

2025
Q2

**ManpowerGroup
Arbeidsmarktvooruitzichten
in Nederland**





Management-samenvatting

525 Nederlandse bedrijven hebben hun verwachtingen uitgesproken over de wervingsintenties voor het tweede kwartaal van 2025. Daarnaast is onderzocht hoe bedrijven staan tegenover AI adoptie binnen hun organisatie en de bijbehorende uitdagingen.

27% Netto werkgelegenheidsverwachting

Dit is berekend door het percentage werkgevers dat reducties verwacht af te trekken van het percentage wat van plan is nieuwe werknemers aan te nemen*. Dit is een afname van 2% ten opzichte van Q1 2025 en een daling van 5% sinds Q2 2024.

40% van de werkgevers die van plan zijn personeel aan te nemen, geven aan dat hun bedrijf in omvang groeit, wat meer posities creëert.

Hoogste werkgelegenheidsverwachting per sector

53% Transport, logistiek & automotive

37% Consumenten goederen en services



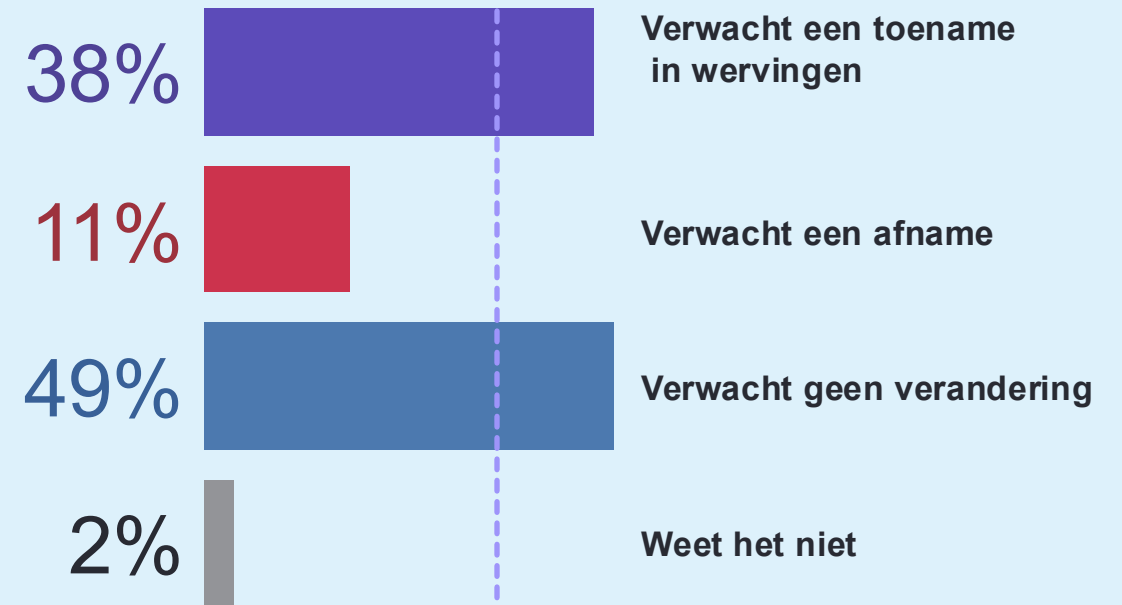
Q2 Werkgelegenheids- vooruitzichten





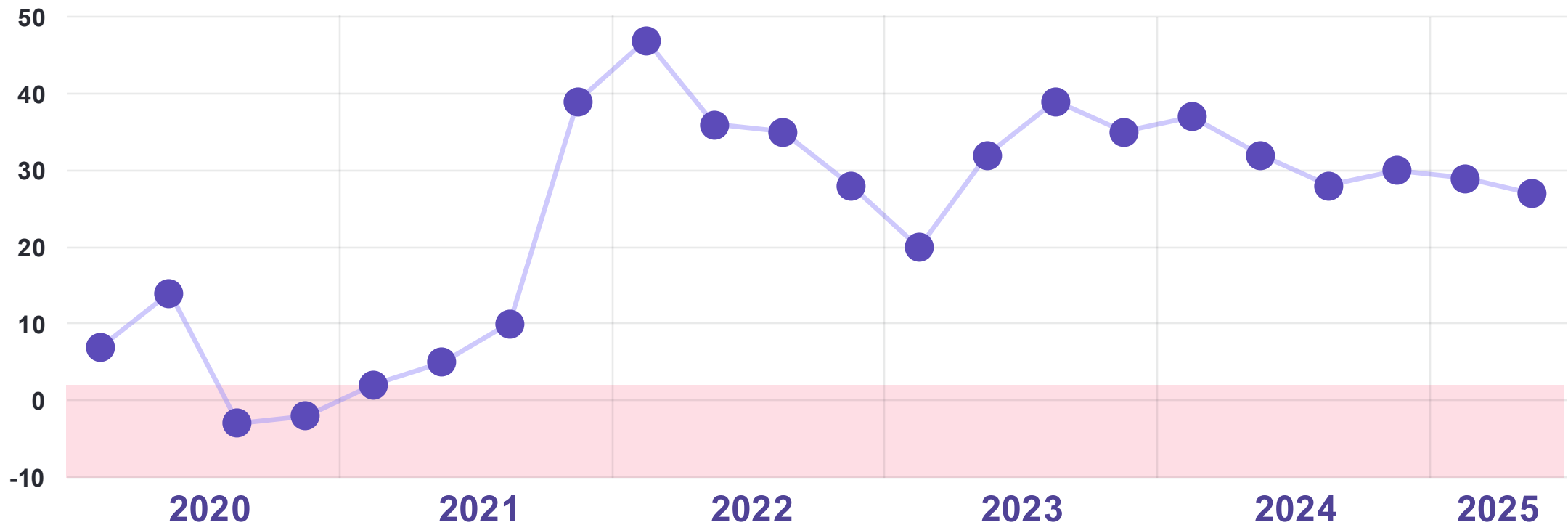
Werkgelegenheids- vooruitzichten voor Q2 2025

