



HAYS NEDERLANDS **SALARISGIDS** **2023**



INHOUDSOPGAVE

01. Inleiding	5	05. Markttrends en Salaristabellen	25
02. De Visie	6	Life Sciences	26
03. Inzichten van onze Deskundigen	9	Technology	28
Life Sciences	10	Engineering	30
Technology	10	Financial Markets	32
Engineer, Supply Chain & Logistics	11	Marketing	34
Accounting & Finance	11	Sales	36
Legal & HR	12	Accounting & Finance	38
Financial Markets	12	Legal & HR	40
Sales & Marketing	13	06. Over Hays-Working for Your Tomorrow	42
04. De Hoogopgeleide Arbeidsmarkt	14	Creëer Jouw Toekomst!	43
Profiel van Werkgevers en Professionals	15	Wie wij zijn	44
Arbeidsmarkt vol Talent	17	Onze expertisegebieden	49
Werknemers Teveredenheid	17		
Perspectief van de Werknemer	22		

EEN GIDS VOOR DE ARBEIDSMARKT

DE METHODIEK

Voor het eerst produceert Hays Nederland een complete gids over werkgelegenheid en salaristrends, in een poging om de hoogopgeleide arbeidsmarkt in Nederland beter te begrijpen.

Deze eerste editie bestaat uit twee delen:

- Een analyse van de wervingsdynamiek in specifieke marktgebieden en sectoren, voorzien van salarisschalen met de minimum-, gemiddelde en maximale waarden die gewoonlijk worden gehanteerd voor gekwalificeerde functies in het land.
- Een analyse van de motivaties en voorkeuren van professionals en organisaties. Deze is gebaseerd op de antwoorden van de enquête onder

gekwalficeerde professionals en werkgevers in een anonieme online enquête die Hays tussen december 2022 en februari 2023 heeft gehouden.

Deze gids kan worden gezien als een benchmark van de arbeidsmarkt. De hier gepresenteerde gegevens en inzichten zijn gebaseerd op de resultaten van door Hays uitgevoerde enquêtes, aangevuld met de ervaring en marktkennis van onze Consultants. Deze kennis is verkregen door de uitgevoerde wervingsprocessen en duizenden interviews en ontmoetingen met professionals en werkgevers in het hele land.

We horen graag van u. Voor vragen of suggesties kunt u contact opnemen met marcom@hays.nl.

Bedankt en veel leesplezier.

INLEIDING



David Trollope
Managing Director

Hays is een wereldwijd toonaangevende leverancier van innovatieve, geïntegreerde wervingsdiensten. In samenwerking met onze klanten zetten we ons in voor een ambitieuze missie gericht op het stimuleren van groei en welvaart door het creëren van nieuwe vaardigheden en kansen voor mensen. We leveren flexibele oplossingen die voldoen aan de behoeften van klanten in elke fase van hun zakelijke leven.

In Nederland biedt Hays een op maat gemaakt dienstenpakket aan van eenvoudige salarisadministratie tot een volledig gecombineerde MSP/RPO of totale talentmanagementoplossing, met alles daartussenin. Onze missie en passie is om sneller dan wie dan ook de juiste mensen aan de juiste baan te verbinden.

Hays Nederland is de afgelopen drie jaar gegroeid en ontwikkeld als organisatie en heeft zich gevestigd als een toonaangevende partner in de verschillende specialisaties die wij bieden. Met één lange geschiedenis als werkgever integreert Hays Nederland meer dan 150 medewerkers van 25 verschillende nationaliteiten en achtergronden, waardoor het één van de meest multiculturele werkplekken binnen Hays is.

Als resultaat van onze passie voor inclusie en diversiteit, evenals onze toewijding aan onze medewerkers, hebben we voor de tweede keer op rij de 'Great Place to Work'-award gewonnen.

Navigerende door de arbeidsmarkt in Nederland, en kort samenvattend: Wij zijn van mening dat het behouden van personeel het komende jaar een uitdaging is en blijft. Daarom houden bedrijven steeds meer rekening met verschillende factoren, waaronder welzijn, flexibiliteit en doelgerichtheid.

