

NEDERLAND
& WERELDWIJD

2025
Q4

ManpowerGroup Arbeidsmarktvooruitzichten

 Manpower®

 Experis®
ManpowerGroup

 Talent Solutions
ManpowerGroup®

 ManpowerGroup®





Management-samenvatting

524 Nederlandse bedrijven hebben hun verwachtingen gedeeld over de wervingsintenties voor het vierde kwartaal van 2025. Daarnaast werd werkgevers gevraagd naar de impact van automatisering en economische uitdagingen op hun huidige en toekomstige wervingsplannen.

28% 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*. De wervingsverwachtingen in Nederland zijn met 2 procentpunten gedaald ten opzichte van het vorige kwartaal en eveneens met 2 procentpunten vergeleken met dezelfde periode vorig jaar.

42% 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



IT



Communicatie diensten



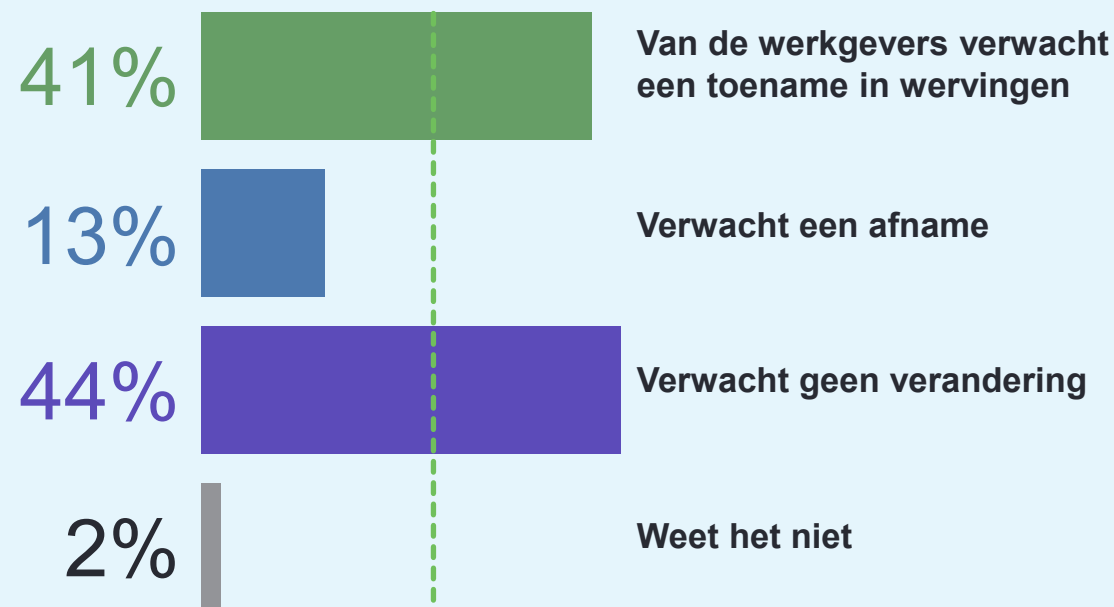
Q4 Werkgelegenheids- vooruitzichten Nederland





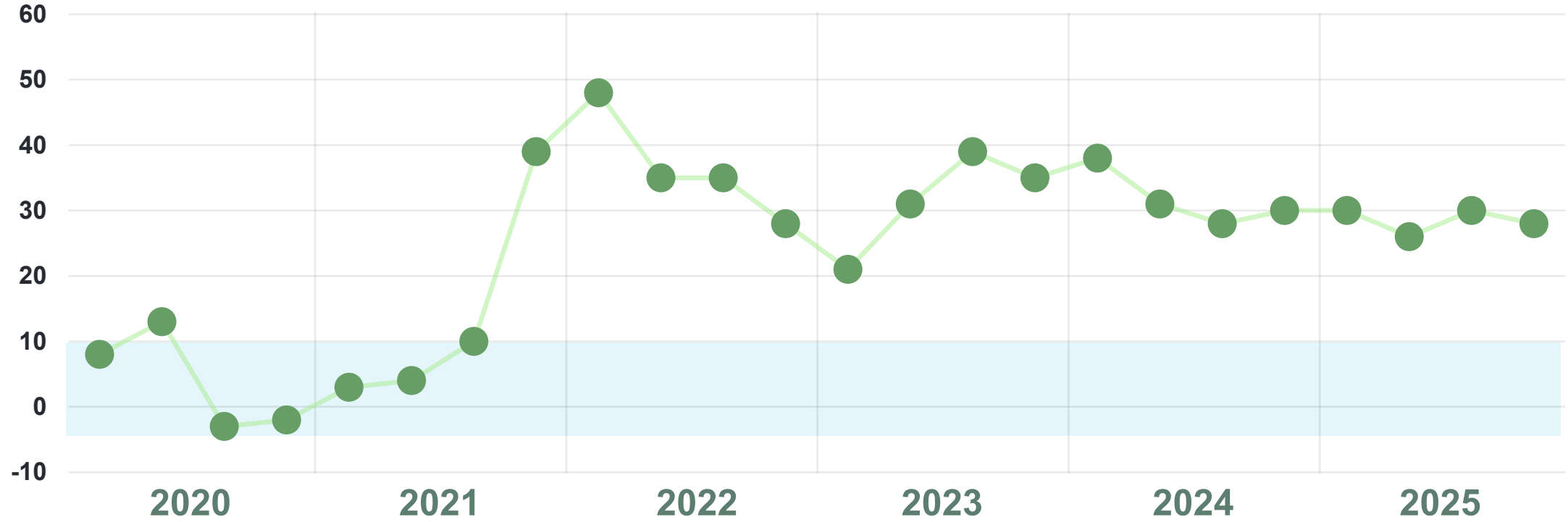
Werkgelegenheids- vooruitzichten Nederland - Q4 2025