Nederlandse bedrijven zijn minder optimistisch over een toename in wervingen (-4%), of verwachten geen verandering (+7%) ten opzichte van Q1 2025. Dit kan duiden op een voorzichtigere houding van werkgevers ten aanzien van personeelsuitbreiding in Q2 2025. Echter, met een overwegend hoog percentage werkgevers dat groei of stabiliteit verwacht, blijft de arbeidsmarkt relatief positief.



Trendlijn 2020 - 2025

De werkgelegenheidsverwachtingen kennen een sterke opwaartse trend na 2020, bereikten een piek in 2022 en vanaf 2024 een lichte daling. Dit kan wijzen op een afkoeling van de arbeidsmarkt, mogelijk door economische onzekerheden of een normalisering na de sterke post-pandemische groei.

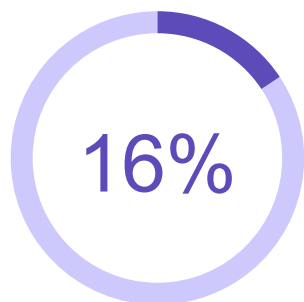


Werkgelegenheidsverwachting per bedrijfsgrootte

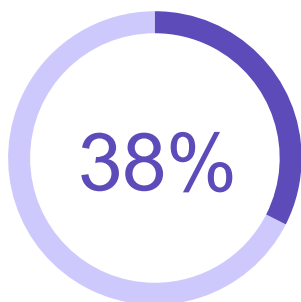
Nederlandse werkgevers in grote organisaties, met tussen de 1.000 en 4.999 werknemers, zijn het meest optimistisch. Ze rapporteren een werkgelegenheidsverwachting van 42%, wat sinds het vorige kwartaal stabiel is gebleven en met 3% is gestegen ten opzichte van hetzelfde kwartaal vorig jaar.



