

Arbeidsmarkt Data & Trends

November 2024



WIE WE ZIJN?

Wij zijn Adver-Online Group. De one-stop-company voor succesvol recruitment! Met een unieke mix van employer branding, jobmarketing, talent sourcing 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 stabiliseert. Echter, in Q2 zien we meer banen, voltijd en deeltijd, bij zowel werknemers als zelfstandigen. 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 106 vacatures op 100 werklozen in het derde kwartaal van 2024. Het gemiddelde werkloosheidspercentage blijft naar verwachting laag, momenteel 3,7%. Tegelijkertijd daalt het aantal werkenden. Met bijna 80% 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/dataverwerkende 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 gezonde bedrijfscultuur 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.

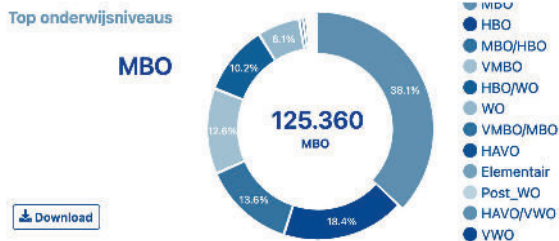
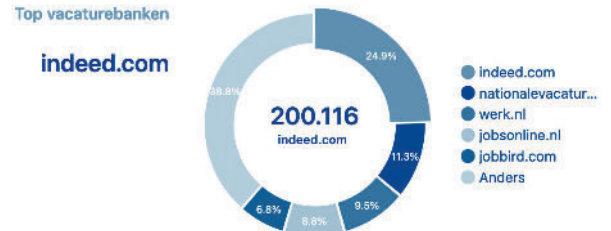
Generatie Y en Z gaan de werkvloer domineren

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



Regio met meeste vacatures

Zuid-Holland



Regio	Vacatures	Pct.
Zuid-Holland	62.736	17.6%
Noord-Holland	59.660	16.8%
Noord-Brabant	53.099	14.9%
Gelderland	36.399	10.2%
Utrecht	34.342	9.7%
Overijssel	18.996	5.3%
Limburg	17.876	5.0%
Zeeland	7.533	2.1%
Friesland	7.526	2.1%
Groningen	7.386	2.1%
Drenthe	6.548	1.8%

TOP BEROEPEN: grootste stijgers en dalers sinds vorig kwartaal

HEATMAP VACATURES



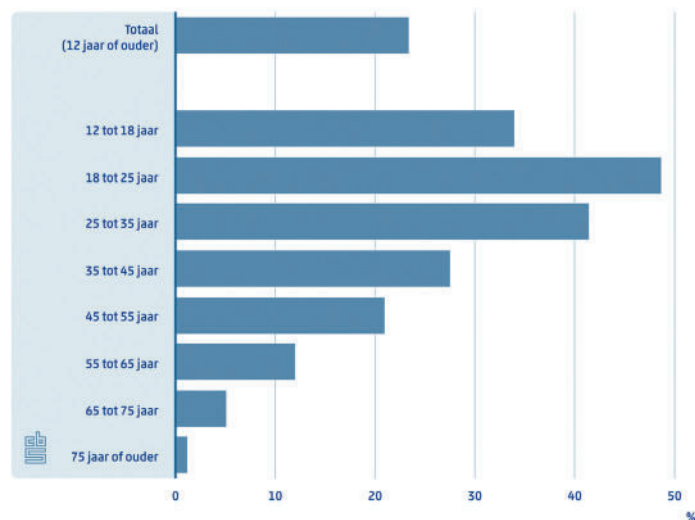
- ↑
1. Huiswerkbegeleider
 2. Chauffeur leerlingenvervoer
 3. Liftmonteur
 4. Postsorteerder
 5. Chauffeur portaalwagen
- ↓
1. Telemarketeer
 2. Leidinggevend elektromonteur
 3. Docent economie
 4. Docent aardrijkskunde
 5. Docent natuurkunde

Meest gevraagde skills voor Postsorteerder

1. Sorteren
2. Nederlands
3. Postbezorging
4. Verantwoordelijkheid
5. Fysiek fit

Bron: Jobdigger

Bijna kwart Nederlanders gebruikt kunstmatige intelligentie zoals ChatGPT

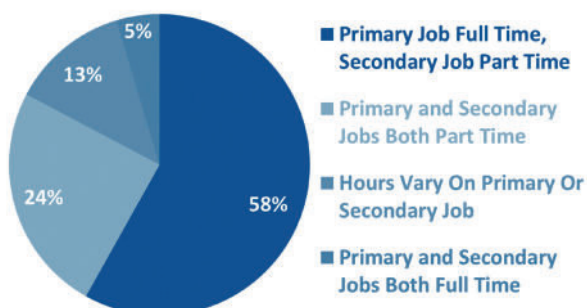
Gebruikt programma met kunstmatige intelligentie¹⁾, 2024¹⁾ Zoals ChatGPT.

