



2026 Q3

ManpowerGroup Arbeidsmarktvooruitzichten

Nederland →



Management Samenvatting

570 werkgevers in **Nederland** rapporteerden een seizoensgecorrigeerde Net Employment Outlook (NEO) van **23** voor de verwachte personeelsveranderingen in **Q3** dit jaar.



De Q3 2026 Nederlandse Net Employment Outlook is gedaald ten opzichte van het vorige kwartaal (-14 punten) en hetzelfde kwartaal vorig jaar (-7).



Verwachte afname wordt gedreven door economische uitdagingen.



Verwachte afname wordt gedreven door grote bedrijven met >250 werknemers.

Sterkste NEO's

Gerapporteerd voor Q3 2026

60%

Noord
Nederland

45%



Energie

37%



Bouw

36%

Organisaties met
50-249
werknemers

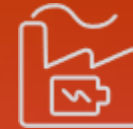
Meest Verbeterde NEO's

Vergeleken met dezelfde periode vorig jaar

+31

Noord
Nederland

+40



Energie

+4



Bouw

+7

Organisaties
met <10
werknemers

*De Net Employment Outlook varieert van +100% tot -100%



Q3 Werkgevers- sentiment in Nederland



Toekomstige Wervingsplannen

Sinds 1962 vraagt ManpowerGroup organisaties naar hun wervingsplannen per kwartaal. In de meest recente Employment Outlook Survey deelden **570 werkgevers** in Nederland **hun verwachtingen voor Q3 2026**.

Zij gaven aan of hun personeelsbestand gelijk blijft, groeit door nieuwe aanwervingen, of krimpt door ontslagen of natuurlijk verloop.



**De vraag uit de enquête is voor de leesbaarheid aangepast; de volledige tekst is beschikbaar in de sectie Over het onderzoek.*

Verwachtingen van werkgevers in Nederland

↘ **20%** van de werkgevers gaf aan een **afname van het personeel** te verwachten.

35% van de werkgevers gaf aan de huidige personeelsomvang **gelijk te houden**. ↔

↗ **43%** van de werkgevers gaf aan dat zij van plan zijn hun **personeel uit te breiden**.

2% of van de werkgevers **wist niet zeker** hoe de personeelsbezetting zich de komende maanden gaat ontwikkelen. ?



Meten met de Net Employment Outlook

Het wervings sentiment wordt gekwantificeerd met de **Net Employment Outlook (NEO)**, gedefinieerd als het verschil tussen het percentage werkgevers dat van plan is personeel uit te breiden en het percentage dat van plan is personeel te verminderen.

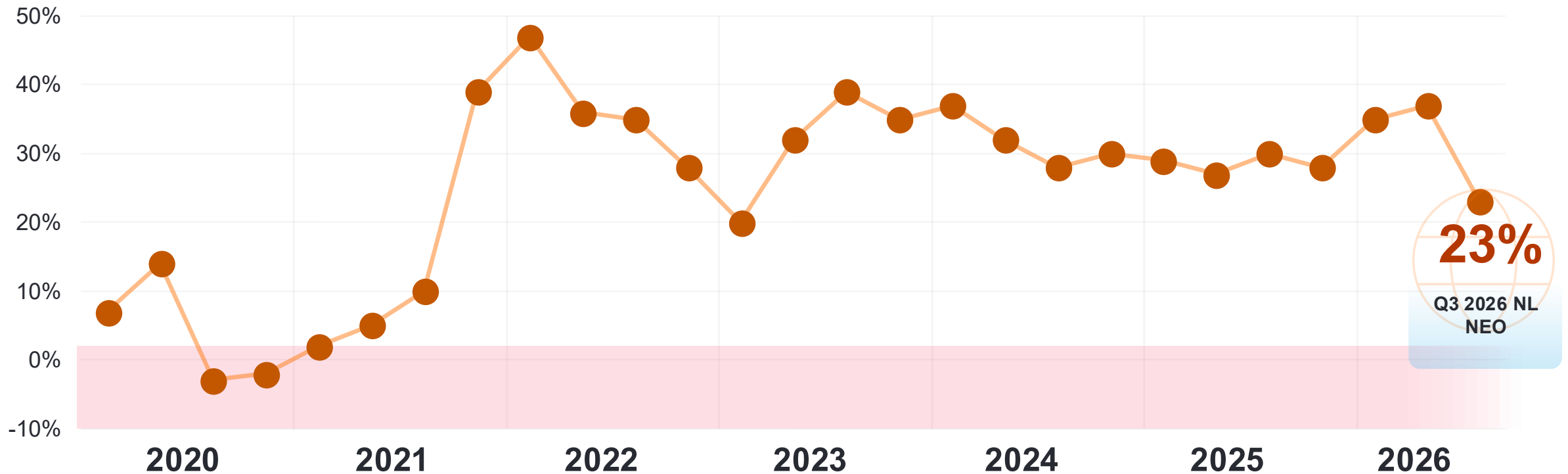
De NEO voor het derde kwartaal is 23, ongewijzigd na seizoenscorrectie om voorspelbare patronen te verwijderen. Seizoensgecorrigeerde cijfers worden in de rest van dit rapport gebruikt, tenzij anders vermeld.