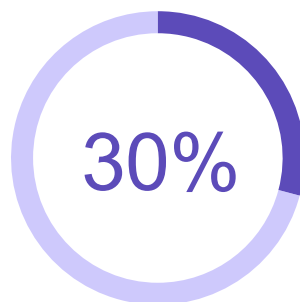
Minder dan 10
Werknemers



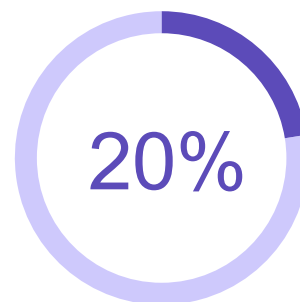
10 - 49
Werknemers



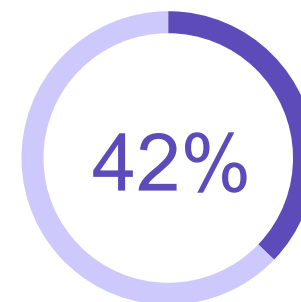
50 - 249
Werknemers



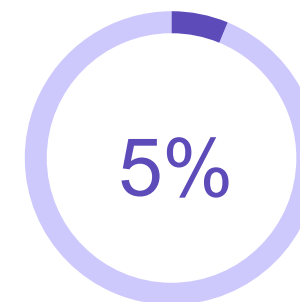
250 - 999
Werknemers



1.000 - 4.999
Werknemers

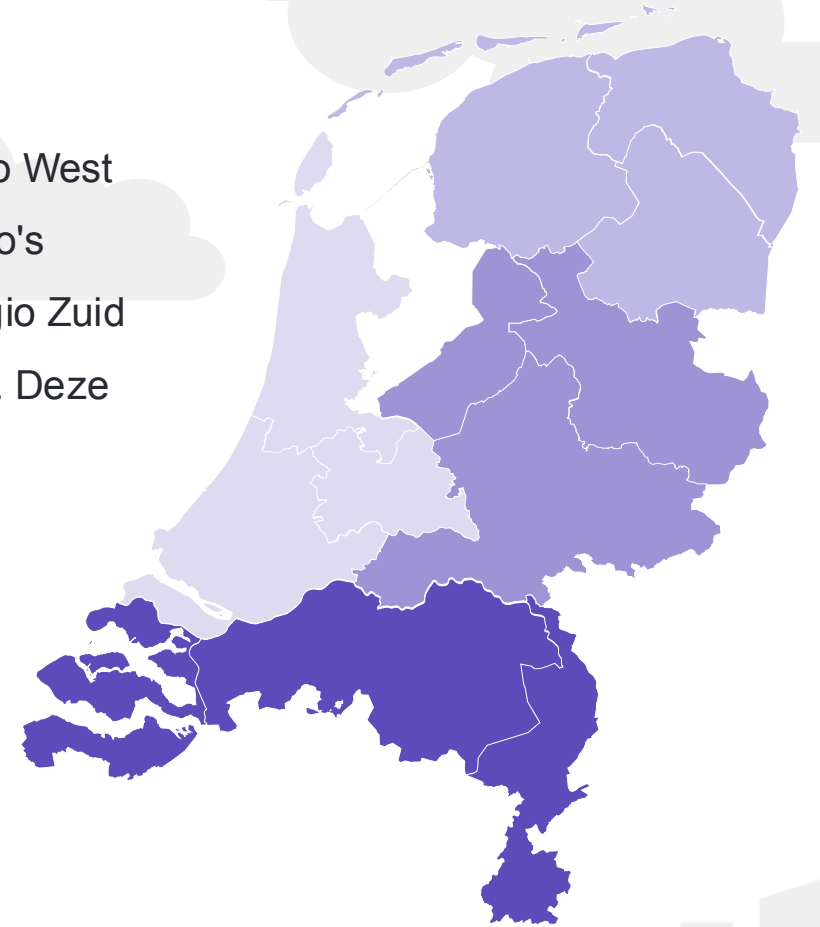


5.000+
Werknemers



Werkgelegenheidsverwachting naar regio

De werkgelegenheidsverwachting per regio toont duidelijke regionale verschillen. Regio West is sterk gedaald (-9%) sinds Q1 2025 en scoort de laagste verwachting met 23%. Regio's Noord en Zuid laten een stijging van resp. +6% en +7% ten opzichte van Q1 2025. Regio Zuid heeft in Q2 2025 de hoogste verwachting met 33%, gevolgd door Regio Oost met 30%. Deze cijfers geven inzicht in de regionale dynamiek van de arbeidsmarkt.



