

# Arbeidsmarkt Data & Trends

Februari 2024



## WIE WE ZIJN?

Wij zijn Adver-Online Group. De one-stop-company voor succesvol recruitment! Met een unieke mix van employer branding, jobmarketing en hr-software oplossingen bieden wij strategie, aansprekende campagnes en tools om meer uit je arbeidsmarktstrategie te halen. Wij helpen je met een sterk employer brand, slimme jobmarketing en leveren meetbare resultaten. Onze gebruiksvriendelijke recruitment software bespaart je tijd en zorgt voor een optimale candidate experience. Adver-Online Group is jouw kennispartner en helpt je kandidaten te bereiken die anderen missen.

# ARBEIDSMARKT TRENDS 2024

Waar gaat het heen in 2024 met belangrijke vraagstukken als woningbouw, klimaatdoelstellingen en de arbeidsmarkt? De politieke situatie in Nederland en internationaal dragen bij aan onzekerheid. Ondanks een verwachte lichte groei van de economie zien we in 2024 de nodige uitdagingen op ons af komen. Het UWV verwacht dat in 2024 de banengroei min of meer stil valt. Het aantal ontstane vacatures neemt in 2024 naar verwachting af met 3%. Vergrijzing en ontgroening zorgen voor een aanhoudende personeelskrapte. Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt afneemt, blijft deze hoog met 114 vacatures op 100 werklozen. Het gemiddelde werkloosheidspercentage blijft naar verwachting laag, momenteel 3.6% en oplopend naar 4%. Met driekwart van de beroepsbevolking aan het werk, biedt de participatie van latent werkzoekenden mogelijkheden om de krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken. Bovendien is 1 op de 2 werknemers latent op zoek naar werk. In 2023 is 1,1 miljoen Nederlanders gewisseld van baan. Zorg dus dat je bij je doelgroep op de radar komt en blijft!

## De arbeidsmarkt trends voor 2024

### Tekort aan mensen blijft ook in 2024

Om de structurele krapte op de arbeidsmarkt aan te pakken, is het belangrijk intern en extern potentieel beter te benutten. Dankzij vergrijzing en ontgroening en politieke terughoudendheid over flexwerk en arbeidsmigratie, wordt duurzame inzetbaarheid van werknemers steeds belangrijker. Personeelsbehoud moet een prioriteit zijn voor werkgevers. Dan zijn goed werkgeverschap en een sterk employer brand essentieel. Ontgroening en vergrijzing hebben meer krapte op de arbeidsmarkt tot gevolg. Werkgevers kunnen hierop inspelen door nog meer tegemoet te komen aan de behoeften van werknemers, zoals flexibiliteit, thuiswerken en ontwikkelmogelijkheden. Ook zal er meer geïnvesteerd moeten worden in het opleiden van eigen personeel. Daarnaast zal de druk om mensenwerk te vervangen door ict en robotisering blijven toenemen.

### De AI-revolutie zet gestaag door

Naar verwachting zal AI tegen 2025/2026 pas echt in alle processen geïntegreerd zijn. Nu al zien we dat AI wordt ingezet voor het optimaliseren van vacatureteksten en het voeren van eerste gesprekken met een chatbot. Voorlopig blijft de menselijke factor onmisbaar in het recruitmentproces. Zeker in de economisch belangrijke sectoren als logistiek, techniek en de zorg. Het ethisch inzetten van AI in je hr-processen blijft een aandachtspunt. Evenals het upskillen en reskillen van je medewerkers als gevolg van de technologische ontwikkelingen. Dit geldt in toenemende mate voor kenniswerkers. Naar schatting kan gemiddeld veertig procent van onze werktijd nu al slimmer en beter worden gedaan met hulp van taalmodellen als ChatGPT. Vooral bij analytische taken, taal en communicatie kan AI een deel van het werk overnemen en assisteren bij de overige taken.