In Q4 2025 verwachten werkgevers in Nederland een veerkrachtig werkgelegenheidsvooruitzicht, met een Net Employment Outlook (NEO) van 28%. Dit is 2 punten lager dan het vorige kwartaal en dezelfde periode vorig jaar. Nederland staat wereldwijd op de zevende plaats wat betreft het werkgelegenheidsperspectief, 5 punten boven het wereldwijde gemiddelde.



Trendlijn Nederlandse netto werkgelegenheidsvooruitzichten

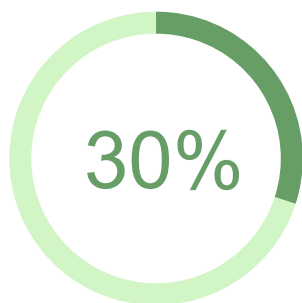
De werkgelegenheidsvooruitzichten in Nederland laten een lichte daling zien: 2 punten ten opzichte van het vorige kwartaal en 2 punten in vergelijking met een jaar geleden. Na de piek in 2021 zijn de verwachtingen gestabiliseerd op een lager niveau, wat wijst op terughoudendere wervingsintenties van werkgevers.



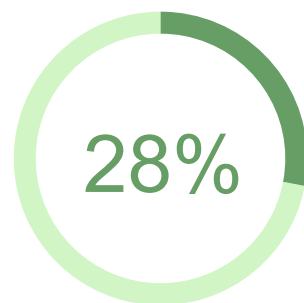
Werkgelegenheidsverwachting per bedrijfsgrootte

Middelgrote organisaties (50–249 medewerkers) zijn dit kwartaal het meest optimistisch, met een Net Employment Outlook (NEO) van 34%. Toch zijn de verwachtingen in deze groep gedaald met 4 punten ten opzichte van het vorige kwartaal en met 4 punten in vergelijking met vorig jaar. De grootste groei in verwachtingen sinds vorig jaar wordt gezien in organisaties met minder dan 10 werknemers. Daar laat het sentiment het meest positieve beeld zien met 30%.