Als gevolg van de oorlog in Oekraïne zijn bedrijven in specifieke sectoren voorzichtiger geworden bij het aannemen van personeel. Daarentegen zijn organisaties nu flexibeler om aan de behoeften van hun werknemers te voldoen als gevolg van de COVID-periode.

Hoewel salarissen nog steeds van invloed zijn, zijn andere factoren, zoals welzijn en de balans tussen werk en privéleven, nu belangrijker dan ooit.

Als reactie op een uitdagende arbeidsmarkt en stijgende inflatieverwachtingen zijn Nederlandse werkgevers van plan om hun loonsverhogingsbudgetten in 2023 te verhogen. Een duidelijke beloningsstrategie en inzicht in de eigen concurrentiepositie is essentieel voor organisaties in de huidige dynamische omgeving.

“

Met een lange geschiedenis als werkgever integreert Hays Nederland meer dan 150 medewerkers van 25 verschillende nationaliteiten en achtergronden, waardoor het één van de meest multiculturele werkplekken binnen Hays is.

”

Concluderend, ondanks veel factoren die in beweging zijn, blijft het vertrouwen in de Nederlandse arbeidsmarkt in 2023 behouden.

De Hays SalarisGids 2023 is een andere bijdrage aan de discussie over deze en andere uitdagingen die voor ons liggen. Een deel van onze missie als specialisten omvat het identificeren van de trends die de toekomst van de werkomgeving zullen bepalen, met gevolgen voor werkgevers en werknemers, maar ook voor bedrijven en economieën. Ons doel is om nauw te blijven samenwerken met bedrijven en professionals, om mensen te helpen de juiste banen te vinden waar ze een passie voor hebben.



02 DE VISIE

HAYS – DE VISIE

De COVID-pandemie heeft de wereld van werk aanzienlijk veranderd en krachtige, onderling gerelateerde megatrends in een stroomversnelling gebracht.

Kandidaten en opdrachtgevers vragen al jaren om nieuwe manieren van werken. Veel hoogopgeleide arbeiders zijn steeds meer op zoek naar interessante, vaak goedbetaalde, niet-permanente functies en dit heeft de explosie naar freelancecarrières versneld. De pandemie heeft ook de vraag naar flexibel werken, zowel voor opdrachtgevers als kandidaten vergroot. Deze trend wordt ook sterk ondersteund door werken op afstand en het toenemende hybride werken.

“

Allerlei thema's komen samen en we beleven nu ongeken- de tijden, de arbeidsmarkt heeft sinds de jaren 70 van de vorige eeuw niet meer zo erg onder spanning gestaan.

”

Digitalisering en de klimaat transitie verandert het gezicht van bijna elke branche wereldwijd en werkgevers hebben volop moeite om het talent te vinden dat ze nodig hebben, deze toenemende krapte leidt tot hogere salariseisen. Deze 'war for talent' geeft dus druk op looninflatie voor organisaties.

Dynamiek is een belangrijke motor van wervings- en talentmarkten en het verloop binnen organisaties neemt toe door trends als de 'Great Resignation', plus een toenemende erkenning dat echt talent overal kan werken. Ook zorgen de stijgende kosten van levensonderhoud wereldwijd voor een grotere stimulans voor werknemers om van baan te veranderen en hun inkomen te verhogen. We leven in een tijdperk van ongeken- de toegang tot training, bijscholing en ontwikkeling, wat betekent dat de routes voor de carrière van kandidaten en progressie meer toegankelijk zijn dan ooit.

Bij alle werkgevers groeit het besef van het belang van duurzaamheid en DE&I (Diversity Equity & Inclusion) zowel in hun bedrijfsvoering als ook binnen hun eigen cultuur- en waardepropositie voor werknemers. Veel medewerkers willen werken voor een doelgerichte organisatie die past bij hun eigen waarden.

Allerlei thema's komen samen en we beleven nu ongeken- de tijden, de arbeidsmarkt heeft sinds de jaren 70 van de vorige eeuw niet meer zo erg onder spanning gestaan. Reeds tientallen jaren voorzien we de markt wereldwijd van allerlei inzichten in de arbeidsmarkt waaronder nu ook deze gids met salarisoverzichten voor kandidaten en opdrachtgevers. Deze inzichten zijn nu nog belangrijker. Ik wens u veel leesplezier.