* De Netto Werkgelegenheidsverwachting (NEO) varieert van +100% tot -100%

Trendlijn Nederlandse netto werkgelegenheidsverwachting

De Netto Werkgelegenheidsverwachting in Nederland voor Q3 2026 is gedaald ten opzichte van het vorige kwartaal (-14 procentpunten) en jaar-op-jaar (-7 punten).



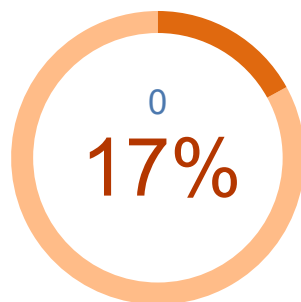
Werkgelegenheidsverwachting per bedrijfsgrootte in Nederland

Organisaties met **50-249 werknemers** rapporteerden de meest positieve NEO voor Q3 2026, terwijl organisaties met **minder dan 10 werknemers** de sterkste verbetering verwachtten ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar.

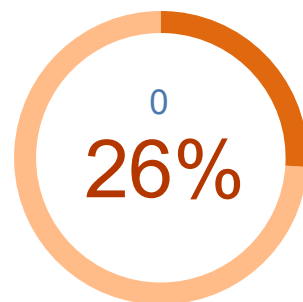
Minder dan 10
werknemers



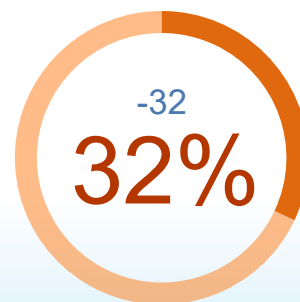
10 – 49
werknemers



50 - 249
werknemers



250 - 999
werknemers



1.000 - 4.999
werknemers



5.000+
werknemers



Scherpe daling in NEO bij grote organisaties





Vooruitzichten per Sector in Nederland

Nederlandse werkgevers in de sector **Energie & Nuts** rapporteerden de hoogste NEO voor Q3.

De meest verbeterde Outlook ten opzichte van vorig jaar werd gerapporteerd door de sector **Energie & Nuts**.

