

2025
Q1

ManpowerGroup Arbeidsmarktvooruitzichten in Nederland





Management-samenvatting

We hebben 525 bedrijven gevraagd naar hun verwachtingen over de wervingsintenties voor het eerste kwartaal van 2025. Daarnaast is onderzocht hoe organisaties werken aan het verkleinen van de genderkloof op de arbeidsmarkt.

29% Netto werkgelegenheidsverwachting

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 onveranderd ten opzichte van Q1 2024.

37% van de Nederlandse bedrijven geeft aan dat zij al volledige gendergelijkheid hebben bereikt. Dit is een absolute stijging van 12% t.o.v. 2024.

Hoogste werkgelegenheidsverwachting per sector



Consumenten
goederen en services

47%

Van de werkgevers in deze sector verwacht groei.



Transport, logistiek &
automotive

46%

Van de werkgevers in deze sector verwacht groei.



Q1 Werkgelegenheids- vooruitzichten

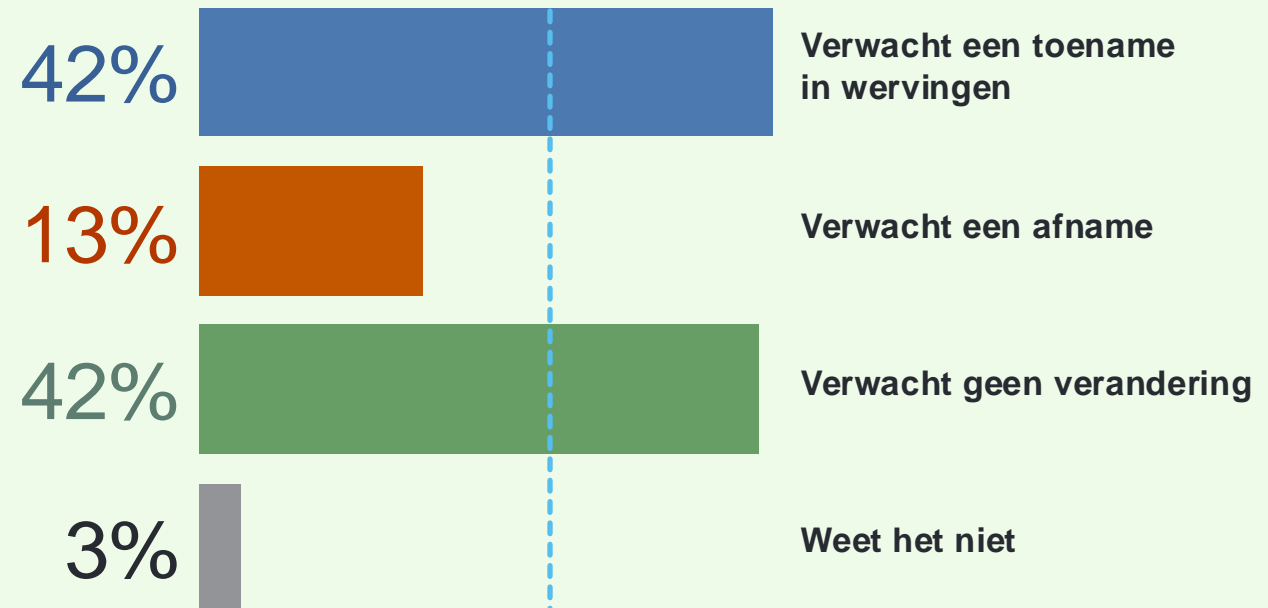




Werkgelegenheidsverwachtingen Q1 2025

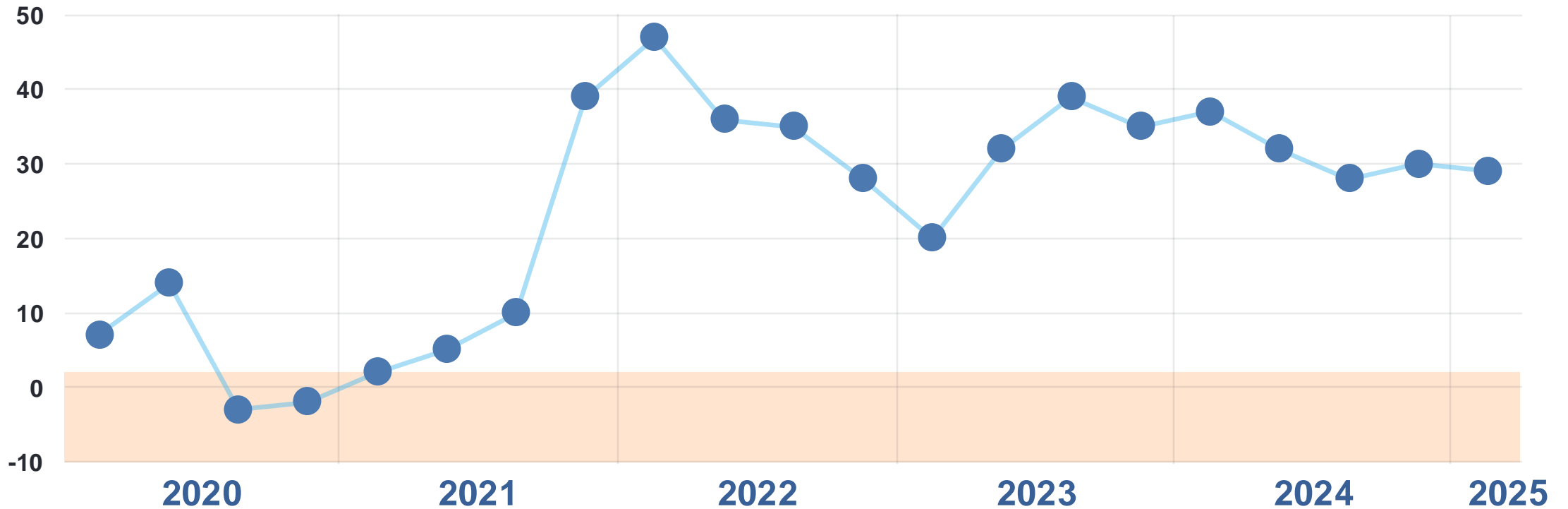
Het werkgelegenheidscijfer komt tot stand door het percentage werkgevers dat verwacht meer mensen aan te nemen, te verminderen met het percentage werkgevers dat verwacht minder mensen aan te nemen.

Nederlandse bedrijven zijn minder optimistisch over een toename in wervingen (-6%), maar verwachten daarnaast ook geen verandering ten opzichte van Q1 2024.

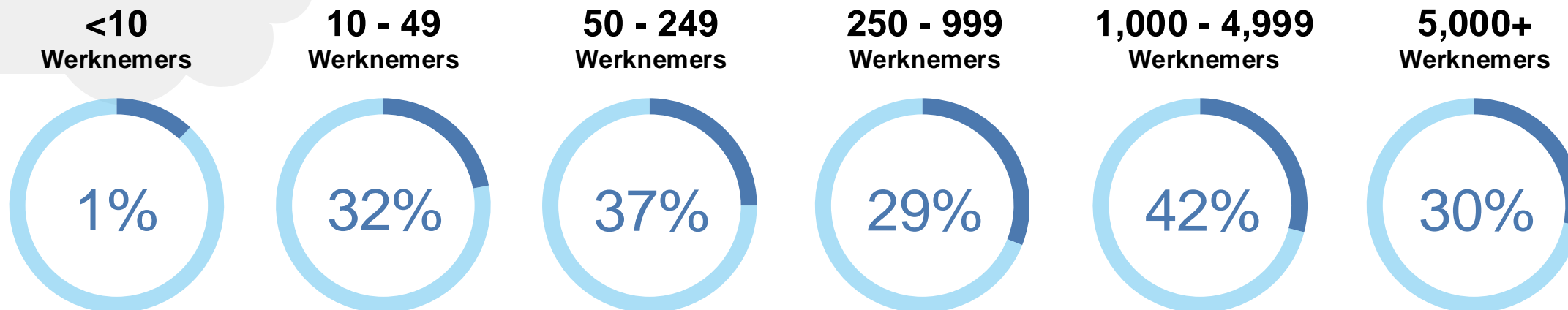


Trendline 2020 – nu

De periode 2020-2025 toont een duidelijk herstel na de pandemie, gevolgd door een piek in 2022. Hierna vlakt de groei af en wordt voorzichtigheid zichtbaar in de verwachtingen. Sectoren met hoge initiële groei in 2022 lijken te stabiliseren, terwijl structurele uitdagingen de cijfers naar 2025 toe onder druk zetten.