Maurice Roy
Sales Director Enterprise Solutions

Werkgevers in de recruitmentbranche kunnen last hebben van het stigma harde en meedogenloze prestatieculturen uit te dragen. We zijn er trots op een werkgever te zijn waar iedereen zichzelf kan zijn, met gelijke kansen voor iedereen en waar iedereen eerlijk wordt beloond. Een transparant belonings- en promotiebeleid biedt salesprofessionals een duidelijk en meetbaar kader waarbinnen zij aan doelen kunnen werken.

Sinds 2019 hebben we voor elke functie in zowel de commerciële functies als stafdiensten basissalarissen en variabele beloningsstructuren uitgewerkt in verschillende 'Career Guides', die beschikbaar zijn voor al onze collega's. Door dit niveau van transparantie te introduceren, geven werknemers aan dat ze er vertrouwen in hebben dat iedereen gelijke kansen heeft, ongeacht hun positie in de organisatie, huidige functie, leeftijd, etniciteit of geslacht.

Naast gelijke beloning hechten wij ook veel belang aan gelijke doorgroeimogelijkheden. Alle vacatures worden maandelijks intern gedeeld. Wanneer iemand intern solliciteert, wordt deze persoon altijd meegenomen in de selectieprocedure. Het grootste deel van ons personeelsbestand bestaat uit verkoop- en wervingsprofessionals in hun eerste carrièrestappen of hun eerste leidinggevende baan.

Een eerlijke en transparante beloningsstructuur en promotiebeleid zorgen voor wederzijdse rust en vertrouwen in de werksfeer. Dit is essentieel om onze focus te houden op de dienstverlening aan onze kandidaten en opdrachtgevers. Halfjaarlijks houden we een intern medewerkerstevredenheidsonderzoek genaamd 'Your Voice'. De resultaten van dit onderzoek worden gedeeld met alle teams en we communiceren openlijk welke acties we ondernemen om onze cultuur en manier van samenwerken continu te verbeteren.

Natascha van Beek
People & Culture Director

Economisch gezien was het jaar 2022 een bewogen jaar, waarin de gevolgen van de oorlog in Oekraïne voor iedereen in Nederland sterk voelbaar waren. De Nederlandse economie groeide in de eerste helft van 2022 solide, maar werd als gevolg van het conflict in Oekraïne toch geraakt in de tweede helft van het vorige jaar. Desondanks verwacht het Centraal Planbureau (CPB) en De Nederlandse Bank (DNB) dat onze economie in 2023 (0,8%) en 2024 (1,6%) een groei zal laten zien. De huidige steunmaatregelen vanuit de overheid voor de gestegen energieprijzen zullen naar verwachting hier een bijdrage aan leveren.

De hoge energieprijzen zijn een belangrijke oorzaak van de historische hoge inflatie van 11,5% in 2022. Ondanks alle genomen maatregelen wordt in 2023 een inflatie verwacht van 4,9% (Bron DNB), dit wordt met name veroorzaakt door een hoge kerninflatie als gevolg van het doorberekenen van energie-inflatie naar prijzen van andere goederen en diensten. In veel cao-onderhandelingen wordt door vakbonden sterk ingezet op hoge indexaties om het inflatie effect te compenseren voor werknemers, dit zal er toe leiden dat het algehele salarisniveau in Nederland zal stijgen.

Daarnaast zal ook een blijvende krapte op de arbeidsmarkt zichtbaar zijn, wat zal leiden tot meer spanning op de arbeidsmarkt. Dit effect wordt nog verder aangewakkerd door een historisch lage werkloosheid, op dit moment staan er namelijk gemiddeld 121 vacatures open per 100 werklozen. Kortom dit sterkt het beeld van een duidelijke kandidatenmarkt op dit moment.

In Nederland zet Hays in op het vergroten van het huidige marktaandeel. Op dit moment hebben wij een breed servicepakket wat wij leveren aan onze klanten, van het optreden als Managed Service Provider tot het begeleiden van wervings- en selectieprocedures op zowel vaste als tijdelijk basis. Dit brede dienstenpakket zal er aan bijdragen dat wij in de huidige markt van krapte, onze klanten optimaal kunnen bedienen en oplossingen kunnen leveren voor een passende invulling van de personele capaciteitsbehoefte. Dit onderscheidende karakter zal ons helpen om in het huidige klimaat onze marktpositie te vergroten.