Bron: CBS

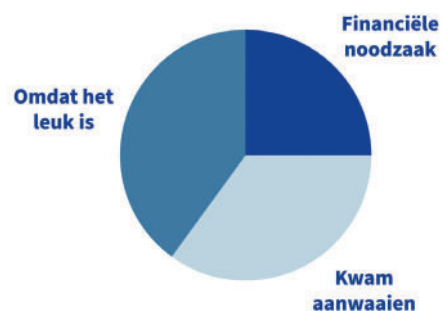
Nederland kent steeds meer multi-jobbers.

Ruim 800.000 mensen heeft een tweede baan naast hun hoofdbaan, dat is bijna 9% van alle werkenden.

Four Categories of Multiple Jobholders



Reden voor multi-jobben

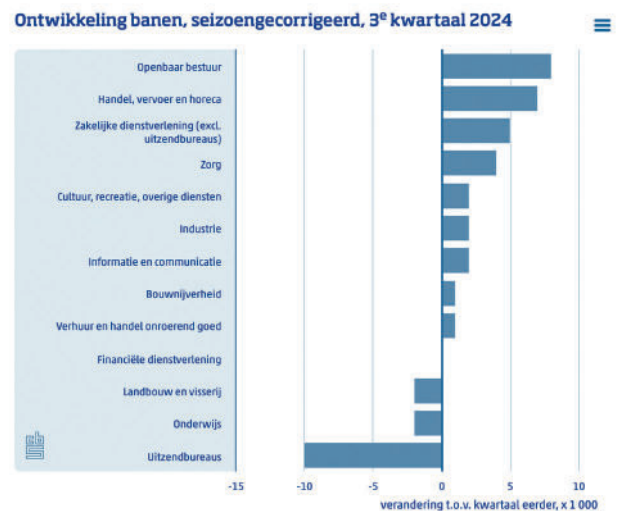
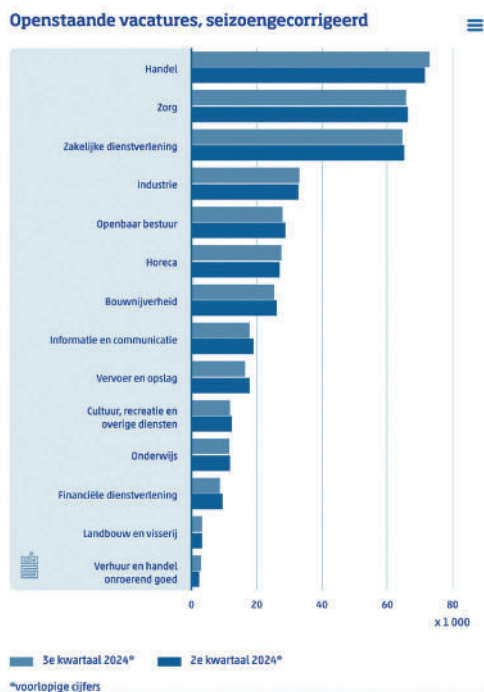


Bron: VettaFi, CBS & WNL



Bron: Dashboard arbeidsmarkt (cbs.nl)