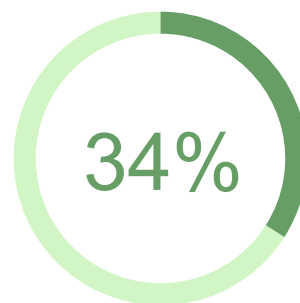
Minder dan 10
Werknemers



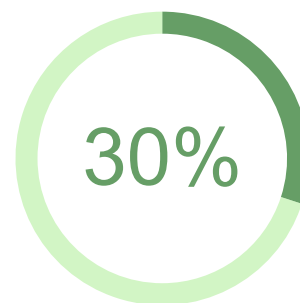
10 - 49
Werknemers



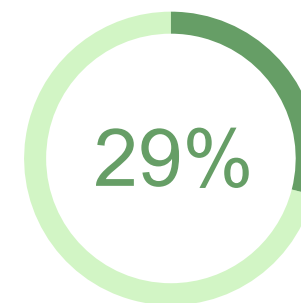
50 - 249
Werknemers



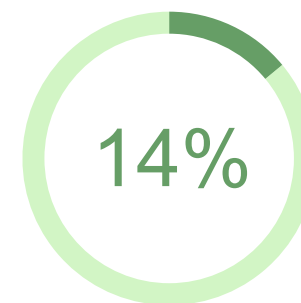
250 - 999
Werknemers



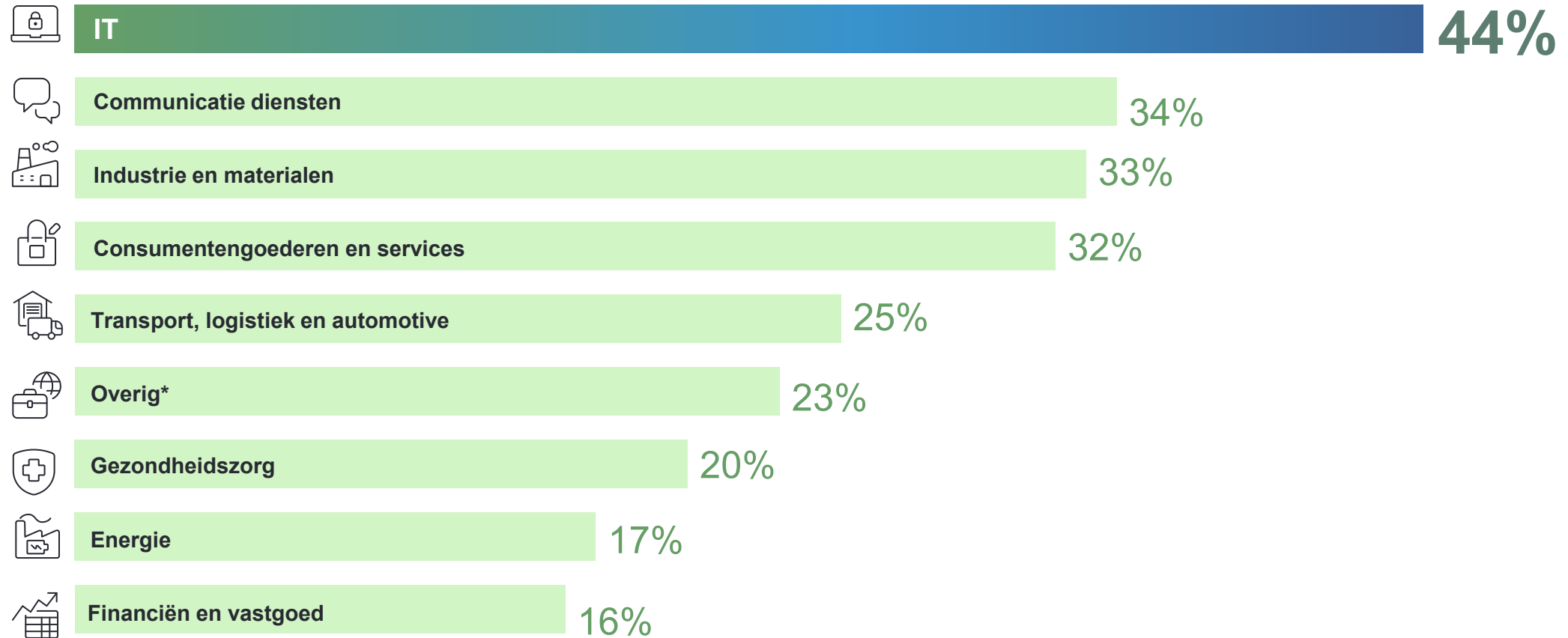
1,000 - 4,999
Werknemers



5,000+
Werknemers



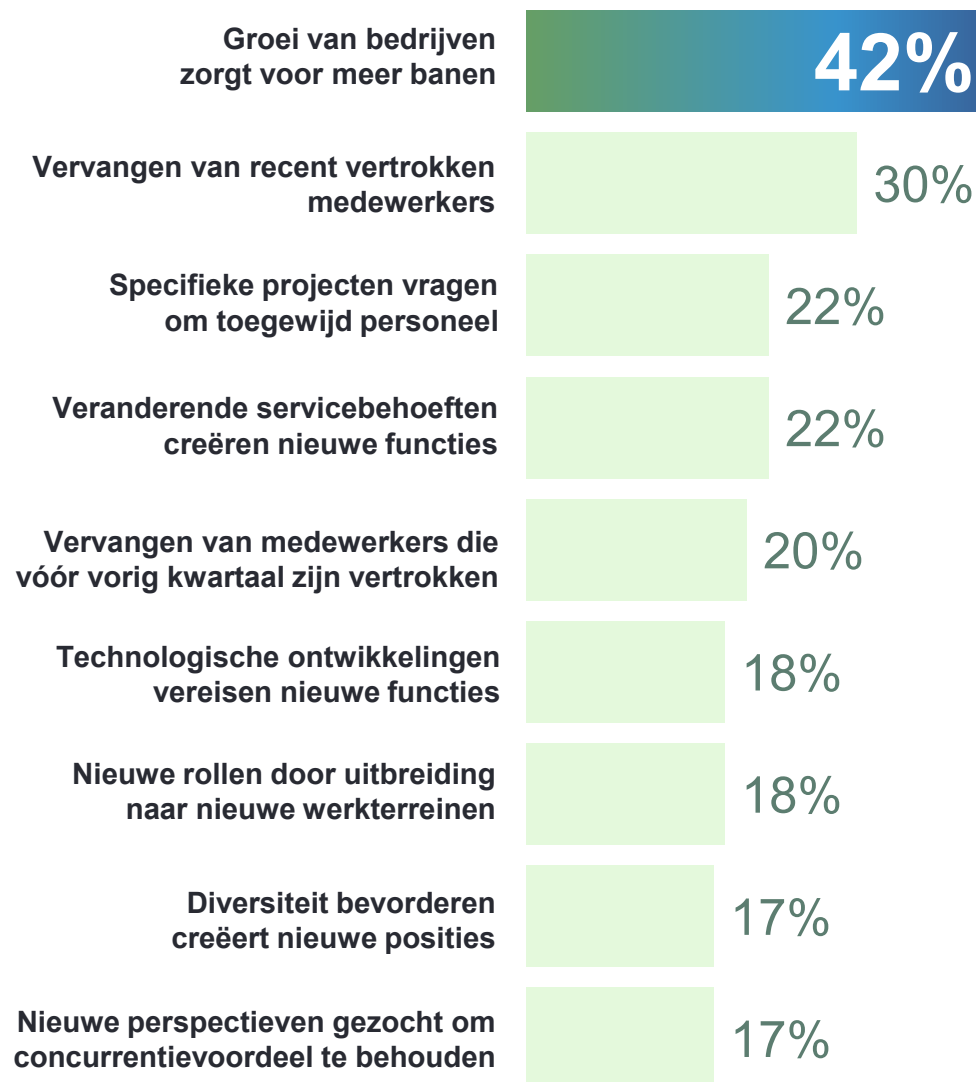
Werkgelegenheidsverwachting per sector in Nederland