Peter van Meer
Finance Director

“

Ondanks alle genomen maatregelen wordt in 2023 een inflatie verwacht van 4,9% (Bron DNB), dit wordt met name veroorzaakt door een hoge kern inflatie als gevolg van het doorberekenen van energie-inflatie naar prijzen van andere goederen.

”



03

INZICHTEN
VAN ONZE
DESKUNDIGEN

INZICHTEN VAN ONZE DESKUNDIGEN

Life Sciences

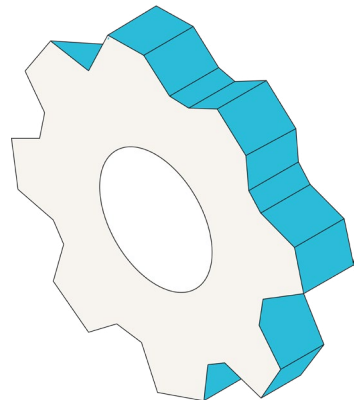
Het afgelopen jaar hebben we verschillende trends gezien die allemaal terug te leiden zijn naar de post-COVID-periode en/of de economische druk van de situatie in Oekraïne. Er waren grote verschillen tussen farmaceutische bedrijven op basis van het soort product dat zij ontwikkelen of produceren.

“ Het afgelopen jaar hebben we verschillende trends gezien die allemaal terug te leiden zijn naar de post-COVID-periode en/of de economische druk van de situatie in Oekraïne. ”

Zo moest de vaccinindustrie zeer snel groeien door de grote vraag naar nieuwe COVID-19-vaccins tijdens de pandemie. Vooral vorig jaar werden de vaccins ontwikkeld en lag de nadruk op de productie ervan. Dit resulteerde in een aanzienlijke verandering door de inkrimping van Onderzoek & Ontwikkeling (O&O) van vaccins en de uitbreiding van hun operationele personeel in productie, kwaliteitscontrole en kwaliteitswaarborging.

Bij bedrijven die zich op andere producten richten, zoals gentherapie, zeldzame ziekten of antilichamen, zagen wij dat hun O&O activiteiten weer toenamen en dat zij zich vooral richtten op meer onafhankelijkheid en specialisatie door bijvoorbeeld minder uit te besteden en specialistische teams intern op te bouwen. Door deze strategische beslissingen waren de bedrijven in staat kostenefficiënter te werken en hun processen beter onder controle te houden.

Ricardo Vos
Manager Life Science



Technology

2022 was een jaar van grote transformatie. En een jaar waarin er veel vraag was naar freelancers in de IT-wereld, waardoor het een uitdaging was om de juiste fit te vinden.

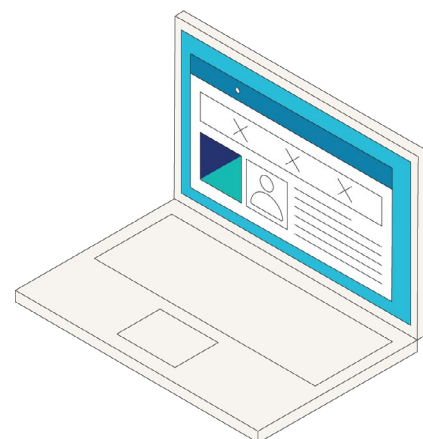
Een jaar waarin we uit een pandemie kwamen, gekenmerkt door een abrupte breuk in de wereldwijde toeleveringsketens en een oorlog in Europa die leidde tot inflatiedruk op economieën wereldwijd.

Het economische klimaat, gecombineerd met een sterke technologische versnelling en de daaruit voortvloeiende toename van de vraag naar digitale diensten, had duidelijke gevolgen voor de IT-arbeidsmarkt. Dit gold niet alleen voor de beloning, maar ook voor de manier waarop we tegen alle aspecten van werk en privéleven aankijken.

