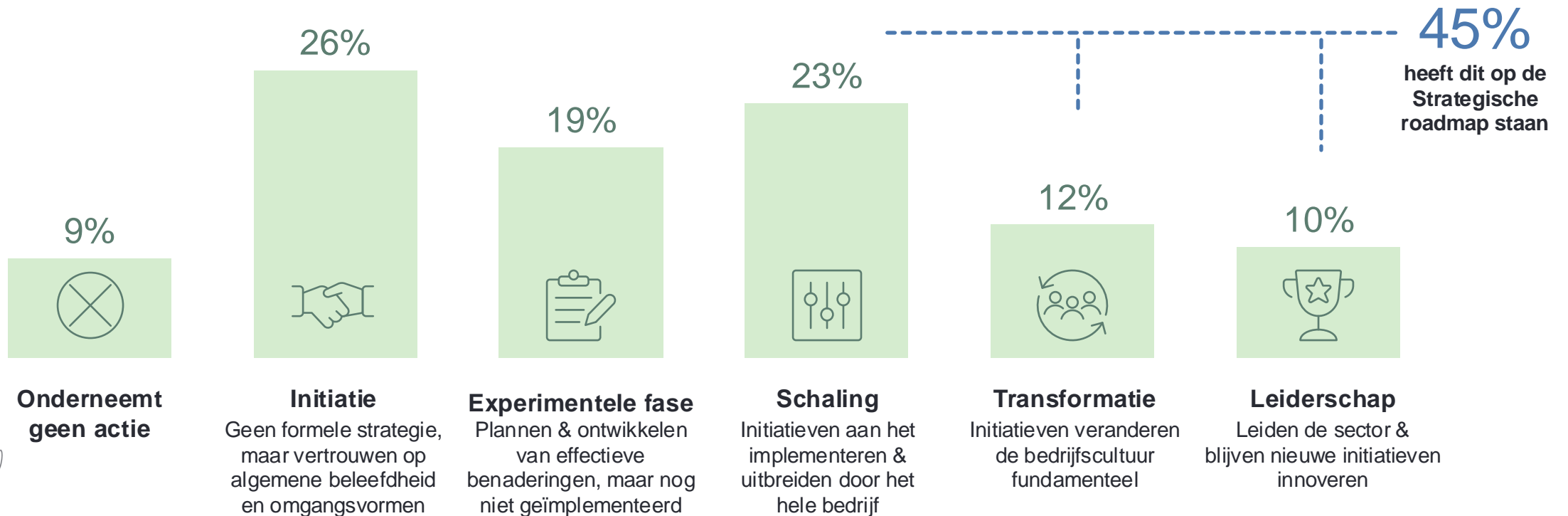
Het verbeteren van de werk-privébalans is de hoogste prioriteit voor werkgevers die zich richten op het behoud van medewerkers. Dit geldt vooral voor organisaties in de regio Azië-Pacific.