Meest
Verbeterde
NEO



Energie & Nuts

45% +40 punten



Bouw & Vastgoed

37% +4 punten



Productie

34% -6 punten



Financiële dienstverlening

25% -1 punten



Publieke sector, Zorg & Maatschappelijke dienstverlening

21% -3 punten



Handel & Logistiek

20% -19 punten



Horeca

18% -82 punten



Wetenschappelijke & Technische Diensten

11% -24 punten



Infor-
matie

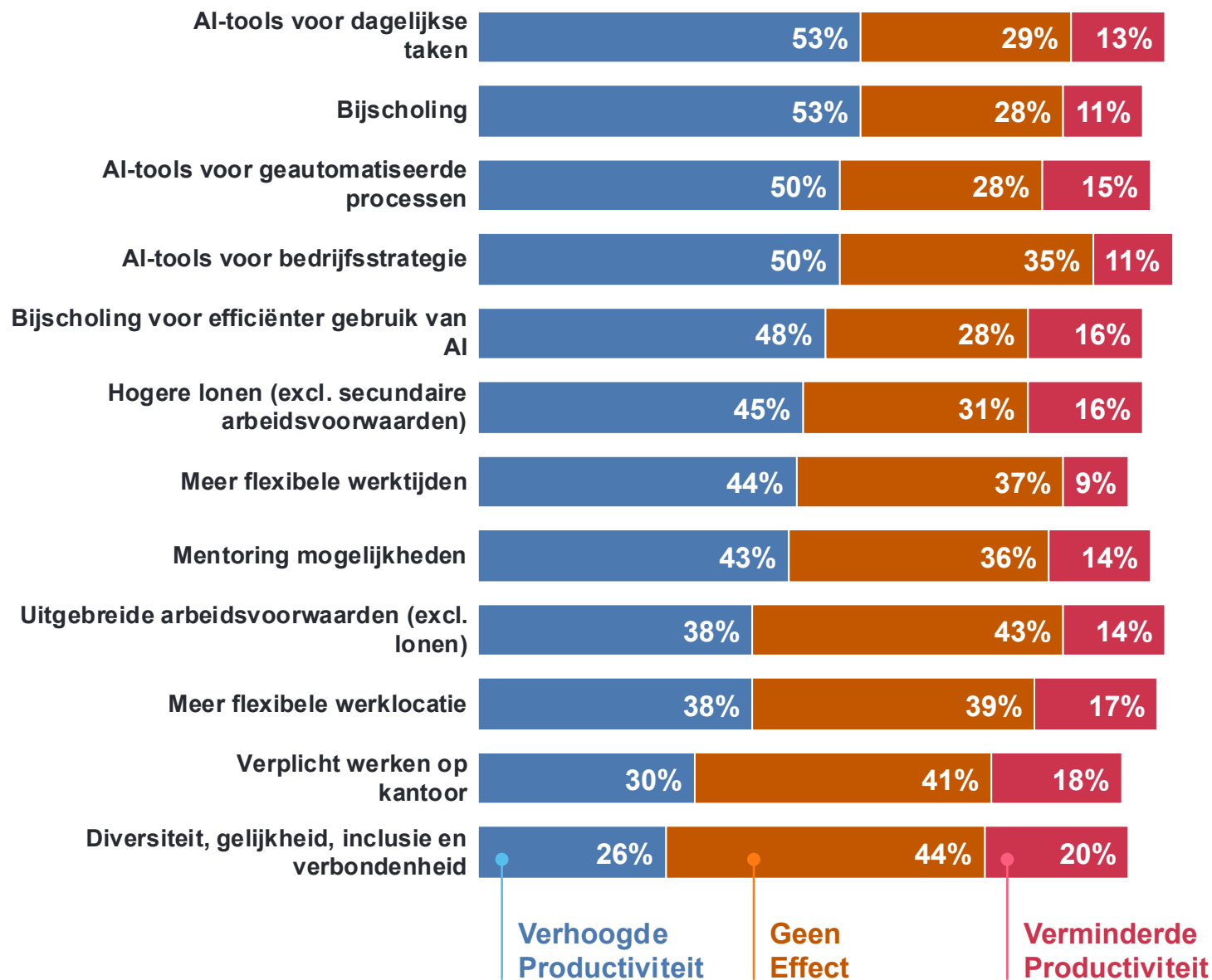
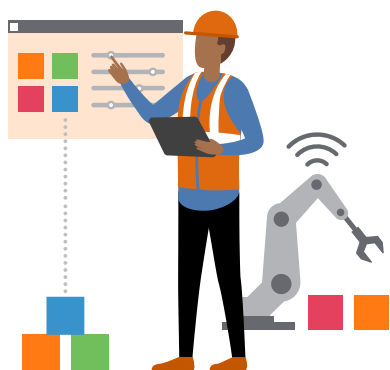
4% -27 punten



Arbeidsmarkttrends in Nederland

Werkgevers ranken bronnen van productiviteitsgroei

Gevraagd naar de belangrijkste drijfveren van productiviteitsgroei het afgelopen jaar, noemde meer dan de helft van de werkgevers **AI-tools voor dagelijkse taken** en **bijscholing** als belangrijkste factoren.

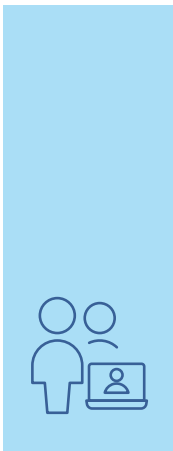


Werkgevers waarderen menselijke benadering + AI voor optimalisatie wervingsproces

Een persoon die cv's beoordeelt is nog steeds de meest waardevolle bron voor werving, boven AI en geautomatiseerde tools.