### Werk-privé balans

Talent stelt hoge eisen aan de integratie van werk in hun leven. Uit onderzoek blijkt dat de balans tussen werk en privé bovenaan staat in de top-10 van verwachtingen. Flexibiliteit is een belangrijke behoefte. In een hybride werkomgeving zou je kantoor de ideale plek moeten zijn voor professionele interactie en het uitwisselen van informatie.

## **Werksfeer**

Na een aantrekkelijk salaris, staat een sterke bedrijfscultuur op de tweede plaats als pullfactor op de arbeidsmarkt. Bedrijfscultuur wordt bepaald door overtuigingen, normen, waarden en gedrag van medewerkers in een bedrijf. Cultuur is wat de organisatie kenmerkt en onderscheidt. Het creëren van een positieve teamcultuur is belangrijk voor het welzijn en de motivatie van je medewerkers. Hiermee kun je je onderscheiden van andere werkgevers en het draagt bij aan een sterk werkgeversmerk.

## **Generatie Y en Z gaan de werkvloer domineren**

Werknemers geboren na 1980, krijgen het qua aantal en qua positie voor het zeggen op de werkvloer. Zij zoeken zingeving, gelijkheid en klimaatbewustzijn in hun werk. Tegelijk willen jonge werknemers ook een goed salaris, zodat ze een huis kunnen kopen. Daarnaast zien we steeds vaker dat (jonge) mensen twee of meer banen combineren. Soms uit financiële noodzaak, maar vooral omdat ze het leuk vinden. Deze multi-jobbers vinden zelfontwikkeling belangrijk en zijn bereid hiervoor meer uren te draaien dan een gemiddelde werknemer. Via combinatiebanen kunnen ze verschillende vaardigheden inzetten en verschillende organisaties leren kennen. Tip voor werkgevers: sta open voor deze trend en pas daar dus je werkuren en contracten op aan. Essentieel voor duurzame inzetbaarheid én maximale betrokkenheid van je personeel.

## **Recruitment automation**

Als we met minder mensen hetzelfde werk moeten doen, dan is de druk om productiever te zijn hoger dan ooit. Innovatie, digitalisering en robotisering kunnen de resultaten van je wervings- en recruitmentprocessen verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan een gebruiksvriendelijk ATS dat is gekoppeld aan je werken-bij website. Sollicitanten komen dan direct in je ATS terecht en ervaren een optimale candidate journey, terwijl jij tijd overhoudt voor persoonlijke interactie.

# 12 MAANDEN

Unieke vacatures  
**357,7K**

Advertenties  
**1,1 mln.**

Duur van vacature publicatie ⓘ  
**36 dagen**

Mediaan salaris  
**€ 3.505**

**22.541 vacatures**  
Week van 13 februari

**24.280 vacatures**  
Week van 12 februari 2024



Top beroepen

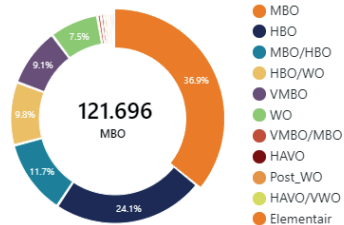
Stage / afstudeerplaats / bbl (m/v/x)	15.715
Hulpkracht (overig) (m/v/x)	4.598
Verkoper (m/v/x)	4.559
Vrijwilliger (m/v/x)	4.097
Verzorgende Individuele Gezondheidszorg (IG) (m/v/x)	4.058

Stage / afstudeerplaats / bbl (m/v/x)

