

2025  
**Q3**

---

**ManpowerGroup  
Arbeidsmarktvooruitzichten  
in Nederland**





## Management-samenvatting

524 Nederlandse bedrijven hebben hun verwachtingen gedeeld over de wervingsintenties voor het derde kwartaal van 2025. Daarnaast is onderzocht in hoeverre handelsonzekerheid, vergrijzing en procesautomatisering van invloed zijn op het huidige en toekomstige aannamebeleid.

## 30% 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 stijging van 3 procentpunten ten opzichte van Q2 2025 en een stijging van 2 procentpunten sinds Q3 2024.

**37%** 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



Transport, Logistiek  
en Automotive



Consumentengoederen  
en Services



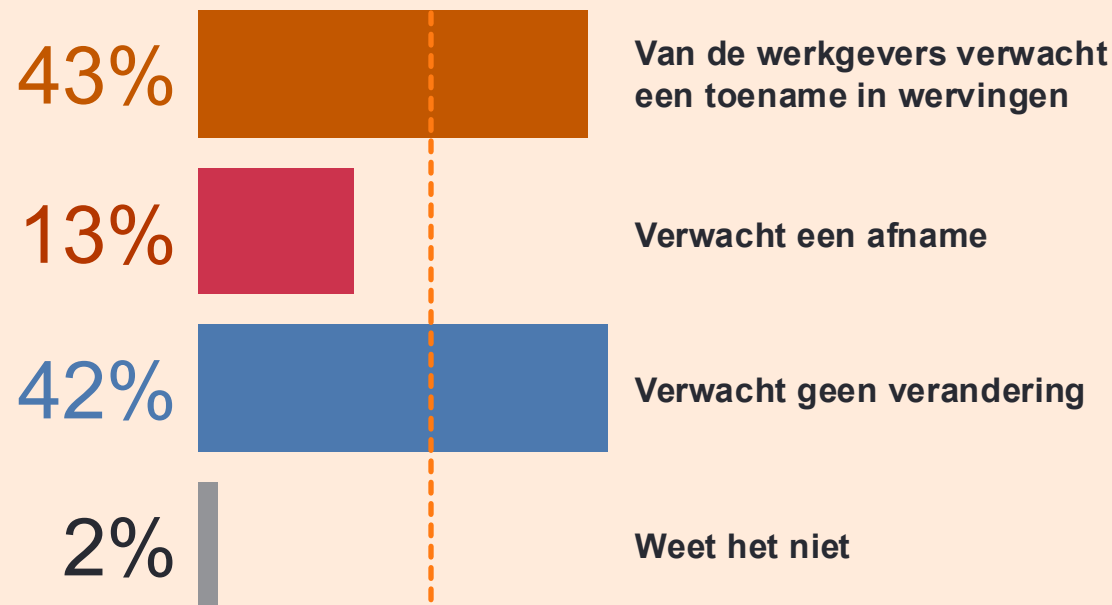
# Q3 Werkgelegenheids- vooruitzichten





## Werkgelegenheids- vooruitzichten voor Q3 2025

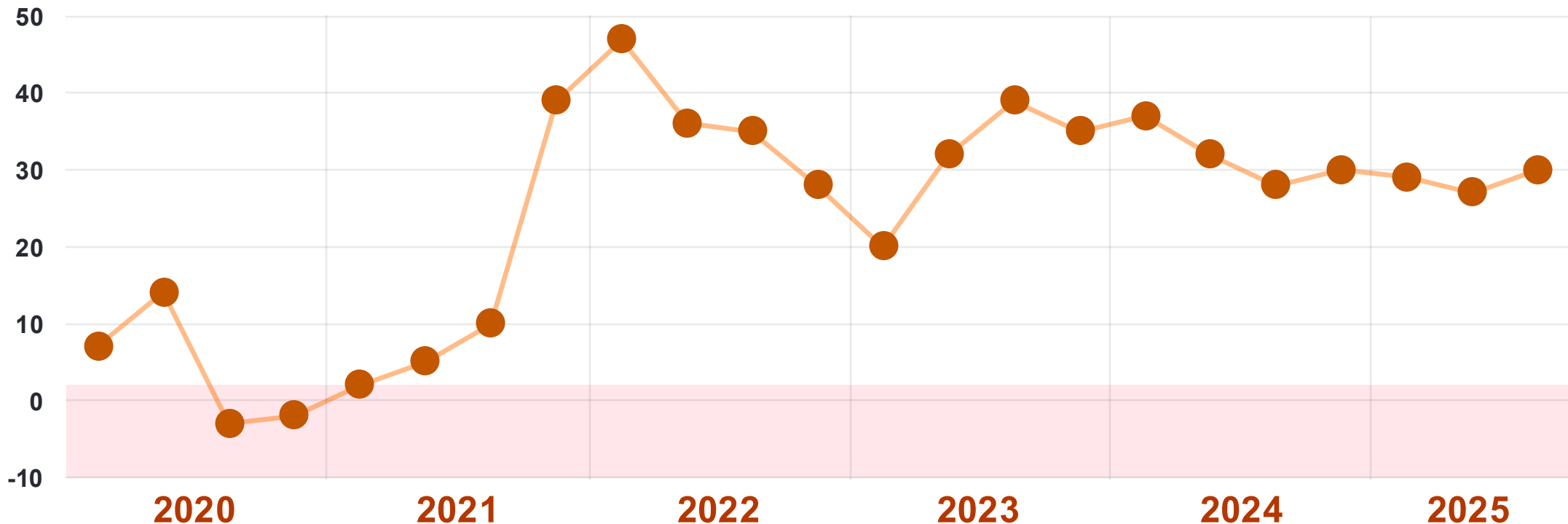
Voor het komende kwartaal verwachten werkgevers in Nederland een zeer sterk werkgelegenheidsvooruitzicht, met een Net Employment Outlook (NEO) van 30%. Dit is een stijging van 3 procentpunten ten opzichte van het vorige kwartaal en 2 procentpunten in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar. Werkgevers in Nederland zijn optimistischer over een toename in het aantal aanstellingen (+5%) ten opzichte van het tweede kwartaal van 2025.