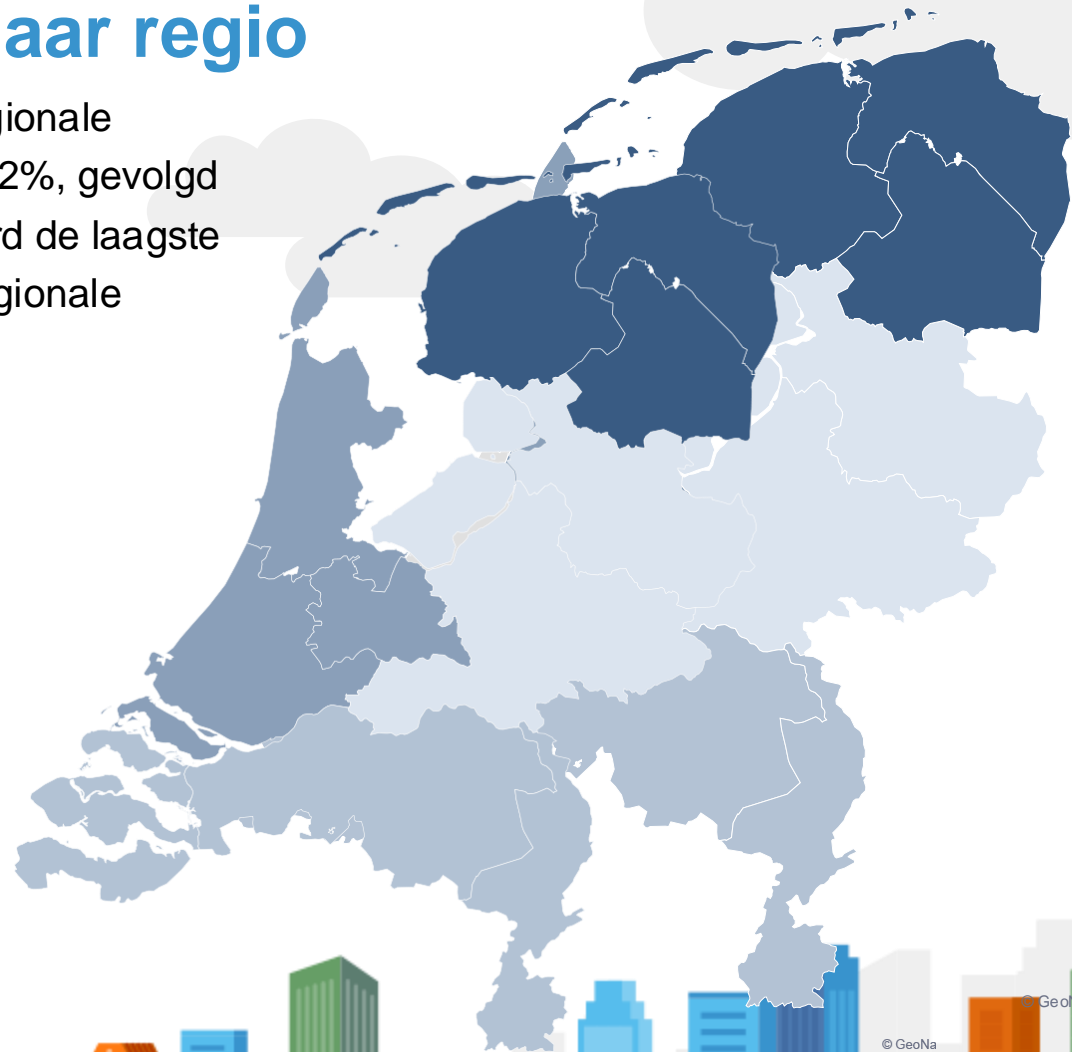
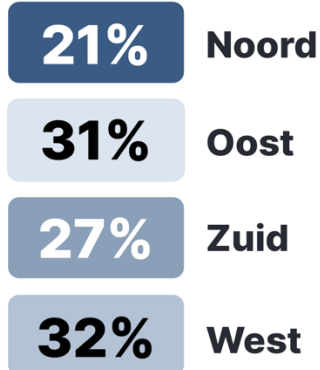