Top vacaturebanken  
**glassdoor.nl**



Top onderwijsniveaus  
**MBO**

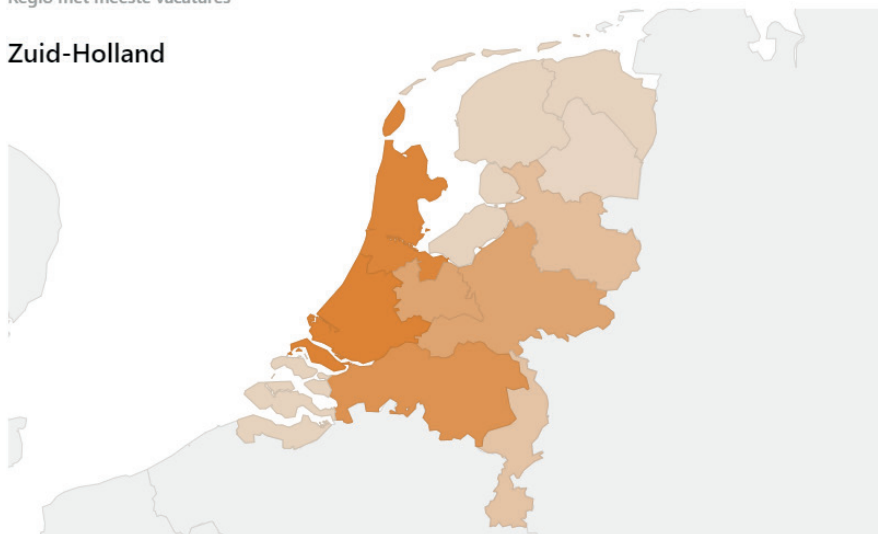


Top directe werkgevers  
**Kruidvat**

Kruidvat	3.187
PostNL	1.786
LIDL Nederland	1.347
Rijksoverheid	1.205
Vermaat Groep B.V.	1.011

Regio met meeste vacatures

**Zuid-Holland**



Regio	Vacatures	Pct.
Zuid-Holland	67.234	18.8%
Noord-Holland	64.319	18.0%
Noord-Brabant	53.165	14.9%
Gelderland	38.070	10.6%
Utrecht	38.059	10.6%
Overijssel	20.110	5.6%
Limburg	16.383	4.6%
Zeeland	7.142	2.0%
Groningen	7.022	2.0%
Friesland	6.835	1.9%
Flevoland	6.738	1.9%

## TOP BEROEPEN: grootste stijgers en dalers sinds vorig kwartaal

### HEATMAP VACATURES



Bron: Jobdigger

- ↑ 1. Supermarktmedewerker
- 2. Groepsleerkracht groep 5
- 3. Advocaat
- 4. Engineer elektrotechniek
- 5. Begeleider dagbesteding

- ↓ 1. Krantenbezorger
- 2. Researcher
- 3. Verzorgende 3 ig
- 4. Schoonmaker vakantiehuisjes
- 5. Monteur zonnepanelen

**Meest gebruikte websites in baanzoektocht door Supermarktmedewerker**

- 1. indeed.nl
- 2. nationalevacaturebank.nl
- 3. werkenzoeken.nl

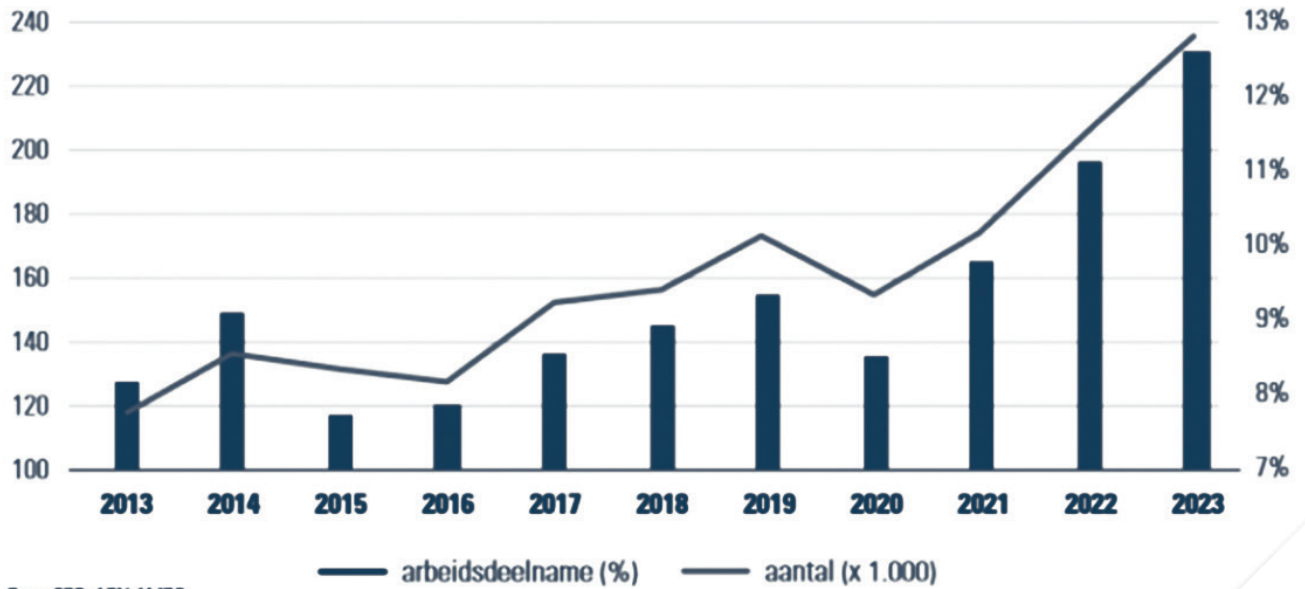
## Inbound Application Volume Triples for Business & Technical Roles