33%

Zuid

30%

Oost

27%

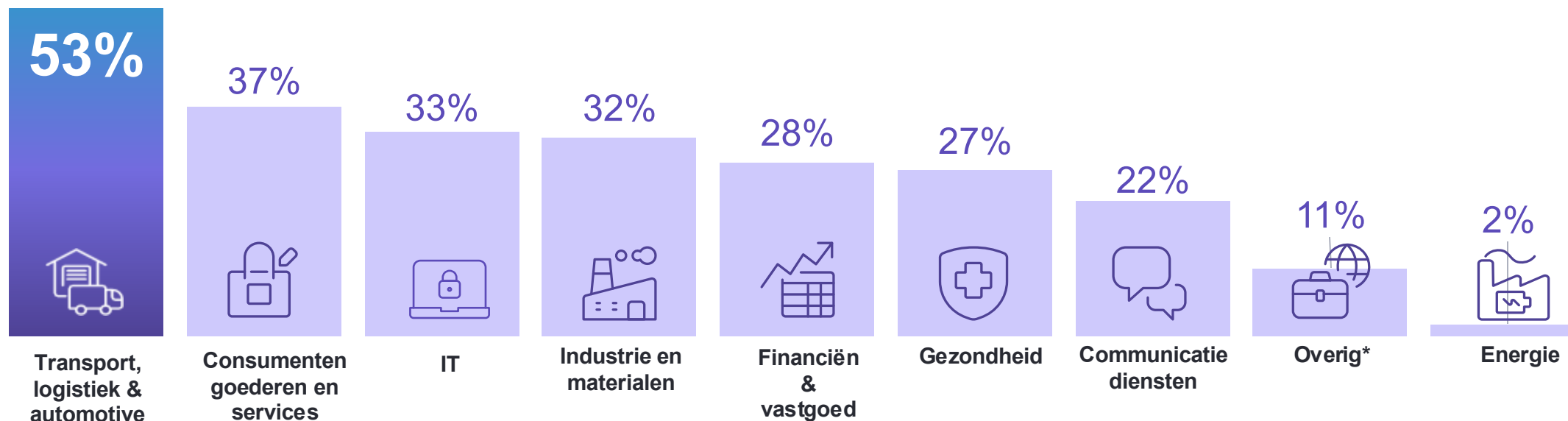
Noord

23%

West

Werkgelegenheidsverwachting per sector

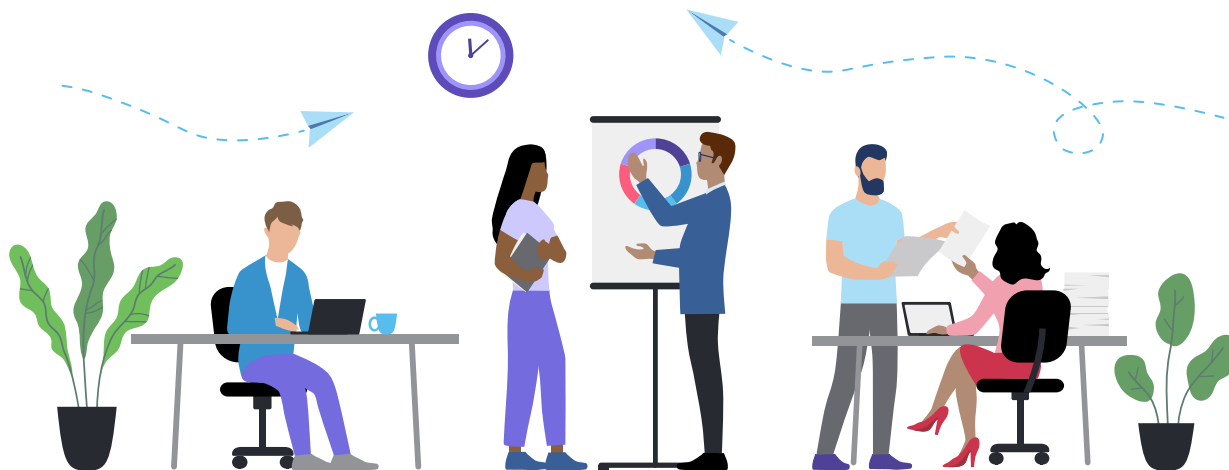
De Nederlandse sector Transport, logistiek & automotive is de meest competitieve sector van het land met een werkgelegenheidsverwachting van 53%. Dit is een stijging van 7% sinds het vorige kwartaal en 9% ten opzichte van Q2 2024. Wereldwijd staat Nederland op de tweede plaats wat betreft de werkgelegenheidsverwachting voor deze sector, wat 30% boven het gemiddelde van de sector ligt.



* Omvat: Overheid of openbare dienst; Non-profit / NGO / Charity / Religieuze organisatie; Overige industrie; Overige sub-industrie Transport, Logistiek & Automotive; Onderwijsinstellingen; Landbouw en visserij

Bedrijfs groei zorgt voor personeelsuitbreiding in Q2

Meer dan 198 ondervraagde Nederlandse werkgevers gaven aan dat **bedrijfs groei de belangrijkste reden is voor toename in personeel.**



Groei van bedrijven zorgt voor meer banen **40%**

Posities komen vrij door vertrek van medewerkers **32%**

We begeven ons op nieuwe terreinen, waardoor we nieuwe functies nodig hebben **25%**

Vooruitgang in technologie vereist nieuwe expertise en functies **24%**

We hebben specifieke projecten of tijdelijke initiatieven die specifiek personeel vereisen **20%**

We streven naar meer diversiteit in ons team door nieuwe functies te creëren **19%**

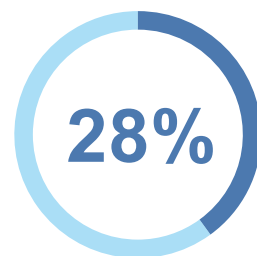
De vaardigheden die nodig zijn voor diensten zijn veranderd, waardoor nieuwe functies zijn ontstaan **17%**

Om de concurrentiepositie te behouden, zijn we op zoek naar nieuwe perspectieven en vaardigheden **16%**

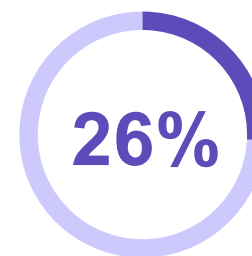
Anders **1%**

Redeneringen voor personeelsreductie

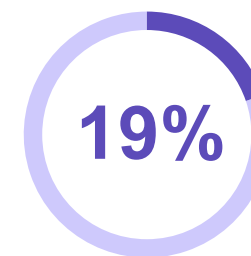
Voor werkgevers die in het tweede kwartaal een personeelsafname verwachten, **zijn banen die verband houden met voltooide projecten**, als belangrijkste reden opgegeven, gevolgd door het verminderen van personeel om aan huidige vraag te voldoen.



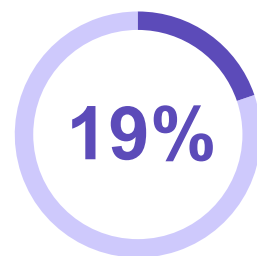
Afronding projecten



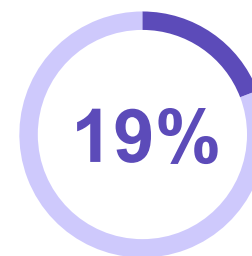
Reductie in vraag



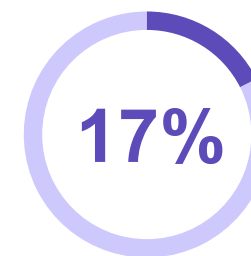
Automatisering



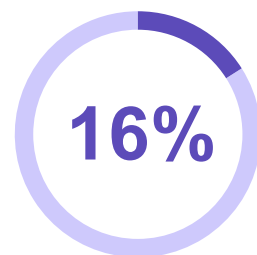
Economische uitdagingen



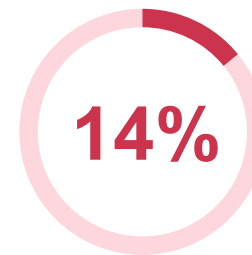
Verandering van de markt



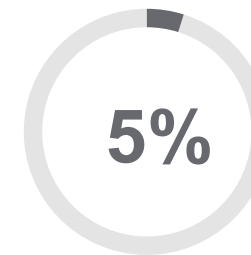
Procesoptimalisatie



Reorganisaties



Verandering vereiste vaardigheden



Andere redenen



Q2 Nederland ten opzichte van andere landen





Werkgelegenheidsverwachting per land voor Q2 2025

De cijfers gaan over de netto werkgelegenheidsverwachting (NEO). Dit betekent verwachte groei – verwachte krimp.