Werkgelegenheidsverwachting naar bedrijfsgrootte



Werkgelegenheidsverwachting naar regio

De werkgelegenheidsverwachting per regio toont duidelijke regionale verschillen. De regio West heeft de hoogste verwachting met 32%, gevolgd door Oost met 31%. Zuid blijft iets achter met 27%, terwijl Noord de laagste verwachting heeft met 21%. Deze cijfers geven inzicht in de regionale dynamiek van de arbeidsmarkt.



Werkgelegenheidsverwachting per sector

De data laat een duidelijke verschuiving zien in werkgelegenheidspatronen, waarbij groeikansen vooral liggen in consumentgerichte sectoren en transport. Traditionele sectoren zoals energie en financieel staan onder druk, dit kan komen door technologische veranderingen en de energietransitie.



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



Q1 Nederland ten opzichte van andere landen



Werkgelegenheidsverwachting per land voor januari - maart

De cijfers gaan over netto werkgelegenheidsverwachting (NEO), dit betekent verwachte groei – verwachte krimp.



40% India
Hoogste verwachtingen



29% Nederland



25% Wereldwijd
Gemiddelde



-1% Argentinië
Laagste verwachtingen

India	40%	Singapore	25%	Japan	15%
Verenigde Staten	34%	Duitsland	24%	Polen	15%
Mexico	32%	Ierland	24%	Tsjechië	14%
Costa Rica	31%	Finland	22%	Hongarije	14%
Zuid-Afrika	31%	Frankrijk	21%	Griekenland	12%
China	29%	Colombia	20%	Puerto Rico	12%
Nederland	29%	Peru	20%	Turkije	12%
Zwitserland	29%	Portugal	20%	Australië	11%
België	28%	Italië	19%	Oostenrijk	10%
Verenigd Koninkrijk	28%	Panama	19%	Roemenië	10%
Brazilië	27%	Spanje	17%	Chili	9%
Noorwegen	27%	Zweden	17%	Israël	8%
Canada	26%	Taiwan	17%	Hong Kong	6%
Guatemala	25%	Slowakije	16%	Argentinië	-1%



Veranderingen per land t.o.v. vorig jaar

Veranderingen NEO t.o.v. Q1 2024



+6% Tsjechië

Meest verbeterde verwachtingen



-1% Wereldwijd

Gemiddelde



-8% Nederland



-23% Hong Kong

Meest verslechterde verwachtingen

Tsjechië	+6%	Griekenland	-1%	België	-5%
Italië	+6%	Wereldwijd	-1%	Brazilië	-5%
Japan	+5%	Slowakije	-1%	Roemenië	-5%
Hongarije	+4%	Verenigde Staten	-1%	Finland	-6%
Noorwegen	+4%	Mexico	-2%	Panama	-6%
India	+3%	Polen	-2%	Turkije	-6%
Ierland	+3%	Spanje	-2%	Guatemala	-7%
Zuid-Afrika	+3%	Taiwan	-2%	Nederland	-8%
Frankrijk	+2%	China	-4%	Portugal	-8%
Canada	+1%	Costa Rica	-4%	Colombia	-11%
Israël	+1%	Peru	-4%	Oostenrijk	-16%
Verenigd Koninkrijk	+1%	Singapore	-4%	Australië	-17%
Argentinië	+0%	Zweden	-4%	Puerto Rico	-21%
Duitsland	-1%	Zwitserland	-4%	Hong Kong	-23%



Werkgelegenheidsverwachting in Europa, het Midden-Oosten en Afrika

De werkgelegenheidsverwachting blijft het laagst in Europa, het Midden-Oosten en Afrika (19%). En is met 2% naar beneden gegaan ten opzichte van Q4 2021 en 1% op jaarbasis.