A peak in application volume is seen across both job types in August 2023.



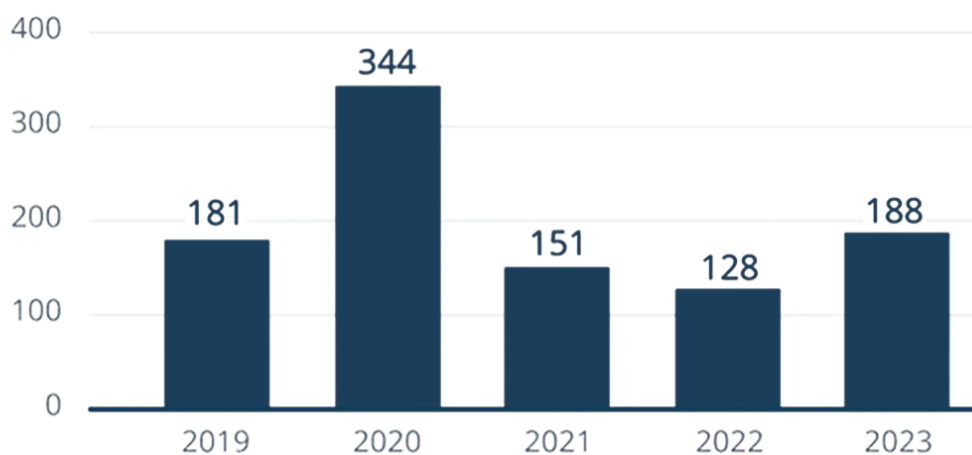
**Ashby**

**Figuur 1: Doorwerkers, 67-plussers**

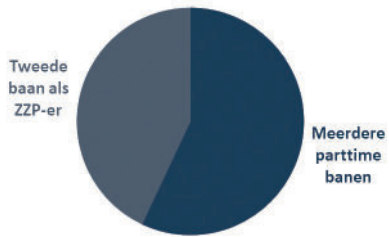


Bron: CBS, ABN AMRO

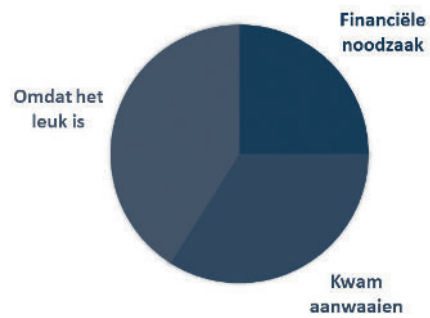
## Reorganisaties per jaar



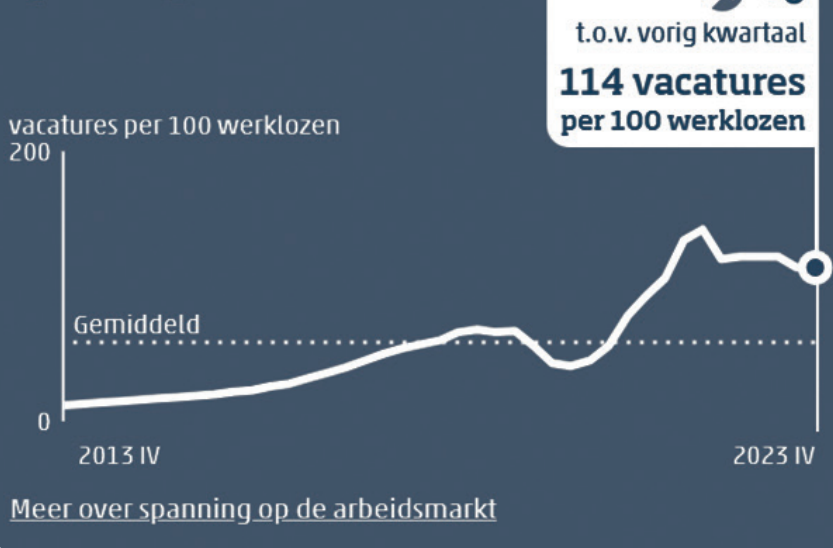
## MULTI-JOBBERS



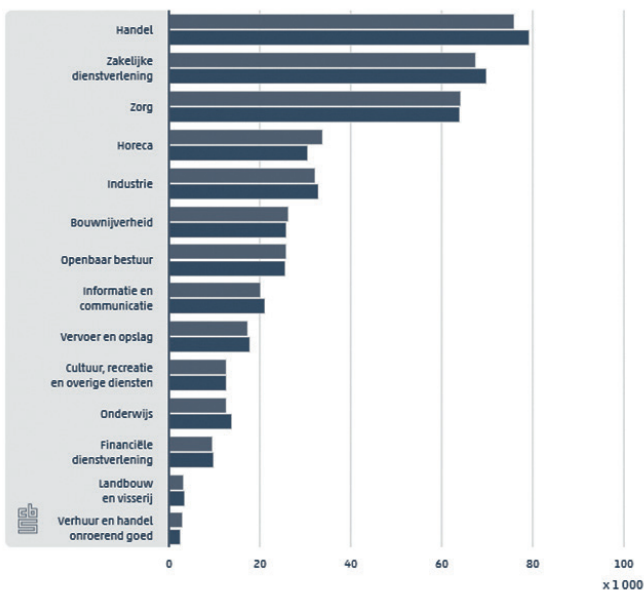
## REDEN VOOR MULTI-JOBBEN



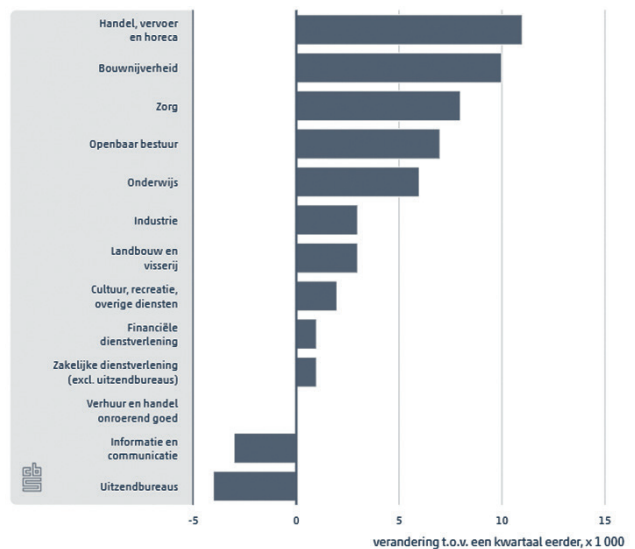