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

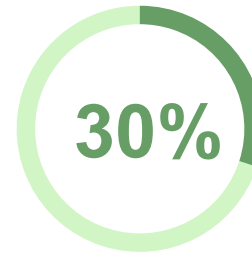
Bedrijfsgroei zorgt voor personeelsuitbreidingen in Q4

Nederlandse werkgevers geven aan dat **bedrijfsgroei de belangrijkste reden is voor personeelsuitbreiding** in Q4 2025 (+5 t.o.v. vorig kwartaal). Ook het vervangen van recent vertrokken medewerkers (30%), projectgerichte behoeften (22%) en veranderende servicebehoeften (22%) spelen mee. Dit wijst erop dat wervingsplannen vooral door groei en operationele behoeften worden gedreven, en minder door korte termijn vervanging.

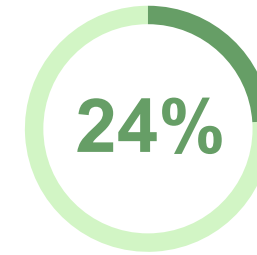


Niet ingevulde functies beïnvloeden afname in personeel

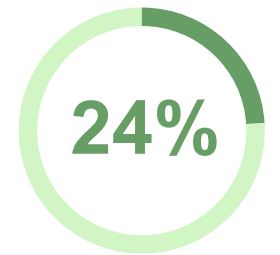
Voor Nederlandse werkgevers in Q4 2025 is de **belangrijkste oorzaak van verwachte personeelskrimp het niet vervangen van vertrokken medewerkers (30%)**, gevolgd door automatisering (24%) en economische uitdagingen (24%). Dit geeft aan dat personeelsafbouw vooral het resultaat is van strategische keuzes en efficiëntiemaatregelen, en minder van grootschalige ontslagrondes.



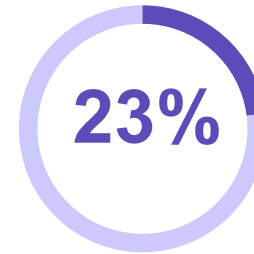
Vrijwillig vertrokken medewerkers worden niet vervangen



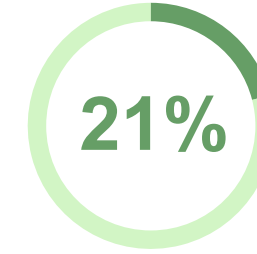
Automatisering heeft bepaalde functies overbodig gemaakt



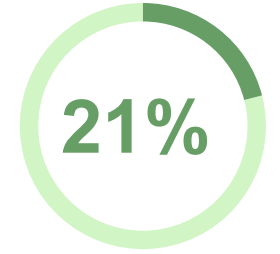
Economische uitdagingen beïnvloeden personeelsplanning



Marktveranderingen leiden tot minder vraag naar arbeid



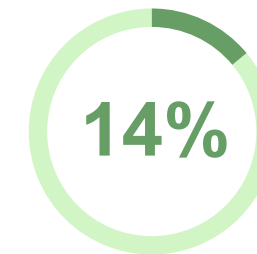
Herstructurering of inkrimping



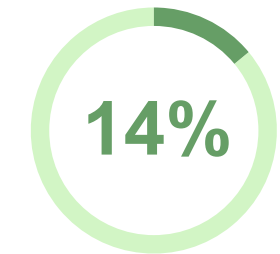
Functies samengevoegd door procesverbeteringen



