

HAYS NEDERLAND SALARISGIDS 2024

hays.nl



DE TOEKOMST VAN HAYS IN HET HART VAN DE WERELD VAN WERK

De wereld van werk verandert snel, waarbij klanten en kandidaten voor veel nieuwe uitdagingen en kansen staan. Krachtige en steeds snellere megatrends geven vorm aan de arbeidswereld

METHODOLOGIE

Met veel plezier introduceren wij de ultieme gids voor de Nederlandse arbeidsmarkt!

Hays Nederland is er trots op dit uitgebreide rapport met analyses over werkgelegenheids- en loontrends in Nederland aan u te mogen presenteren.

Allereerst wordt de wervingsdynamiek in specifieke marktgebieden en sectoren onderzocht, waarbij gedetailleerde salarisschalen met minimum-, gemiddelde- en maximumwaarden voor gekwalificeerde functies worden gedeeld.

Aan de hand van een enquête die Hays tussen oktober en november 2023 heeft uitgevoerd, onderzoekt het tweede deel van de salarisgids de motivaties en voorkeuren van professionals en bedrijven.

Deze gids biedt waardevolle inzichten en gegevens over de arbeidsmarkt die niet alleen gebaseerd zijn op enquêteresultaten, maar ook op de uitgebreide ervaring en marktkennis van onze consultants. Als resultaat van de wervingsprocessen die we hebben uitgevoerd en de duizenden interviews en gesprekken die we hebben gevoerd met professionals en werkgevers door het hele land, hebben we een grondig inzicht gekregen in de geschoolde arbeidsmarkt in Nederland.

Als Hays Nederland streven we ernaar om voorop te lopen in de branche en om onze klanten het hoogste serviceniveau te bieden. Deze gids is niet alleen een waardevolle bron voor professionals, maar ook een waardevol hulpmiddel voor werkgevers.

Mocht u vragen, twijfels of suggesties hebben, neem dan gerust contact met ons op via marcom@hays.nl.

Bedankt dat u Hays Nederland heeft gekozen als uw partner in recruitment.

Wij hopen dat u deze gids informatief en nuttig vindt.

We wensen u veel leesplezier!

CONTENTS

[Inleiding ▶](#)[De Visie ▶](#)[Inzichten van onze Experts ▶](#)[De Gekwalificeerde Arbeidsmarkt ▶](#)[De Arbeidsmarkt ▶](#)[AI op het Werk ▶](#)[AI - Werving ▶](#)[Personeelsoplossingen ▶](#)[Markttrends en salaristabellen ▶](#)[Over Hays -Werken aan jouw Morgen ▶](#)[Creëren van jouw Morgen! ▶](#)[Wie zijn we ▶](#)[Onze expertisegebieden ▶](#)[Neem contact met ons op ▶](#)

INLEIDING EEN WOORD VAN ONZE DIRECTEUR



Ik ben verheugd u de tweede Salarisgids van Hays Nederland te mogen presenteren. Voordat we van start gaan, zal ik mijzelf even voorstellen. Ik ben meer dan 20 jaar geleden bij Hays begonnen in het Verenigd Koninkrijk. Daar ik realiseerde me al snel dat Zuid-Europa de regio was waar ik wilde werken. Vervolgens heb ik mijn carrière voortgezet bij Hays Spanje en Frankrijk in diverse leidinggevende functies. Sinds 1 oktober ben ik Managing Director van Hays Nederland. Ik ben erg enthousiast om leiding te geven aan het briljante team van professionals waaruit ons bedrijf in Nederland bestaat. Samen bieden we een breed scala aan recruitment diensten aan onze klanten, van specialistische werving voor tijdelijk, vast en contracting personeel tot een geconsolideerd pakket van outsourced service oplossingen in de vorm van RPO/CMO en MSP programma's.

We zijn er trots op dat we de klant centraal stellen bij alles wat we doen; we treden op als partners om samen uitdagingen op het gebied van personeel op te lossen en om advies te geven over de beste oplossingen om talent aan te trekken. Eén van onze kernwaarden is om het juiste te doen en daar geloof ik echt in. Ons doel is om langdurige relaties op te bouwen en te onderhouden met zowel kandidaten als klanten.

In Nederland opereren we in een markt waar de strijd om talent hevig is, er is veel concurrentie om de beste mensen aan te trekken en te behouden. Onze rol in het vinden en introduceren van de juiste kandidaat bij een organisatie voegt waarde toe aan een bedrijf en verandert het leven van onze kandidaten. We luisteren naar de behoeften van onze kandidaten en klanten om ervoor te zorgen dat we de best mogelijke service bieden.

Of het nu gaat om het vinden van de perfecte fit voor een organisatie of de baan die iemands carrière naar een hoger niveau tilt, het is een voorrecht om het werk te mogen doen dat we elke dag doen en dat vinden we niet vanzelfsprekend. Kennis is macht. Als experts in life sciences, financiële dienstverlening, boekhouding en financiën, verkoop en marketing, techniek, logistiek en technologie hebben we toegang tot informatie en inzichten die we graag met u willen delen.

U kunt deze gebruiken om belangrijke beslissingen in uw leven te nemen, of het nu gaat om uw personeelsstrategie of uw carrièrepad. Als multinationale organisatie met vestigingen in 33 landen werken we internationaal samen om aan uw behoeften in Nederland en daarbuiten te voldoen. De wereld van werk is de afgelopen jaren aanzienlijk veranderd. De realiteit waarin we tegenwoordig leven, betekent dat we ons niet kunnen beperken tot één regio of land. Net als u zien we het grotere geheel en kijken we over grenzen heen.

De algemene marktvooruitzichten dit jaar zijn uitdagend, binnen een context van geopolitieke spanningen, economische onzekerheid, cyberveiligheidsbedreigingen, milieu-uitdagingen en een toenemend tekort aan vaardigheden dat alleen maar groter zal worden.

We moeten allemaal samenwerken om innovatieve oplossingen te vinden voor deze uitdagingen. Bedrijven zijn op zoek naar duurzame strategieën om de effecten van deze uitdagingen te beperken, terwijl mensen willen floreren in plaats van enkel overleven. Onze brede ervaring en expertise maakt ons de perfecte meedenkende partner voor zowel onze klanten als kandidaten. In deze salarisgids geven we actuele salarisinformatie op basis van real-time gegevens, samen met onze visie op de krachten die de wereld van werk vormgeven.

Jane Bamford

Jane Bamford
Managing Director Hays Netherlands

”
We moeten allemaal samenwerken om innovatieve oplossingen te vinden voor deze uitdagingen en met ons brede scala aan ervaring en expertise zijn wij de perfecte meedenkende partner voor zowel onze klanten als kandidaten.

Onze experts delen hun visie op de beroepsbevolking in Nederland. Een samenvatting van 2023 en hoe wij, bij Hays Nederland, de arbeidsmarkt zien in 2024.



THE VISION THE INSIGHTS FROM OUR LEADERSHIP TEAM

Volgens deze twee marktdeskundigen “hebben een daling van het aantal werklozen en een constant aantal vacatures bijgedragen aan een krappe arbeidsmarkt in 2023.

Onze experts delen hun visie op de beroepsbevolking in Nederland. Een samenvatting van 2023 en hoe wij, bij Hays Nederland, de arbeidsmarkt zien in 2024.

Volgens deze twee marktdeskundigen “hebben een daling van het aantal werklozen en een constant aantal vacatures bijgedragen aan een krappe arbeidsmarkt in 2023. Volgens de prognoses groeide het aantal werknemers en zelfstandigen in 2023 met 1,4% (165.000) en steeg het aantal gewerkte uren met 1,2%. “

Wat betreft 2024 is de visie van Florian en Maurice iets conservatiever: “ Voor 2024 zijn de verwachtingen lager. Het aantal banen groeit met 0,5% (61.000) en het aantal gewerkte uren met 0,4%. Het aantal uren stijgt minder dan het aantal banen in 2023 en 2024. Daardoor daalt het gemiddeld aantal uren per baan.”

Maurice van der Zouwen vervolgt: “De lagere economische groei en de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt zetten de arbeidsmarkt onder druk, en de verwachting is dat dit de komende jaren niet veel minder zal worden. De banengroei kan in 2024 bijna tot stilstand komen, vooral als Nederland een strenge winter krijgt met onvoldoende gaslevering. Bepaalde sectoren zoals informatie en communicatie, zorg en welzijn en zakelijke dienstverlening zullen het naar verwachting echter goed blijven doen, terwijl de vooruitzichten minder positief zijn voor de industrie, de bouw en de landbouw.”

Over het geheel genomen en zelfs met enig voorbehoud over het personeelsbestand van 2024, waren beide heren het erover eens dat “met bijna 1,4 miljoen het aantal onvervulde vacatures nog steeds hoger zal zijn dan in 2019, het jaar vóór de coronapandemie”.

Florian Hofstee & Maurice van der Zouwen
Head of Hays Specialist Recruitment NL & Commercial Director Hays NL

In discussies over de verschillende client programma’s van Hays en hoe deze de toekomst van de workforce kunnen beïnvloeden, wendden we ons tot de Head of Enterprise Solutions in The Netherlands, Patrick Staffen, om een gedetailleerde uitleg te geven over hoe onze organisatie andere bedrijven kan ondersteunen. Volgens Patrick wordt Recruitment Process Outsourcing (RPO) meestal gebruikt om de recruitmentfunctie uit te besteden. Dit omvat het uitvoeren van de vacature-intake, sourcing, sollicitatiegesprekken, assessments, salarisonderhandelingen en contractering namens u als klant. Daarnaast kan een RPO werken aan de ontwikkeling van de Employer Value Proposition (EVP) en employer brand om effectieve communicatie met de arbeidsmarkt te ondersteunen. Een RPO wordt gerund met de ondersteuning van effectieve processen en doelgerichte technologie.

Het uitbesteden van het beheer van de diverse bronnen en toeleveranciers voor uitzendkrachten, gedetacheerden en ZZP-ers staat bekend als een Managed Service Provider (MSP). De MSP werkt nauw samen met de eindklant om te bepalen welke sourcingkanalen het beste werken om aan hun behoeften te voldoen, zoals leveranciers, freelancers, consultants, Statement of Work-aanbieders en gig workers. Zodra de juiste kandidaat is gevonden voor een rol of opdracht, zorgt de MSP voor contractering, onboarding, urenregistratie, facturering en compliance door middel van effectieve processen die worden ondersteund door technologie.

Als we kijken naar de toekomst van talentacquisitie voor zowel “inhuur” als vaste krachten, zien we verschillende trends opkomen. MSP en RPO groeien bijvoorbeeld naar elkaar toe, wat resulteert in geïntegreerde personeelsoplossingen. Compliance blijft een belangrijk aandachtspunt,

vooral met de GDPR-regelgeving en het beheer van freelancers en andere soorten werknemers. Een sterke employer brand is cruciaal om schaars talent aan te trekken en te behouden, en technologie wordt steeds belangrijker om efficiënte processen en gegevensbeveiliging te ondersteunen. Bovendien is de freelancemarkt een essentiële bron voor talent en is internationale aanwerving een gangbare praktijk. Ten slotte zal de volatiliteit van het personeelsbestand blijven, waardoor organisaties zich snel moeten aanpassen en sneller moeten reageren op trends en ontwikkelingen. Uitbesteding aan een expert kan een oplossing zijn om de last te verlichten en de kwaliteit en flexibiliteit te verbeteren.

Patrick Staffen
Head of Enterprise Solutions NL



INZICHTEN VAN ONZE EXPERTS HOE AI INVLOED HEEFT OP HET PERSONEELSBESTAND



ACCOUNTING & FINANCE

Met de snelle vooruitgang in technologie begint Kunstmatige Intelligentie (AI) een diepgaande invloed te krijgen op de financiële sector en een revolutie teweeg te brengen in de manier waarop taken worden uitgevoerd.

Een van de belangrijkste voordelen van AI in de financiële sector is de automatisering van routinetaken. Voorheen waren taken zoals gegevensinvoer, het bijhouden van gegevens en aansluitingen tijdrovend en vereisten ze handmatige arbeid. De introductie van AI heeft het echter mogelijk gemaakt om deze taken te automatiseren, wat leidt tot meer efficiëntie en nauwkeurigheid.

Verder heeft AI financiële instellingen ook in staat gesteld om betere klantenservice te bieden door chatbots en virtuele assistenten te gebruiken voor interactie met klanten. Deze AI-tools kunnen 24/7 ondersteuning en hulp bieden, waardoor de klanttevredenheid stijgt en de klantloyaliteit toeneemt.

Als gevolg daarvan zijn sommige laaggeschoolde werknemers die voorheen verantwoordelijk waren voor deze taken, verdrongen. Dit heeft geleid tot zorgen over de baan zekerheid in de financiële sector. Het is echter belangrijk op te merken dat AI ook nieuwe banen heeft gecreëerd en de kwaliteit van het werk heeft verbeterd voor degenen die in de sector blijven.

Dankzij de implementatie van AI kunnen financiële instellingen zich richten op complexere taken, zoals risicobeheer en beleggingsstrategie, waarvoor meer expertise en menselijk oordeel nodig zijn.

Verder heeft AI financiële instellingen ook in staat gesteld om betere klantenservice te bieden door chatbots en virtuele assistenten te gebruiken voor interactie met klanten. Deze AI-tools kunnen 24/7 ondersteuning en hulp bieden, waardoor de klanttevredenheid stijgt en de klantloyaliteit toeneemt.

Concluderend kan worden gesteld dat AI weliswaar een grote impact heeft gehad op de financiële sector, maar zowel positieve als negatieve gevolgen heeft voor het personeelsbestand. Omdat AI-technologie zich blijft ontwikkelen, is het cruciaal voor financiële instellingen om hun personeel aan te passen en bij te scholen om aan de eisen van de veranderende sector te voldoen.

Tom Schraeverus
Manager Accounting & Finance bij Hays



ENGINEERING

Kunstmatige intelligentie (AI) staat op het punt om een revolutie teweeg te brengen in de Nederlandse technische sector, door de manier waarop bedrijven werken en de rol van engineers in deze organisaties te veranderen. Met de toenemende toepassing van AI-technologieën zullen Nederlandse engineers nieuwe vaardigheden moeten ontwikkelen om aan de veranderende eisen van de industrie te voldoen.

AI speelt al een belangrijke rol bij het automatiseren van veel handmatige taken, waardoor engineers zich kunnen richten op activiteiten op een hoger niveau die kritisch denken en probleemoplossende vaardigheden vereisen. In Nederland zien we een groeiende vraag naar engineers met ervaring in AI-technologieën, met name op gebieden als robotica, automatisering en machine learning.

Naarmate AI zich verder ontwikkelt, kunnen we een toenemend aantal banen verwachten binnen de technische sector, waarvoor expertise op deze gebieden vereist is. Er zullen bijvoorbeeld engineers nodig zijn om AI-algoritmen te ontwerpen en te ontwikkelen, om AI-technologieën te integreren in bestaande systemen en om nieuwe systemen te ontwikkelen die gebruikmaken van de kracht van AI.

In het algemeen zal AI een cruciale rol spelen in de Nederlandse technische sector, wat zowel uitdagingen als kansen met zich meebrengt voor ingenieurs in de sector. Degenen die zich aan deze veranderingen kunnen aanpassen en de benodigde vaardigheden kunnen ontwikkelen, zullen de komende jaren een goede uitgangspositie hebben om succesvol te zijn.

Marc Bekker
Manager Engineering bij Hays

Is meer dan 44% van de banen in Nederland in hoge of zeer hoge mate blootgesteld aan generatieve kunstmatige intelligentie (AI), zoals ChatGPT. De beroepen en industrieën die in hoge mate worden blootgesteld aan deze vorm van AI zijn vaak de beroepen en industrieën met een grotere kans op tekorten op de arbeidsmarkt. Bovendien hebben deze bedrijfstakken met een hoge blootstelling de neiging om AI daadwerkelijk toe te passen. Generatieve AI kan daarom helpen de productiviteit te verhogen en de druk op de arbeidsmarkt te verlichten.

We vroegen onze recruitment experts naar hun professionele inzichten over de invloed van Artificial Intelligence (AI) op het huidige personeelsbestand in Nederland.

PWC



HR & LEGAL

Human Resources (HR) is een vakgebied dat zich richt op het beheer en de ontwikkeling van het personeelsbestand van een bedrijf. Hoewel technologische vooruitgang een revolutie teweeg heeft gebracht in de manier waarop bedrijven werken, blijft HR een domein waarin de mens centraal staat. Het is een discipline die empathie, kritisch denken en emotionele intelligentie vereist om de behoeften van werknemers te identificeren en aan te pakken.