## Spanning arbeidsmarkt



## Openstaande vacatures, seizoengecorrigeerd



## Ontwikkeling banen, seizoengecorrigeerd, 4<sup>e</sup> kwartaal 2023



4e kwartaal 2023 3e kwartaal 2023



## 01 ARBEIDSMARKTACTIVITEIT



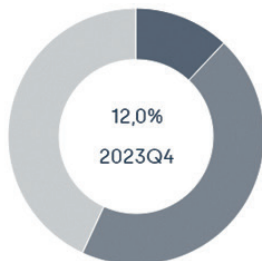
1,06 mln

t.o.v. Q4 2022

79.000 ▲

t.o.v. Q3 2023

41.000 ▲



Bron: Intelligence Group.

## 02 BAANWISSELINGEN



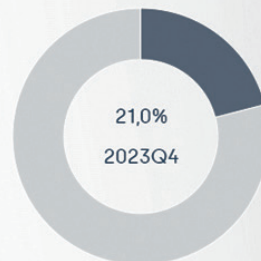
1,85 mln

t.o.v. Q4 2022

15.000 ▲

t.o.v. Q3 2023

-



Bron: Intelligence Group.

## 04 WERKLOOSHEID



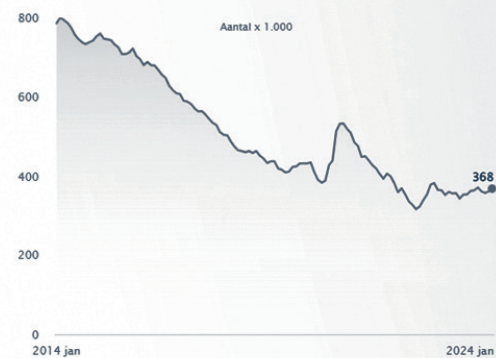
368.000

2023 jan

360.000 ▲

2023 dec

361.000 ▲



Bron: CBS.

## 10 VACATURES (INCL. PROGNOSE)



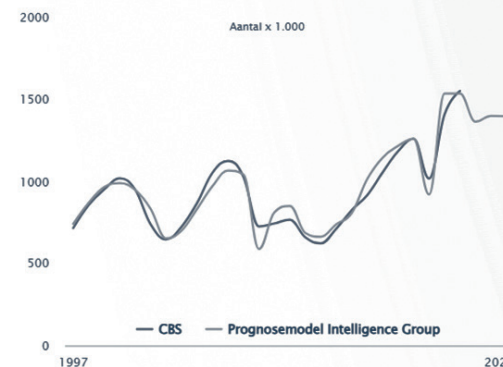
1,6 mln

2024 (progn.)

1,4 mln

2025 (progn.)

1,4 mln



Bron: Intelligence Group o.b.v. CBS, CPB en UWV.

## 11 TEKORT AAN ARBEIDSKRACHTEN



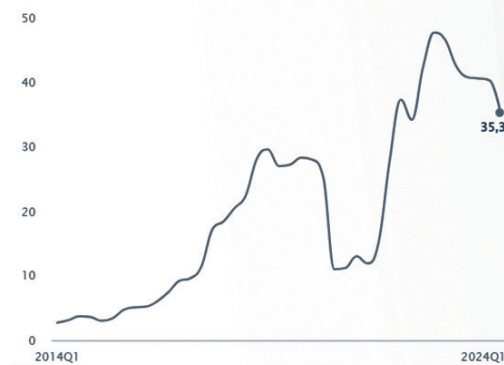
35,3%

Q1 2023

42,5% ▼

Q4 2023

40,3% ▼



Bron: CBS.