Functies vervallen door veranderingen in vaardigheden



Aanpassen aan de huidige vraag



Tijdelijke projectfuncties eindigen



Trends op de Nederlandse arbeidsmarkt



Grootste uitdagingen bij het werven van toptalent in Nederland

Aantrekken van gekwalificeerde kandidaten

44%

Invullen van complexe en technische functies

23%

Verbeteren van de kandidaat ervaring (vb. snelle follow up) 20%

Leren gebruiken van de nieuwste AI-recruitmenttools 20%

Beheren van een groot aantal sollicitaties 20%

Gebruik van AI-tools door kandidaten 20%

Verkorten van de time-to-hire 15%

Beperkte resources 14%

Geen uitdagingen 8%

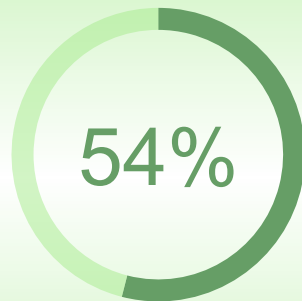


Nederlandse werkgevers beoordelen hun wervingsproces

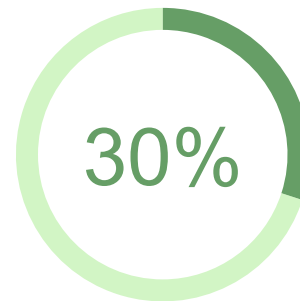
Hoewel bijna de helft aangaf dat het aantrekken van gekwalificeerde kandidaten hun grootste uitdaging is, heeft **de meerderheid van de Nederlandse werkgevers er alle vertrouwen** in dat hun wervingsproces effectief is in het selecteren van de juiste mensen voor de juiste functies.