verbeteren werk-privébalans



# Werkplekken bevorderen LGBTQIA+ inclusie.

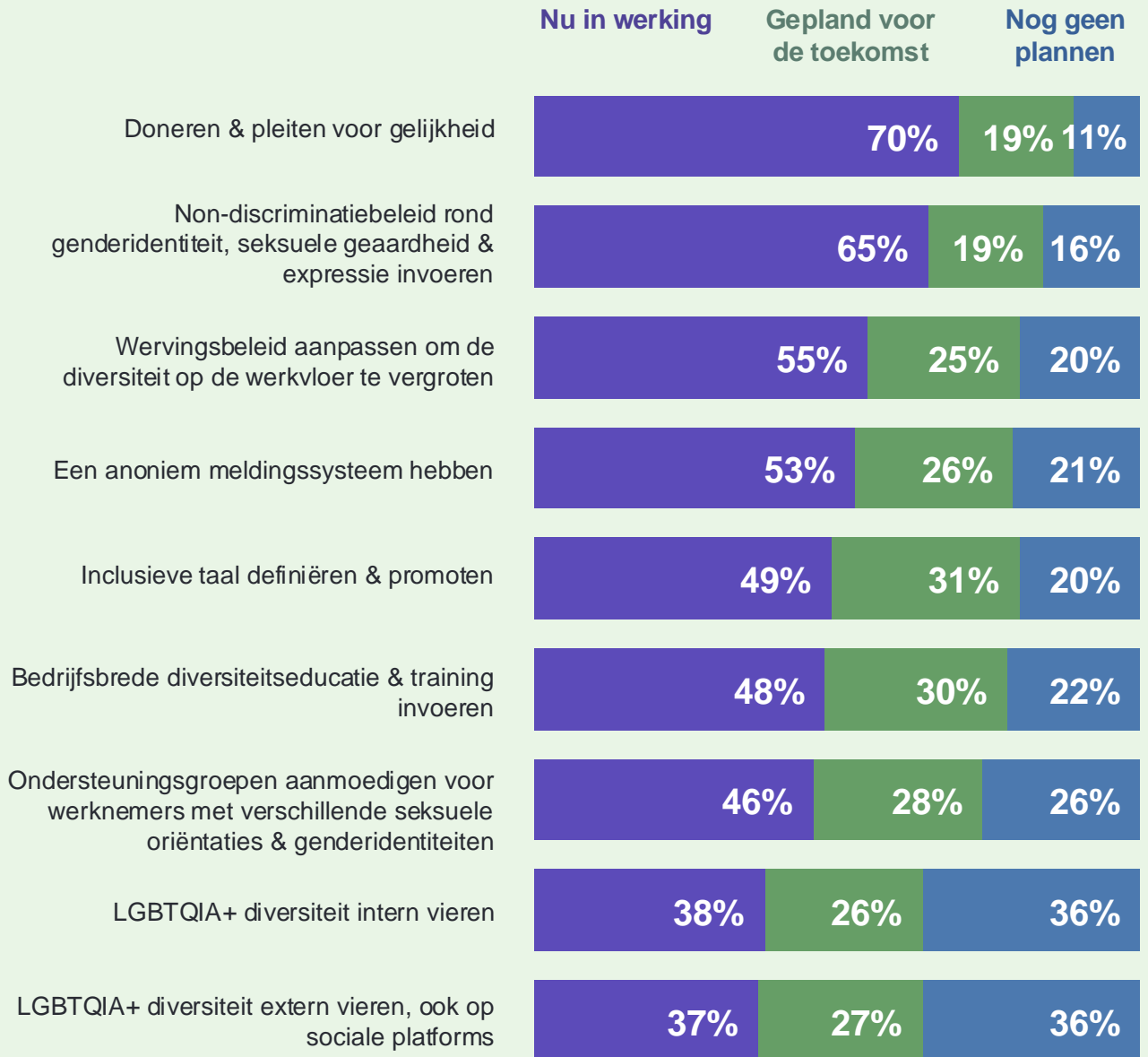
Bijna de helft (45%) van de bedrijven heeft formele LGBTQIA+ inclusiestrategieën, 19% is ermee aan het experimenteren en nog eens 26% is deze aan het ontwikkelen.



# Hoe werkgevers diversiteit en inclusie bevorderen.

**Werkgevers voeren verschillende maatregelen uit of plannen deze om hun LGBTQIA+ medewerkers beter te ondersteunen, wat uiteindelijk iedereen ten goede komt.**

Belangrijke strategieën zijn onder andere non-discriminatiebeleid, diversiteitstrainingen en meer vertegenwoordiging.



# Over het onderzoek



postulant gloriatur no, nibh maorum et eum. Te est debet latine necessitatibus, no sit scripta convenire. Lorem ipsum dolor sit amet, tation inimicus splendide est ex. Pri te novum tincidunt, te autem ornatus delenit eos, dicant patrioque qui ex. Nec audiam eruditi docendi et. E





# Over het onderzoek

**De ManpowerGroup Employment Outlook Survey is de meest uitgebreide, toekomstgerichte werkgelegenheidsenquête in zijn soort, wereldwijd gebruikt als een belangrijke economische indicator.** De Net Employment Outlook is afgeleid van het percentage werkgevers dat een toename van de aanwervingsactiviteit verwacht, verminderd met het percentage dat een afname verwacht. Sinds 1962 wordt de enquête gedreven door verschillende factoren die bijdragen aan het succes:

**UNIEK:** Het is ongeëvenaard in omvang, reikwijdte, duurzaamheid en focus. De enquête is de meest uitgebreide, toekomstgerichte werkgelegenheidsenquête ter wereld en vraagt werkgevers om de werkgelegenheid voor het volgende kwartaal te voorspellen. Andere enquêtes en studies richten zich op retrospectieve data om te rapporteren over wat in het verleden is gebeurd.

**ONAFHANKELIJK:** De enquête wordt uitgevoerd met een representatieve steekproef van werkgevers uit de landen en gebieden waarin de enquête wordt uitgevoerd. De deelnemers zijn niet afgeleid van de klantenbasis van ManpowerGroup.