Kunstmatige intelligentie (AI) heeft echter het potentieel om HR-processen te verbeteren, met name op het gebied van werving en selectie. AI-tools kunnen helpen bij het beoordelen van cv's en sollicitaties en het opstellen van een shortlist van kandidaten op basis van vooraf gedefinieerde criteria, waardoor de werkdruk van HR-professionals wordt verlicht.

Het is echter belangrijk op te merken dat AI het menselijk oordeel niet kan vervangen, met name in de laatste fasen van het wervingsproces, waar persoonlijke gesprekken en beoordelingen cruciaal zijn voor het bepalen van de geschiktheid van een kandidaat voor een functie.

Het is echter belangrijk op te merken dat AI het menselijk oordeel niet kan vervangen, met name in de laatste fasen van het wervingsproces, waar persoonlijke gesprekken en beoordelingen cruciaal zijn voor het bepalen van de geschiktheid van een kandidaat voor een functie.

Samengevat: hoewel AI een waardevol hulpmiddel kan zijn in HR, kan het het belang van menselijke interactie en besluitvorming niet vervangen op gebieden als werknemersbetrokkenheid, talentmanagement en opvolgingsplanning.

Sandra Boerekamp
Senior Consultant Partner, Headhunter (Juridisch)

LIFE SCIENCES

De afgelopen jaren heeft het gebruik van kunstmatige intelligentie (AI) een snelle groei doorgemaakt in de farmaceutische en biotechnologische industrie.

Bedrijven binnen deze sectoren hebben het potentieel van AI erkend om een revolutie teweeg te brengen in het ontdekken van medicijnen, klinische tests en productieprocessen.

De industrie staat onder grote druk om de ontdekking en ontwikkeling van nieuwe medicijnen te versnellen en tegelijkertijd de kosten te minimaliseren.

AI heeft zich ontpopt als een veelbelovend hulpmiddel om al lang bestaande problemen aan te pakken, zoals hoge misluktingspercentages, lange ontwikkelingstijden en inefficiënte middelen.

Ondanks de integratie van AI blijft er een consistente vraag naar professioneel personeel. Er is echter een verschuiving in de vereiste expertise, met een grotere nadruk op achtergronden in biowetenschappen, automatisering en IT.

Concluderend heeft het gebruik van AI in de biowetenschappen de potentie om het personeelsbestand een nieuwe vorm te geven, waardoor er vraag ontstaat naar nieuwe vaardigheden. Tegelijkertijd worden processen gestroomlijnd en efficiëntie wordt verhoogd.

Hoewel er bezorgdheid kan bestaan over in hoeverre AI banen kan vervangen is het belangrijk om te erkennen dat AI geen vervanging is voor menselijke expertise, maar eerder een hulpmiddel om die expertise te vergroten.

Daarom zal er veel vraag zijn naar mensen met een combinatie van technische en domeinspecifieke vaardigheden zolang de life sciences industrie AI blijft invoeren en integreren. Daarom is het belangrijk dat werknemers zich aanpassen en de benodigde vaardigheden verwerven om concurrerend te blijven in dit veranderende landschap.

Ricardo Vos
Manager Life Sciences

LOGISTICS & OPERATIONS

De logistieke sector staat voor tal van uitdagingen die innovatieve oplossingen vereisen om winstgevend te blijven.

Omdat de technologie zich blijft ontwikkelen, is het essentieel voor logistieke dienstverleners om op de hoogte te blijven van de nieuwste innovaties en trends om concurrerend te blijven op de markt.

Een van de grootste uitdagingen is de beschikbaarheid van arbeidskrachten, wat de activiteiten van logistieke dienstverleners aanzienlijk kan beïnvloeden. Bovendien werkt de industrie met kleine marges, wat betekent dat het cruciaal is om manieren te vinden om kosten te besparen en de efficiëntie te verhogen.

Een oplossing die de afgelopen jaren veel aandacht heeft gekregen, is het gebruik van kunstmatige intelligentie (AI) in de logistiek. AI kan handmatige processen stroomlijnen en efficiënter maken, waardoor de operationele kosten kunnen dalen.

Bovendien kan AI helpen om de marktvrage en -ontwikkelingen nauwkeuriger te voorspellen, waardoor logistieke dienstverleners waardevolle inzichten krijgen die ze kunnen gebruiken om weloverwogen beslissingen te nemen.

Door gebruik te maken van het potentieel van AI kan de logistieke sector zijn activiteiten optimaliseren en ervoor zorgen dat het op de lange termijn winstgevend blijft.

Omdat de technologie zich blijft ontwikkelen, is het essentieel voor logistieke dienstverleners om op de hoogte te blijven van de nieuwste innovaties en trends om concurrerend te blijven op de markt.

Alex Broekmeulen
Consultant Partner Logistiek & Operations bij Hays

MARKETING

Nu kunstmatige intelligentie (AI) zich blijft ontwikkelen en steeds geavanceerder wordt, wenden bedrijven zich steeds vaker tot deze technologie om hun activiteiten te stroomlijnen en een voorsprong op de concurrentie te krijgen. Met name het gebruik van AI in marketing komt steeds vaker voor, omdat bedrijven de kracht van AI willen inzetten om het gedrag van consumenten beter te begrijpen, marketingcampagnes te personaliseren en hun marketingstrategieën te optimaliseren.

Daarom zal er de komende jaren veel vraag zijn naar kandidaten met een goede voorkennis van AI en hoe het te gebruiken in marketing. Dit geldt ook voor mensen met ervaring in machine learning, data analytics en andere AI-gerelateerde gebieden. Degenen die kunnen aantonen dat ze AI en de toepassingen ervan in marketing goed begrijpen, zullen goed gepositioneerd zijn om te slagen in dit snel evoluerende veld.

Als antwoord op deze groeiende vraag kunnen we verwachten dat meer mensen zich specialiseren in AI en een carrière op dit gebied nastreven. Dit geldt zowel voor mensen die momenteel in marketing of aanverwante vakgebieden werken als voor mensen die net aan hun carrière beginnen en vaardigheden op dit gebied willen opbouwen.

In het algemeen betekent de toenemende aandacht voor AI in marketing een belangrijke verschuiving in de sector, een die zowel van bedrijven als kandidaten zal vereisen dat ze zich blijven aanpassen en ontwikkelen. Door de curve voor te blijven en de nodige vaardigheden op het gebied van AI te ontwikkelen, kunnen kandidaten zichzelf positioneren voor succes in dit opwindende en snelgroeiende veld.

Nancy Henriët
Managing Consultant Sales & Marketing



SALES

De rol van kunstmatige intelligentie (AI) in de sales is een interessant onderwerp van discussie. Hoewel AI het potentieel heeft om bepaalde processen binnen de sales te verbeteren, wordt niet verwacht dat het een significante impact zal hebben op sales functies op de arbeidsmarkt.

Over het geheel genomen is het duidelijk dat AI een krachtig hulpmiddel is dat veel aspecten van de sales kan verbeteren, maar er wordt niet verwacht dat het een significante impact zal hebben op sales banen op de arbeidsmarkt.

Hoewel AI bepaalde taken zoals gegevensanalyse en voorspellingen kan automatiseren, is het onwaarschijnlijk dat het de interpersoonlijke vaardigheden kan vervangen die cruciaal zijn voor succesvolle sales. Sales professionals hebben sterke communicatieve vaardigheden nodig en vaardigheden om relaties op te bouwen, die moeilijk door AI kunnen worden nagebootst.

Bovendien vereisen sales functies vaak een grondige kennis van het product of de dienst die wordt verkocht, evenals van de markt en het consumentengedrag. Hoewel AI kan helpen met gegevensanalyse en marktonderzoek, kan het de kennis en ervaring van menselijke sales professionals niet vervangen.

Daarom zal de impact van AI op sales banen naar verwachting beperkt zijn.

Over het geheel genomen is het duidelijk dat AI een krachtig hulpmiddel is dat veel aspecten van de sales kan verbeteren, maar er wordt niet verwacht dat het een significante impact zal hebben op sales banen op de arbeidsmarkt.

Nancy Henriët

Managing Consultant Sales & Marketing

SUPPLY CHAIN & INKOOP

Kunstmatige intelligentie (AI) zal een belangrijke rol spelen in de toekomst van supply chain- en inkoopmedewerkers, met name in het licht van de volatiliteit en verstoringen in wereldwijde supply chains in de afgelopen jaren. Met onzekerheden rond de vraag naar en beschikbaarheid van goederen en onderdelen, evenals de impact van wereldwijde verstoringen, is het duidelijk dat supply chain-professionals de kracht van AI zullen moeten benutten om concurrerend en effectief te blijven.

AI heeft het potentieel om een ontwikkeling een ontwikkeling teweeg te brengen in supply chain- en inkoopfuncties door real-time inzichten en gegevensanalyses te bieden die organisaties kunnen helpen betere beslissingen te nemen. AI kan bijvoorbeeld worden gebruikt om vraagpatronen te voorspellen, mogelijke knelpunten in de supply chain te identificeren en voorraadniveaus te optimaliseren. Door gebruik te maken van AI-technologieën kunnen organisaties hun wendbaarheid en reactievermogen op veranderende marktomstandigheden verbeteren en zo de impact van verstoringen en onzekerheden verminderen.

Bovendien kan AI worden gebruikt om veel van de handmatige en tijdrovende taken in de toeleveringsketen en bij inkoop te automatiseren, zodat professionals zich kunnen richten op taken en verantwoordelijkheden die een hoger niveau van kritisch denken en probleemoplossend vermogen vereisen. Dit zal niet alleen de efficiëntie en productiviteit verbeteren, maar professionals ook in staat stellen om meerwaarde aan hun organisaties toe te voegen.

Samenvattend kan worden gesteld dat de rol van AI in de toeleverings- en inkoopindustrie de komende jaren aanzienlijk zal toenemen, omdat organisaties hun wendbaarheid en reactievermogen op veranderende marktomstandigheden willen verbeteren. Door gebruik te maken van de kracht van AI kunnen Supply chain-professionals hun activiteiten optimaliseren, de impact van verstoringen verminderen en meer waarde toevoegen aan hun organisaties.

Alex Broekmeulen

Consultant Supply Chain & Inkoop bij Hays



TECHNOLOGIE

De opkomst van AI-chatbots heeft de manier waarop bedrijven met hun klanten communiceren drastisch veranderd. Met deze nieuwe technologie kunnen bedrijven nu 24/7 klantenondersteuning bieden, communicatieprocessen stroomlijnen en de algehele efficiëntie verhogen. Als gevolg hiervan is de vraag naar professionals in conversational AI engineering, data en AI consulting, ML engineering en AI engineering sterk gestegen.

Conversational AI engineers zijn verantwoordelijk voor het ontwerpen en ontwikkelen van AI-gestuurde chatbots en spraakassistenten die menselijke taal kunnen begrijpen en erop kunnen reageren. Data- en AI-consultants helpen bedrijven om AI-technologieën te integreren in hun activiteiten, terwijl ML-engineers modellen voor machinaal leren bouwen en optimaliseren om de prestaties van AI-systemen te verbeteren. AI-ingenieurs zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen en onderhouden van AI-systemen en -toepassingen.

Om aan deze vraag te voldoen, bieden steeds meer universiteiten en instellingen cursussen en opleidingen aan op het gebied van AI en aanverwante gebieden.

Omdat de vraag naar deze professionals blijft groeien, veranderen veel werkzoekenden hun carrièrepad om te profiteren van de vele mogelijkheden die de sector biedt.

Om aan deze vraag te voldoen, bieden steeds meer universiteiten en instellingen cursussen en opleidingen aan op het gebied van AI en aanverwante gebieden.

Verwacht wordt dat deze trend zich de komende jaren zal voortzetten en dat de AI-industrie een aanzienlijke groei en innovatie zal doormaken.

Florian Hofstee

Hoofd technologie



DE GEKWALIFICEERDE ARBEIDSMARKT



EEN BOODSCHAP VOOR WERKGEVERS EN PROFESSIONALS

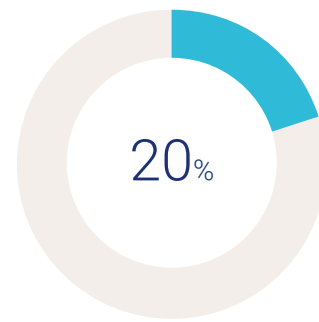
Met veel genoegen presenteren wij de Hays Salarisgids 2024, die mogelijk werd gemaakt door de deelname van talrijke professionals en medewerkers die hun perspectieven, verwachtingen en ambities voor 2024 deelden via anonieme online enquêtes.

De reacties die we ontvingen hielpen ons niet alleen om de veranderende uitdagingen van de arbeidsmarkt te identificeren, maar ook om te anticiperen op de trends die van invloed zullen zijn op de structuur en strategie van duizenden bedrijven die in Nederland actief zijn.

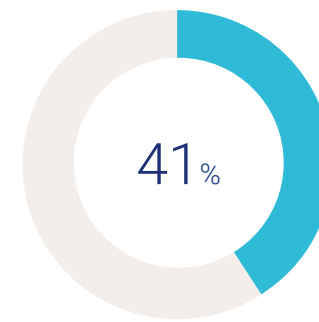
VOORUITZICHTEN VOOR WERKGEVERS EN PROFESSIONALS

De eerste stap is het geven van een kort profiel van alle werkgevers en werknemers die aan ons onderzoek hebben deelgenomen. We presenteren gegevens over hun leeftijdscategorie, geslacht, senioriteit, positie, vakgebied en de kenmerken van het bedrijf waar ze momenteel werken.