De vooruitzichten variëren binnen de regio, met werkgevers in Zuid-Afrika die het meest geneigd zijn om personeel aan te nemen (31%).

Wereldwijd werd het sterkste vooruitzicht in de sector financieel & vastgoed gerapporteerd door werkgevers in België (53%, gelijk aan China). Andere opvallende resultaten zijn te zien in de consumentengoederen- en services sector in Nederland (47%), communicatie services in Duitsland (45%), energie in België en Finland (beide 44%) en industrie in Noorwegen (41%).

↗ Hoogste wervingsintenties



↘ Laagste wervingsintenties



Werkgelegenheidsverwachtingen in Azië-Pacific

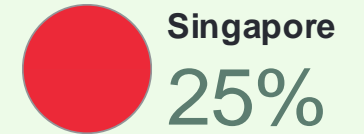
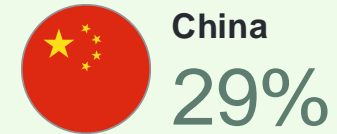


Werkgelegenheidsverwachtingen in de Azië-Pacific-regio blijven sterk, met een regionaal gemiddelde van 27%, gelijk aan het vorige kwartaal, maar 3% lager dan dezelfde periode vorig jaar.

Werkgevers in India (40%) blijven de meest optimistische vooruitzichten in de regio rapporteren, terwijl werkgevers in Hongkong met 6% het meest terughoudend zijn.

Wereldwijd werd het sterkste vooruitzicht in de sector transport, logistiek en automotieve gerapporteerd door werkgevers in Singapore (67%). In China rapporteerden werkgevers de hoogste vooruitzichten voor zowel financieel en vastgoed (53%, gelijk aan België) als gezondheidszorg (47%).

↗ Hoogste wervingsintenties



↘ Laagste wervingsintenties





Werkgelegenheidsverwachtingen in Noord- en Zuid-Amerika

Werkgevers in Noord-, Midden- en Zuid-Amerika rapporteerden de sterkste regionale werkgelegenheidsverwachtingen voor Q1 (29%). De wervingsintenties stegen met 1 procentpunt ten opzichte van het vorige kwartaal, maar daalden met 3 procentpunten vergeleken met dezelfde periode vorig jaar.

Werkgevers in de Verenigde Staten (34%) rapporteerden de meest optimistische werkgelegenheidsverwachtingen in de regio, terwijl Argentinië (-1%) de laagste verwachtingen kende.

Wereldwijd werd het sterkste vooruitzicht in de sector informatietechnologie gerapporteerd door werkgevers in de Verenigde Staten (53%).