Het afgelopen jaar bleek een uitdagend jaar voor werkgevers om geschikte kandidaten te vinden. Verschillende factoren, zoals hogere uurlonen van concurrerende werkgevers tijdens de eerste gesprekken en de noodzaak van een snel aanwervingsproces, speelden een belangrijke rol in deze uitdaging. Bovendien liepen werkgevers die er eenmaal in geslaagd waren een freelancer aan te trekken, vaak het risico deze te verliezen aan andere aanbiedingen met een beter loon. Deze situatie, samen met de stijgende vraag naar werk op afstand, zijn kritieke punten voor 2023.

“ 2022 was een jaar van grote transformatie. En een jaar waarin er veel vraag was naar freelancers in de IT-wereld, waardoor het een uitdaging was om de juiste fit te vinden. ”

Rosita Akkerman
Manager Technology



Engineer, Supply Chain & Logistics

Engineering kende anno 2022 unieke omstandigheden. De grote vraag naar vacatures aan het begin van het jaar leidde tot de duidelijk krapte op de arbeidsmarkt in de loop van het jaar.

Na een pandemie krijgen we nu te maken met de energiecrisis, galopperende inflatie en de gevolgen van een rampzalige oorlog. De onzekerheid over de uitkomst daarvan komt tot uiting, zowel in de economie als op de arbeidsmarkt.

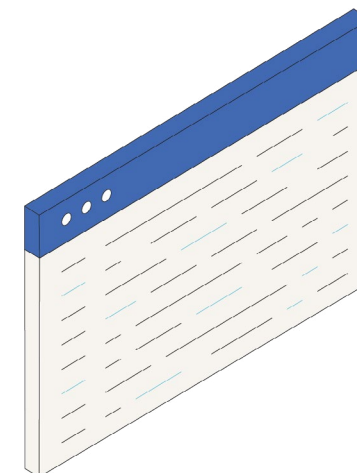
Dat is ook terug te zien in de eisen die kandidaten stellen aan het salaris. De inflatie is zo hoog dat mensen alleen van baan willen veranderen als hun beloningspakket aanzienlijk wordt verhoogd. In een onzekere markt als deze zullen werknemers eerder geneigd zijn om hun baan vast te houden als niet aan hun eisen wordt voldaan. Dit geldt voor Engineering, Manufacturing en Supply Chain.

Ik denk dat de werving in de komende maanden een lichte impact kan hebben door het gebrek aan richting in de markt.

Ondanks het bovenstaande denk ik dat deze klap niet groot zal zijn en dat we in 2023 een dynamische markt zullen hebben, met de nadruk op gespecialiseerd personeel.

“ Ondanks het bovenstaande denk ik dat deze klap niet groot zal zijn en dat we in 2023 een dynamische markt zullen hebben, met de nadruk op gespecialiseerd personeel. ”

Marc Bakker
Manager Engineering, Supply Chain & Logistics



Accounting & Finance

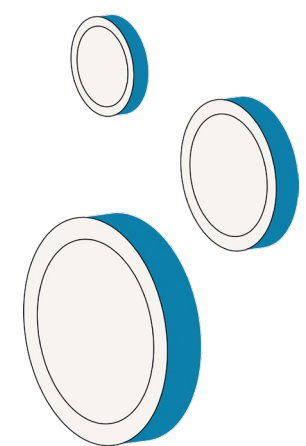
Na de 'hiring freezes' en de initiële dip op de arbeidsmarkt als gevolg van de eerste lockdown heeft Hays Nederland gezien dat de vraag naar financieel talent alleen maar is toegenomen. Door deze vraag hebben de tekorten op de markt ook een historisch hoogtepunt bereikt.

De impact van deze ontwikkeling op onze klanten is dat zij niet langer 'in the lead' zijn in het recruitmentproces. Dit vereist een zekere mate van flexibiliteit.

“ Hays Nederland heeft gezien dat de vraag naar financieel talent alleen maar is toegenomen. Door deze vraag hebben de tekorten op de markt ook een historisch hoogtepunt bereikt. ”

Onze klanten die dit op tijd concludeerden, konden gekwalificeerd personeel aannemen. Degenen die succesvol waren in het aantrekken van talent maakten een combinatie van aanpassingen in hun wervingsstrategieën. Deze aanpassingen omvatten het doen van concessies aan selectiecriteria, het creëren van meer concurrerende aanbiedingen en het implementeren van een efficiënt en verkort selectieproces. Daarnaast is het bieden van flexibiliteit door middel van hybride werkmodellen of thuiswerkvergoedingen steeds belangrijker geworden. Ten slotte hebben deze succesvolle klanten hun selectieproces gestroomlijnd door onnodige stappen zoals extra selectierondes met extra interviewers, case studies en assessments te schrappen, wat resulteert in een efficiënter en effectiever wervingsproces.