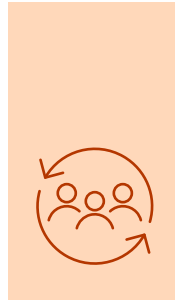


49%



Professionele recruiter

43%



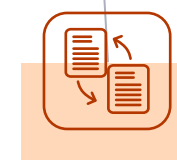
Geautomatiseerde statusupdates

39%



AI-ondersteunde functiebeschrijvingen

34%



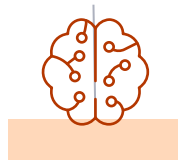
AI CV screening & kandidaat sourcing

33%



AI loopbaanontwikkeling

32%



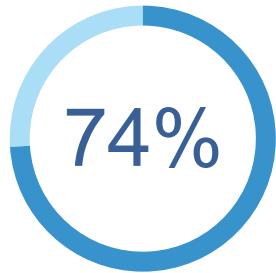
AI functiematching met menselijk toezicht

AI Oplossingen

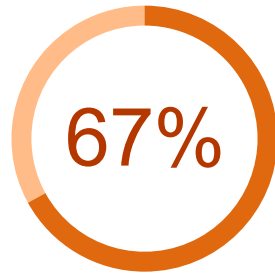
Percentage respondenten dat de diensten of innovaties als "uiterst" or "zeer" waardevol beoordelen in het wervingsproces.

Werkgevers delen meest waardevolle Soft Skills

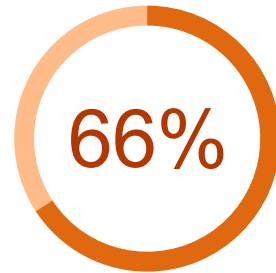
Voor het komende kwartaal gaven Nederlandse werkgevers aan het meest bereid te zijn extra te betalen voor **communicatieve vaardigheden, aanpassingsvermogen en sterke werkethiek.**



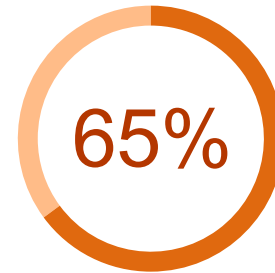
Communicatie



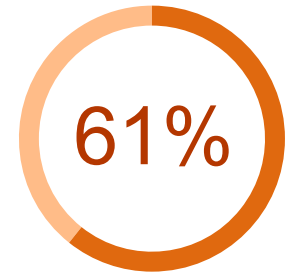
Aanpassings-
vermogen



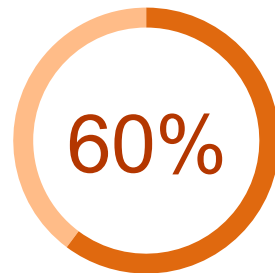
Sterke werkethiek



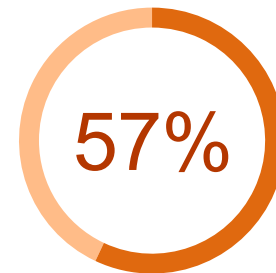
Probleemoplossend
vermogen



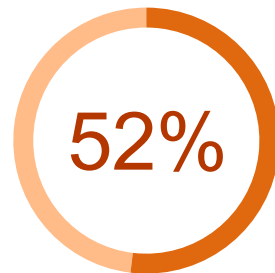
Leiderschap



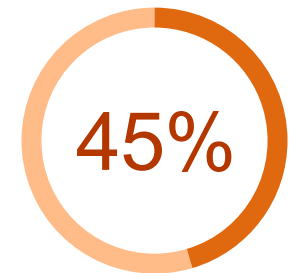
Mentoring



Tijdmanagement



Digitale
vaardigheden



Culturele match



Werkgevers delen meest waardevolle technische vaardigheden

Onder de technische vaardigheden waren Nederlandse werkgevers het meest bereid extra te betalen voor **AI-vaardigheden** ter ondersteuning van de digitale transformatie.





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

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.

Robust – De Q3 2026 enquête is gebaseerd op interviews met 40,592 publieke en private werkgevers in 42 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.

Focused – 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 september 2026 in vergelijking met het huidige kwartaal?"

Enquêtemethodologie – De enquêtegegevens zijn verzameld in de periode van 1 april tot en met 30 april 2026. De organisaties zijn qua grootte en sector gestandaardiseerd in alle landen en regio's om internationale vergelijkingen mogelijk te maken. .