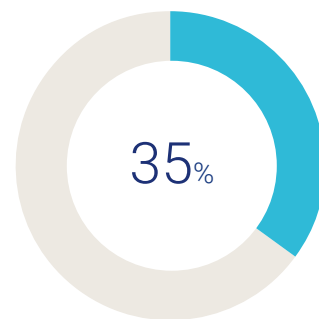
Leeftijdsgroepen



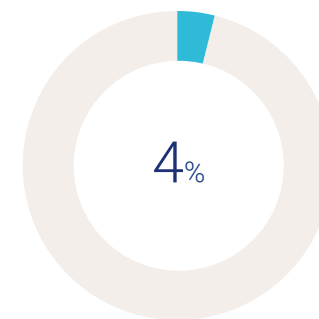
Geboren na 1995



Geboren tussen 1983 en 1995



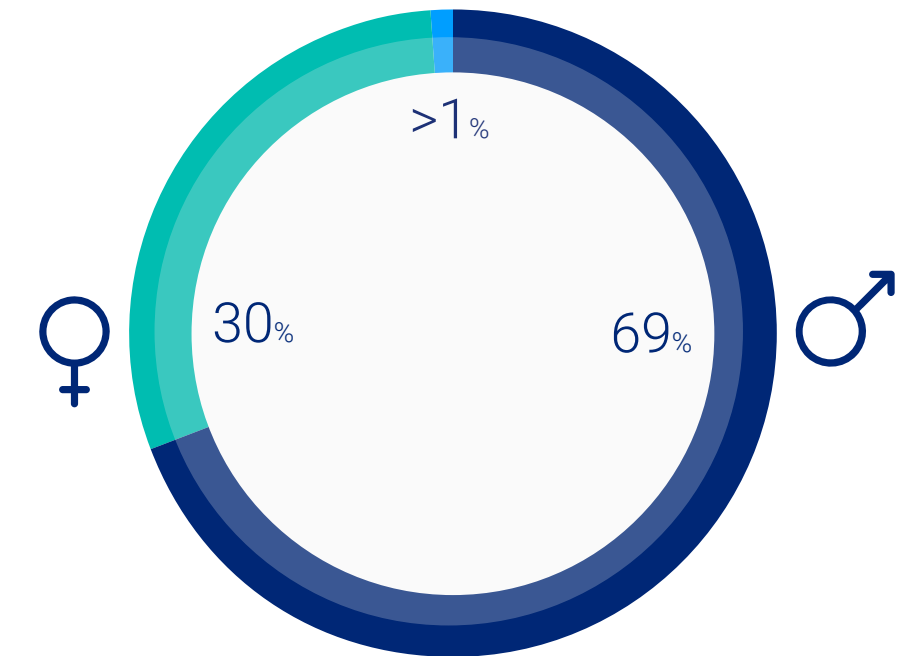
Geboren tussen 1961 en 1982



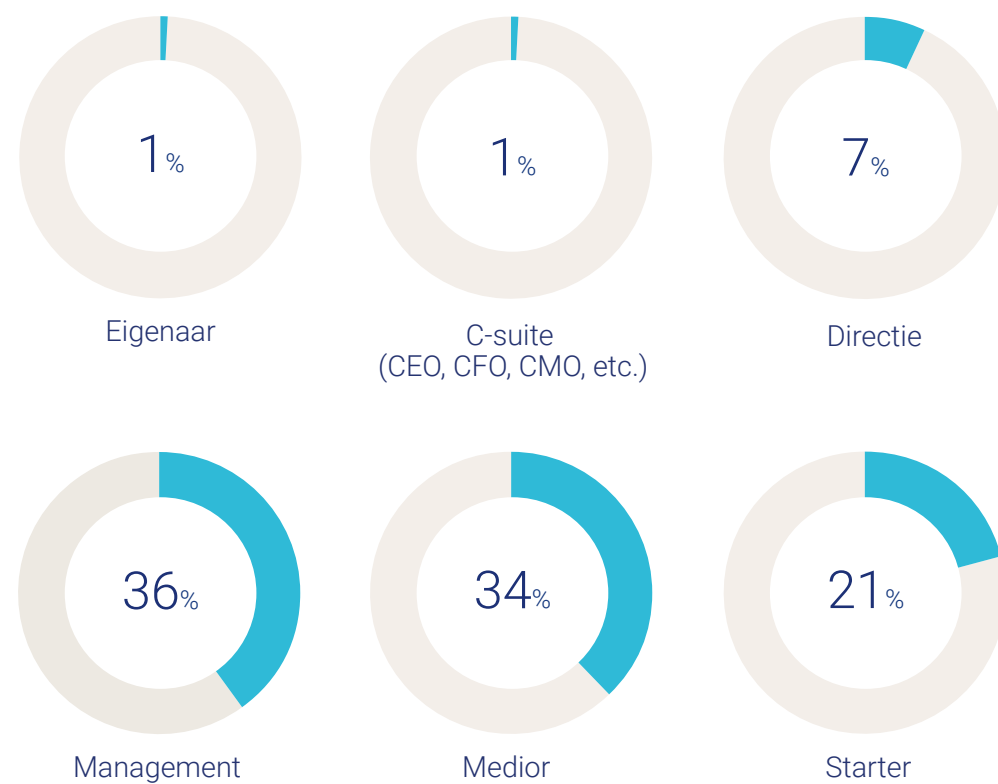
Geboren tussen 1940 en 1960

Geslacht

● Mannelijk ● Vrouwelijk ● Ander



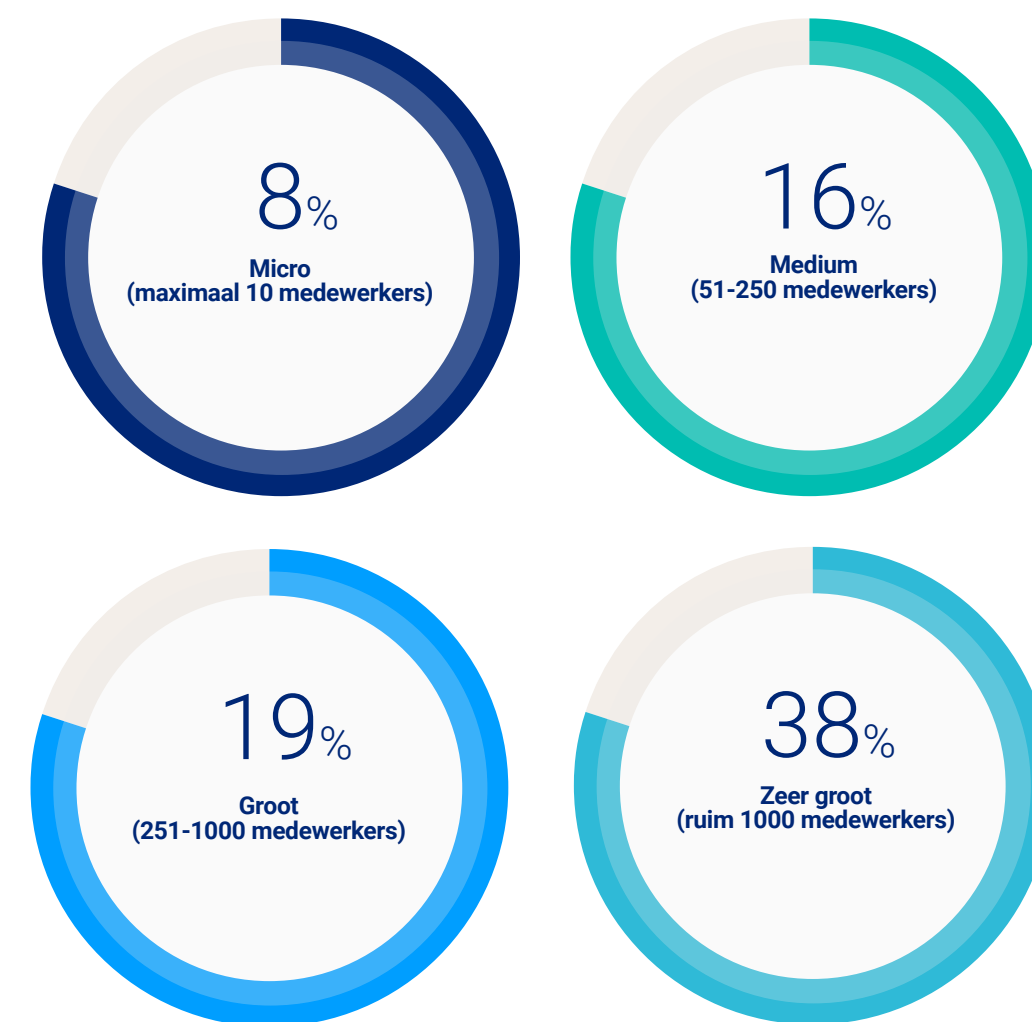
Senioriteit



Industrie

IT (inclusief softwareontwikkeling)	19%
Anders	19%
Engineering	15%
Sales & Marketing	14%
Life Sciences (inclusief farma en medical devices)	13%
Logistiek	6%
Financiële dienstverlening	5%
Bank- en verzekeringswezen	4%
Energie en hernieuwbare energiebronnen	4%
Accounting & Finance	2%

Organisatiegrootte



DE ARBEIDSMARKT

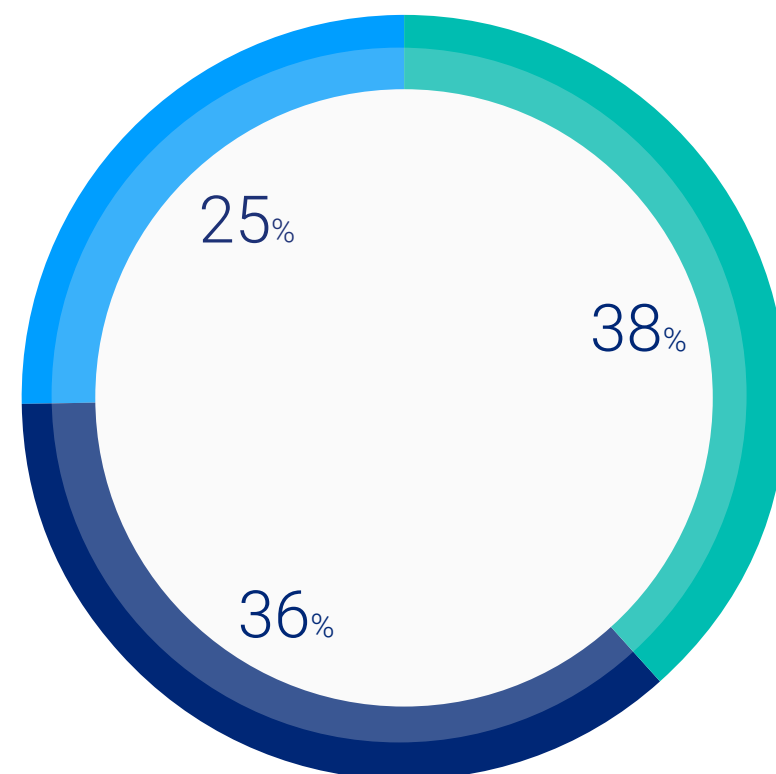


Op de huidige uitdagende arbeidsmarkt, waar de vraag naar hooggekwalificeerde kandidaten extreem hoog is, is het van cruciaal belang om hun behoeften te begrijpen. Daarom hebben we een onderzoek uitgevoerd om een beter inzicht te krijgen in hun verwachtingen, ervaringen en wensen.

Uit de reacties bleek dat een goede werk/prive balans als zeer belangrijk wordt beschouwd, net als trainingsmogelijkheden, persoonlijke ontwikkeling en een positieve werkomgeving. Deze factoren spelen een cruciale rol in de besluitvorming om bij de huidige werkgever te blijven of om op zoek te gaan naar een nieuwe uitdaging elders.

Zien medewerkers ruimte voor loopbaanontwikkeling in hun huidige organisatie?

● Ja ● Nee ● Onzeker



Werknemerstevredenheid

Tevreden

62%

Ontevreden

25%

Zeer tevreden

8%

Zeer ontevreden

4%

Type contract

Vaste arbeidsovereenkomst

71%

Tijdelijke arbeidsovereenkomst

19%

ZZP / Freelance

10%

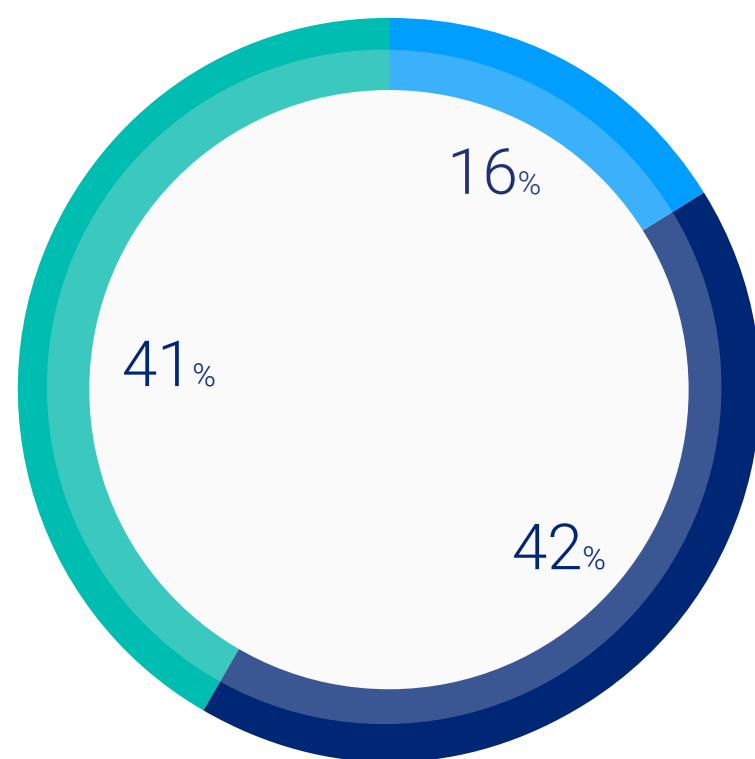


Hebben medewerkers het gevoel dat zij over de juiste vaardigheden beschikken om hun rol te vervullen?

Ja – helemaal mee eens	74%
Ja – enigszins mee eens	24%
Nee – enigszins oneens	1%
Nee – helemaal mee oneens	1%

Vinden medewerkers dat hun salaris de verantwoordelijkheid van hun rol weerspiegelt?

● Ja ● Nee ● Onzeker



De redenen waarom werknemers in 2023 een salariswijziging kregen



De redenen waarom mensen in 2023 van baan veranderden

Salaris te laag	35%
Gebrek aan werkzekerheid	26%
Gebrek aan loopbaanontwikkeling	24%
Slechte balans tussen werk en privé	24%
Gebrek aan leer- en ontwikkelingsmogelijkheden	22%
De reisafstand was te ver	18%
De secundaire voorwaarden waren niet afgestemd op mijn behoeften	16%
Gebrek aan ondersteuning op het gebied van de geestelijke gezondheidszorg	14%
De rol was niet uitdagend genoeg	14%
Anders (gelieve te specificeren):	12%
Gebrek aan mogelijkheden om te reizen	10%
Slechte relatie met leidinggevende	10%
Slechte relatie met collega's	7%
Rol was te uitdagend	5%
Gebrek aan flexibiliteit in werkpatroon	2%
Gebrek aan diversiteit in mijn organisatie of team	1%

De reden dat ze in 2024 van baan zullen veranderen

Gebrek aan mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling	38%
Gebrek aan loopbaanontwikkeling	37%
Salaris te laag	32%
Gebrek aan kansen op de langere termijn	22%
De secundaire voorwaarden sluiten niet aan bij mijn behoeften	16%
Gebrek aan werkzekerheid	16%
De rol is niet uitdagend genoeg	16%
Slechte balans tussen werk en privé	12%
Gebrek aan mogelijkheden om te reizen	11%
Slechte relatie met leidinggevende	8%
De woon-werkafstand is te ver	7%
Gebrek aan diversiteit in mijn organisatie of team	7%
Anders (gelieve te specificeren):	6%
Gebrek aan flexibiliteit in werkpatroon	6%
Einde contract (vanwege contractfunctie/pensionering/boventaligheid)	6%
Gebrek aan ondersteuning op het gebied van de geestelijke gezondheidszorg	5%
Slechte relatie met collega's	2%
Rol is te uitdagend	1%



Wijziging in salaris in 2023

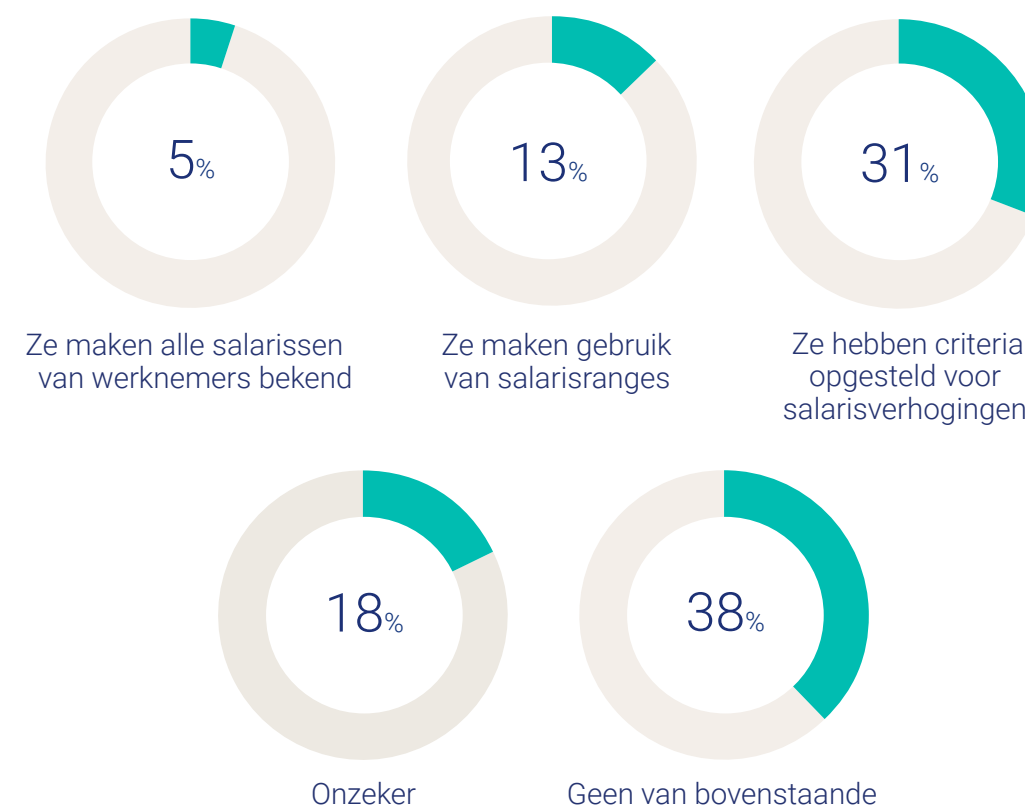
Hetzelfde gebleven	41%
Verhoogd met maximaal 5%	14%
Verhoogd met maximaal 10%	12%
Verhoogd met maximaal 2,5%	10%
Verhoogd met maximaal 15%	9%
Verhoogd met ruim 20%	7%
Verhoogd tot 20%	5%
Verlaagd met maximaal 10%	1%
Verlaagd met maximaal 2,5%	>1%
Verlaagd met maximaal 5%	>1%
Met ruim 10% verlaagd	>1%