**Gemiddelde  
werkgelegenheids-  
verwachting**

## Trendlijn 2020 - 2025

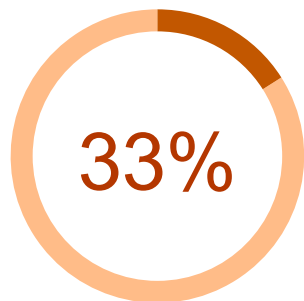
Na een periode van geleidelijke daling in 2024 en begin 2025, laat het werkgelegenheidsvoorzicht in Nederland tekenen van herstel zien. De netto werkgelegenheidsverwachting is met 3 procentpunten gestegen ten opzichte van het vorige kwartaal en met 2 procentpunten in vergelijking met een jaar geleden. Dit wijst mogelijk op hernieuwd vertrouwen van werkgevers en een toename in wervingsintenties.



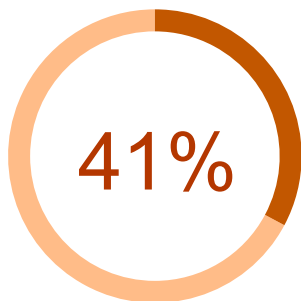
# Werkgelegenheidsverwachting per bedrijfsgrootte

Kleine organisaties (10–49 medewerkers) zijn dit kwartaal het meest optimistisch, met een werkgelegenheidsverwachting van 41%. Dit is een stijging van 3 procentpunten ten opzichte van vorig kwartaal en 7 procentpunten vergeleken met vorig jaar. Ook middelgrote organisaties (50–249 medewerkers) tonen groei, met een verwachting van 36%. Nederland staat wereldwijd op de derde plek, met een score die 24% boven het gemiddelde ligt.