Verklaringen over toekomstverwachtingen

Dit rapport bevat toekomstgerichte verklaringen, waaronder uitspraken over de vraag naar arbeid in bepaalde regio's, landen en sectoren, evenals over economische onzekerheid. De daadwerkelijke gebeurtenissen of resultaten kunnen wezenlijk afwijken van de in deze verklaringen opgenomen verwachtingen, als gevolg van risico's, onzekerheden en aannames. Deze factoren omvatten onder andere de risico's zoals vermeld in de rapporten van de onderneming die zijn ingediend bij de U.S. Securities and Exchange Commission (SEC), waaronder de informatie onder het kopje "Risk Factors" in het jaarverslag op Form 10-K over het boekjaar dat eindigde op 31 december 2025, waarvan de informatie hierbij door middel van 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 wervingsschommelingen 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 binnen een organisatie?

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.

Definitie van sectoren

Vanaf de Q1 2026-enquête zijn de sectorindelingen bijgewerkt om aan te sluiten bij het North American Industry Classification System (NAICS). De historische gegevens zijn opnieuw geclassificeerd en blijven beschikbaar zoals hieronder weergegeven.

Bouw & Vastgoed: Bouwproducten; Bouw & Engineering; Handelsbedrijven & Distributeurs; Overige Industriële Subsector; Bouwmaterialen; Vastgoedbeheer & -ontwikkeling; Utiliteitsbouw; Zware en civiele bouw; Gespecialiseerde aannemers; Verhuur- en leasebedrijven; Verhuurders van niet-financiële immateriële activa; Financiën & Verzekeringen inclusief.

Banken, Financiële dienstverlening en Verzekeringen: Banken; Hypotheken & Hypothecaire financiering; Gediversifieerde financiële diensten; Consumentfinanciën; Kapitaalmarkten; Hypotheekvastgoedbeleggingsfondsen (REITs); Verzekeringen; Aandelen-REITs; Overige financiële & vastgoedsubsectoren; Centrale bank; Kredietbemiddeling en aanverwante activiteiten; Effecten-, grondstoffencontracten en andere financiële investeringen en gerelateerde activiteiten; Verzekeringsmaatschappijen en aanverwante activiteiten; Fondsen, trusts en andere financiële vehikels.

Informatiediensten: Software; Communicatieapparatuur; Technologiehardware, opslag & randapparatuur; Overige IT-subsector; Gediversifieerde telecommunicatiediensten; Draadloze telecommunicatiediensten; Media & Publicaties; Entertainment; Interactieve media & diensten; Overige communicatiesubsector; Film- en geluidsproductie; Kranten, tijdschriften en boekenuitgevers; Software-uitgevers; Uitzend- en contentleveranciers; Telecommunicatie; Computernetwerkenaanbieders, dataverwerking, webhosting en aanverwante diensten; Webzoekportals, bibliotheken, archieven en overige informatiediensten.

Industrie/Productie: Productie; Lucht- en ruimtevaart & defensie; Elektrische apparatuur; Machines; Chemicaliën; Overige materiaal-subsector; Elektronische apparatuur, instrumenten & componenten; Halfgeleiders & halfgeleiderapparatuur; Industriële productiesector; Energie- & nutsproductie; Materialenproductie; Transportmiddelenproductie; Consumentenproducten & -diensten; Gezondheidszorg & levenswetenschappen; IT-productie; Communicatieapparatuurproductie; Overige productie; Voedselproductie; Dranken- & tabaksproductie; Textielproductie; Textielproductiefabrieken; Houtproductie; Leder- en aanverwante productie; Houtproductie; Papierproductie; Drukwerk & ondersteunende activiteiten; Petrochemische & kolenproductenproductie; Basischemische productie; Hars, synthetische rubber & kunstvezelproductie; Pesticiden, meststoffen & andere landbouwchemicaliën; Farmaceutische & medicijnproductie; Verf-, coating- & kleefproductie; Zeep-, schoonmaakmiddelen- & toiletartikelenproductie; Overige chemische productie; Kunststof- & rubberproductie; Niet-metaalhoudende mineraalproductie; Primaire metaalproductie; Metaalproductie; Apparatuurproductie; Elektronica; Navigatie-, meet-, elektromechanische & regelinstrumentenproductie; Magnetische & optische media; Motorvoertuigproductie; Motorvoertuigonderdelen- & trailerproductie; Lucht- en ruimtevaartonderdelenproductie; Treinwagonsproductie; Scheepsbouw; Overige transportmiddelenproductie; Meubelproductie; Overige diverse productie.