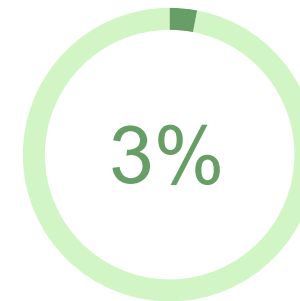
Uitstekend



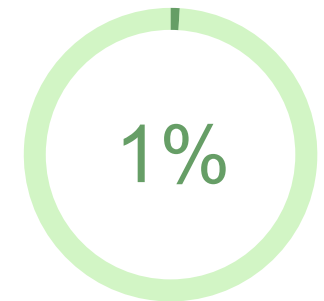
Goed



Redelijk



Slecht



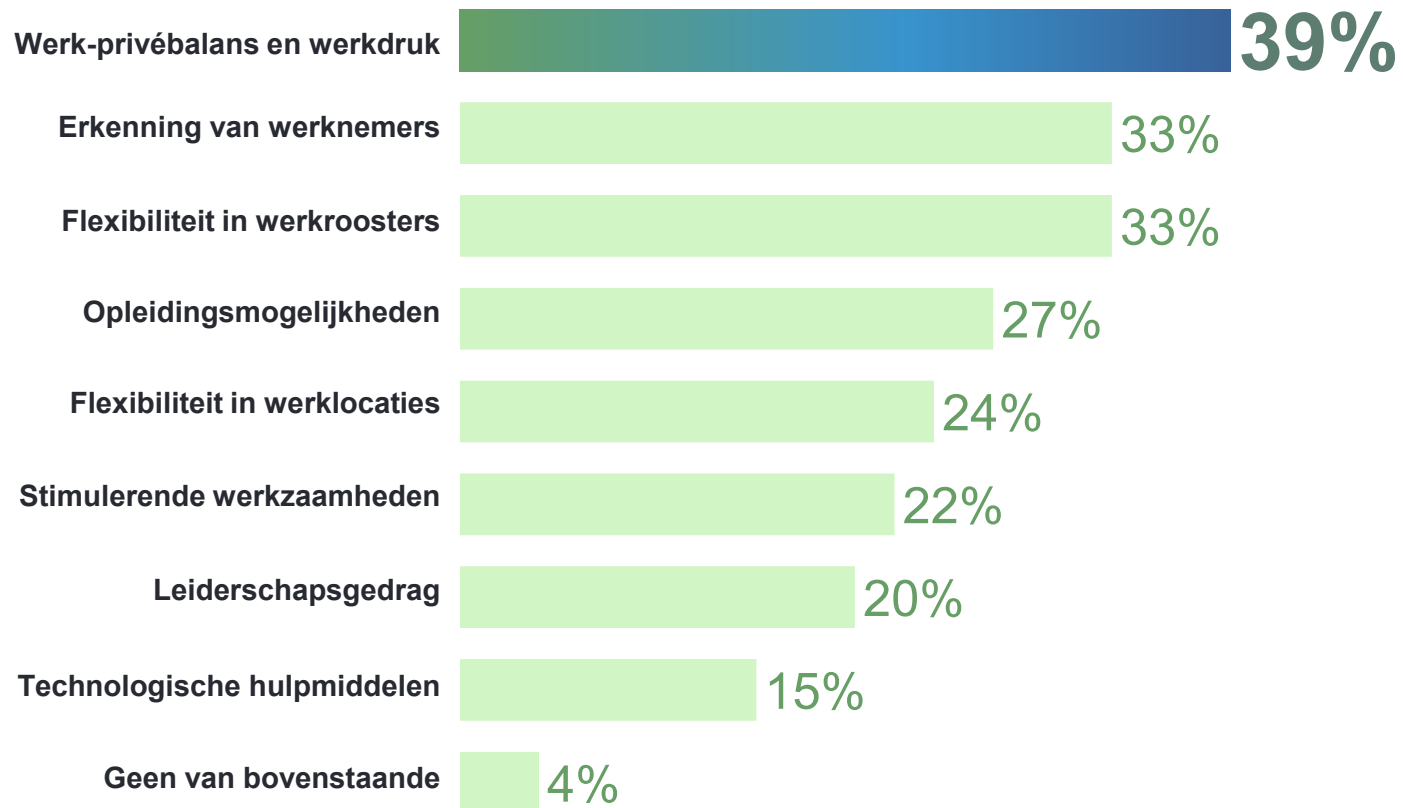
Zeer slecht



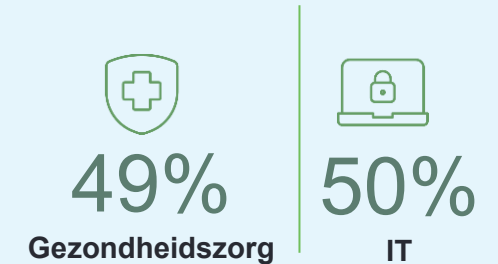
67%

van de Nederlandse werkgevers heeft er vertrouwen in dat hun wervingsproces effectief is in het selecteren van de juiste mensen voor de juiste functies.

Werk-privébalans staat bovenaan de lijst van effectieve retentiestrategieën



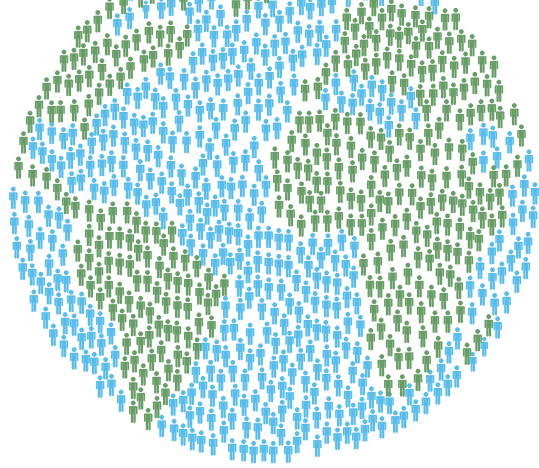
De balans tussen werk en privéleven en de werkdruk zijn vooral van toepassing in deze sectoren:





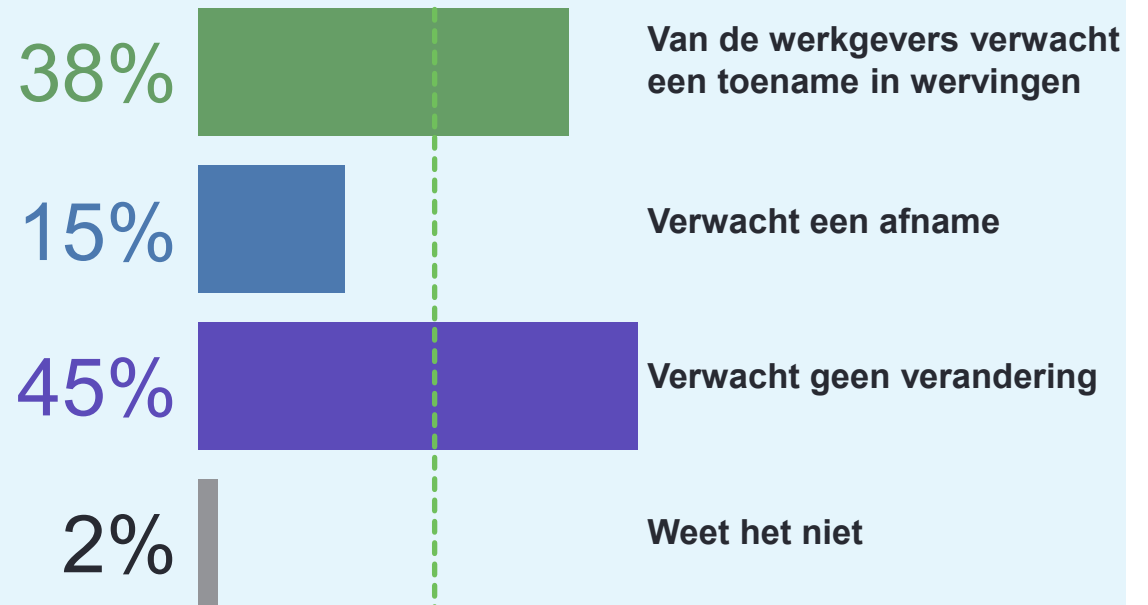
Q4 Werkgelegenheids- vooruitzichten wereldwijd