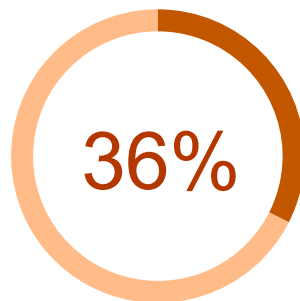
**Minder dan 10**  
Werknemers



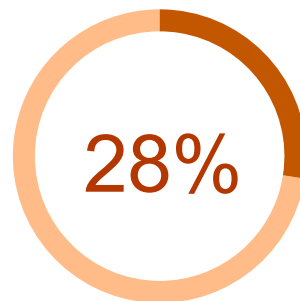
**10 - 49**  
Werknemers



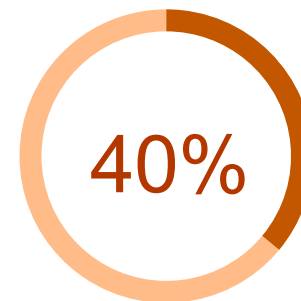
**50 - 249**  
Werknemers



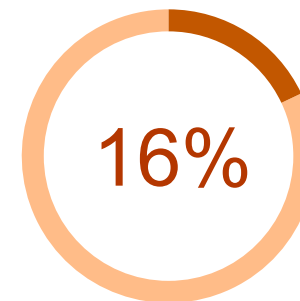
**250 - 999**  
Werknemers



**1,000 - 4,999**  
Werknemers

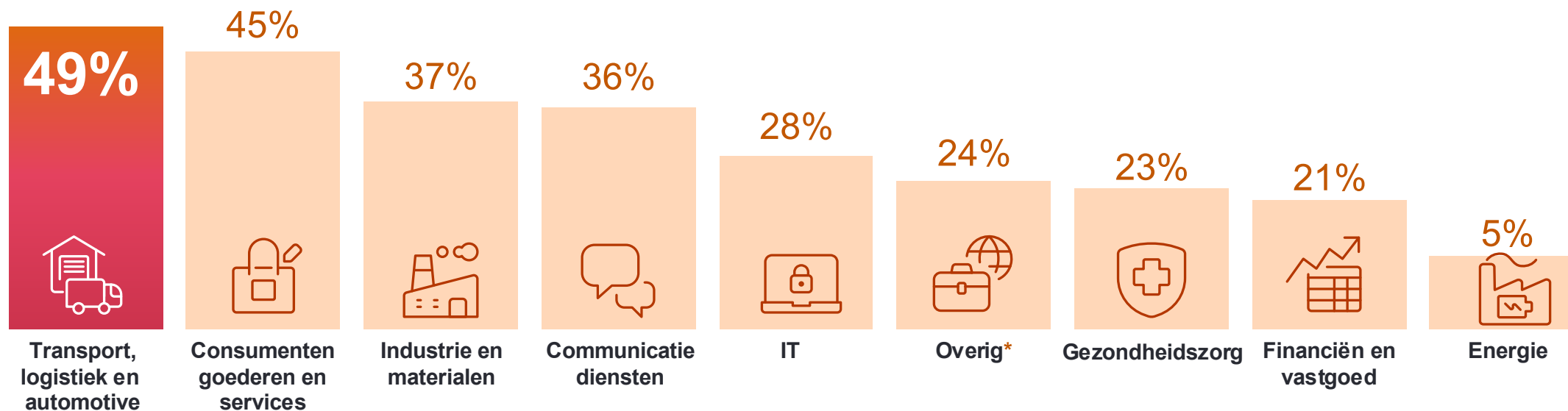


**5,000+**  
Werknemers



# Werkgelegenheidsverwachting per sector

De meest competitieve sector in Nederland is Transport, Logistiek & Automotive, met een werkgelegenheidsverwachting van 49%. Hoewel dit 4 procentpunten lager is dan het vorig kwartaal, is er sprake van een stijging van 9 procentpunten ten opzichte van vorig jaar. Ook de sector Consumentengoederen & Diensten valt op, met een verwachting van 45%. Dit is een stijging van 8 procentpunten ten opzichte van het vorige kwartaal en 7 procentpunten vergeleken met een jaar geleden.



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

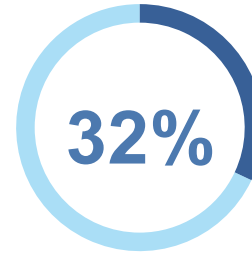
# Bedrijfs groei zorgt voor personeelsuitbreiding in Q3

Nederlandse werkgevers geven aan dat **bedrijfs groei de belangrijkste reden** is voor het uitbreiden van het personeelsbestand.

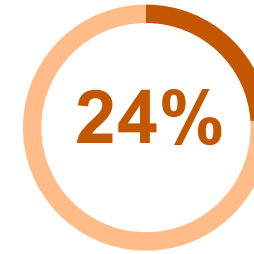


# Marktverschuivingen beïnvloeden afname in personeel

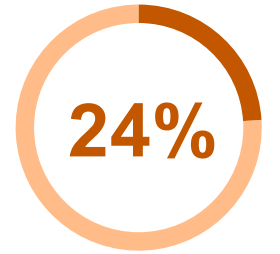
Voor Nederlandse werkgevers die verwachten hun personeelsbestand in het derde kwartaal te verkleinen, worden marktveranderingen het vaakst genoemd als belangrijkste oorzaak, gevolgd door economische uitdagingen en automatisering.



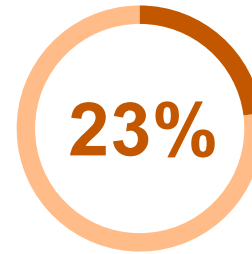
Marktveranderingen leiden tot minder vraag naar arbeid



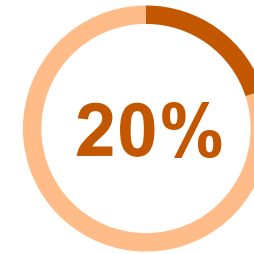
Economische uitdagingen beïnvloeden personeelsplanning



Automatisering heeft bepaalde functies overbodig gemaakt



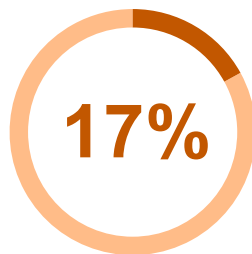
Herstructurering of inkrimping



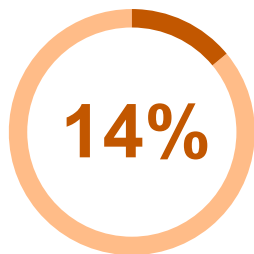
Tijdelijke projectfuncties eindigen



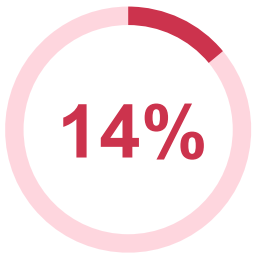
Aanpassen aan de huidige vraag



Functies samengevoegd door procesverbeteringen



Vrijwillig vertrokken medewerkers worden niet vervangen



Veranderende vaardigheden maken functies overbodig



# Q3 Nederland ten opzichte van andere landen



# Werkgelegenheidsverwachting per land Q3 2025

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

 **48%** V.A.E.  
Hoogste verwachting

 **30%** Nederland

 **24%** Wereldwijd  
Gemiddelde verwachting

 **3%** Argentina  
Laagste verwachting

<b>V.A.E*</b>	<b>48%</b>	Singapore	24%	Israël	17%
India	42%	Zweden	24%	Italië	16%
Costa Rica	41%	Zwitserland	24%	Portugal	16%
Brazilië	33%	Australië	21%	Slowakije	16%
<b>Nederland</b>	<b>30%</b>	België	20%	Oostenrijk	15%
Verenigde Staten	30%	Colombia	20%	Japan	15%
Guatemala	29%	Duitsland	20%	Tsjechië	13%
Ierland	29%	Taiwan	19%	Griekenland	11%
China	28%	Verenigd Koninkrijk	19%	Polen	11%
Mexico	28%	Chili	18%	Spanje	11%
Canada	26%	Finland	18%	Hong Kong	8%
Noorwegen	26%	Puerto Rico	18%	Roemenië	6%
Panama	25%	Turkije	18%	Hongarije	5%
Peru	24%	Frankrijk	17%	<b>Argentinië</b>	<b>3%</b>

\*De Verenigde Arabische Emiraten (V.A.E.) zijn in het derde kwartaal van 2025 toegetreden. Er is momenteel geen historische data beschikbaar en de gegevens zijn niet seizoensgecorrigeerd.