Verwachtingen salariswijzigingen in 2024

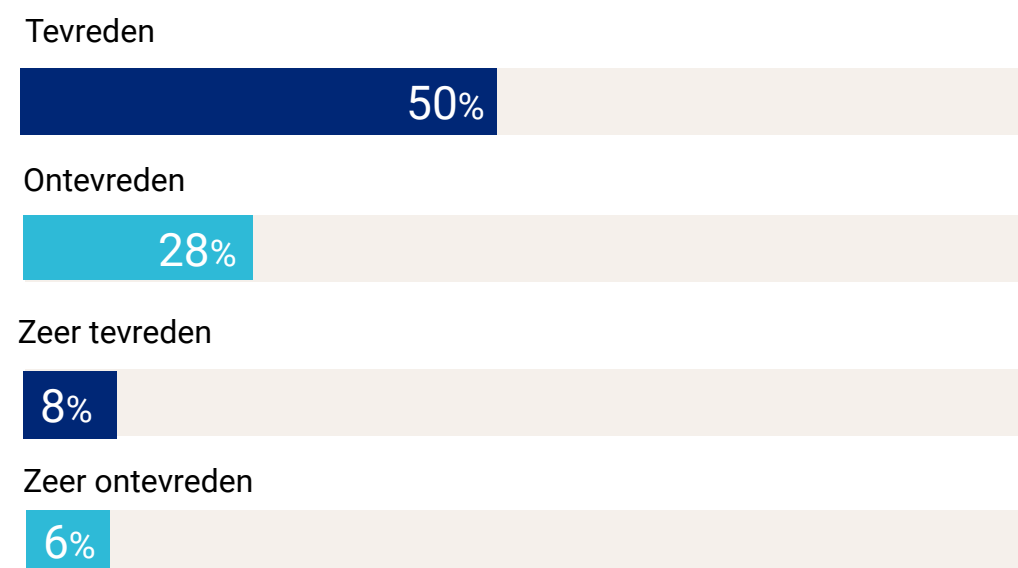
Hetzelfde blijven	23%
Stijging met ruim 20%	21%
Stijging tot 10%	16%
Stijging tot 5%	12%
Stijging tot 20%	9%
Stijging tot 15%	9%
Stijging tot 2,5%	9%
Ik verwacht dat mijn loon zal dalen	2%



Hoe vinden werknemers dat werkgevers laten zien dat zij transparant zijn over salarissen



Salaristevredenheid



Verwacht jij een promotie in 2024?

Ja	29%
Nee	47%
Onzeker	23%

Werkmodel

Volledig kantoorgebaseerd	35%
Hybride (2-3 dagen per week op kantoor)	24%
Ik kan met volledige flexibiliteit werken, vanuit huis of op kantoor	21%
Volledig op afstand	10%
Hybride (4 dagen per week op kantoor)	5%
Hybride (1 dag per week op kantoor)	4%

Belangrijkste werkgeverskwaliteiten

Goede werksfeer	54%
Secundaire voorwaardenpakket	44%
Initiatieven voor loopbaanontwikkeling	43%
Uitdagende rol of projecten	37%
Initiatieven voor een goede werk/privé balans	30%
Baangarantie	27%
Thuiswerken	17%
Locatie	15%
Werkgeversmerk en -reputatie	7%
Diversiteitsinitiatieven	5%
Duurzaamheidsinitiatieven	4%
Initiatieven voor sociale verantwoordelijkheid	2%



Meest gewaardeerde secundaire voorwaarden in 2023

Ziektekostenverzekering of particuliere medische dekking	44%	Verlengd ouderschapsverlof	12%
Reiskostenvergoeding	44%	Sportschool lidmaatschap	12%
Flexibel werken	43%	Psychologische ondersteuning	11%
Pensioenregeling voor werknemers	34%	Cofinanciering van thuishoorapparatuur	9%
Extra vakantiedagen	32%	Financiële steun voor professionele studies	8%
Levensverzekering	24%	Cofinanciering van elektriciteits- of internetrekeningen	7%
Zakelijke computer voor privégebruik	22%	Korting op de producten of diensten van uw organisatie	7%
Maaltijdcheques	22%	Toelagen voor kinderonderwijs	5%
Zakelijke telefoon voor privégebruik	21%	Anders	5%
Leaseauto of autovergoeding	18%	Onbeperkt aantal vakantiedagen	4%
Vergoeding voor eten en drinken	17%	Cofinanciering van aanvullend onderwijs	3%
Aandelen	16%	Cofinanciering van kinderopvang	1%
Leningen voor werknemers	12%		



AI OP HET WERK



De steeds krachtigere rol van AI in verschillende sectoren, zoals de gezondheidszorg, het bankwezen en de transportsector, valt niet te ontkennen.

De zorgen over het verdwijnen van banen als gevolg van de vooruitgang op het gebied van AI zijn echter ook terecht.

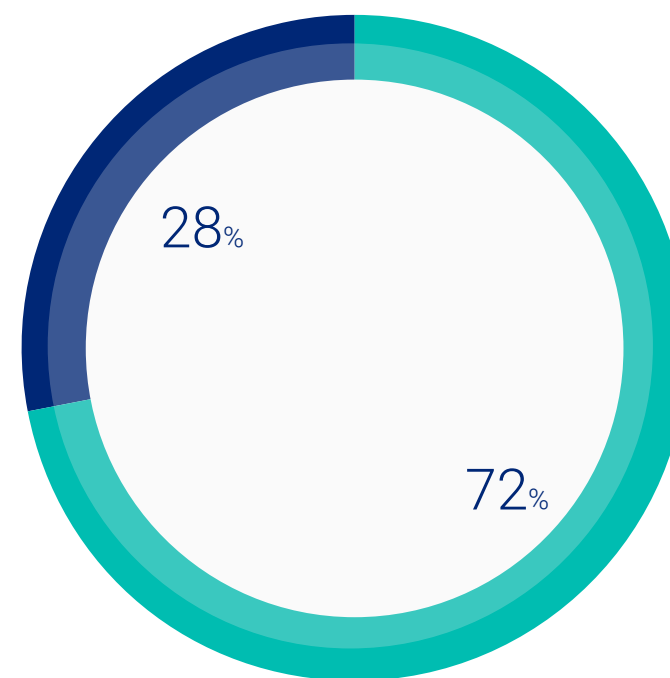
Tijdens de salarissenquête van jaar wilden we de impact van AI op de werkvloer begrijpen.

Hoewel AI de productiviteit aanzienlijk kan verbeteren door taken efficiënt te automatiseren, bestaat de vrees dat dit kan leiden tot werkloosheid en economische instabiliteit. Tegelijkertijd zal de toekomst van AI op de werkplek waarschijnlijk een gezamenlijke inspanning tussen mensen en AI-instrumenten met zich meebrengen. Als AI eentonige of risicovolle taken overneemt kunnen mensen zich concentreren op creatiever en empathischer werk, wat zal leiden tot een meer tevreden en lonende werkomgeving.

De toekomst van het genereren van tekst met AI lijkt bovendien veelbelovend, aangezien de technologie zich blijft ontwikkelen.

Heeft u AI gebruikt in uw rol?

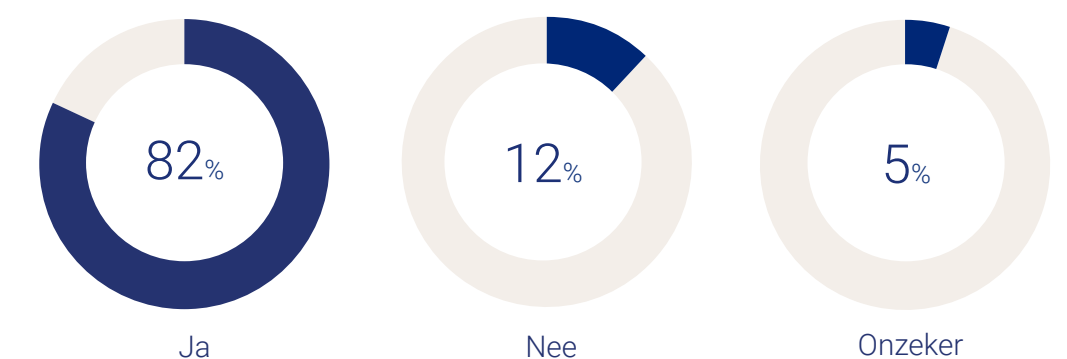
● Ja ● Nee



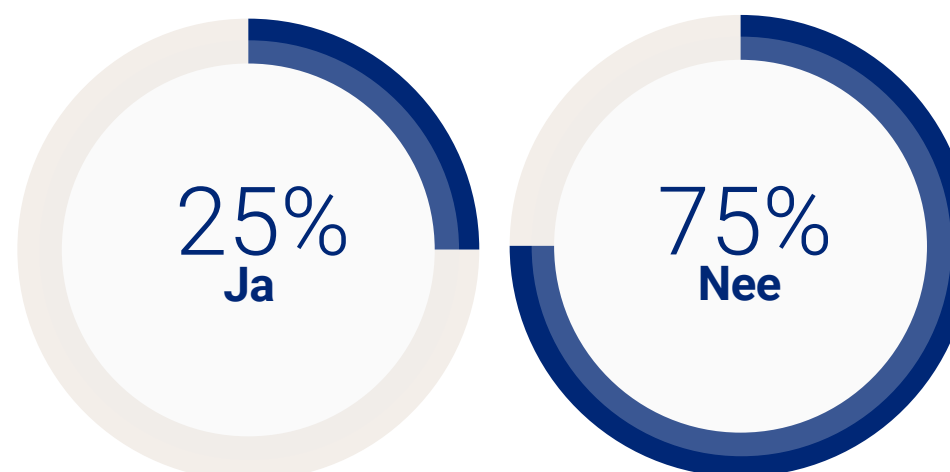
Voordelen van AI-gebruik op de werkplek

Verhoogde productiviteit en efficiëntie	61%
Creativiteit en ideegeneratie	50%
Verminderd risico op menselijke fouten	47%
Hogere kwaliteit van het werk	36%
Verbeterde communicatie en duidelijkheid	28%
Verbeterde besluitvormingsmogelijkheden	20%

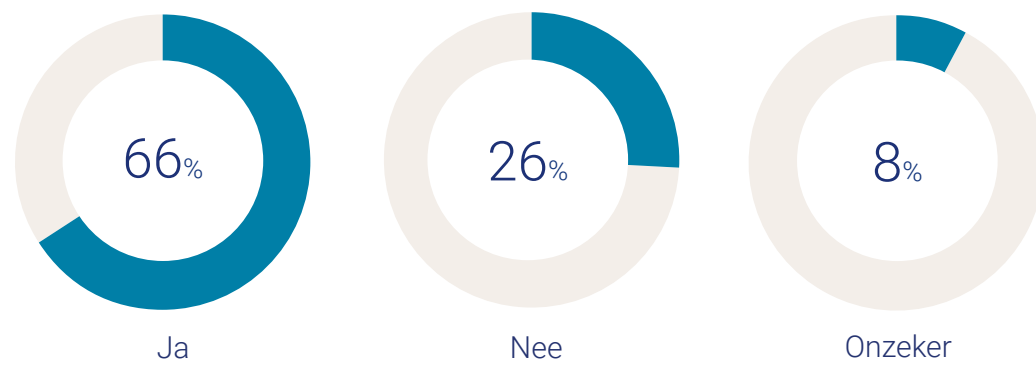
Interesse in AI-bijtscholing



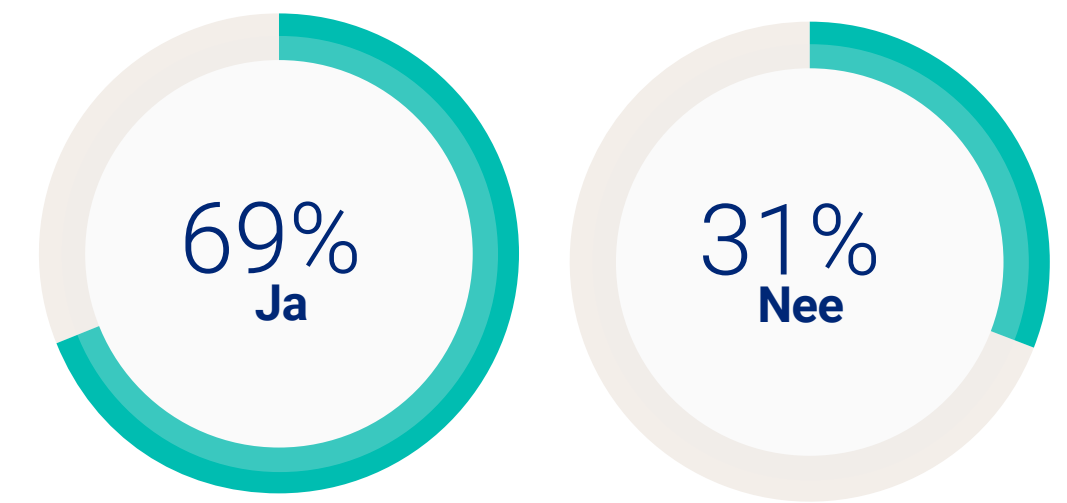
AI-gebruik verboden op de werkplek



AI-kwaliteitsborging op de werkplek



Verandering in carrière als gevolg van AI-voortgang



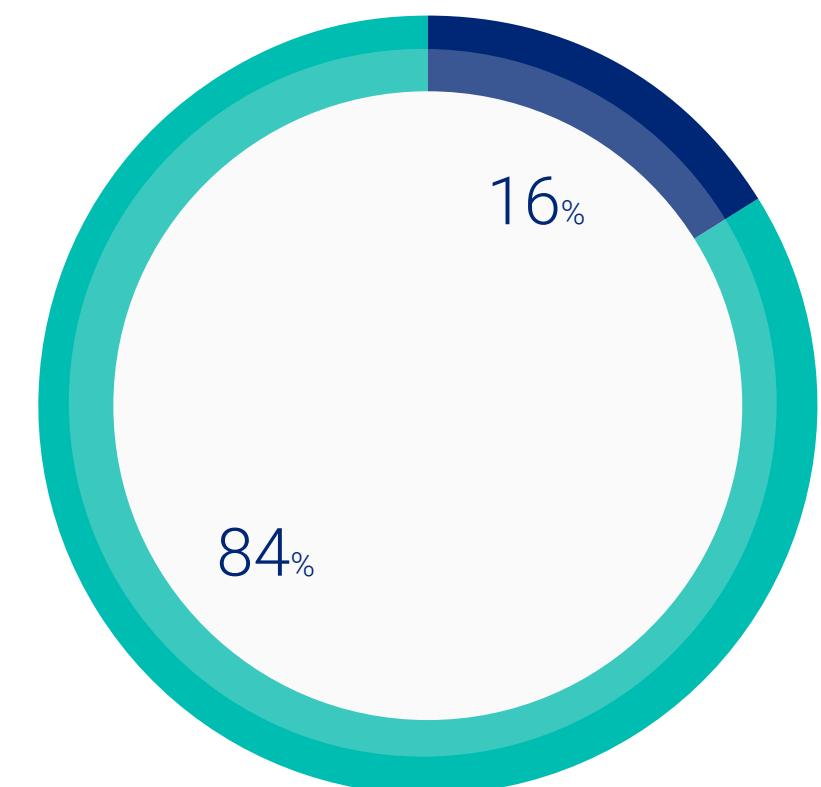
Het gebruik van AI op de werkvloer is zorgwekkend

Behoorlijk bezorgd	39%
Niet erg bezorgd	34%
Erg bezorgd	18%
Helemaal niet bezorgd	8%