↗ Hoogste wervingsintenties



Verenigde Staten

34%



Mexico

32%



Costa Rica

31%

↘ Laagste wervingsintenties



Argentinië

-1%



Chili

9%



Puerto Rico

12%

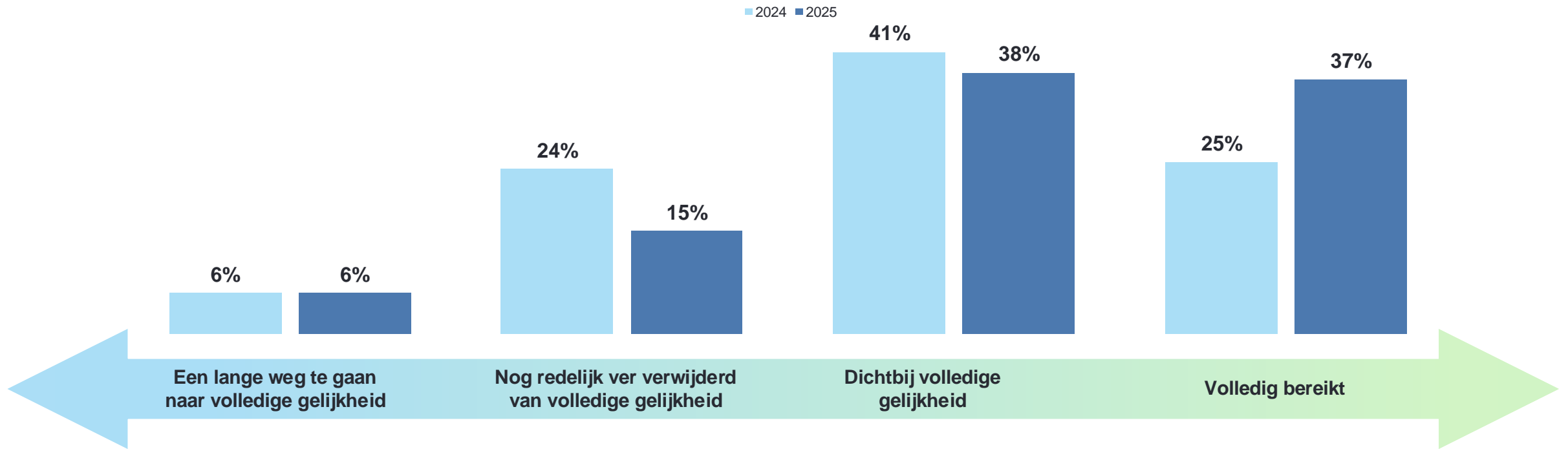


Trends in de arbeidsmarkt



Gendergelijkheid op de werkvloer

De data toont een positieve verschuiving in de richting van volledige gendergelijkheid op de werkvloer. In 2025 neemt het percentage bedrijven dat gendergelijkheid als "volledig bereikt" beschouwt aanzienlijk toe, terwijl de groepen die nog ver van volledige gelijkheid zijn, afnemen.

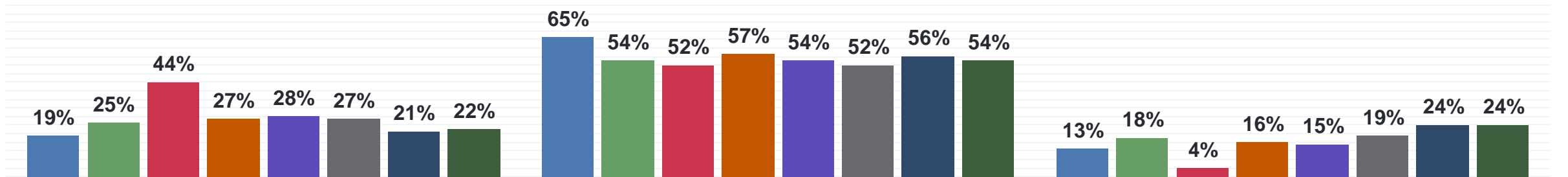


Talentkrapte bij vacatureinvulling

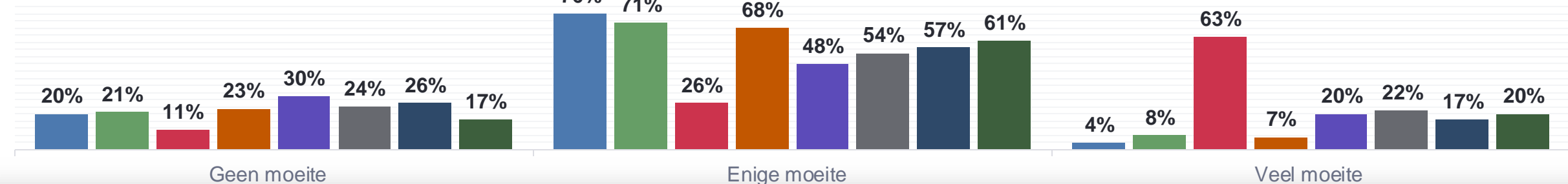
In 2025 ervaren de meeste sectoren een lichte verschuiving naar “enige moeite”, met opvallende tekorten in energiesector, waar "veel moeite" fors stijgt. Daarentegen verbeteren consumentengoederen en services en IT, met minder bedrijven in de zwaarste categorie. Over het algemeen blijft talentkrapte een uitdaging, maar met sectorale verschillen.