# Veranderingen in werkgelegenheidsverwachtingen per land ten opzichte van Q3 2024



## Veranderingen NEO ten opzichte van Q3 2024



**+12p** Israël

Meest verbeterde verwachtingen



**+2p** Wereldwijd

Gemiddelde verwachting



**+2p** Nederland



**-10p** Zwitserland

Meest verslechterde verwachtingen

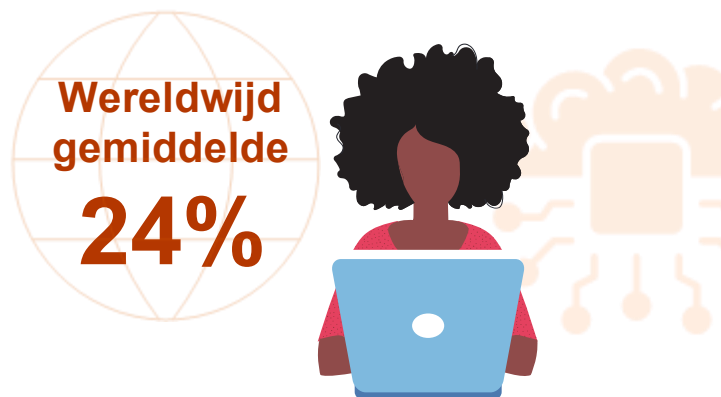
Israël	+13p
India	+12p
Zweden	+12p
Chili	+11p
Puerto Rico	+10p
Australië	+9p
Costa Rica	+7p
Brazilië	+6p
Panama	+6p
Tsjechië	+5p
Ierland	+4p
Noorwegen	+4p
Singapore	+4p
Japan	+3p

Roemenië	+3p
<b>Wereldwijd</b>	<b>+2p</b>
<b>Nederland</b>	<b>+2p</b>
Peru	+2p
Turkije	+2p
Canada	+1p
Taiwan	+1p
Argentinië	0p
China	0p
Colombia	0p
Griekenland	0p
Verenigde Staten	0p
Hong Kong	0p
Slowakije	-1p

Verenigd Koninkrijk	-1p
Italië	-2p
Portugal	-2p
Duitsland	-3p
Guatemala	-3p
Oostenrijk	-4p
Mexico	-4p
Polen	-4p
Spanje	-4p
België	-5p
Finland	-5p
Frankrijk	-7p
Hongarije	-9p
<b>Zwitserland</b>	<b>-10p</b>

# Technologische ontwikkelingen blijven de werkgelegenheid in de APAC-regio aanjagen

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.



<b>Verenigd Koninkrijk</b>	<b>51%</b>	Italië	25%	Peru	21%
India	39%	Israël	25%	Mexico	21%
Brazilië	34%	Noorwegen	25%	Guatemala	20%
Taiwan	33%	<b>Nederland</b>	<b>25%</b>	Hongarije	20%
V.A.E.	32%	Oostenrijk	25%	Colombia	19%
Hong Kong	31%	<b>Wereldwijd</b>	<b>24%</b>	Costa Rica	18%
Spanje	30%	Finland	24%	Argentinië	17%
Slowakije	30%	België	23%	Zweden	15%
Singapore	30%	Verenigde Staten	23%	Griekenland	15%
China	29%	Turkije	23%	Portugal	15%
Polen	28%	Australië	22%	Chile	15%
Frankrijk	26%	Duitsland	22%	Roemenië	13%
Canada	26%	Ierland	22%	Tsjechië	13%
Japan	26%	Zwitserland	21%	<b>Panama</b>	<b>11%</b>
Puerto Rico	26%				



## Werkgelegenheidsverwachting in Europa en het Midden-Oosten

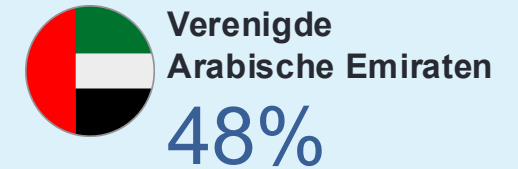
De wervingsverwachtingen blijven de laagste in Europa en het Midden-Oosten (19%) en zijn sinds vorig kwartaal met 1 procentpunt gedaald en gelijk gebleven t.o.v. Q3 2024.

De vooruitzichten variëren in de regio, waarbij werkgevers in de Verenigde Arabische Emiraten het meest verwachten personeel te werven.

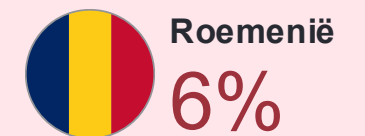
Wereldwijd werd de sterkste werkgelegenheidsverwachting gerapporteerd door werkgevers in de Verenigde Arabische Emiraten, met name in de sectoren Transport, Logistiek en Automotive (64%), Energie (57%) en Consumenten goederen en services.

De hoogste wervingsintenties binnen de IT-sector zijn afkomstig van werkgevers in Noorwegen, terwijl de sector Communicatie diensten wordt aangevoerd door Tsjechië (57%).

### ↗ Hoogste wervingsintenties



### ↘ Laagste wervingsintenties





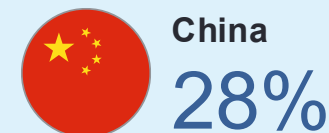
## Werkgelegenheidsverwachting en in Azië-Pacific

Wervingsmanagers in landen binnen de Azië-Pacific regio voorzien de op één na sterkste regionale werkgelegenheidsverwachting (29%). Deze verwachting is met 1 procentpunt gedaald ten opzichte van het vorige kwartaal, maar met 6 procentpunten gestegen ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar.

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

Wereldwijd werd de sterkste werkgelegenheidsverwachting in de sectoren Financiële Dienstverlening en Vastgoed gemeld door werkgevers in India (43%).