Werkgelegenheids- vooruitzichten wereldwijd - Q4 2025

Internationaal gebruikt als graadmeter voor arbeidsmarkttrends, wordt de Netto Werkgelegenheidsverwachting berekend door het percentage werkgevers dat een stijging in personeelsbestand verwacht, te verminderen met het percentage dat een daling verwacht. Voor Q4 2025 komt dit wereldwijd uit op **23%**.



Werkgelegenheidsverwachting per land Q4 2025

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

 **45% V.A.E.**
Hoogste verwachting

 **28% Nederland**

 **23% Wereldwijd**
Gemiddelde verwachting

 **5% Argentinië**
Laagste verwachting

| | | | | | |
|------------------|------------|-------------|-----|---------------------|-----------|
| V.A.E.* | 45% | Australië | 24% | Taiwan | 16% |
| India | 40% | Panama | 24% | Oostenrijk | 15% |
| Brazilië | 36% | Canada | 22% | Tsjechië | 15% |
| Costa Rica | 35% | Chili | 21% | Finland | 14% |
| China | 34% | Singapore | 20% | Portugal | 14% |
| Ierland | 29% | België | 18% | Slowakije | 14% |
| Guatemala | 28% | Israël | 18% | Frankrijk | 13% |
| Nederland | 28% | Italië | 18% | Japan | 12% |
| Verenigde Staten | 28% | Turkije | 18% | Verenigd Koninkrijk | 11% |
| Mexico | 27% | Duitsland | 17% | Polen | 10% |
| Zweden | 26% | Spanje | 17% | Roemenië | 9% |
| Zwitserland | 26% | Colombia | 16% | Hongarije | 8% |
| Noorwegen | 25% | Griekenland | 16% | Hong Kong | 6% |
| Peru | 25% | Puerto Rico | 16% | Argentinië | 5% |

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



Veranderingen in werkgelegenheidsverwachtingen per land ten opzichte van Q4 2024

Chili noteerde de grootste verandering in NEO sinds het vierde kwartaal van 2024



+13p Chili

Meest verbeterde verwachtingen



-2p Global

Gemiddelde verwachting



-2p Nederland



-17p Verenigd Koninkrijk

Meest verslechterde verwachting

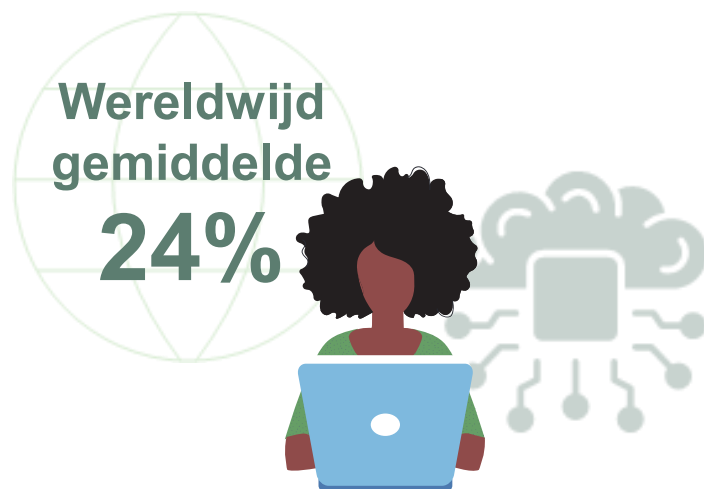
| | |
|--------------|-------------|
| Chili | +13p |
| Zweden | +12p |
| Australië | +10p |
| Israël | +10p |
| China | +7p |
| Brazilië | +6p |
| India | +6p |
| Tsjechië | +4p |
| Turkije | +4p |
| Panama | +3p |
| Puerto Rico | +3p |
| Argentinië | +1p |
| Oostenrijk | +0p |
| Ierland | +0p |

| | |
|-------------------|------------|
| Taiwan | +0p |
| Costa Rica | -1p |
| Hong Kong | -1p |
| Japan | -1p |
| Noorwegen | -1p |
| Peru | -1p |
| Wereldwijd | -2p |
| Griekenland | -2p |
| Guatemala | -2p |
| Italië | -2p |
| Mexico | -2p |
| Roemenië | -2p |
| Nederland | -2p |
| Spanje | -3p |

| | |
|----------------------------|-------------|
| Colombia | -5p |
| Duitsland | -5p |
| Slowakije | -5p |
| Verenigde Staten | -5p |
| Canada | -6p |
| Polen | -6p |
| Portugal | -6p |
| België | -7p |
| Zwitserland | -7p |
| Frankrijk | -8p |
| Finland | -9p |
| Hongarije | -9p |
| Singapore | -9p |
| Verenigd Koninkrijk | -17p |