43% India
Hoogste verwachting



27% Nederland



25% Wereldwijd
Gemiddelde verwachting



0% Argentina
Laagste verwachting

India	43%	België	24%	Spanje	15%
Verenigde Staten	34%	Duitsland	22%	Japan	14%
Mexico	33%	Finland	21%	Puerto Rico	14%
Canada	32%	Frankrijk	20%	Chili	13%
China	32%	Panama	20%	Oostenrijk	12%
Costa Rica	32%	Peru	20%	Israël	12%
Verenigd Koninkrijk	31%	Taiwan	20%	Slowakije	12%
Guatemala	29%	Turkije	20%	Hong Kong	11%
Nederland	27%	Colombia	19%	Tsjechië	10%
Norwegen	27%	Portugal	19%	Hongarije	8%
Singapore	27%	Zweden	19%	Griekenland	7%
Brazilië	26%	Italië	18%	Roemenië	6%
Zwitserland	26%	Australië	17%	Argentinië	0%
Ierland	25%	Polen	17%		

Veranderingen in werkgelegenheidsverwachtingen per land ten opzichte van Q2 2024



Veranderingen NEO ten opzichte van Q2 2024.



+13% Israël

Meest verbeterde verwachtingen



3% Wereldwijd

Gemiddelde verwachting



-5%

Oostenrijk en Nederland

Meest verslechterde verwachtingen

Israël	+13%	Ierland	+5%	China	+0%
Noorwegen	+11%	Panama	+5%	Costa Rica	+0%
Canada	+10%	Polen	+5%	Frankrijk	+0%
Taiwan	+9%	Colombia	+4%	Griekenland	+0%
Brazilië	+8%	Chili	+3%	Puerto Rico	+0%
Italië	+8%	Wereldwijd	+3%	Verenigde Staten	+0%
Portugal	+8%	Guatemala	+3%	Hongarije	-1%
Turkije	+8%	Japan	+3%	Australië	-2%
Verenigd Koninkrijk	+8%	Singapore	+3%	Finland	-2%
India	+7%	Spanje	+3%	Slowakije	-2%
Roemenië	+7%	België	+2%	Zwitserland	-3%
Mexico	+6%	Duitsland	+2%	Hong Kong	-4%
Zweden	+6%	Argentinië	+1%	Oostenrijk	-5%
Tsjechië	+5%	Peru	+1%	Nederland	-5%

Technische vooruitgang stimuleert het creëren van banen in regio APAC



Gemiddeld geeft **24%** van de werkgevers aan hun personeelsbestand uit te breiden om te voldoen aan de eisen van technologische vooruitgang, waarbij deze trend vooral uitgesproken is bij organisaties in de regio Azië-Pacific.



Taiwan	39%	België	24%	Verenigd Koninkrijk	21%
India	38%	Wereldwijd gemiddelde	24%	Argentinië	20%
Brazilië	35%	Hong Kong	24%	Noorwegen	20%
China	35%	Italië	24%	Amerika	20%
Singapore	33%	Mexico	24%	Colombië	18%
Peru	29%	Nederland	24%	Costa Rica	18%
Puerto Rico	29%	Finland	23%	Tsjechië	18%
Ierland	26%	Duitsland	23%	Frankrijk	18%
Israël	26%	Zwitserland	23%	Griekenland	18%
Japan	26%	Turkije	23%	Australië	17%
Spanje	26%	Canada	21%	Hongarije	17%
Oostenrijk	25%	Chili	21%	Guatemala	16%
Polen	25%	Panama	21%	Portugal	15%
Slowakije	25%	Zweden	21%	Roemenië	15%



Werkgelegenheidsverwachting in Europa en het Midden-Oosten

De wervingsverwachtingen blijven de laagste in Europa en het Midden-Oosten (20%) en zijn sinds vorig kwartaal met 1% gestegen en met 4% gestegen t.o.v. Q2 2024.

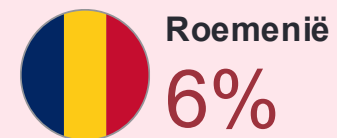
De vooruitzichten variëren in de regio, waarbij werkgevers in het Verenigd Koninkrijk het meest verwachten personeel te werven.

Wereldwijd werd het sterkste vooruitzicht in de sector Energie gerapporteerd door werkgevers in Zwitserland (59%). In Oostenrijk rapporteerden werkgevers de hoogste vooruitzichten in de Gezondheidszorg (55%) en in Nederland voor Transport, logistiek en automotieve (53%).

↗ Hoogste wervingsintenties



↘ Laagste wervingsintenties



Werkgelegenheidsverwachting in Azië-Pacific

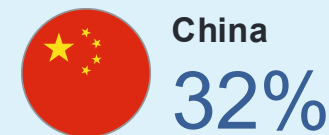


Wervingsmanagers in de landen in Azië-Pacific verwachten de sterkste regionale vooruitzichten (30%), een stijging van 3% in vergelijking met zowel het vorige kwartaal als dezelfde periode vorig jaar.

India, China en Singapore blijven de sterkste vooruitzichten in de regio rapporteren. De meest voorzichtige vooruitzichten werden gerapporteerd door werkgevers in Hong Kong en Japan.