Arbeidsmarkt iets minder krap in derde kwartaal van 2024



Bron: CBS

Arbeidsmarkt in Cijfers

Arbeidsmarktactiviteit

①

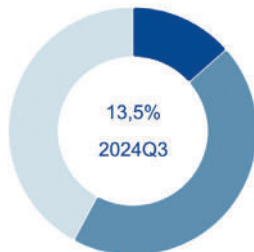
1,18 mln

t.o.v. Q3 2023

165.000 ⬆

t.o.v. Q2 2024

52.000 ⬆



Bron: Intelligence Group

Baanwisselingen

①

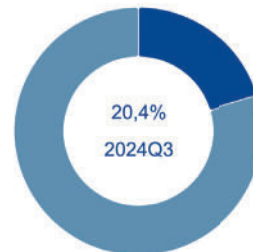
1,78 mln

t.o.v. Q3 2023

71.000 ⬇

t.o.v. Q2 2024

21.000 ⬆



Bron: Intelligence Group

Werkloosheid

①

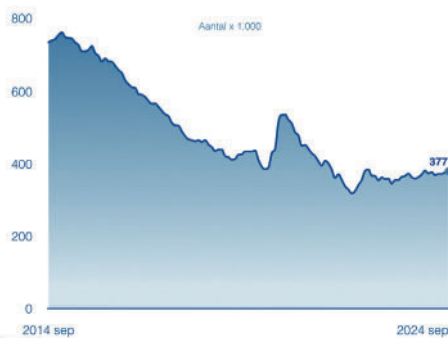
377.000

2023 sep

371.000 ⬆

2024 aug

374.000 ⬆



Bron: CBS

Vacatures (incl. prognose)

①

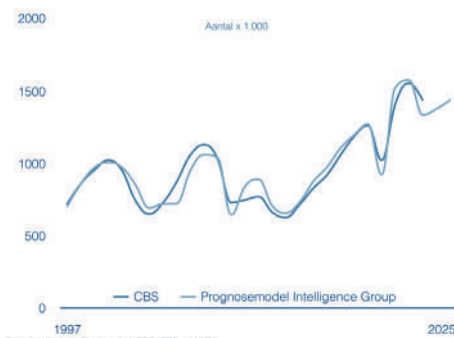
1,43 mln

2024 (progn.)

1,37 mln

2025 (progn.)

1,43 mln



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

Tekort aan arbeidskrachten

①

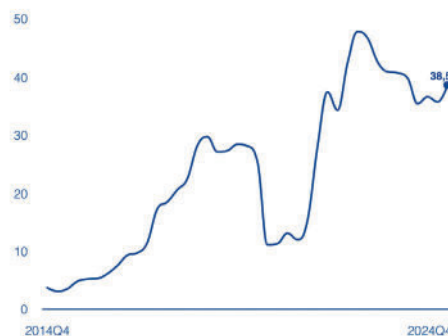
38,5%

Q4 2023

39,7% ⬇

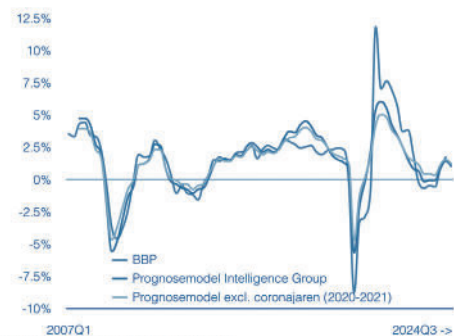
Q3 2024

35,6% ⬆



Economische groei (incl. prognose)