### ↗ Hoogste wervingsintenties



### ↘ Laagste wervingsintenties





## Werkgelegenheidsvooruitzichten in Noord-, Midden- en Zuid-Amerika

Werkgevers in Noord-, Midden- en Zuid-Amerika rapporteren voor Q3 de sterkste regionale werkgelegenheidsverwachting (34%), met een stijging van 2 procentpunten ten opzichte van zowel het vorige kwartaal als dezelfde periode vorig jaar.

Werkgevers in Costa Rica en Brazilië rapporteren de hoogste wervingsintenties in alle regio's. De laagste vooruitzichten worden gerapporteerd in Argentinië, Chili en Puerto Rico.

Wereldwijd zijn de sterkste werkgelegenheidsverwachtingen in zowel de sector Gezondheidszorg als Industrie en Materialen afkomstig van werkgevers in Costa Rica (respectievelijk 62% en 47%).

### ↗ Hoogste wervingsintenties



### ↘ Laagste wervingsintenties



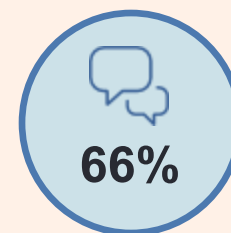
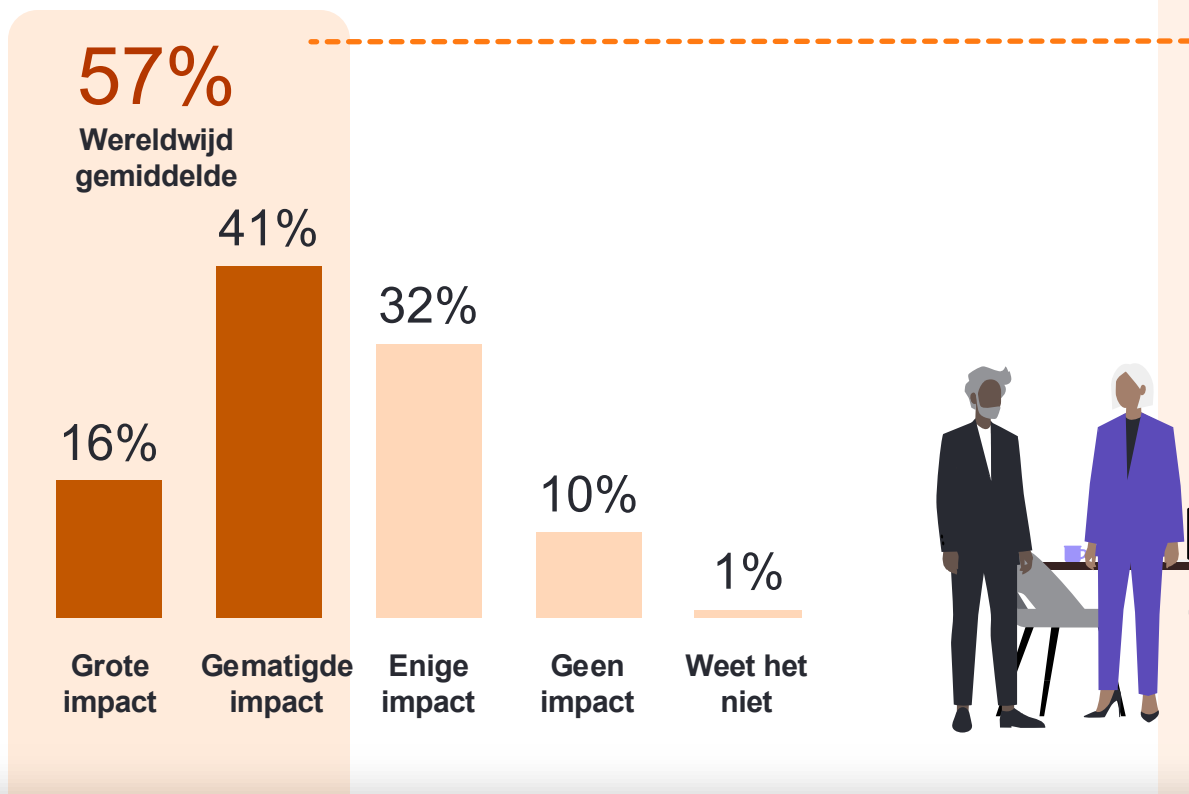


# Trends op de arbeidsmarkt

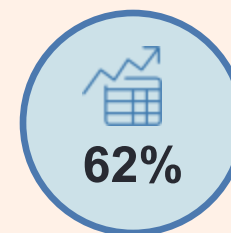


# Voorbereiden op de Boomer-impact

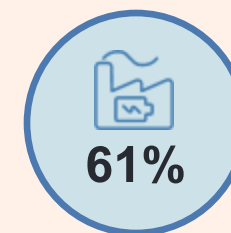
Bijna 6 op de 10 bedrijven (57%) passen hun HR-strategie aan om voorbereid te zijn op een vergrijzend personeelsbestand. Sectoren zoals Communicatiediensten, Financiële dienstverlening en Energie ervaren in Nederland de grootste impact. Dit onderstreept het belang van gerichte actie.