Wereldwijd werd het sterkste vooruitzicht in de sector Communicatie diensten gerapporteerd door werkgevers in China (49%) en voor Industrie en materialen in India (48%).

Hoogste wervingsintenties



Laagste wervingsintenties



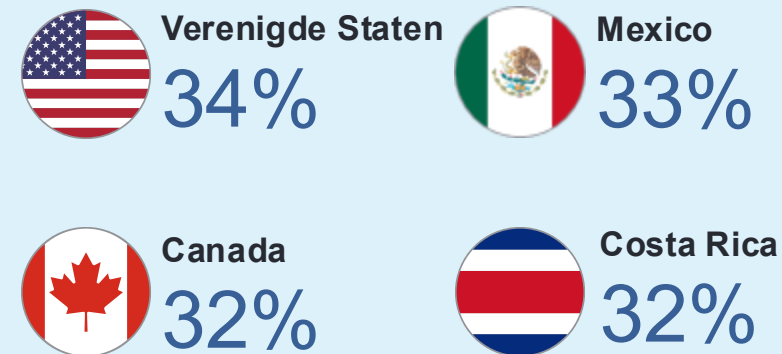
Werkgelegenheidsverwachtingen in Noord- en Zuid-Amerika

Werkgevers in Noord-, Midden- en Zuid-Amerika rapporteerden de sterkste regionale vooruitzichten voor het tweede kwartaal (29%). Deze vooruitzichten zijn ongewijzigd ten opzichte van het vorige kwartaal, maar licht gestegen (+3%) in vergelijking met Q2 2024.

Werkgevers in de Verenigde Staten, Mexico, Canada en Costa Rica rapporteerden de hoogste wervingsintenties in alle regio's voor het tweede kwartaal. De laagste vooruitzichten werden gerapporteerd in Argentinië, Chili en Puerto Rico.

Wereldwijd werden de sterkste vooruitzichten voor zowel de sector Financiën & vastgoed als de sector IT gerapporteerd door werkgevers in Costa Rica (respectievelijk 74% en 55%). In Mexico zijn de hoogste vooruitzichten gerapporteerd door werkgevers in de sector Consumentengoederen en -services (39%).