**ROBUUST:** De enquête is gebaseerd op interviews met 40.374 publieke en private werkgevers in 42 landen en gebieden om de verwachte werkgelegenheidstrends elk kwartaal te meten. Deze steekproef maakt analyse mogelijk in specifieke sectoren en regio's voor meer gedetailleerde informatie.

**FOCUS:** Al meer dan zes decennia verzamelt de enquête alle informatie uit één enkele vraag: "Hoe verwacht u dat de totale werkgelegenheid op uw locatie zal veranderen in de drie maanden tot eind september 2024 in vergelijking met het huidige kwartaal?"

**METHODE:** De methodologie voor het verzamelen van NEO-gegevens is gedigitaliseerd in 42 markten voor het Q3 2024-rapport. De enquêteantwoorden werden verzameld van 1-30 april 2024. Zowel de gestelde vraag als het profiel van de respondent blijven ongewijzigd. De grootte van de organisatie en sector zijn gestandaardiseerd in alle landen en gebieden om internationale vergelijkingen mogelijk te maken.

## Toekomstgerichte verklaringen:

Dit rapport bevat toekomstgerichte verklaringen, inclusief verklaringen over de vraag naar arbeid in bepaalde regio's, landen en sectoren, economische onzekerheid en het gebruik en de impact van AI op de wereldwijde arbeidsmarkt. Werkelijke gebeurtenissen of resultaten kunnen wezenlijk afwijken van die in de toekomstgerichte verklaringen, als gevolg van risico's, onzekerheden en veronderstellingen. Deze factoren zijn te vinden in de rapporten van het bedrijf die zijn ingediend bij de Verenigde Staten Securities and Exchange Commission (SEC), inclusief de informatie onder de rubriek "Risk Factors" in het jaarverslag op Form 10-K voor het jaar eindigend op 31 december 2023, waarvan de informatie hierin door verwijzing is opgenomen. ManpowerGroup wijst elke verplichting af om toekomstgerichte of andere verklaringen in dit bericht bij te werken, behalve zoals vereist door de wet.



## Veel gestelde vragen

### **Wat betekent Net Employment Outlook?**

De Net Employment Outlook (NEO) wordt afgeleid door het percentage werkgevers dat een toename in aanwervingsactiviteit verwacht, te verminderen met het percentage werkgevers dat een afname van het aantal werknemers op hun locatie in het volgende kwartaal verwacht. Een positieve NEO-waarde betekent dat, per saldo, meer werkgevers verwachten hun personeelsbestand in de komende drie maanden uit te breiden dan degenen die van plan zijn het aantal werknemers te verminderen.

### **Wat betekent seizoensaanpassing? Waarom wordt het gebruikt in de ManpowerGroup Employment Outlook Survey?**

Seizoensaanpassing is een statistisch proces dat ervoor zorgt dat de gegevens uit de enquête worden gepresenteerd zonder de impact van aanwervingsfluctuaties die normaal gesproken gedurende het jaar optreden - meestal door verschillende externe factoren, zoals weersveranderingen, traditionele productiecijfers en feestdagen. Seizoensaanpassing heeft het effect van het afvlakken van pieken en het gladstrijken van dalen in de gegevens om de onderliggende werkgelegenheidstrends beter te illustreren en een nauwkeuriger beeld van de enquête-resultaten te geven.

### **Hoe worden bedrijven geselecteerd voor de enquête?**

Werkgevers worden geselecteerd op basis van het type bedrijven en organisaties die zij vertegenwoordigen. We willen ervoor zorgen dat ons panel representatief is voor de nationale arbeidsmarkt van elk deelnemend land, dus het panel van elk land wordt opgebouwd in verhouding tot de algehele verdeling van sectoren en organisatiegroottes van dat land.

### **Wie interviewen jullie in elk bedrijf?**

De persoon die we selecteren voor het interview is iemand met een goed overzicht van de personeelsniveaus en aanwervingsintenties binnen hun organisatie. Normaal gesproken zal dit het hoofd personeelszaken (HR) of een HR-manager zijn. In kleinere organisaties kan dit echter een algemeen directeur of zelfs de CEO zijn.

# ManpowerGroup-oplossingen voor de hele HR-levenscyclus

---



**Personeels-  
beheer**



**Talent  
werving**



**Carrière  
management**



**Top Talent  
aantrekken**



**Strategisch  
personeelsbeleid**



**Personeelsadvies  
en -analyse**



Ga naar [www.manpowergroup.nl](http://www.manpowergroup.nl) voor meer informatie.