①

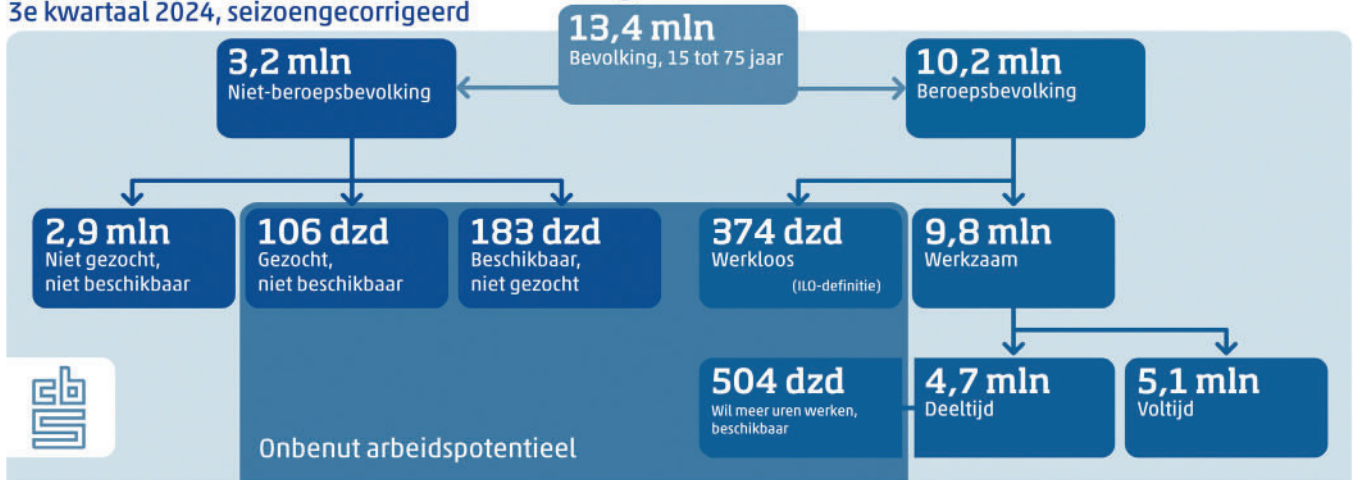


Bron: Intelligence Group o.b.v. CBS, ABU, IZ.nl en Navi

Bevolking, 15 tot 75 jaar

Beroeps- en niet-beroepsbevolking

3e kwartaal 2024, sezoengecorrigeerd

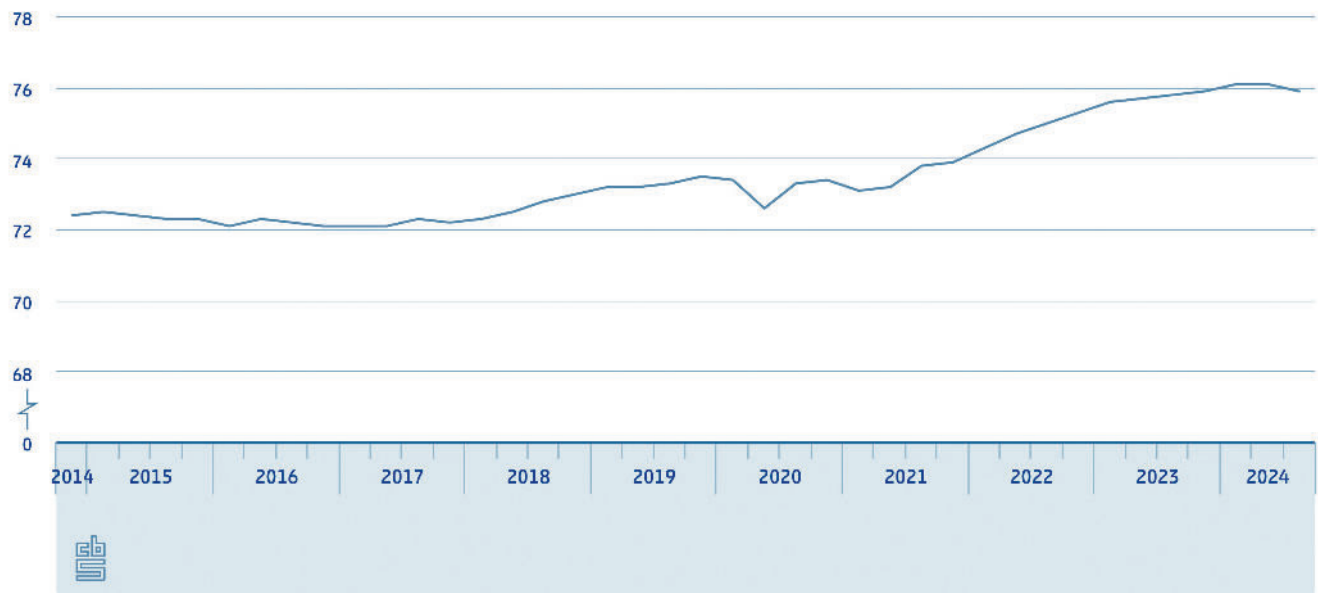


Bron: CBS

Verandering beroepsbevolking

Brutoarbeidsparticipatie (sezoengecorrigeerd)