Tom Schraeverus
Manager Accounting & Finance



Legal & HR

Het tekort aan kandidaten voor medior- en senior functies was duidelijk de grootste uitdaging in 2022.

Toen we allemaal verwachtten dat de versoepeling van de onvoorziene omstandigheden als gevolg van de pandemie ons eindelijk een wapenstilstand zou geven en de kans om te hervatten wat we ons herinnerden als “normale tijden”, werden we in 2022 geconfronteerd met een oorlog in Europa en een energiecrisis. Dit is het “nieuwe normaal” dat ons dwingt te reageren op onzekerheid in een tijd van voortdurende aanpassing.

Op het gebied van Human Resources waren we getuige van een toenemende instabiliteit op de arbeidsmarkt, waarbij het fenomeen van the ‘Great Resignation’ een groot verloop van werknemers tussen organisaties en over meerdere branches bewerkstelligde. Dit heeft meer effect gehad in sectoren die al werden gehinderd door een gebrek aan gekwalificeerd personeel. Voeg daarbij een laag werkloosheidsniveau en we hebben een uiterst complex scenario dat door organisaties moet worden beheerd. Het resultaat is dat Human Resources moet worden beschouwd als de hoeksteen van elke organisatie.

Wat de juridische arbeidsmarkt betreft, springen de sectoren vennootschapsrecht, fiscaal recht, publiek recht, arbeidsrecht en geschillenbeslechting er het meest uit. Deze zijn een weerspiegeling van enerzijds een grote regelgevingsdynamiek en externe uitdagingen, maar anderzijds houden zij verband met de dagelijkse gang van zaken in bedrijven - de veranderingen in de manier waarop wij tegenwoordig werken, vereisen een constante juridische controle.

“Op het gebied van Human Resources waren we getuige van een toenemende instabiliteit op de arbeidsmarkt, waarbij het fenomeen van the ‘Great Resignation’ een groot verloop van werknemers tussen organisaties en over meerdere branches bewerkstelligde.”

Sandra Boerekamp
Senior Consultant Partner, HR & Legal

Financial Markets

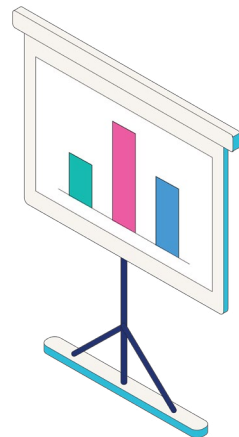
Het afgelopen jaar is het druk geweest bij Financial Markets. De schaarste op de arbeidsmarkt was hier ook meer dan merkbaar. Doordat alle financiële instellingen moeten voldoen aan de opgelegde wet en regelgeving vanuit de toezichthouder, liggen deze al langere tijd onder een vergrootglas.

“Doordat alle financiële instellingen moeten voldoen aan de opgelegde wet en regelgeving vanuit de toezichthouder, liggen deze al langere tijd onder een vergrootglas.”

Geen enkele bancaire instelling of verzekeraar ontkomt er meer aan, wat heeft geresulteerd in veel budgetten voor nieuw personeel om zo boetes en sancties te voorkomen. Ofwel het was afgelopen jaar extreem druk binnen finance, audit, risk & compliance.

Het niet-naleven van wet- en regelgeving kan leiden tot hoge boetes en sancties, waardoor er geen ruimte is voor fouten. Als gevolg daarvan moesten veel instellingen hun aanwervingsinspanningen opvoeren om ervoor te zorgen dat ze over voldoende personeel beschikken om de regelgeving na te leven en boetes te vermijden.

Hasse de Kok
Manager Financial Markets



Sales & Marketing

De arbeidsmarkt, zoals we die kennen, is de laatste jaren sterk geëvolueerd.