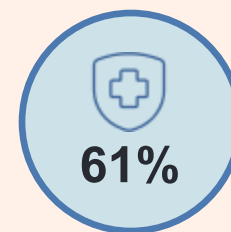
Communicatie diensten



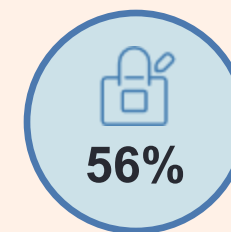
Financiën & vastgoed



Energie



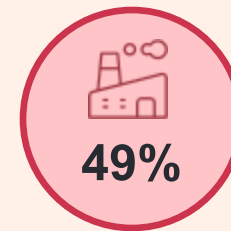
Gezondheids zorg



Consumenten goederen & services



Transport, Logistiek & Automotive



Industrie & materialen

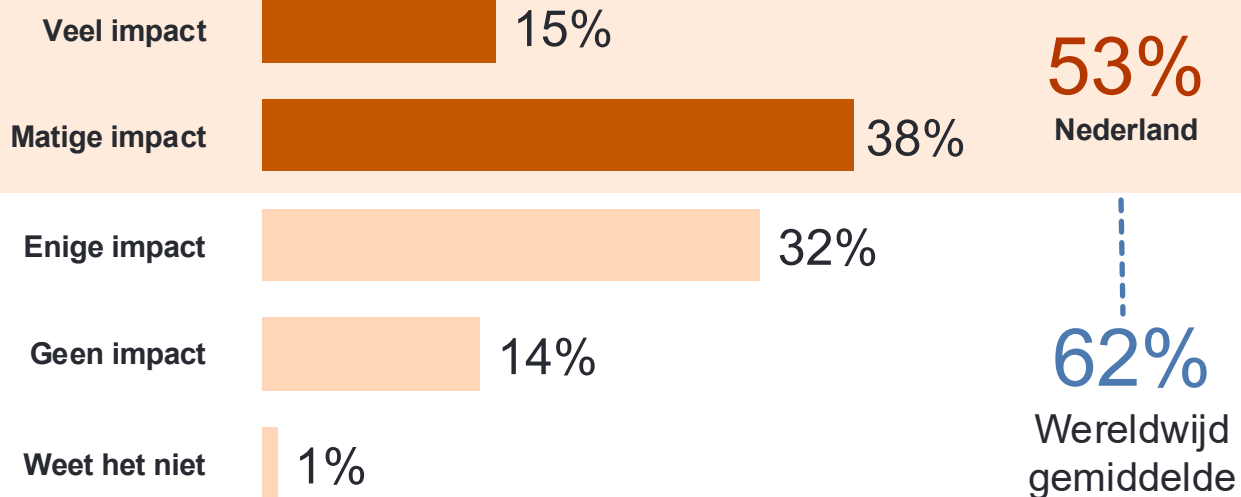


IT



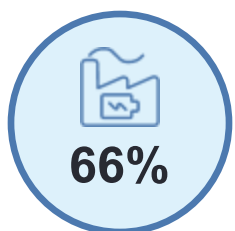
# Werving te midden van handelonzekerheid

Wereldwijde handelonzekerheid beïnvloedt de wervingsbeslissingen van meer dan de helft van de Nederlandse bedrijven (53%). De meeste Nederlandse werkgevers geven aan dat dit een gematigde (38%) of aanzienlijke (15%) impact heeft, terwijl slechts 14% aangeeft dat er geen impact is.

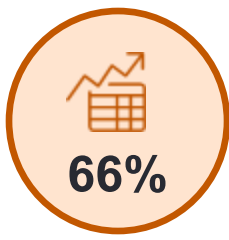


# Hotspots in marktfluctuatie

De impact van wereldwijde handelonzekerheid wordt door Nederlandse bedrijven als minder zorgwekkend ervaren dan het wereldwijde gemiddelde. Toch verwacht 53% dat dit een aanzienlijke invloed zal hebben op hun wervingsbeleid. Deze invloed is zichtbaar in meerdere sectoren, met uitzondering van de IT-sector.