Rolspecifieke AI-training op de werkplek

● Ja ● Nee

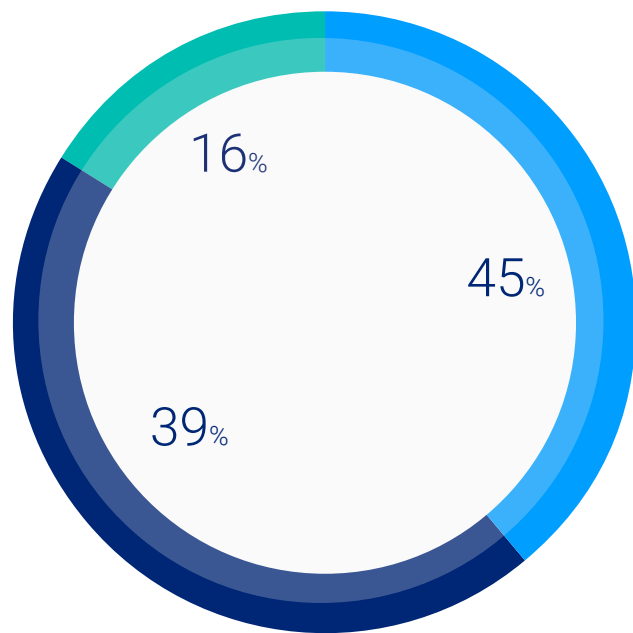


AI - WERVING



Aanmoediging van AI-gebruik op de werkplek

● Ja ● Nee ● Onzeker



Problemen met AI-gebruik op de werkplek

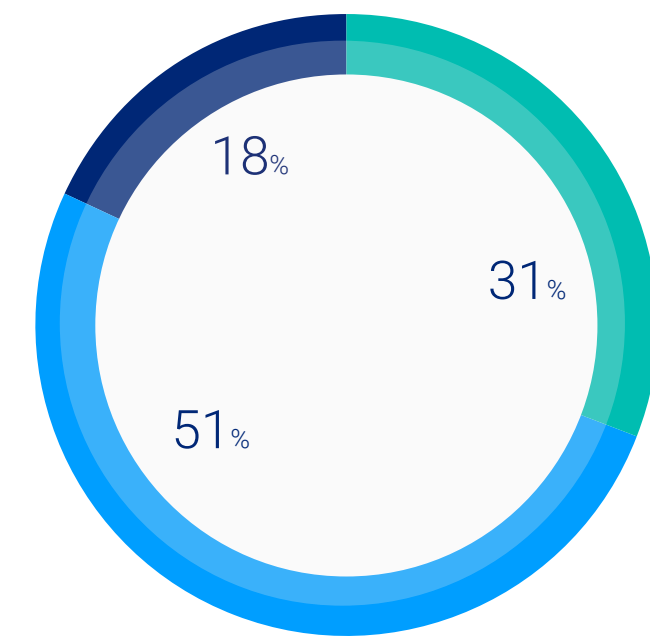
Veiligheidsrisico's	39%
Zorgen over privacy	31%
Ethische en juridische overwegingen	28%
Zorgen over intellectueel eigendom	27%
Kwaliteitscontrole	27%
Zie de voordelen niet	21%
Onzeker	21%
Naleving van de regelgeving	20%
Gebrek aan training en ondersteuning	20%
Impact op bestaand personeelsbestand	3%

Oplossingen voor negatieve impact op de werkplek

Onzeker	41%
We overwegen nog steeds de implicaties van AI-gebruik voordat we actie ondernemen	25%
We maken medewerkers bewust van ons huidige/toekomstige AI-beleid	16%
Wij bieden bij- en omscholingsprogramma's aan voor medewerkers	15%

AI-impact op werving

● Verhoogde werkgelegenheidskansen
 ● Verminderde kansen op werk
 ● Geen significant verschil



PERSONEELSOPLOSSINGEN



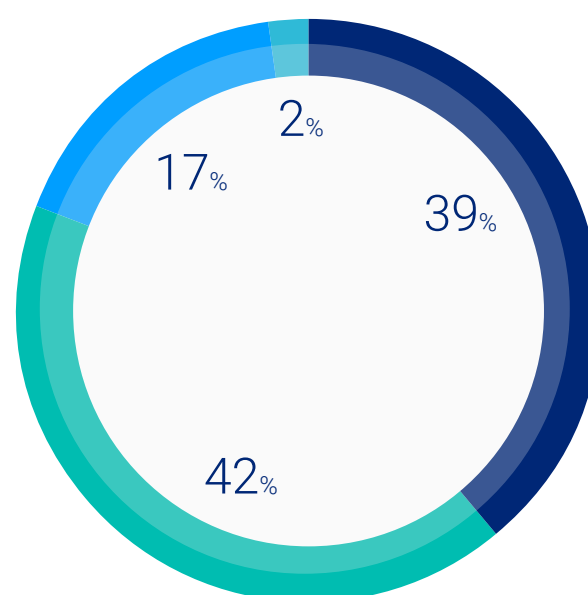
We hebben ook werkgevers ondervraagd om inzicht te krijgen in hun visie op de arbeidsmarkt en om het potentieel van de beroepsbevolking in Nederland te verkennen. We onderzochten of er ruimte is voor uitbreiding en of loopbaan- of persoonlijke ontwikkeling op de huidige agenda van werkgevers staat.

Het rapport analyseert belangrijke trends op de arbeidsmarkt, zoals de digitale revolutie en de flexibilisering van werk. Het benadrukt de noodzaak om de sociale en economische waarde ervan te erkennen en om de juiste beleidsreacties in werking te stellen.

Concluderend kan worden gesteld dat hoewel de toekomst van werk in Nederland onzeker en uitdagend is, er een groeiend bewustzijn is van het belang van goed werk. Er wordt moeite gedaan om cruciale arbeidsmarkttrends en hun implicaties te begrijpen, zoals het potentieel voor uitbreiding en de aandacht van werkgevers voor carrière- en persoonlijke ontwikkeling.

Mijn organisatie beschikt over de relevante vaardigheden

● Ja - sterk ● Ja - lichtelijk ● Nee - sterk ● Nee - lichtelijk



Beschikbare training en opleiding voor werknemers

Interne trainingen (online)	52%
Extern gegeven trainingen (fysiek)	39%
Gecertificeerde cursussen	39%
Begeleiding	37%
Extern gegeven trainingen (online)	36%
Momenteel bieden wij geen trainingen aan	7%



Uitdagingen bij het bereiken van doelen

Tekort aan geschoolde professionals op de markt	24%
De organisatiefinanciën of budgetten zijn beperkt	19%
Op de hoogte blijven van technologische innovatie	17%
Moeite om ons huidige personeelsbestand te behouden	10%
Stijgende kosten voor bedrijven	10%
Ik weet het niet	6%
Stijgende kosten van levensonderhoud voor het personeel	5%
Tekort aan beschikbare kandidaten op managementniveau	4%
Tekort aan afgestudeerden en jonge mensen die de arbeidsmarkt betreden	4%

HR-investeringen in 2024

Behoud van medewerkers	40%
Organisatiestructuren aanpassen	33%
Werving van medewerkers	32%
Automatisering van processen	25%
Waardepropositie voor werkgevers / Employer Branding	24%
Digitalisering van processen	19%
AI implementeren in processen	14%
Interne mobiliteitsprogramma's	9%
Ik weet het niet	7%
Wij kunnen niet investeren	2%

Werkmodel

Hybride (2-3 dagen per week op kantoor)	34%
Volledig kantoorgebaseerd	32%
Medewerkers kunnen met volledige flexibiliteit werken, vanuit huis of op kantoor	14%
Hybride (4 dagen per week op kantoor)	13%
Hybride (1 dag per week op kantoor)	4%



Salariswijziging in 2024

Stijging tot 5%	27%
Stijging tot 10%	20%
Hetzelfde blijven	14%
Stijging tot 2,5%	11%
Stijging tot 15%	11%
Stijging met ruim 20%	9%
Stijging tot 20%	6%
Vermindering tot 5%	>1%
Vermindering tot 10%	>1%

Transparency for salary in 2024



Aanpak recruitmentuitdagingen

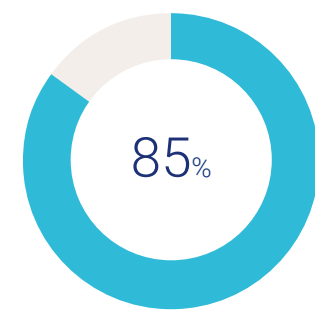
Versterking van ons werkgeversmerk	49%
Vaker recruitmentbureaus gebruiken	34%
Het bij- en omscholen van het bestaande personeelsbestand	32%
Vaker internationaal werven	29%
Het stimuleren van een diverser aanbod van sollicitanten	28%
Het gebruiken of opzetten van gedeelde servicecentra	20%
Het aanbod van werken op afstand vergroten	17%
Conversie van parttime naar fulltime aanbieden	11%
Geen van bovenstaande	11%



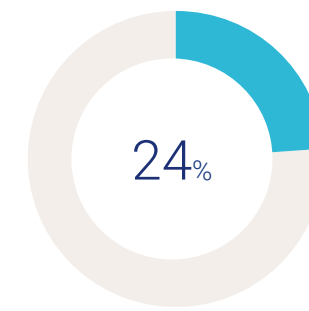
Strategische doelstellingen in 2024

Onze bedrijfswinst verhogen	49%
Onze omzet verhogen	37%
Breng duurzaamheid tot stand	32%
Stabiliseer onze kernactiviteiten	30%
Genereer innovaties	29%
Marktaandeel winnen	27%
Versterk de sociale verantwoordelijkheid	19%
Productportfolio uitbreiden	18%
Het vergroten van milieuvriendelijke activiteiten	17%
Vergroot het concurrentievermogen	15%
Vergroot de diversiteit in het bedrijf	13%
Verhoog het prestige	7%
Ik ben er niet zeker van	2%

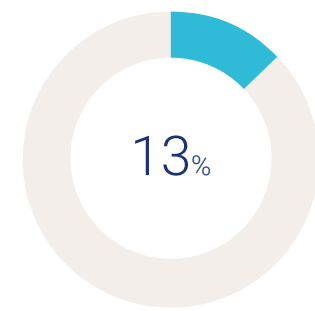
Type functies in 2024



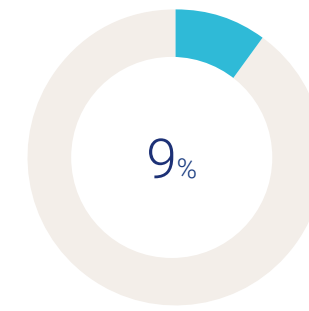
Vaste medewerkers



Tijdelijk contract medewerkers



Freelancers en/of aannemers



Wij zijn niet van plan aanwerven



Verandering van carrière vanwege vooruitgang

Er is een tekort aan geschoolde professionals	46%
Over het geheel genomen zijn er meer kandidaten die solliciteren dan in het verleden	29%
De concurrentie van andere werkgevers is zeer hevig	24%
Er is een algemeen tekort aan kandidaten	24%
Het aanbod van vakbekwame professionals is voldoende	19%
Alle kandidaten hebben onrealistische salariseisen	19%
Het totale personeelsaanbod is voldoende	18%
Het aantal instapkandidaten is voldoende	16%
Immigratiebeperkingen beperken onze talentenpool	11%
Er is een tekort aan starters	9%
Geen van bovenstaande	2%

ACCOUNTING & FINANCE HET KANDIDAAT-TEKORTJAAR

We worden momenteel geconfronteerd met een interessante paradox op de arbeidsmarkt. Ondanks dat we technisch gezien in een recessie zitten in de eerste twee kwartalen van 2023, is er een groot tekort aan kandidaten. De Nederlandse economie heeft een marginale economische krimp laten zien, zoals het CBS op 16 augustus 2023 meldde. Hoewel Nederland technisch gezien in een recessie is beland, kan deze marginale min worden toegeschreven aan een vroeg herstel van de Nederlandse economie van de gevolgen van de Covid, in vergelijking met andere Europese economieën, die nu zijn gestagneerd. Daarnaast hebben we in het eerste en tweede kwartaal van dit jaar hogere winsten in de financiële dienstverlening waargenomen dan in hetzelfde kwartaal van vorig jaar. Al deze marktontwikkelingen hebben invloed op het personeelsbestand.

MEER EN MINDER AANGEVRAAGDE PROFIELEN

De vraag naar functies waarbij gegevens worden ingevoerd en dossiers worden bijgehouden, zal naar verwachting afnemen. Daarentegen zal de vraag naar professionals met expertise in International Financial Reporting Standards (IFRS) en professionals met ervaring in ESG-financiën (Environmental, Social en Governance) blijven toenemen.

2024 ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN

We verwachten dat de tekorten op de arbeidsmarkt zullen aanhouden tot 2024. We geloven echter ook dat de impact van de marginale recessie geleidelijk een evenwicht zal vinden. De huidige situatie op de arbeidsmarkt is een complex samenspel van verschillende factoren, waaronder economische omstandigheden, demografische verschuivingen en technologische vooruitgang.

Naarmate de economie zich herstelt van de gevolgen van de pandemie, verwachten we dat er een geleidelijke verschuiving zal plaatsvinden in de dynamiek van het personeelsbestand, met een grotere nadruk op vaardigheden en expertise waar veel vraag naar is. In deze context is het essentieel voor werkzoekenden om op de hoogte te blijven van de nieuwste trends en ontwikkelingen in hun vakgebied en hun vaardigheden voortdurend bij te schaven om concurrerend te blijven op de arbeidsmarkt.



Tom Schraeverus
Manager Accounting
& Finance bij Hays

Rekruteringsdynamiek

Meest gevraagde profielen
Financieel Controleur
Accountant
Bedrijfscontroller

Moeilijkst te vinden
Kredietbeheerder
Salarisadministratie Specialist
Financieel Analist



SALARISPROFIELEN

FINANCIAL MARKETS

Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
Internal/External Auditor	0-3 years	-	-	€ 55.000
	3-6 years	€ 55.000	€ 67.500	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 102.500	€ 125.000
Compliance Officer	0-3 years	-	-	€ 55.000
	3-6 years	€ 55.000	€ 67.500	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 100.000	€ 120.000
Risk Manager	0-3 years	-	-	€ 65.000
	3-6 years	€ 65.000	€ 75.000	€ 85.000
	6+ years	€ 85.000	€ 107.500	€ 130.000
Accountant RA	0-3 years	-	-	€ 60.000
	3-6 years	€ 65.000	€ 77.500	€ 90.000
	6+ years	€ 90.000	€ 110.000	€ 130.000
Finance Manager	0-3 years	-	-	€ 50.000
	3-6 years	€ 50.000	€ 57.500	€ 65.000
	6+ years	€ 65.000	€ 82.500	€ 100.000
Reporting Specialist	0-3 years	-	-	€ 55.000
	3-6 years	€ 55.000	€ 67.500	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 87.500	€ 95.000
Business Controller	0-3 years	-	-	€ 55.000
	3-6 years	€ 55.000	€ 62.500	€ 70.000
	6+ years	€ 70.000	€ 105.000	€ 140.000
Financial Controller	0-3 years	-	-	€ 55.000
	3-6 years	€ 55.000	€ 62.500	€ 70.000
	6+ years	€ 70.000	€ 90.000	€ 110.000
Finance Director	0-3 years	-	-	€ 80.000
	3-6 years	€ 80.000	€ 105.000	€ 130.000
	6+ years	€ 130.000	-	-
CFO	0-3 years	-	-	€ 85.000
	3-6 years	€ 85.000	€ 117.500	€ 150.000
	6+ years	€ 150.000	-	-

ACCOUNTING & FINANCE

Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
Financial Controller	0-3 years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	3-6 years	€ 48.000	€ 54.000	€ 60.000
	6+ years	€ 50.000	€ 65.000	€ 80.000
Business Controller	0-3 years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	3-6 years	€ 48.000	€ 54.000	€ 60.000
	6+ years	€ 50.000	€ 65.000	€ 80.000
Finance Manager	0-3 years	€ 60.000	€ 75.000	€ 90.000
	3-6 years	€ 65.000	€ 85.000	€ 105.000
	6+ years	€ 70.000	€ 95.000	€ 120.000
Accountant	0-3 years	€ 40.000	€ 50.000	€ 60.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 57.500	€ 70.000
	6+ years	€ 50.000	€ 65.000	€ 80.000
Payroll Specialist	0-3 years	€ 40.000	€ 55.000	€ 70.000
	3-6 years	€ 47.500	€ 66.250	€ 85.000
	6+ years	€ 55.000	€ 77.500	€ 100.000
Treasury	0-3 years	€ 40.000	€ 55.000	€ 70.000
	3-6 years	€ 47.500	€ 66.250	€ 85.000
	6+ years	€ 55.000	€ 77.500	€ 100.000
Business Analyst	0-3 years	€ 40.000	€ 50.000	€ 60.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 57.500	€ 70.000
	6+ years	€ 50.000	€ 65.000	€ 80.000
Financial Analyst	0-3 years	€ 40.000	€ 50.000	€ 60.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 57.500	€ 70.000
	6+ years	€ 50.000	€ 65.000	€ 80.000
AP Specialist	0-3 years	€ 35.000	€ 47.500	€ 60.000
	3-6 years	€ 40.000	€ 55.000	€ 70.000
	6+ years	€ 45.000	€ 62.500	€ 80.000
AR Specialist	0-3 years	€ 32.400	€ 38.900	€ 45.400
	3-6 years	€ 38.900	€ 45.350	€ 51.800
	6+ years	€ 42.000	€ 50.150	€ 58.300



ENGINEERING CULTURELE FIT - DE UITDAGING

Er is een merkbare verandering opgetreden in de behoeften en verwachtingen van klanten als reactie op de snel veranderende marktdynamiek. Ze geven nu voorrang aan het vinden van professionals die niet alleen over de nodige technische vaardigheden beschikken, maar ook cultureel sterk bij hun organisatie passen. Daarnaast zien we een groeiende trend om hoogopgeleide professionals voor de lange termijn te behouden, omdat bedrijven de waarde inzien van het investeren in hun personeel en het opbouwen van een robuuste talentpijlijn.