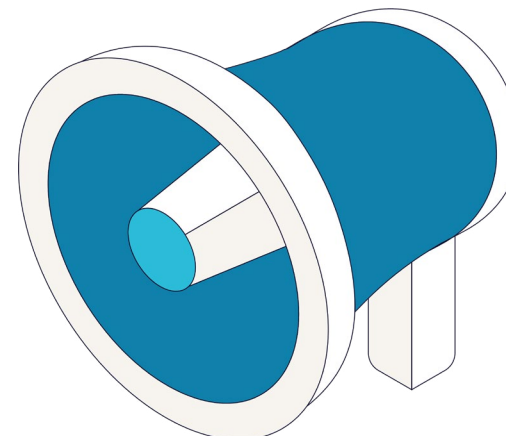
Het jaar begon met een grote vraag naar functies, vooral in de klantenservice. Hierna was er duidelijk een vertraging op de markt voor Sales & Marketing-functies. De instabiliteit als gevolg van de oorlog en de stijging van de inflatie tot historische hoogten hadden zichtbare gevolgen voor organisaties. Zij wachten nu af wat er gaat gebeuren.

Ook veranderden organisaties hun perceptie van de ideale kandidaat. Tegenwoordig begrijpen bedrijven dat Sales & Marketing teams die goed georganiseerd zijn in termen van teamwerk en zeer gemotiveerd zijn, een verschil kunnen maken.

“We zien dat voor kandidaten, naast adequate economische beloningen, overwegingen van levenskwaliteit steeds belangrijker worden.”

We zien dat voor kandidaten, naast adequate economische beloningen, overwegingen van levenskwaliteit steeds belangrijker worden. Locatie van de werkplek, voorzieningen op kantoor en een stimulerende werkomgeving zijn een must voor het werken op kantoor. Bekwame managers met een prominente mate van interactiviteit en empathie en mogelijkheden voor persoonlijke en professionele ontwikkeling zijn nodig om het beste talent tot bloei te laten komen. Flexibele uren en mogelijkheden om op afstand te werken zijn essentieel om hooggekwalificeerde mensen aan het begin van hun loopbaan aan te trekken.

Natascha Koster
Interim Manager Sales & Marketing





DE GEKWALIFICEERDE ARBEIDSMARKT



Woord aan Werkgevers en Professionals

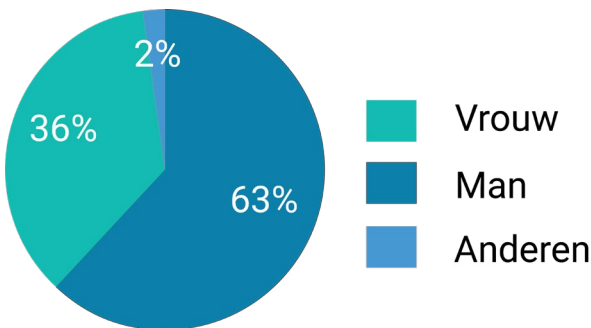
Voor deze eerste editie van de Hays Salary Guide hebben verschillende werkgevers en professionals hun perspectieven, verwachtingen en ambities voor 2023 met ons gedeeld via anonieme online enquêtes.

De reacties die we op de enquêtes van dit jaar hebben ontvangen, hebben ons niet alleen geholpen om de ontwikkelingen van de belangrijkste uitdagingen op de arbeidsmarkt te identificeren, maar ook om de trends vast te stellen die van invloed zullen zijn op de structuur en strategie van de duizenden bedrijven die in Nederland actief zijn.

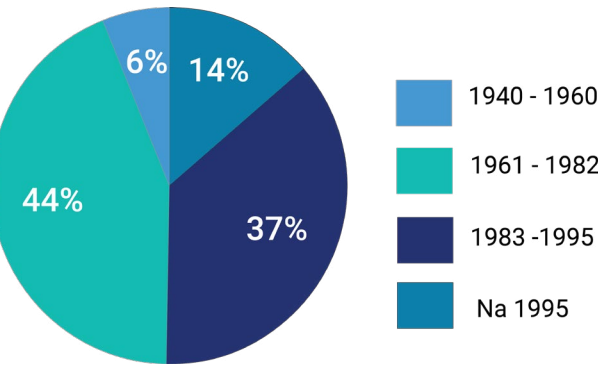
Profiel van Werkgevers en Professionals

The first step is to establish a brief profile of all employers and employees who took part in our survey. We present some data regarding a range of ages, genders, seniorities, positions, areas of expertise and the characterisation of the company in which they manage their duties at the present time.