Energie



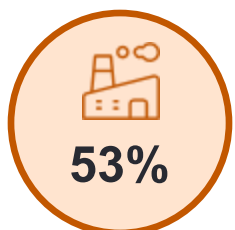
Financiën & vastgoed



Communicatie diensten



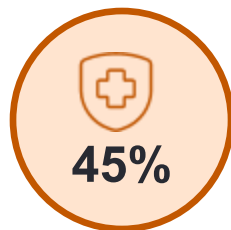
Transport, Logistiek, & Automotive



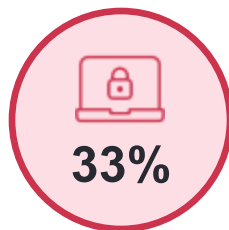
Industrie & materialen



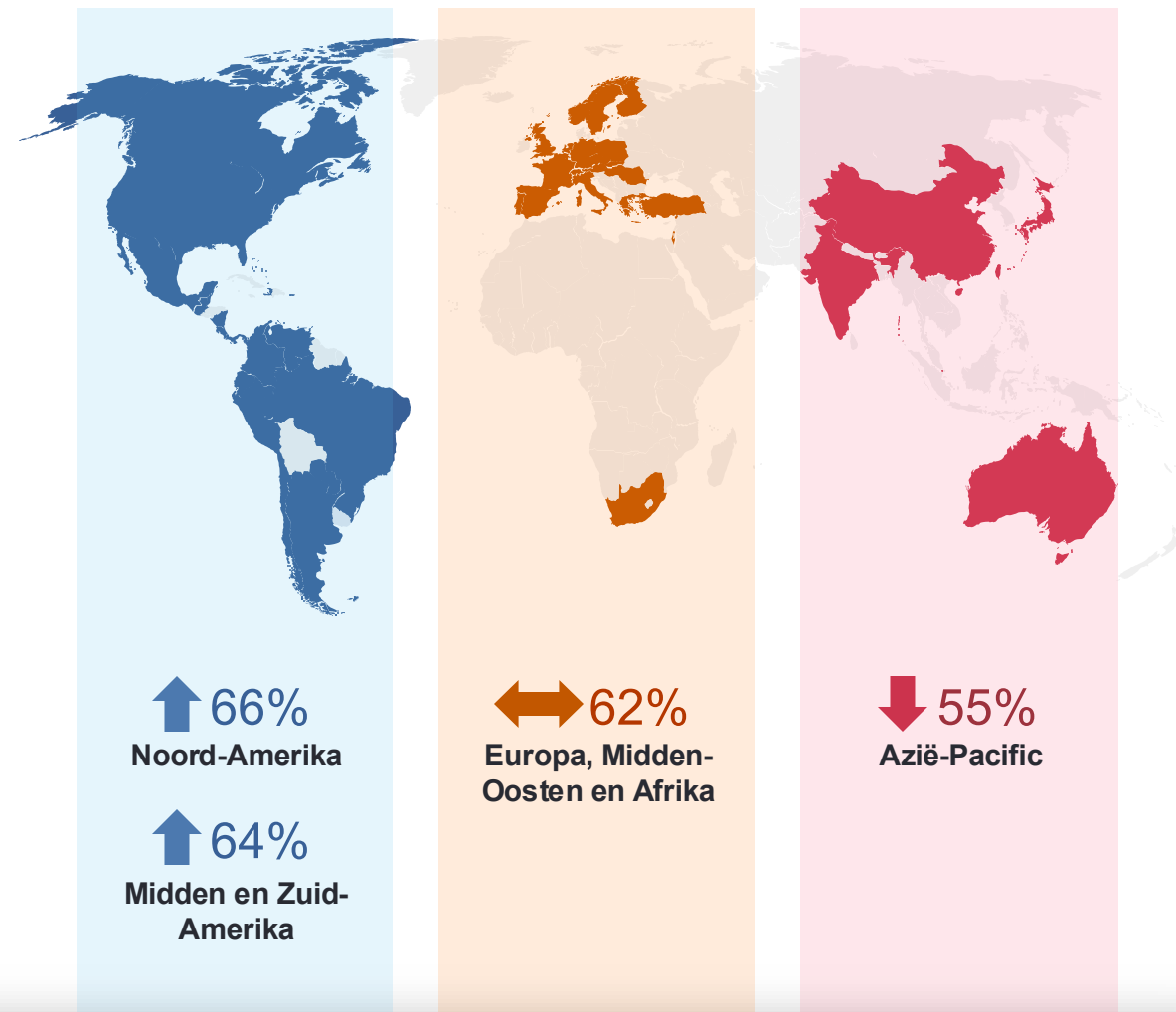
Consumenten goederen & services



Gezondheidszorg

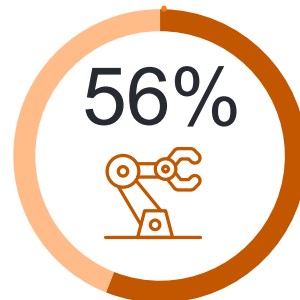


Information Technology

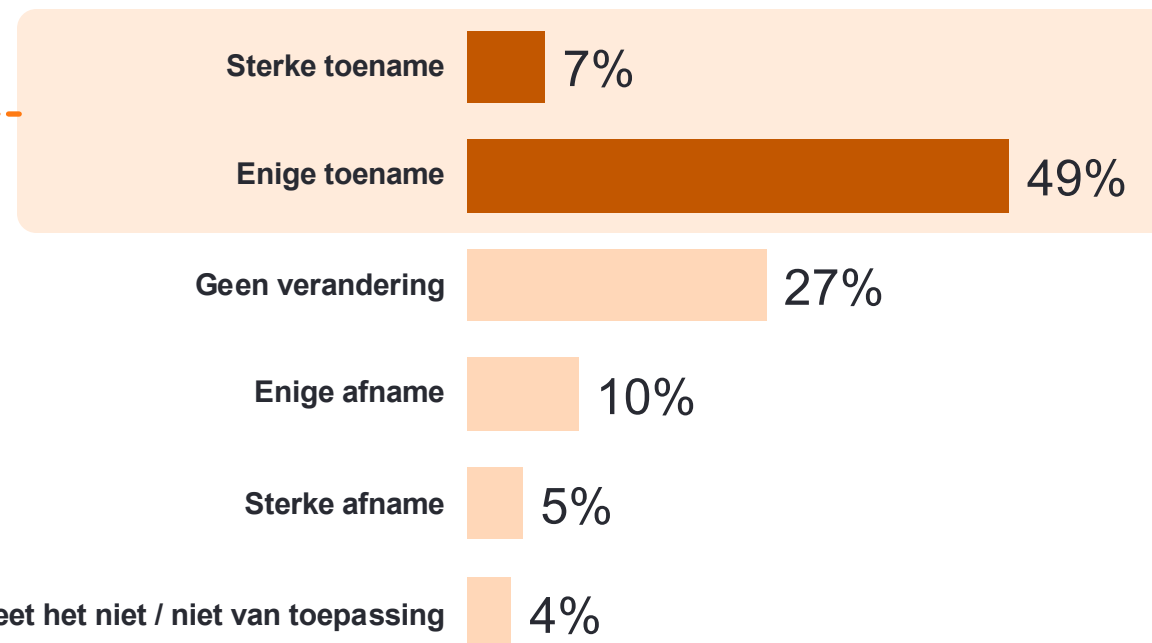


# Automatisering: verlichting of vermindering van het probleem?

Een groeiend aantal Nederlandse bedrijven richt zich op **automatisering om repetitieve taken aan te pakken**. 56% geeft aan hierin meer te investeren.