Het is essentieel om het juiste talent te identificeren en te matchen met de juiste organisatie. Recruitment consultants zetten zich in om klanten de best mogelijke service te bieden om aan hun veranderende behoeften te voldoen.

MEER EN MINDER AANGEVRAAGDE PROFIELEN

Ondanks de uitdagingen om de juiste kandidaat te vinden voor ingenieursfuncties, is het essentieel om de nodige tijd en middelen te investeren om toptalent te identificeren en aan te trekken. Uiteindelijk kunnen succesvolle wervingsinspanningen op het gebied van engineering leiden tot betere organisatorische prestaties, meer innovatie en een betere productkwaliteit.

Als recruitment consultant begrijpen we hoe belangrijk het is om hoogopgeleide engineering professionals aan de juiste organisaties te koppelen en zetten we ons in om onze klanten een uitzonderlijke service te bieden om aan hun unieke wervingsbehoeften te voldoen.

2024 ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN

De huidige arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door grote onzekerheid en onvoorspelbaarheid, aangezien bedrijven worstelen met de aanhoudende impact van de COVID-19 pandemie en andere economische factoren.

Een trend die zich de afgelopen maanden heeft voorgedaan is een verschuiving naar het inhuren van meer ervaren professionals, omdat bedrijven risico's willen minimaliseren en ervoor willen zorgen dat ze over de nodige expertise beschikken om succesvol door deze uitdagende tijden te navigeren.

Dit heeft geresulteerd in een afname van het aantal beschikbare junior posities, omdat bedrijven de voorkeur geven aan kandidaten met een bewezen staat van dienst in hun vakgebied.



Marc Bekker
Manager Engineering
bij Hays

Rekruteringsdynamiek

Meest gevraagde profielen

Technical Operators
Manual Operators
Onderhoudsmonteur WTB

Moeilijkst te vinden

Project Engineer
Onderhoudsmonteur E
Teamleider Productie



SALARISPROFIELEN

ENGINEERING

Functie

Functie	Ervaring	Min	Medium	Max
Maintenance Manager	0-3 years	€ 65.000	€ 70.000	€ 75.000
	3-6 years	€ 75.000	€ 82.500	€ 90.000
	6+ years	€ 90.000	€ 97.500	€ 105.000
Operations Manager	0-3 years	€ 75.000	€ 77.500	€ 80.000
	3-6 years	€ 80.000	€ 90.000	€ 100.000
	6+ years	€ 100.000	€ 110.000	€ 120.000
Engineering Manager	0-3 years	€ 70.000	€ 77.500	€ 85.000
	3-6 years	€ 85.000	€ 92.500	€ 100.000
	6+ years	€ 100.000	€ 107.500	€ 115.000
Process Engineer	0-3 years	€ 50.000	€ 57.500	€ 65.000
	3-6 years	€ 65.000	€ 72.500	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 87.500	€ 95.000
Project Engineer	0-3 years	€ 50.000	€ 57.500	€ 65.000
	3-6 years	€ 65.000	€ 72.500	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 87.500	€ 95.000
QESH Manager	0-3 years	€ 65.000	€ 70.000	€ 75.000
	3-6 years	€ 75.000	€ 85.000	€ 90.000
	6+ years	€ 90.000	€ 100.000	€ 115.000
HSE Officer	0-3 years	€ 35.000	€ 40.000	€ 45.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	6+ years	€ 55.000		

Functie

Functie	Ervaring	Min	Medium	Max
HSE Coordinator	0-3 years	€ 37.000	€ 42.000	€ 48.000
	3-6 years	€ 48.000	€ 53.000	€ 58.000
	6+ years	€ 58.000	€ 65.000	€ 70.000
QA/QC Engineer	0-3 years	€ 40.000	€ 42.500	€ 45.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	6+ years	€ 60.000	€ 65.000	€ 70.000
Team Lead Production	0-3 years	€ 45.000	€ 47.000	€ 49.000
	3-6 years	€ 50.000	€ 52.000	€ 54.000
	6+ years	€ 55.000	€ 57.500	€ 60.000
Technical Support Engineer	0-3 years	€ 45.000	€ 47.000	€ 49.000
	3-6 years	€ 50.000	€ 52.000	€ 54.000
	6+ years	€ 55.000	€ 57.500	€ 60.000
Service Engineer	0-3 years	€ 37.000	€ 42.000	€ 48.000
	3-6 years	€ 48.000	€ 53.000	€ 58.000
	6+ years	€ 53.000	€ 60.000	€ 65.000
Monteur TD	0-3 years	€ 35.000	€ 40.000	€ 45.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	6+ years	€ 55.000	€ 60.000	€ 65.000
Operator	0-3 years	€ 35.000	€ 38.000	€ 41.000
	3-6 years	€ 38.000	€ 41.000	€ 44.000
	6+ years	€ 41.000	€ 44.000	€ 47.000



HR & WETGEVING DE WERELD VAN PERSONEELSZAKEN & JURIDISCHE ZAKEN

Werkgevers zijn steeds kritischer geworden in hun selectie van kandidaten vanwege recente ervaringen waarbij werknemers werden aangenomen voor functies hoewel ze niet volledig aan de eisen voldeden. Dit is het gevolg van een tekort aan Nederlandstalige kandidaten op de markt. Klanten zijn dan ook kritischer geworden in hun beoordeling van sollicitanten.

Aan de andere kant zijn werkzoekenden steeds vaker op zoek naar deeltijdse werkregelingen en hogere salarissen die misschien niet overeenkomen met de arbeidsethos en salarisstructuren van sommige organisaties.

Dit vormt een uitdaging voor beide partijen, aangezien werkgevers toptalent proberen aan te trekken en te behouden en tegelijkertijd een evenwicht proberen te vinden tussen de behoeften van de organisatie en de budgettaire beperkingen.

MEER EN MINDER AANGEVRAAGDE PROFIELEN

De werving van middenkaderprofessionals, met 3 tot 7 jaar werkervaring, wordt steeds uitdagender. Dergelijke functies vereisen een aanzienlijke hoeveelheid operationeel werk, wat kandidaten niet langer aantrekkelijk vinden. In plaats daarvan willen ze in een meer strategische hoedanigheid werken en HR-projecten en -initiatieven leiden.

Als gevolg daarvan heeft de functietitel van HR Business Partner iets van zijn aantrekkingskracht verloren en verwachten zelfs starters deze titel te krijgen. Daarom is het belangrijk om je te richten op de verantwoordelijkheden van de functie in plaats van alleen op de functietitel. Sommige bedrijven hebben functiebeschrijvingen ontwikkeld die rigide gebonden zijn aan specifieke functietitels, wat het moeilijker kan maken om het juiste talent aan te trekken.

Daarnaast blijft het een uitdaging om vaste recruiters aan te trekken, aangezien velen de afgelopen jaren hebben gekozen om als zelfstandige professionals te werken. Door de uitdagende interimmarkt zijn sommige voormalige interimmers nu op zoek naar een vaste baan. Klanten moeten echter meer bieden dan alleen rekruteringsmogelijkheden, want kandidaten voelen zich aangetrokken tot bedrijven met een sterke employer branding, uitdagende projecten en ontwikkelingsmogelijkheden.

2024 ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN

In de afgelopen jaren is er binnen Human Resources (HR) een trend waarneembaar naar een toename van interimmers. Deze verschuiving is het gevolg van verschillende factoren, waaronder de behoefte aan flexibiliteit en het verlangen naar een verscheidenheid aan ervaringen. Deze trend heeft echter ook geleid tot een tekort aan vaste HR-professionals, waardoor het voor organisaties een steeds grotere uitdaging wordt om toptalent aan te trekken en te behouden.

Om deze uitdaging aan te gaan, groeit de hoop dat IN 2024 meer interim-kandidaten zullen kiezen voor een vaste aanstelling. Dit zou bedrijven een stabiel personeelsbestand bieden en HR-professionals in staat stellen langdurige relaties op te bouwen met de organisatie. Bovendien kunnen HR-professionals zo een beter inzicht krijgen in de cultuur en waarden van de organisatie, wat cruciaal is voor effectief talentmanagement en werknemersbetrokkenheid.

Hoewel het moeilijk te voorspellen is hoe de markt zich zal ontwikkelen, zijn er verschillende stappen die bedrijven kunnen nemen om HR-professionals aan te trekken en te behouden. Deze stappen omvatten het aanbieden van concurrerende salarissen en voordelen, het bieden van mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en het creëren van een positieve werkomgeving die het welzijn van werknemers benadrukt. Door deze stappen te nemen, kunnen bedrijven ervoor zorgen dat ze het talent hebben dat ze nodig hebben om te slagen in een steeds competitiever bedrijfsklimaat.



Sandra Boerekamp
Senior Consultant Partner,
Headhunter (HR & Juridisch)

Rekruteringsdynamiek

Meest gevraagde profielen
Hr Adviseur (nederlandstalig)
HR Zakenpartner
HR Medewerker/Ambtenaar

Moeilijkst te vinden
HR Adviseur (nederlandstalig)
HR Zakenpartner
HR Medewerker/Officier
Werver



SALARISPROFIELEN

HR

Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
HR Administrator	0-3 years	€ 32.400	€ 38.700	€ 45.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000
	6+ years	€ 60.000	€ 65.000	€ 69.000
Junior HR Advisor	0-3 years	€ 32.400	€ 40.000	€ 47.000
	3-6 years	€ 48.000	€ 50.000	€ 55.000
	6+ years	-	-	-
HR Advisor	0-3 years	€ 32.400	€ 40.000	€ 47.000
	3-6 years	€ 47.000	€ 51.000	€ 55.000
	6+ years	€ 60.000	€ 70.000	€ 78.000
Junior HR Business Partner	0-3 years	€ 32.400	€ 39.700	€ 47.000
	3-6 years	€ 47.000	€ 51.000	€ 55.000
	6+ years	-	-	-
HR Business Partner	0-3 years	€ 50.000	€ 54.000	€ 60.000
	3-6 years	€ 55.000	€ 67.500	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 100.000	€ 120.000
European HR Business Partner	0-3 years	€ 50.000	€ 60.000	€ 75.000
	3-6 years	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 102.500	€ 125.000
Recruiter	0-3 years	€ 30.000	€ 38.000	€ 46.000
	3-6 years	€ 46.000	€ 53.000	€ 60.000
	6+ years	€ 60.000	€ 65.000	€ 75.000
Career Advisor	0-3 years	€ 39.000	€ 42.500	€ 46.000
	3-6 years	€ 46.000	€ 53.000	€ 60.000
	6+ years	€ 60.000	€ 71.000	€ 82.000
HR Director	0-3 years	€ 85.000	€ 100.000	€ 120.000
	3-6 years	€ 100.000	€ 110.000	€ 130.000
	6+ years	€ 90.000	€ 120.000	€ 150.000
European HR Director	0-3 years	€ 85.000	€ 100.000	€ 120.000
	3-6 years	€ 110.000	€ 115.000	€ 140.000
	6+ years	€ 100.000	€ 130.000	€ 160.000

LEGAL

Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
Legal Counsel	0-3 years	€ 38.880	€ 42.440	€ 46.000
	3-6 years	€ 46.000	€ 70.000	€ 80.000
	6+ years	€ 75.000	€ 90.000	€ 100.000
Legal Director	0-3 years	-	-	-
	3-6 years	100000	€ 120.000	€ 150.000
	6+ years	€ 120.000	€ 140.000	€ 160.000
Jurist Labour Law	0-3 years	€ 38.880	€ 40.000	€ 46.000
	3-6 years	€ 46.000	€ 63.000	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 100.000	€ 150.000
Privacy Officer	0-3 years	€ 38.880	€ 42.440	€ 46.000
	3-6 years	€ 46.000	€ 63.000	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 100.000	€ 150.000

LIFE SCIENCES THE SIDE EFFECTS

2023 is een jaar van grote veranderingen op de arbeidsmarkt gebleken. Grote multinationale organisaties in Nederland zijn gedwongen om moeilijke beslissingen te nemen als gevolg van verschillende factoren, zoals tegenvallende verkoopresultaten, afgekeurde producten door gezondheidsautoriteiten (EMA & FDA) en het heersende economische klimaat. Als gevolg hiervan hebben veel organisaties rigoureuze maatregelen genomen, zoals het sluiten of verkopen van vestigingen en ingrijpende reorganisaties.

Dit heeft geleid tot een aanzienlijke verschuiving op de arbeidsmarkt, waar veel hoogopgeleide professionals nu op zoek zijn naar een nieuwe baan. De beschikbaarheid van dergelijke professionals heeft een unieke situatie op de markt gecreëerd, waarbij bedrijven toegang hebben tot een pool van getalenteerde kandidaten. Hierdoor is echter ook de concurrentie tussen organisaties toegenomen om toptalent aan te trekken en te behouden.

Gezien dit scenario moeten bedrijven effectieve strategieën ontwikkelen om de beste kandidaten aan te trekken en te behouden. Denk hierbij aan het aanbieden van concurrerende salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden, het bieden van mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en het creëren van een positieve werkomgeving die het welzijn van werknemers bevordert. Op deze manier kunnen bedrijven zichzelf positioneren als aantrekkelijke werkgevers en hun succes op lange termijn verzekeren in een steeds competitiever bedrijfsklimaat.

MEER EN MINDER GEVRAAGDE PROFIELEN

Net als op de arbeidsmarkt in 2023 is er dit jaar een grote vraag naar operationeel personeel in productieomgevingen. Dit omvat functies zoals operators, engineers, QC-specialisten, QA-specialisten en supervisors. Daarentegen is er een afname van het aantal beschikbare functies in onderzoek en ontwikkeling (R&D).

2024 ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN

De toekomstperspectieven van de arbeidsmarkt zijn altijd afhankelijk van de heersende economische omgeving, die moeilijk te voorspellen kan zijn. Het is echter mogelijk om weloverwogen projecties te maken op basis van huidige trends en patronen. Vooruitkijkend naar 2024 zijn er verschillende factoren die het arbeidsmarktlandschap waarschijnlijk zullen beïnvloeden.

De vraag naar operationeel personeel, waaronder operators, zal de komende jaren naar verwachting hoog blijven. Vooral de productiesector zal waarschijnlijk blijven groeien en uitbreiden, wat leidt tot een grotere behoefte aan geschoolde operators en engineers. Naarmate de technologie zich blijft ontwikkelen, zal er ook behoefte zijn aan mensen met gespecialiseerde vaardigheden in automatisering en robotica.

Bovendien zullen bedrijven meer nadruk moeten leggen op het aantrekken en behouden van vakkundige professionals vanwege de toenemende concurrentie om talent. Voorbeelden zijn het aanbieden van concurrerende salarissen en voordelen, het bieden van mogelijkheden voor professionele groei en ontwikkeling en het creëren van een positieve werkomgeving die de tevredenheid en het welzijn van werknemers bevordert.

Concluderend: hoewel het voorspellen van de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in 2024 een uitdagende taak is, is het duidelijk dat er veel vraag zal blijven naar operationele functies. Bedrijven moeten zich aanpassen aan deze trend en proactief stappen ondernemen om toptalent aan te trekken en te behouden om hun succes op lange termijn te verzekeren.