Definitie van sectoren

Professionele, Wetenschappelijke & Technische Diensten: Professionele, wetenschappelijke en technische activiteiten; Commerciële diensten & toeleveranciers; Professionele diensten; Gespecialiseerde consumentendiensten; IT-diensten; Administratieve en ondersteunende diensten; Juridische diensten; Accountancy, belastingvoorbereiding, boekhouding en payroll-diensten; Architectuur-, engineering- en gerelateerde diensten; Gespecialiseerde ontwerpsservices; Computer-systemen ontwerp en gerelateerde services; Management-, wetenschappelijke en technische consultancy; Wetenschappelijke onderzoeks- en ontwikkelingsdiensten; Reclame-, PR- en gerelateerde diensten; Overige professionele, wetenschappelijke en technische diensten; Management van bedrijven en ondernemingen.

Publieke Sector, Zorg & Sociale Diensten: Publieke sector; Onderwijs; Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening; Overheid (nationaal, lokaal of publiek); Onderwijsdiensten; Gezondheidsapparatuur & -toeleveranciers; Zorgaanbieders & diensten; Gezondheidstechnologie; Biotechnologie; Farmaceutica; Life Sciences tools & services; Overige gezondheidszorg- & life-sciences-subsectoren; Non-profit/charitatieve organisaties; Religieuze organisaties; Onderwijsinstellingen; Gemeenschapszorg; Gezondheids- en sociale hulpdiensten; Overige diensten (behalve openbare administratie); Openbare administratie.

Handel & Logistiek: Groothandel en detailhandel; Reparatie van voertuigen; Containers & verpakkingen; Papier- & bosproducten; Luchtvracht & logistiek; Luchtvaart; Maritiem; Weg & spoor; Transportinfrastructuur; Auto-onderdelen; Automobielen; Overig transport; Logistiek & automobielen-subsector; Duurzame consumptiegoederen; Leisure-producten; Textiel, kleding & luxeproducten; Distributeurs; Online & direct marketing retail; Multilijn-detailhandel (warenhuizen etc.); Gespecialiseerde detailhandel (kleding, technologie etc.); Overige duurzame consumentengoederen-subsector; Food & staples retail; Dranken; Voedselproducten; Tabak; Huishoudproducten; Persoonlijke verzorging; Overige niet-duurzame consumptiegoederen-subsector; Motorvoertuigen en onderdelen; Meubels & woninginrichting; Hout & bouwmaterialengroothandel; Professionele en commerciële apparatuur & toeleveranciers; Metaal- en minerale (excl. petroleum) groothandel; Huishoudelijke apparaten & elektrische/elektronische goederen groothandel; Hardware-, sanitair- & verwarmingsapparatuurgroothandel; Machine-, uitrustings- & toeleveranciersgroothandel; Overige duurzame goederen groothandel; Papier- & kartonproductgroothandel; Drogerijen- & drogisterijgoederengroothandel; Textiel-, kleding-, en mode-accessoires groothandel; Supermarkt- & voedingsgroothandel; Farm-product rawe-material groothandel; Chemische & aanverwante producten groothandel; Petroleum- & aardolieproducten groothandel; Bier-, wijn- & alcoholische dranken groothandel; Overige niet-duurzame goederen groothandel; Machinegroothandel; Groothandelmakelaars; Motorvoertuigen- & onderdelenhandel; Bouw materiaal- en tuinbenodigdheden detailhandel; Brandstofhandel; Voeding & dranken detailhandel; Meubels, elektronica & apparaten detailhandel; Kledingdetailhandel; Algemene warenhuizen; Tankstations & brandstofhandel; Schoenen & sieraden; Sportartikelen, hobby, muziek, boeken & overige detailhandel; Luchttransport; Spoortransport; Watertransport; Vrachtvervoer; Personenvervoer over land; Pijpleidingtransport; Recreatie- & sightseeingtransport; Transportondersteunende diensten; Koeriers & pakketbezorging; Opslag & magazijnbeheer.

ManpowerGroup Solutions voor de volledige HR-cyclus



Workforce Consulting
en Analytics



Workforce
Management



Talent werving



Loopbaan
management



Loopbaan
transitie



Top talent
acquisitie



Manpower®



Experis®
ManpowerGroup



Talent Solutions
ManpowerGroup®



ManpowerGroup®

Bezoek www.manpowergroup.nl voor meer informatie.