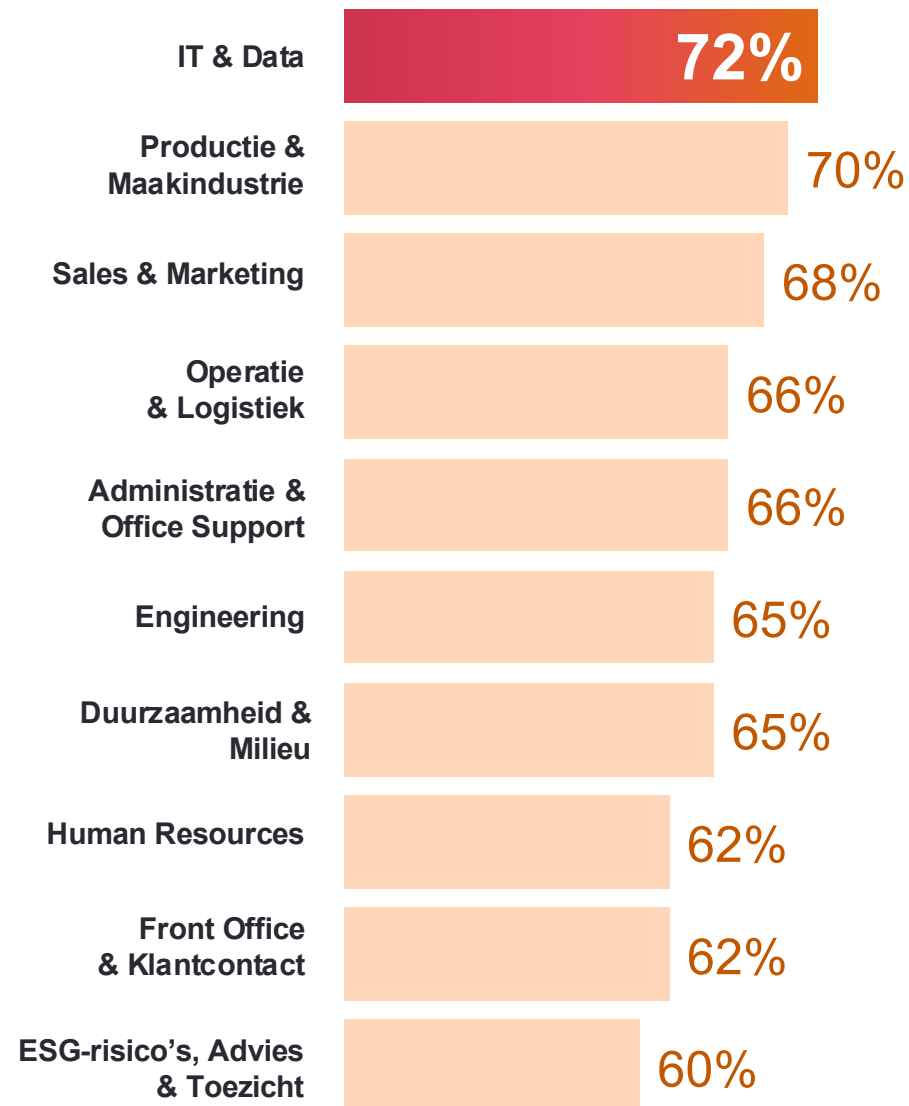
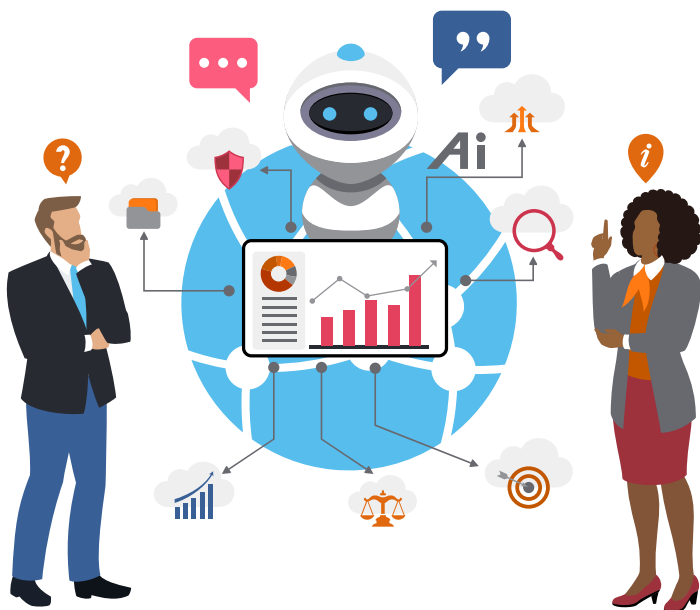


van de Nederlandse bedrijven verhoogt de investeringen in **taak- of procesautomatisering**.



## Verschuivende skills, verandering in strategie

De meeste Nederlandse werkgevers (72%) verwachten dat **automatisering de grootste veranderingen** teweeg zal brengen in IT- en datagerelateerde functies in de komende vijf jaar.





# 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 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?"

**Enquêtemethodologie** – De enquêtegegevens zijn verzameld in de periode van 1 tot en met 30 april 2025. 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 2024, 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 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 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.

# ManpowerGroup Solutions over de gehele HR lifecycle



**Workforce  
Consulting &  
Analytics**



**Workforce  
Management**



**Talent  
werving**



**Loopbaan  
Management**



**Loopbaan  
Transitie**



**Top Talent  
Acquisitie**



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