Ricardo Vos
Manager Life Sciences

Recruitmentdynamiek

Meest gevraagde profielen

Operators
Quality Assurance Specialist
Manager/Supervisor
Operator & Productie

Moeilijkst te vinden

Junior Operators



SALARISPROFIELEN

LIFE SCIENCES

Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
Operator (Excl. shift allowance)	0-3 years	€ 28.600	€ 31.200	€ 33.800
	3-6 years	€ 33.800	€ 38.350	€ 42.900
	6+ years	€ 42.900	€ 47.450	€ 52.000
Validation Engineer	0-3 years	€ 36.000	€ 40.000	€ 44.000
	3-6 years	€ 44.000	€ 52.000	€ 60.000
	6+ years	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
(Research / QC) Technician	0-3 years	€ 31.000	€ 36.500	€ 42.000
	3-6 years	€ 42.000	€ 45.500	€ 49.000
	6+ years	€ 49.000	€ 54.500	€ 60.000
(Research) Scientist	0-3 years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	3-6 years	€ 55.000	€ 58.750	€ 62.500
	6+ years	€ 62.500	€ 71.250	€ 80.000
Quality Assurance Specialist	0-3 years	€ 35.000	€ 39.600	€ 44.200
	3-6 years	€ 44.200	€ 48.100	€ 52.000
	6+ years	€ 52.000	€ 66.000	€ 80.000
Qualified Person	0-3 years	€ 60.000	€ 67.500	€ 75.000
	3-6 years	€ 75.000	€ 82.500	€ 90.000
	6+ years	€ 90.000	€ 120.000	€ 150.000
Regulatory Affairs Specialist	0-3 years	€ 32.500	€ 35.750	€ 39.000
	3-6 years	€ 39.000	€ 45.500	€ 52.000
	6+ years	€ 52.000	€ 66.000	€ 80.000
Project Manager	0-3 years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	3-6 years	€ 55.000	€ 58.750	€ 62.500
	6+ years	€ 62.500	€ 71.250	€ 80.000
Team Lead Manufacturing / Manager	0-3 years	€ 55.000	€ 60.000	€ 65.000
	3-6 years	€ 65.000	€ 70.000	€ 75.000
	6+ years	€ 75.000	€ 80.000	€ 85.000
Account Manager Pharma/edical	0-3 years	€ 45.000	€ 52.500	€ 60.000
	3-6 years	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 90.000	€ 100.000



LOGISTIEK & OPERATIES LICENCE TO DELIVER

In de afgelopen jaren is de arbeidsmarkt voor logistiek en operations steeds complexer geworden omdat bedrijven ernaar streven om kosten te besparen, de klanttevredenheid te verbeteren en hun processen te stroomlijnen. Als gevolg daarvan is er een verschuiving geweest naar het leggen van meer nadruk op theoretische kennis in de sector. Werkgevers zijn nu op zoek naar kandidaten die niet alleen praktische ervaring hebben, maar ook een goed begrip van de principes die ten grondslag liggen aan logistiek en operations management.

Deze trend is het duidelijkst in middenmanagementfuncties, waar mensen verantwoordelijk zijn voor het overzien van teams en ervoor moeten zorgen dat processen soepel verlopen. In deze functies kan een sterke theoretische basis managers helpen bij het identificeren van inefficiënties, het ontwikkelen van nieuwe strategieën en het implementeren van best practices die de algemene prestaties kunnen verbeteren.

Over het algemeen is de trend naar meer nadruk op theoretische kennis in logistiek en operations een positieve ontwikkeling voor de sector. Door managers uit te rusten met de vaardigheden en kennis die ze nodig hebben om processen te optimaliseren en efficiëntie te bevorderen, kunnen bedrijven de concurrentie voorblijven en hun klanten meer waarde leveren.

MEER EN MINDER AANGEVRAAGDE PROFIELEN

In de logistieke en operationele sector is er een groeiende vraag naar professionals die teams kunnen leiden en complexe omgevingen kunnen beheeren. De rol van een Teamleader Logistiek wordt steeds belangrijker nu bedrijven hun processen willen optimaliseren en hun algehele efficiëntie willen verbeteren.

In complexere omgevingen, zoals die in distributiecentra of magazijnen, is een Teamleader Logistiek verantwoordelijk voor het aansturen van een team werknemers en moet hij ervoor zorgen dat producten tijdig en efficiënt worden ontvangen, opgeslagen en verzonden. Dit vereist niet alleen sterke leiderschapsvaardigheden, maar ook een grondige kennis van de logistieke processen.

Over het algemeen evolueert de logistieke en operationele sector snel en de vraag naar kandidaten voor Teamleader Logistiek in complexere omgevingen is daar slechts één voorbeeld van. Omdat bedrijvblijven zoeken naar nieuwe manieren om hun processen te

verbeteren en de efficiëntie te verhogen, zal de vraag naar geschoolde professionals in deze sector waarschijnlijk sterk blijven.

2024 ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN

Vooruitkijkend naar 2024 wordt verwacht dat de logistieke en operationele arbeidsmarkt een significante verschuiving zal zien naar meer samenwerking met andere afdelingen om klanten beter van dienst te zijn en tegelijkertijd de kosten te verlagen.

Bedrijven zijn op zoek naar manieren om hun activiteiten te stroomlijnen en verspilling te verminderen om concurrerend te blijven. Door nauwer samen te werken met andere afdelingen en gebruik te maken van nieuwe technologieën, kunnen logistieke en operationele professionals helpen gebieden te identificeren waar kostenbesparingen mogelijk zijn zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit of de klantenservice.

Over het algemeen zijn de vooruitzichten voor de logistieke en operationele sector in 2024 er een van meer samenwerking, innovatie en efficiëntie. Door samen te werken met andere afdelingen en nieuwe technologieën te omarmen, zullen logistieke en operationele professionals in staat zijn om betere waarde te leveren aan klanten, terwijl ze de kosten verlagen en een concurrentievoordeel op de markt behouden.



Alex Broekmeulen
Consultant Partner
Logistiek & Operaties

Rekruteringsdynamiek

Meest gevraagde profielen

Logistics Team Lead
Logistics Manager
Logistics Engineer

Moeilijkst te vinden

Logistieke Engineers
Logistieke Consultants
met een specifieke
industrie achtergrond

SALARISPROFIELEN

LOGISTICS & OPERATIONS

Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
Warehouse Manager	0-3 years	€ 70.000	€ 72.500	€ 75.000
	3-6 years	€ 75.000	€ 80.000	€ 85.000
	6+ years	€ 85.000	€ 90.000	€ 95.000
Logistics Manager	0-3 years	€ 70.000	€ 72.500	€ 75.000
	3-6 years	€ 75.000	€ 85.000	€ 90.000
	6+ years	€ 85.000	€ 95.000	€ 120.000
Logistics Engineer	0-3 years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	3-6 years	€ 55.000	€ 65.000	€ 75.000
	6+ years	€ 75.000	€ 92.500	€ 110.000
	6+ years	€ 62.500	€ 71.250	€ 80.000



MARKETING THE RISING OF A NEW STAR

In 2023 zag de arbeidsmarkt voor marketingfuncties een aanzienlijke verschuiving naar freelance- en interimfuncties. Deze trend werd gedreven door een aantal factoren, waaronder de toenemende vraag naar gespecialiseerde vaardigheden en de opkomst van de gig-economie.

Om concurrerend te blijven en zich aan te passen aan veranderende marktomstandigheden, wendden veel bedrijven zich tot freelance en interim marketingprofessionals om belangrijke functies binnen hun teams in te vullen. Hierdoor konden ze snel beschikken over de specifieke vaardigheden en expertise die ze nodig hadden, zonder de langetermijnverplichtingen en kosten die gepaard gaan met vaste aanstellingen.

Tegelijkertijd voelden veel marketingprofessionals zich aangetrokken tot de flexibiliteit en variatie die freelance- en interimfuncties boden. Hierdoor konden ze aan verschillende projecten en met verschillende klanten werken, terwijl ze ook meer controle hadden over de balans tussen werk en privé.

Ondanks de verschuiving naar freelance en interim posities, bleef er een sterke vraag naar vaste marketing professionals met specifieke vaardigheden en ervaring. Veel bedrijven stonden echter steeds meer open voor het idee om freelance en interim professionals in te zetten om deze functies op tijdelijke basis in te vullen, vooral tijdens periodes van grote vraag of wanneer ze nieuwe marketingstrategieën wilden implementeren.

Over het algemeen werd de arbeidsmarkt voor marketingfuncties in 2023 gekenmerkt door een focus op flexibiliteit en wendbaarheid, waarbij zowel bedrijven als professionals freelance- en interimfuncties omarmden als een belangrijk onderdeel van hun personeelsstrategieën. Aangezien de sector zich blijft ontwikkelen en aanpassen aan veranderende marktomstandigheden, is het waarschijnlijk dat deze trend naar meer flexibiliteit de komende jaren een belangrijke rol zal blijven spelen bij het vormgeven van de arbeidsmarkt.

MEER EN MINDER AANGEVRAAGDE PROFIELEN

In de recruitmentbranche wordt algemeen erkend dat de meest uitdagende functieprofielen meestal op zeer specifieke gebieden liggen binnen kleine bedrijven met beperkte marketingteams van één of

twee mensen. In dergelijke bedrijven kunnen functies die gespecialiseerde vaardigheden of kennis vereisen bijzonder moeilijk in te vullen zijn vanwege het beperkte aantal kandidaten met de vereiste expertise.

Aan de andere kant zijn de minst uitdagende functieprofielen vaak te vinden op het gebied van contentmarketing. Gezien de brede aard van dit gebied, zijn er meestal meer kandidaten met de nodige vaardigheden en ervaring om deze functies te vervullen. Bij contentmarketingrollen gaat het meestal om het maken en verspreiden van waardevolle inhoud om een duidelijk omschreven publiek aan te trekken en te behouden. Dit kan het maken van blogberichten, video's, berichten op sociale media en andere soorten content omvatten.

Het is echter belangrijk op te merken dat de arbeidsmarkt per bedrijfstak en locatie sterk kan verschillen. In sommige regio's of bedrijfstakken kunnen zelfs contentmarketingfuncties moeilijk in te vullen zijn vanwege de concurrentie van andere bedrijven. Omgekeerd kunnen sommige gespecialiseerde functies bij grotere bedrijven concurrerende salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden bieden, waardoor ze aantrekkelijker zijn voor werkzoekenden. Uiteindelijk vereist het wervingsproces een grondig begrip van de arbeidsmarkt, de behoeften van het bedrijf en de beschikbare talentenpool om de juiste kandidaten te vinden voor elke functie.

2024 ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN

Kunstmatige intelligentie (AI) wordt een steeds belangrijker onderdeel van marketing en de verwachting is dat het de komende jaren een nog grotere rol gaat spelen. AI kan bedrijven helpen om consumentengedrag beter te analyseren en te begrijpen, marketingboodschappen te personaliseren en verschillende marketingprocessen te automatiseren. Dit kan leiden tot efficiëntere marketingcampagnes, een

data-analisten en AI-ingenieurs. AI-marketeers zijn verantwoordelijk voor het ontwikkelen en implementeren van marketingstrategieën die gebruikmaken van AI-technologieën, terwijl AI-strategen bedrijven helpen bij het ontwikkelen van langetermijnplannen voor het integreren van AI in hun marketingactiviteiten. Data-analisten gebruiken AI-tools om grote hoeveelheden gegevens te analyseren en er waardevolle inzichten uit te halen die marketingbeslissingen kunnen onderbouwen, terwijl AI-engineers AI-gestuurde marketingsystemen bouwen en onderhouden.

Naast deze gespecialiseerde functies willen veel marketingprofessionals ook hun AI-vaardigheden ontwikkelen om concurrerend te blijven op de arbeidsmarkt. Dit omvat het leren over AI-technologieën, algoritmen en tools, maar ook het ontwikkelen van inzicht in hoe AI kan worden geïntegreerd in marketingstrategieën.

Over het algemeen wordt verwacht dat het gebruik van AI in marketing de komende jaren zal blijven toenemen, waardoor veel nieuwe banen worden gecreëerd voor mensen met de juiste vaardigheden en expertise. Bedrijven die investeren in AI-gestuurde marketingoplossingen kunnen een concurrentievoordeel behalen in hun sector en marketingprofessionals die AI effectief kunnen gebruiken, zullen zeer gewaardeerd worden door werkgevers.



Rekruteringsdynamiek

Meest gevraagde profielen
Online Marketeer
Content Marketeer
Marketing Specialist

Moeilijkst te vinden
Algemene Marketingvacatures,
dus niet gespecialiseerd en
offline marketingvacatures

SALES THE SPECIALIST

In de huidige arbeidsmarkt is er een duidelijke toename van de vraag naar gespecialiseerde Sales professionals van hoog niveau. Dit zijn mensen met uitgebreide ervaring en expertise op hun specifieke salesgebied en ze worden gezocht door bedrijven die hun salesstrategieën willen verbeteren en hun bedrijfsprestaties willen verhogen. De rol van deze professionals kan per branche verschillen, maar over het algemeen gaat het om het beheren van complexe salesprocessen, het opbouwen van sterke klantrelaties en het stimuleren van omzetgroei.

Aan de andere kant is de vraag naar junior sales professionals met minder gespecialiseerde vaardigheden en ervaring afgenomen. Deze trend kan worden toegeschreven aan de toenemende complexiteit van salesprocessen en de noodzaak voor bedrijven om concurrerend te blijven in hun sector. Bedrijven zijn nu op zoek naar salesprofessionals die nieuwe ideeën en strategieën kunnen inbrengen en die het vermogen hebben om zich aan te passen aan veranderende marktomstandigheden.

Naast gespecialiseerde salesvaardigheden zijn werkgevers ook op zoek naar professionals met sterke communicatieve en interpersoonlijke vaardigheden en het vermogen om goed in een teamomgeving te werken. Kandidaten die kunnen aantonen dat ze succesvol zijn geweest in de sales en die bereid zijn om te leren en te groeien, worden zeer gewaardeerd op de huidige arbeidsmarkt.

In het algemeen onderstrepen de veranderende eisen van de arbeidsmarkt het belang van continu leren en ontwikkelen voor salesprofessionals. Zij die op de hoogte blijven van de nieuwste salestrends en -technologieën en zich kunnen aanpassen aan de veranderende eisen van de markt, zullen goed gepositioneerd zijn om te slagen in hun carrière.

MEER EN MINDER AANGEVRAAGDE PROFIELEN

In de recruitmentbranche wordt het steeds moeilijker om sales binnendienst kandidaten te vinden die voldoen aan de hoge eisen van klanten. Dit komt omdat de profielen die klanten zoeken vaak de voorkeur geven aan buitendienst salesfuncties, die meer flexibiliteit, autonomie en groeimogelijkheden bieden. Als gevolg hiervan vinden recruiters en hiring managers het moeilijk om interne sales binnendienst kandidaten te vinden die voldoen aan de specifieke vereisten van de functie.

Aan de andere kant is de rol van accountmanager over het algemeen minder uitdagend om in te vullen dan interne sales binnendienst functies. Dit komt omdat de reikwijdte van de functie meestal breder is en een breder scala aan vaardigheden en ervaring vereist. Accountmanagers zijn verantwoordelijk voor het onderhouden van relaties met bestaande klanten, het beheren van salesaccounts en het identificeren van nieuwe mogelijkheden voor bedrijfsgroei. Hoewel de rol veeleisend kan zijn, zijn de vereiste vaardigheden vaak meer generalistisch van aard, waardoor het gemakkelijker is om kandidaten met de nodige vaardigheden en ervaring te vinden.

Ondanks de uitdagingen om interne sales binnendienst te vinden, zijn er manieren om toptalent op dit gebied aan te trekken en te behouden. Eén benadering is het creëren van een aantrekkelijker en meer ondersteunende werkomgeving, met een reeks voordelen zoals flexibele werkregelingen, opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden en duidelijke carrièrepaden. Een andere aanpak is het gebruik van technologie en data-analyse om potentiële kandidaten te identificeren die in het verleden misschien geen interne sales binnendienst hebben overwogen, maar die wel de vereiste vaardigheden en ervaring hebben.

Hoewel het moeilijk kan zijn om interne sales binnendienst van goede kwaliteit te vinden, kunnen bedrijven en recruiters stappen ondernemen om deze uitdaging aan te gaan. Door een aantrekkelijker werkomgeving te creëren en technologie te gebruiken om potentiële kandidaten te identificeren, is het mogelijk om toptalent aan te trekken en te behouden op dit belangrijke gebied van sales.