% van bevolking van 15 tot 75 jaar

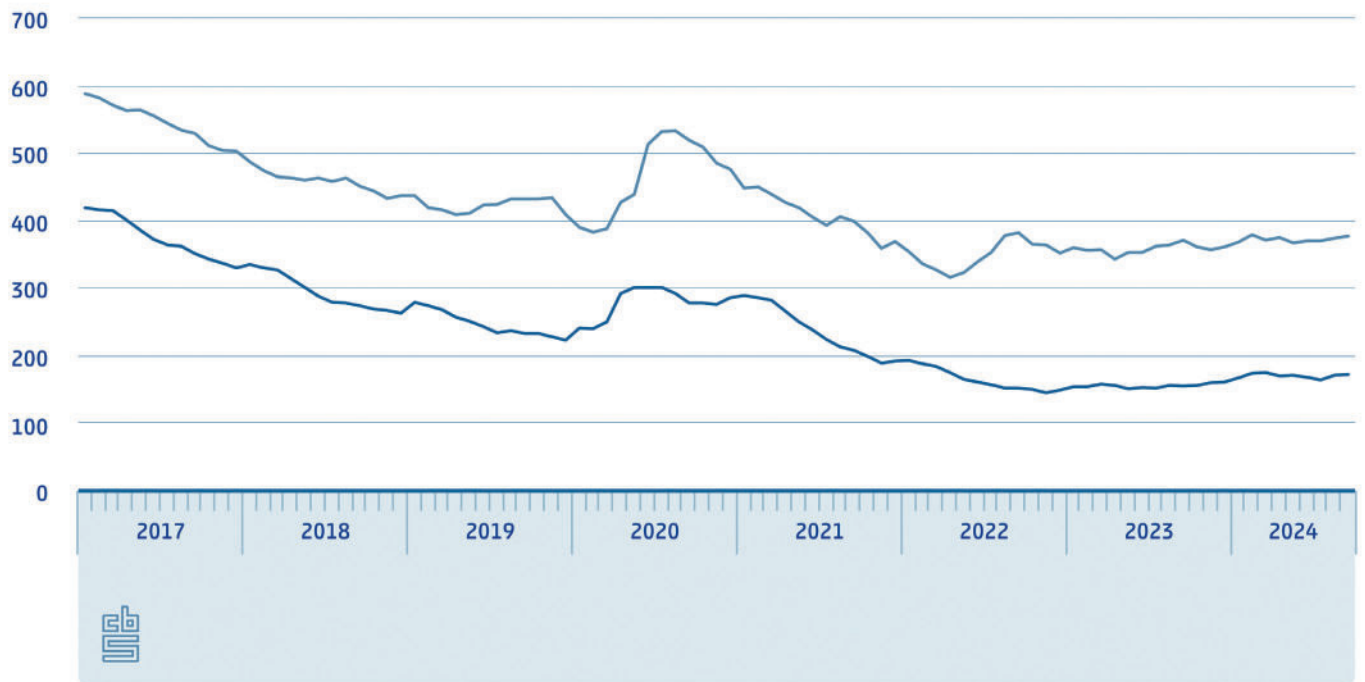


Bron: CBS

Lichte toename aantal werklozen

Werkloosheid en WW-uitkeringen

x 1 000



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

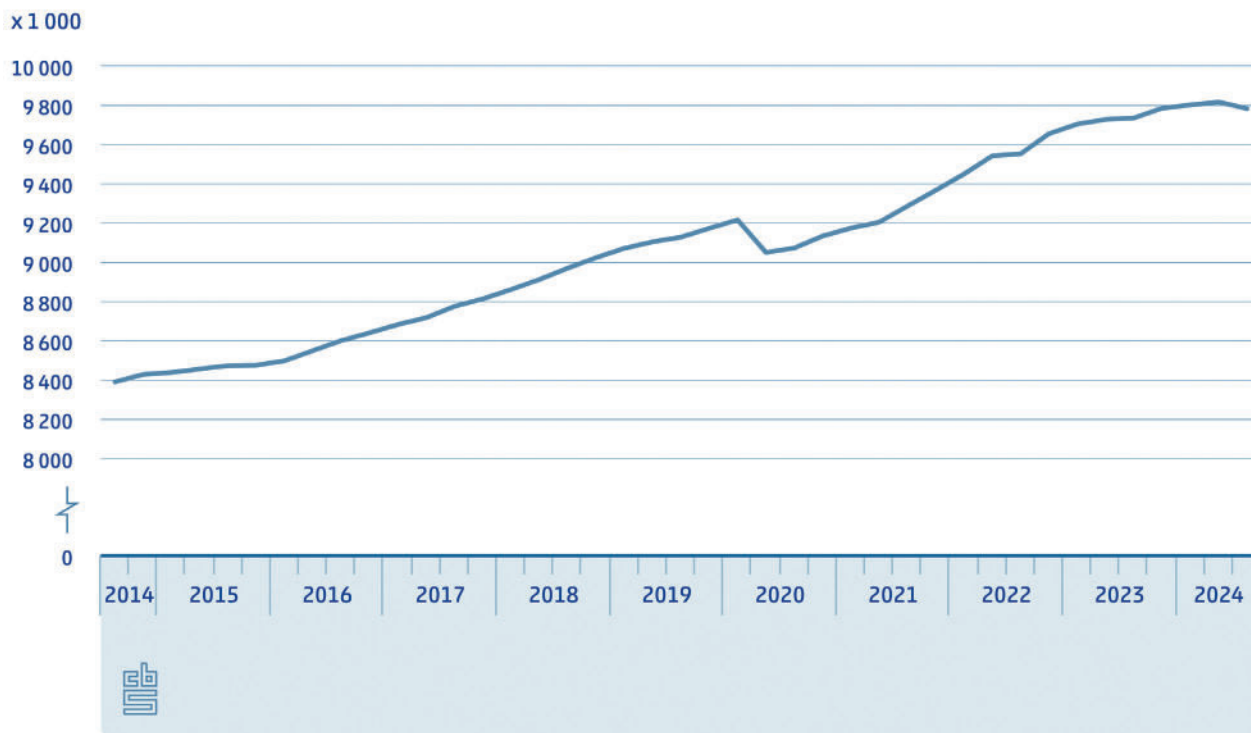
Stromen tussen arbeidsposities