Hoogste wervingsintenties



Laagste wervingsintenties



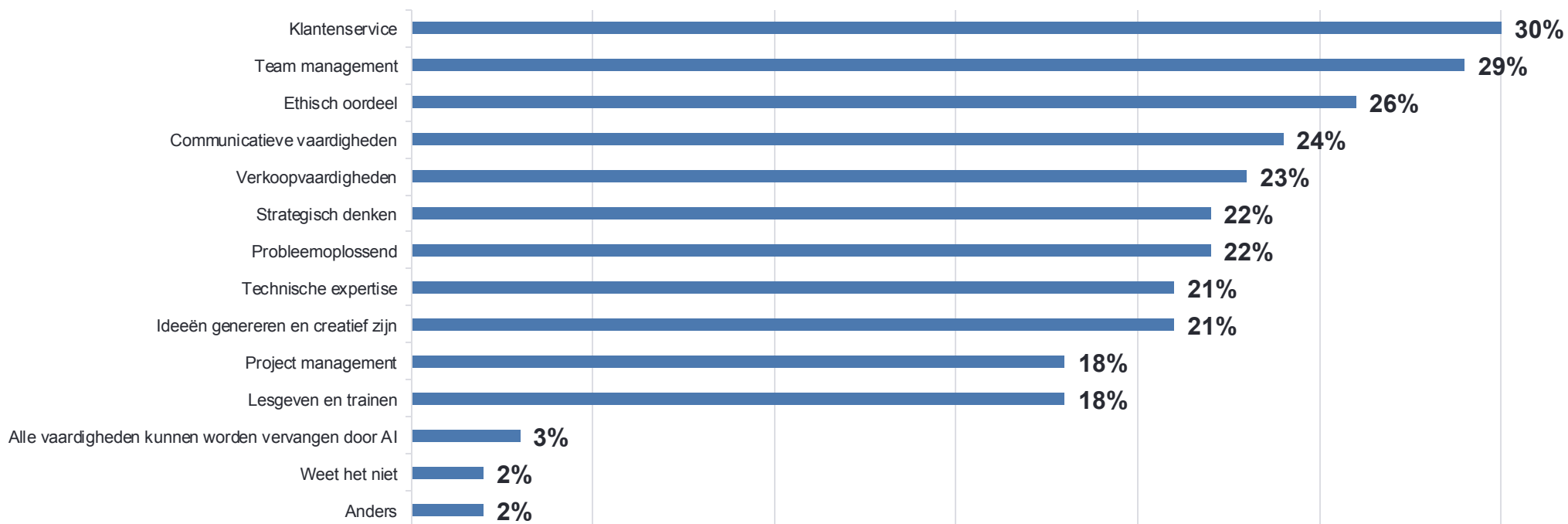


Trends in de arbeidsmarkt



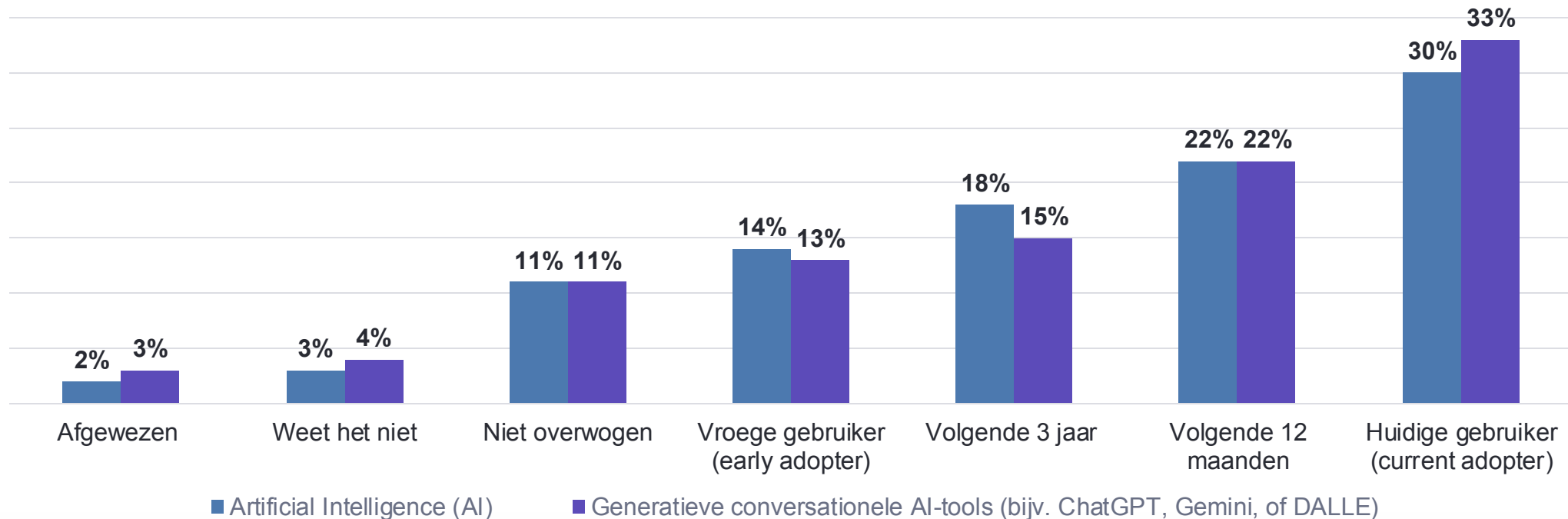
Onvervangbare vaardigheden door AI

Menselijke vaardigheden blijven essentieel op de werkplek, waarbij klantenservice (30%), teammanagement (29%) en ethisch oordeelsvermogen (26%) als het meest onvervangbaar door AI worden beschouwd. Creativiteit, strategisch denken en probleemoplossend vermogen spelen ook een cruciale rol, wat de blijvende waarde van menselijke expertise naast AI-ontwikkelingen onderstreept.



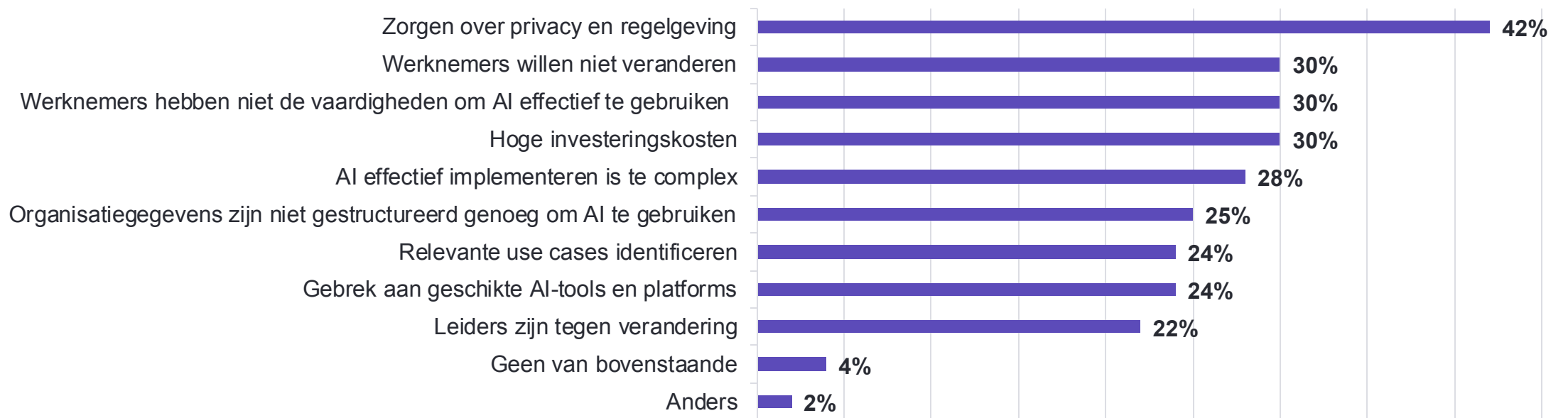
AI-adoptie bij werving, onboarding en training

Een aanzienlijk deel van de respondenten maakt al gebruik van AI en generatieve conversationele AI-tools, waarbij respectievelijk 44% en 46% early of current adopters zijn. Bovendien is ongeveer 22% van plan deze technologieën binnen het komende jaar te implementeren en 15-18% binnen drie jaar. Slechts een klein percentage (2-3%) heeft adoptie afgewezen, terwijl 11% dit niet heeft overwogen. Dit duidt op een sterke en groeiende interesse in AI-integratie.