Technologische ontwikkelingen blijven de werkgelegenheid in de APAC-regio aanjagen

Bijna één op de vier (24%) werkgevers die in Q4 van plan zijn nieuw personeel aan te nemen, doet dit om gelijke tred te houden met **technologische ontwikkelingen**. Dit geldt in het bijzonder voor organisaties in de APAC-regio.



| | |
|------------------------------|------------|
| India | 36% |
| Israël | 34% |
| China | 33% |
| Japan | 32% |
| Brazilië | 31% |
| Hong Kong | 29% |
| Singapore | 28% |
| Italië | 27% |
| Verenigd Koninkrijk | 27% |
| Peru | 27% |
| Verenigde Staten | 27% |
| Puerto Rico | 26% |
| Noorwegen | 26% |
| Taiwan | 25% |
| Verenigde Arabische Emiraten | 24% |

| | |
|-------------------|------------|
| Canada | 24% |
| Tsjechië | 24% |
| Colombia | 24% |
| Wereldwijd | 24% |
| België | 24% |
| Oostenrijk | 23% |
| Polen | 23% |
| Hongarije | 23% |
| Griekenland | 22% |
| Australië | 22% |
| Costa Rica | 22% |
| Spanje | 22% |
| Duitsland | 22% |
| Zwitserland | 22% |
| Zweden | 21% |

| | |
|------------------|------------|
| Turkije | 21% |
| Finland | 21% |
| Mexico | 21% |
| Panama | 20% |
| Guatemala | 19% |
| Frankrijk | 19% |
| Nederland | 18% |
| Slowakije | 18% |
| Ierland | 18% |
| Argentinië | 17% |
| Portugal | 16% |
| Chili | 15% |
| Roemenië | 14% |



Werkgelegenheidsvooruitzichten in Europa en het Midden-Oosten

De verwachtingen voor de werkgelegenheid blijven het laagst in Europa en het Midden-Oosten (18%) en zijn ongewijzigd gebleven sinds het derde kwartaal van 2025 en zijn met 4 procentpunten gedaald ten opzichte van vorig jaar.

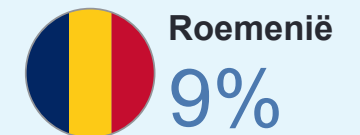
De vooruitzichten variëren per regio, waarbij werkgevers in de Verenigde Arabische Emiraten het meest geneigd zijn om personeel aan te nemen.

Werkgevers in de Verenigde Arabische Emiraten rapporteerden de sterkste wervingsintenties in meerdere sectoren, waaronder consumptiegoederen en -diensten (57%), financiën en onroerend goed (57%), transport, logistiek en automobiel (53%) en communicatiediensten (46%). Daarnaast werden de sterkste wervingsintenties binnen de informatietechnologiesector gerapporteerd in België (52%).

↗ Hoogste wervingsintenties



↘ Laagste wervingsintenties



Werkgelegenheidsvooruitzichten in Azië-Pacific

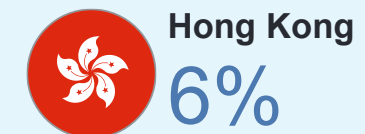
Wervingsmanagers in de Azië-Pacific regio verwachten de sterkste regionale vooruitzichten (30%), die ongewijzigd zijn gebleven sinds het vorige kwartaal en met 4 procentpunten zijn gestegen in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar.

India en China rapporteerden de sterkste wervingsintenties voor het laatste kwartaal van 2025. De meest voorzichtige vooruitzichten werden gerapporteerd door werkgevers in Hongkong.

De sterkste vooruitzichten wereldwijd voor de sector energie en nutsvoorzieningen werden gerapporteerd door werkgevers in India (59%).



↘ Laagste wervingsintenties





Werkgelegenheidsvooruitzichten in Noord-, Midden- en Zuid-Amerika

Werkgevers in Noord-, Midden- en Zuid-Amerika rapporteerden de op één na sterkste regionale vooruitzichten voor het vierde kwartaal (25%).

De wervingsintenties zijn met 3 procentpunten afgenomen ten opzichte van zowel het vorige kwartaal als ten opzichte van dezelfde periode vorig jaar.

Werkgevers in Brazilië en Costa Rica rapporteerden de sterkste wervingsintenties in de regio's, terwijl de zwakste vooruitzichten werden gemeld in Argentinië.

De sterkste vooruitzichten wereldwijd voor zowel de gezondheidszorg en biowetenschappen als de industriële en materiaalsector werden gemeld door werkgevers in Costa Rica (respectievelijk 47% en 42%).

↗ Hoogste wervingsintenties



↘ Laagste wervingsintenties





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.

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 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.

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 voor meer informatie.