2024 ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN

Op de huidige arbeidsmarkt wordt het steeds duidelijker dat de meest gewilde functieprofielen die zijn waarvoor gespecialiseerde vaardigheden en ervaring vereist zijn,

vooral op hogere niveaus. Werkgevers zijn op zoek naar kandidaten met een grondige kennis van hun vakgebied en een track record van succes in soortgelijke functies.

De vraag naar gespecialiseerde, senior functies wordt gedreven door een aantal factoren, waaronder de toenemende complexiteit van de bedrijfsvoering, de snelle technologische veranderingen en de noodzaak voor organisaties om concurrerend te blijven in hun respectievelijke industrieën. Bedrijven zijn op zoek naar kandidaten die nieuwe ideeën en perspectieven in hun teams kunnen inbrengen en groei en innovatie kunnen stimuleren.

Ondanks de grote vraag naar deze gespecialiseerde functies, zijn er ook uitdagingen verbonden aan het rekruteren en behouden van toptalent in deze gebieden. Er kan bijvoorbeeld een beperkte pool van kandidaten met de nodige vaardigheden en ervaring zijn, wat het voor werkgevers moeilijk kan maken om de juiste fit voor hun teams te vinden. Bovendien vragen hooggespecialiseerde professionals vaak een competitiever salaris en meer voordelen, wat de bedrijfsbudgetten onder druk kan zetten.

Ondanks deze uitdagingen wordt verwacht dat de vraag naar gespecialiseerde, senior functies de komende jaren zal blijven groeien. Bedrijven die op deze gebieden toptalent weten aan te trekken en te behouden, zullen goed gepositioneerd zijn om te slagen in hun respectieve industrieën, terwijl professionals met de nodige vaardigheden en ervaring veel mogelijkheden zullen hebben om hun carrière uit te bouwen.



Rekruteringsdynamiek

Meest gevraagde profiele
Key Account Manager
Business Development Manager
Account Manager

Moeilijkst te vinden
Sales binnendienst

SALARISPROFIELEN

MARKETING

Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
Online Marketeer	0-3 years	€ 35.000	€ 39.500	€ 44.000
	3-6 years	€ 44.000	€ 52.000	€ 60.000
	6+ years	€ 60.000	€ 67.500	€ 75.000
Content Marketeer	0-3 years	€ 31.000	€ 33.500	€ 36.000
	3-6 years	€ 36.000	€ 46.500	€ 57.000
	6+ years	€ 57.000	€ 66.000	€ 75.000
Campaign Marketeer	0-3 years	€ 31.000	€ 33.500	€ 36.000
	3-6 years	€ 36.000	€ 48.000	€ 60.000
	6+ years	€ 60.000	€ 67.500	€ 75.000
Marketing Communication Specialist	0-3 years	€ 32.000	€ 38.500	€ 45.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 52.500	€ 60.000
	6+ years	€ 60.000	€ 67.500	€ 75.000
Product Manager	0-3 years	€ 40.000	€ 45.000	€ 50.000
	3-6 years	€ 50.000	€ 57.500	€ 65.000
	6+ years	€ 65.000	€ 72.500	€ 80.000
CRM Marketeer	0-3 years	€ 38.000	€ 41.500	€ 45.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 52.500	€ 60.000
	6+ years	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
Marketing Automation Specialist	0-3 years	€ 36.000	€ 41.500	€ 47.000
	3-6 years	€ 47.000	€ 56.000	€ 65.000
	6+ years	€ 65.000	€ 75.000	€ 85.000
Allround Marketeer	0-3 years	€ 31.000	€ 33.500	€ 36.000
	3-6 years	€ 36.000	€ 46.500	€ 57.000
	6+ years	€ 57.000	€ 66.000	€ 75.000
Marketing Manager	0-3 years	€ 58.000	€ 61.500	€ 65.000
	3-6 years	€ 65.000	€ 72.500	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 87.500	€ 95.000
E-commerce Specialist	0-3 years	€ 31.000	€ 34.950	€ 38.900
	3-6 years	€ 38.900	€ 45.350	€ 51.800
	6+ years	€ 51.800	€ 58.250	€ 64.700

SALES

Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
Account / Sales Support	0-3 years	€ 31.000	€ 32.500	€ 34.000
	3-6 years	€ 34.000	€ 39.500	€ 45.000
	6+ years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
Account / Sales Executive	0-3 years	€ 32.000	€ 34.000	€ 36.000
	3-6 years	€ 36.000	€ 41.500	€ 47.000
	6+ years	€ 47.000	€ 60.000	€ 80.000
Inside Sales Representative	0-3 years	€ 32.000	€ 34.000	€ 36.000
	3-6 years	€ 36.000	€ 42.500	€ 49.000
	6+ years	€ 49.000	€ 60.000	€ 80.000
Account Manager	0-3 years	€ 34.000	€ 38.000	€ 42.000
	3-6 years	€ 42.000	€ 50.000	€ 58.000
	6+ years	€ 58.000	€ 69.000	€ 80.000
Key Account Manager	0-3 years	€ 38.000	€ 41.500	€ 45.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000
	6+ years	€ 65.000	€ 85.000	€ 110.000
Country Manager	0-3 years	€ 45.000	€ 48.500	€ 52.000
	3-6 years	€ 52.000	€ 65.000	€ 78.000
	6+ years	€ 78.000	€ 105.000	€ 130.000
Business Development Manager	0-3 years	€ 52.000	€ 56.000	€ 60.000
	3-6 years	€ 60.000	€ 80.000	€ 100.000
	6+ years	€ 100.000	€ 100.000	€ 120.000
Sales Manager	0-3 years	€ 52.000	€ 56.000	€ 60.000
	3-6 years	€ 60.000	€ 80.000	€ 100.000
	6+ years	€ 100.000	€ 100.000	€ 120.000
Sales Director	0-3 years	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
	3-6 years	€ 80.000	€ 100.000	€ 120.000
	6+ years	€ 120.000	€ 125.000	€ 150.000
Head of Inside Sales / Teamleader Sales	0-3 years	€ 38.900	€ 42.150	€ 45.400
	3-6 years	€ 45.400	€ 48.600	€ 51.800
	6+ years	€ 51.800	€ 64.800	€ 77.800



SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT INSIDE OUT

Het jaar 2023 wordt gekenmerkt door een ongekennde volatiliteit in wereldwijde toeleveringsketens. De vraag naar goederen en onderdelen fluctueert, waardoor er grote onzekerheid is over de beschikbaarheid van deze middelen. Als gevolg hiervan staan supply chain-professionals onder enorme druk om ervoor te zorgen dat zonder onderbreking aan de vraag naar goederen wordt voldaan.

De wereldwijde verstoringen hebben het echter moeilijk gemaakt om dit doel te bereiken. De verstoringen hebben een grote impact gehad op de toeleveringsketen, waardoor vertragingen zijn ontstaan en de transportkosten zijn gestegen.

Door deze situatie moeten supply chain-professionals innovatieve strategieën toepassen om risico's te beperken en een soepele stroom van goederen en onderdelen te garanderen. Het is nu zaak om een robuust en flexibel supply chain-netwerk te ontwikkelen dat zich kan aanpassen aan veranderende marktomstandigheden en de continuïteit van het bedrijf kan garanderen.

MEER EN MINDER AANGEVRAAGDE PROFIELEN

Als we naar 2023 kijken, zien we dat de arbeidsmarkt steeds competitiever en veeleisender wordt op het gebied van kwaliteitseisen en culturele fit met organisaties. Als gevolg daarvan leggen werkgevers meer nadruk op het aannemen van kandidaten die niet alleen over de nodige vaardigheden beschikken, maar die ook aansluiten bij hun bedrijfscultuur en waarden.

We hebben ook een daling gezien in het aantal tijdelijke vacatures vergeleken met de twee voorgaande jaren. Dit kan te wijten zijn aan een aantal factoren, waaronder een verschuiving naar meer permanente inhuurregelingen of een toename in de beschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten.

Als recruitment consultants begrijpen we hoe belangrijk het is om op de hoogte te blijven van de laatste trends en eisen in de markt. Ons doel is om zowel werkzoekenden als werkgevers te helpen navigeren door deze veranderingen en de best passende voor hun behoeften te vinden.

2024 ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN

De wereld van Supply Chain is altijd al een uitdagende omgeving geweest vanwege de flinterdunne marges. De industrie wordt geconfronteerd met een groot probleem: de vraag naar arbeidscapaciteit is veel groter

dan het beschikbare aanbod. Als gevolg hiervan is er een dringende behoefte aan innovatie in de Supply Chain industrie. Dit betekent dat logistieke bedrijven hun kennis, IT-systemen en personeelsvaardigheden beter moeten afstemmen op de snelle aard van de sector.

Als we naar de toekomst kijken, zien we dat de logistieke sector voor nog grotere uitdagingen zal komen te staan bij het vinden van het juiste ervarings- en opleidingsniveau. De opkomst van automatisering in de logistiek zal betekenen dat veel van de huidige functies vervangen zullen worden door geautomatiseerde systemen. Dit vereist de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden en trainingsprogramma's die gelijke tred kunnen houden met de veranderende behoeften van de sector.

Bovendien zal de impact van de wereldhandel op de logistiek steeds duidelijker worden. Bedrijven zullen zich moeten aanpassen aan veranderingen in het handelsbeleid, tarieven en andere factoren die de grensoverschrijdende goederenstroom kunnen beïnvloeden. Als recruitment consultants begrijpen we hoe belangrijk het is om kandidaten te vinden met de juiste mix van vaardigheden, ervaring en opleiding om deze uitdagingen aan te gaan. Wij helpen onze klanten graag bij het navigeren door deze veranderingen en bij het vinden van het beste talent voor hun behoeften.



Alex Broekmeulen
Consultant Partner
Logistics & Operations

Rekruteringsdynamiek

Meest gevraagde profielen
Supply Chain Planner
Supply Chain Manager
Supply Chain Consultant

Moeilijkst te vinden
Supply Chain Planner

SALARISPROFIELEN

SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT

Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
Supply Chain Manager	0-3 years	€ 80.000	€ 85.000	€ 90.000
	3-6 years	€ 90.000	€ 105.000	€ 120.000
	6+ years	€ 120.000	€ 140.000	€ 160.000
Procurement Manager	0-3 years	€ 75.000	€ 85.000	€ 120.000
	3-6 years	€ 85.000	€ 95.000	€ 130.000
	6+ years	€ 100.000	€ 120.000	€ 160.000
Procurement Coordinator	0-3 years	€ 45.000	€ 65.000	€ 75.000
	3-6 years	€ 65.000	€ 85.000	€ 100.000
	6+ years	€ 95.000	€ 120.000	€ 150.000
Strategic Buyer	0-3 years	€ 50.000	€ 60.000	€ 70.000
	3-6 years	€ 60.000	€ 75.000	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 95.000	€ 110.000



TECHNOLOGY MATRIX - THE TRILOGY

Nu organisaties datagedreven besluitvorming omarmen, blijft de vraag naar data engineers, analisten en architecten groeien. Daarnaast is de aandacht voor beveiliging toegenomen door de opkomst van werken op afstand, waardoor er behoefte is aan meer IAM-beveiligingsspecialisten. DevSecOps heeft ook aan populariteit gewonnen als middel om beveiligingsrisico's vroeg in het applicatieontwikkelingsproces aan te pakken. Daarnaast heeft de aanhoudende migratie van on-premises naar cloudoplossingen geleid tot een grote vraag naar cloudarchitecten en -engineers. Tot slot, met Nederland in opkomst als een hub voor start-ups, zijn er veel vacatures op het gebied van softwareontwikkeling.

MEER EN MINDER AANGEVRAAGDE PROFIELEN

De meest veeleisende functies in de IT-industrie zijn die met betrekking tot architectuur, waaronder netwerk-, bedrijfs-, cloud-, data- en beveiligingsarchitecten. Deze professionals zijn zeer gewild en bekleden vaak leidinggevende posities binnen hun respectieve organisaties. Organisaties doen er dan ook alles aan om hen te behouden. Een andere uitdaging is de aanzienlijke toename van het aantal AI-gerelateerde functies. Helaas is er een tekort aan ervaren professionals op dit gebied. In de snelle IT-industrie is er veel vraag naar alle professionals, waardoor het moeilijk is om de minst uitdagende functies te vinden.

2024 ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN

De technologie-industrie zal naar verwachting een verdere toename van AI-gerelateerde banen zien, wat leidt tot een grotere vraag naar geschoolde professionals op dit gebied. Daarnaast lijkt er een groeiende trend te zijn onder bedrijven om de voorkeur te geven aan vaste contracten boven freelance posities, wat leidt tot een potentiële afname van het aantal freelancers.



Florian Hofstee
Head of Hays Specialist
Recruitment NL

Rekruteringsdynamiek

Most requested profiles
Specialists in Data
Security
Cloud

Hardest to find
Architects
AI Engineers
IAM Security

SALARISPROFIELEN

TECHNOLOGY

Functie	Ervaring	Min	Medium	Max
Cloud Engineer	0-3 years	€ 40.000	€ 50.000	€ 60.000
	3-6 years	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
	6+ years	€ 80.000	€ 95.000	€ 110.000
Front-end Developer	0-3 years	€ 30.000	€ 40.000	€ 50.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 62.500	€ 80.000
	6+ years	€ 70.000	€ 80.000	€ 90.000
Back-end Developer	0-3 years	€ 30.000	€ 40.000	€ 50.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 62.500	€ 80.000
	6+ years	€ 70.000	€ 85.000	€ 100.000
Product Owner	0-3 years	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000
	3-6 years	€ 65.000	€ 70.000	€ 75.000
	6+ years	€ 75.000	€ 82.500	€ 90.000
Network Engineer	0-3 years	€ 36.000	€ 43.000	€ 50.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000
	6+ years	€ 55.000	€ 72.500	€ 90.000
Security Engineer	0-3 years	€ 36.000	€ 43.000	€ 50.000
	3-6 years	€ 42.000	€ 56.000	€ 70.000
	6+ years	€ 65.000	€ 77.500	€ 90.000
IT Support	0-3 years	€ 27.000	€ 33.500	€ 40.000
	3-6 years	€ 35.000	€ 42.500	€ 50.000
	6+ years	€ 45.000	€ 55.000	€ 65.000
UX/UI Design	0-3 years	€ 30.000	€ 37.500	€ 45.000
	3-6 years	€ 42.000	€ 51.000	€ 60.000
	6+ years	€ 50.000	€ 62.500	€ 75.000
Project Manager	0-3 years	€ 30.000	€ 40.000	€ 50.000
	3-6 years	€ 50.000	€ 62.500	€ 75.000
	6+ years	€ 70.000	€ 80.000	€ 90.000
Data Engineer	0-3 years	€ 30.000	€ 45.000	€ 60.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 65.000	€ 85.000
	6+ years	€ 65.000	€ 87.500	€ 110.000

OVER HAYS WERKEN AAN UW TOEKOMST



Bij Hays investeren we in levenslange partnerships die mensen en bedrijven in staat stellen te slagen. Met meer dan 50 jaar succes en meer dan 10.000 werknemers in 33 landen zijn we zo geëvolueerd dat we onze klanten centraal stellen bij alles wat we doen.

Wat ons echt onderscheidt, is onze kennis door schaalgrootte, onze diepgaande kennis en ons vermogen om op zinvolle manieren te innoveren voor onze klanten. Door advies, inzicht en expertise te bieden met betrekking tot de problemen waar u vandaag de dag mee te maken heeft in de snel veranderende wereld van werk, helpen wij u de juiste beslissingen te nemen voor morgen.

Met een ongeëvenaard aanbod aan wervings- en werkplek oplossingen, of je nu op zoek bent naar de volgende stap in je carrière of een gat hebt op te vullen, wij helpen je te komen waar je wilt.



CONTACT US

Hays Amsterdam

H.J.E. Wenckebachweg 210/5,
1096 AS Amsterdam

T: + 020 363 0310
E: marketingnl@hays.com
W: hays.nl



Hays Tilburg

Ellen Pankhurststraat 1,
5032 MD Tilburg

T: + 013 468 6669
E: marketingnl@hays.com
W: hays.nl

NEDERLAND

Hays in Nederland opereert vanuit twee kantoren: Tilburg en Amsterdam. Dankzij deze locaties kunnen onze consultants zowel de nationale en internationale markt bedienen met ons netwerk.

© Copyright Hays PLC 2023. The HAYS word, the H devices, 'Hays Working for your tomorrow' and 'Powering the world of work' and associated logos and artwork are trademarks of Hays PLC. The H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved.