Q1 2024

■ Communicatie services ■ Consumentengoederen en services ■ Energie ■ Financieel & vastgoed ■ Gezondheid ■ Industrie ■ Informatie technologie ■ Transport, logistiek & automotieve

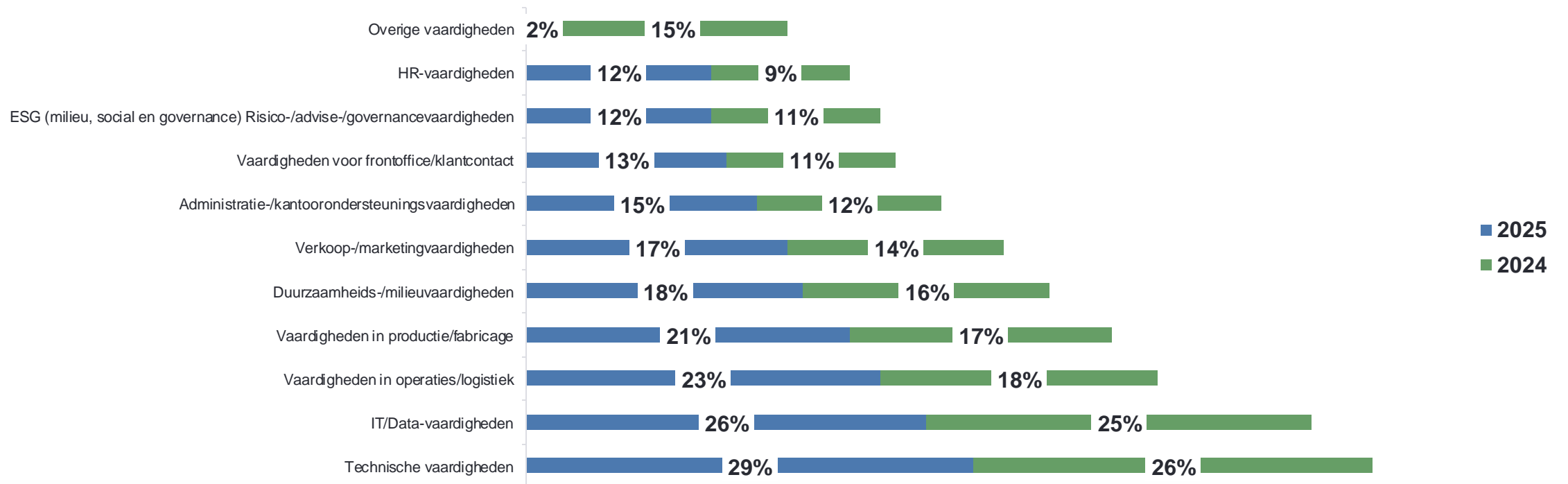


Q1 2025



Moeilijkheden in het vinden van de juiste skills 2024 vs 2025

Tussen 2024 en 2025 is het moeilijker geworden om werknemers met de juiste vaardigheden te vinden, vooral binnen technische vaardigheden (+3%) en operaties/logistiek (+5%). productie/fabricage en duurzaamheid/milieuvaardigheden laten ook groei zien, wat kan wijzen op een grotere vraag in deze gebieden. Tegelijkertijd neemt de vraag naar overige vaardigheden sterk af (-13%), wat mogelijk duidt op een focusverschuiving naar gespecialiseerde expertise.





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 40.413 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.

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 maart 2025 in vergelijking met het huidige kwartaal?"

Enquête methodologie – Voor het Q1 2025-rapport is de methodologie voor gegevensverzameling gedigitaliseerd in 42 markten. De enquêteresultaten zijn verzameld van 1 tot en met 31 oktober 2024. 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 –

it 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



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-oplossingen voor de hele HR-levenscyclus



**Workforce
Consulting &
Analytics**



**Workforce
Management**



Talentwerving



**Loopbaan
management**



**Loopbaan
transitie**



**Top Talent
Acquisitie**



Ga naar www.manpowergroup.nl voor meer informatie.