Sezoengecorrigeerd; verandering t.o.v. drie maanden eerder, september 2024



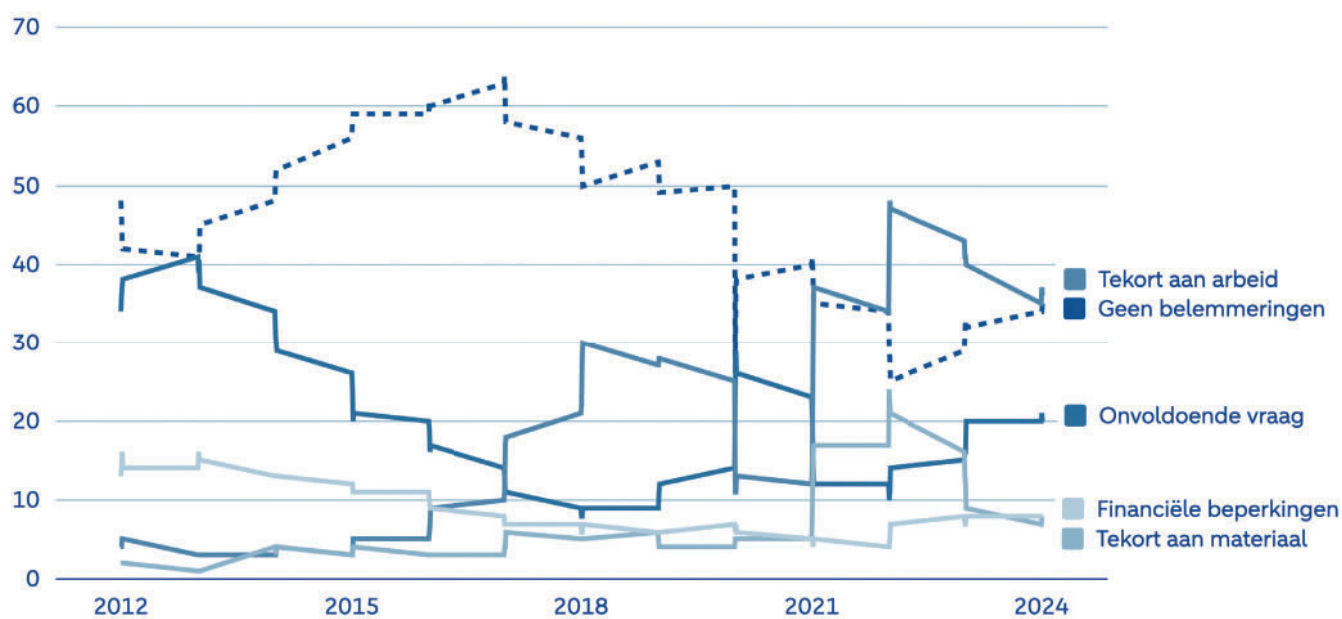
Werkenden

Werkzame beroepsbevolking (15 tot 75 jaar), seizoengecorrigeerd



Bron: CBS

Historische krapte arbeidsmarkt noopt tot creatieve oplossingen



Door ABN AMRO

Source: CBS

Bron: CBS