## 13 ECONOMISCHE GROEI (INCL. PROGNOSE)



12,5%

10%

7,5%

5%

2,5%

0%

-2,5%

-5%

-7,5%

-10%

2007Q1

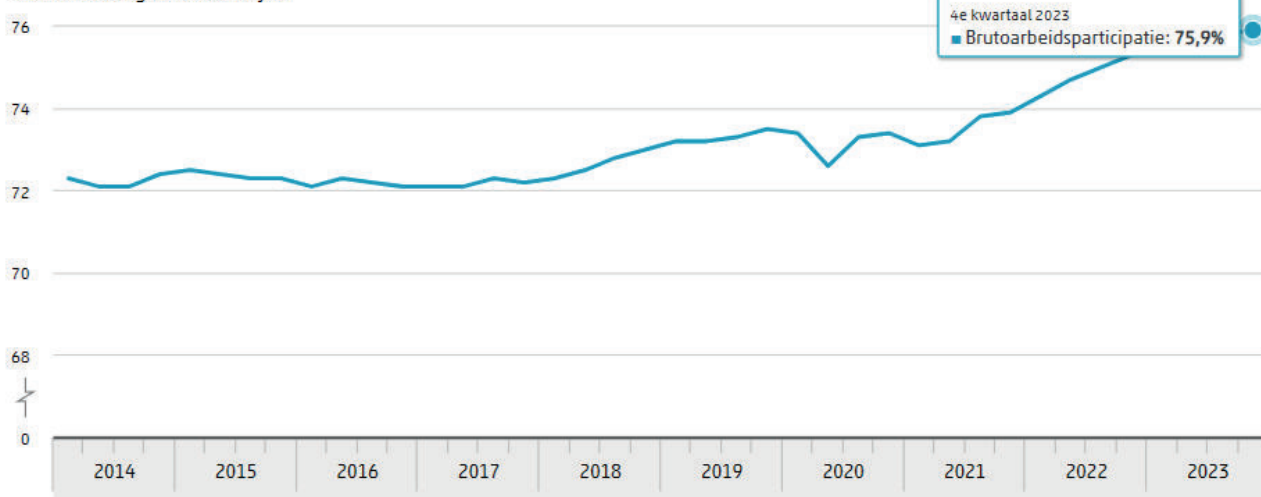
2023Q3 ->

Bron: Intelligence Group o.b.v. CBS, ABU, fid.nl en Nevi.



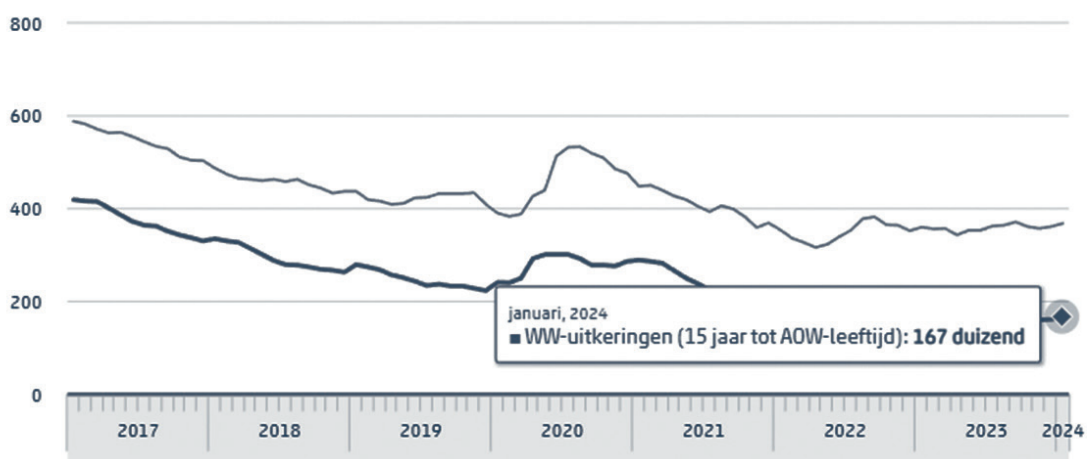
## Brutoarbeidsparticipatie (seizoengecorrigeerd)

% van bevolking van 15 tot 75 jaar



## Werkloosheid en WW-uitkeringen

x 1 000



— Werkloosheidsindicator (ILO) (15 tot 75 jaar, seizoengecorrigeerd)  
 — WW-uitkeringen (15 jaar tot AOW-leeftijd)