Uitdagingen op het gebied van AI-adoptie in uw organisatie

De grootste uitdagingen op het gebied van AI-adoptie zijn zorgen over privacy en regelgeving (42%), weerstand van het personeel en gebrek aan vaardigheden (30%) en hoge investeringskosten (30%). De complexiteit van de implementatie (28%) en ongestructureerde gegevens (25%) zorgen voor nog meer barrières. Deze bevindingen suggereren dat succesvolle AI-integratie niet alleen technologische paraatheid vereist, maar ook culturele en structurele aanpassingen binnen organisaties.





Over het onderzoek



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 wervingssactiviteit verwacht, verminderd met het percentage dat een afname verwacht. De enquête wordt sinds 1962 uitgevoerd en dankt haar succes aan diverse factoren:

Uniek – De ManpowerGroup Employment Outlook Survey onderscheidt zich door haar omvang, reikwijdte, lange bestaansduur en gerichte aanpak. Het is de meest uitgebreide en toekomstgerichte werkgelegenheidsenquête ter wereld, waarin werkgevers wordt gevraagd om hun verwachtingen voor het komende kwartaal te voorspellen. In tegenstelling tot andere onderzoeken, die zich richten op terugblikkende gegevens, kijkt deze enquête vooruit.

Onafhankelijk – De enquête wordt uitgevoerd met een representatieve steekproef van werkgevers uit de landen en regio's waarin de enquête plaatsvindt. De deelnemers zijn niet afkomstig uit de klantenkring van ManpowerGroup.

Betrouwbaar – De enquête is gebaseerd op interviews met 39.449 publieke en private werkgevers in 41 landen en regio's. Dit stelt ons in staat om verwachte werkgelegenheidstrends elk kwartaal te meten. Dankzij deze steekproef kunnen analyses worden uitgevoerd per sector en regio, wat gedetailleerdere informatie oplevert.

Gericht – Al meer dan zes decennia baseert de enquête al haar informatie op één centrale vraag: "Hoe verwacht u dat het totale aantal werknemers op uw locatie zal veranderen in de drie maanden tot eind juni 2025 in vergelijking met het huidige kwartaal?"

Enquête methodologie – Voor het Q2 2025-rapport is de methodologie voor gegevensverzameling gedigitaliseerd in 41 markten. De enquêteresultaten zijn verzameld van 2 tot en met 31 januari 2025. De gestelde vraag en het profiel van de respondenten zijn ongewijzigd gebleven. De grootte van de organisaties en sectoren zijn gestandaardiseerd in alle landen en regio's om internationale vergelijkingen mogelijk te maken.

Verklaringen over toekomstverwachtingen

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 2024, 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.



Veelgestelde vragen

Wat wordt bedoeld met Net Employment Outlook (NEO)?

De Net Employment Outlook (NEO) wordt berekend door het percentage werkgevers dat een toename in wervingsactiviteiten verwacht, te verminderen met het percentage werkgevers dat een afname in personeel verwacht op hun locatie in het komende kwartaal. Een positieve NEO-waarde betekent dat er per saldo meer werkgevers zijn die verwachten personeel aan te nemen in de komende drie maanden dan werkgevers die personeel willen verminderen.

Wat betekent seizoensaanpassing en waarom wordt het gebruikt in de ManpowerGroup Employment Outlook Survey?

Seizoensaanpassing is een statistisch proces waarmee de gegevens uit de enquête worden gepresenteerd zonder de invloed van wervingschommelingen die normaal gesproken gedurende het jaar plaatsvinden. Deze schommelingen ontstaan vaak door externe factoren, zoals veranderingen in het weer, traditionele productiecycli en feestdagen.

Seizoensaanpassing zorgt ervoor dat pieken worden afgevlakt en dalen worden gladgestreken in de data. Dit illustreert beter de onderliggende werkgelegenheidstrends en geeft een nauwkeuriger beeld van de resultaten van de ManpowerGroup Employment Outlook Survey.

Hoe worden bedrijven geselecteerd voor de enquête?

Werkgevers worden geselecteerd op basis van het type bedrijf en organisatie dat zij vertegenwoordigen. We streven ernaar om een panel samen te stellen dat representatief is voor de nationale arbeidsmarkt van elk deelnemend land. Daarom wordt het panel in elk land samengesteld in verhouding tot de verdeling van de sectoren en de omvang van organisaties binnen dat land.

Wie interviewen jullie in elk bedrijf?

De persoon die we interviewen is iemand die een goed overzicht heeft van de personeelsbezetting en de wervingsintenties binnen de organisatie. Meestal is dit het hoofd HR of een HR-manager. In kleinere organisaties kan dit ook een algemeen directeur of zelfs de CEO zijn.

ManpowerGroup Solutions over de gehele HR lifecycle



**Workforce
Consulting &
Analytics**



**Workforce
Management**



**Talent
Resourcing**



**Career
Management**



**Career
Transition**



**Top Talent
Attraction**



Visit www.manpowergroup.com to learn more.