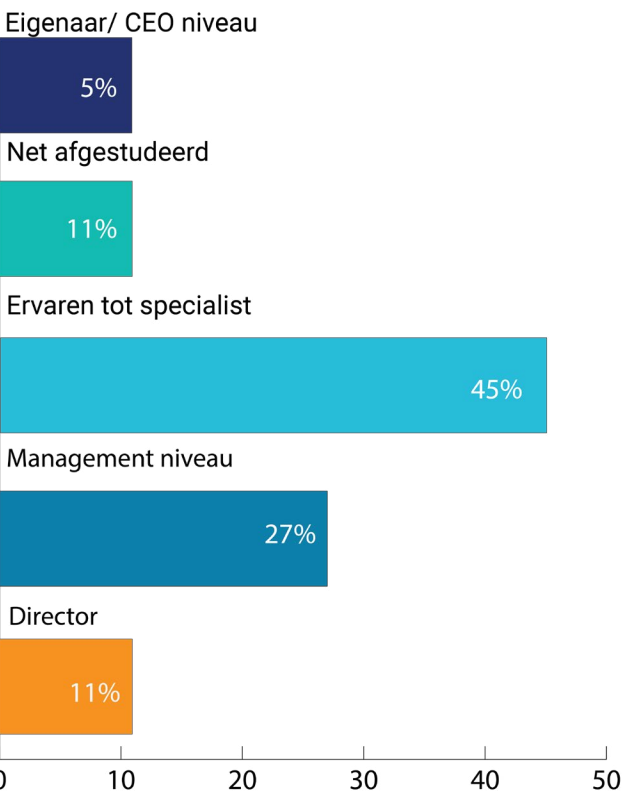
GENDER



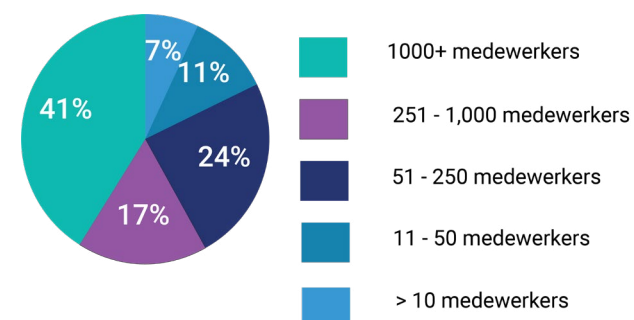
LEEFTIJD



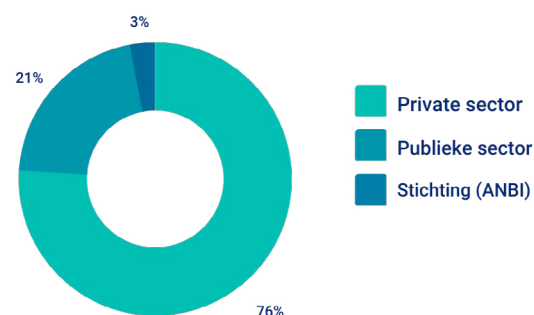
WERKERVERINGSNIVEAU



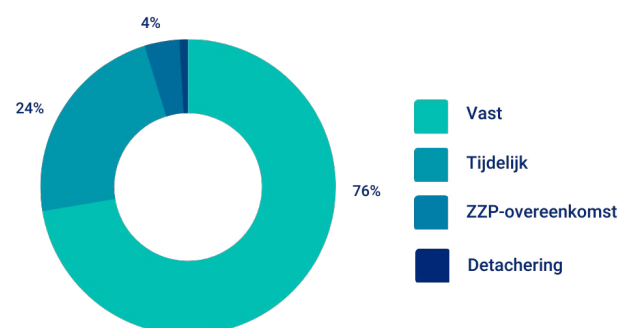
PERSONEELSBESTAND



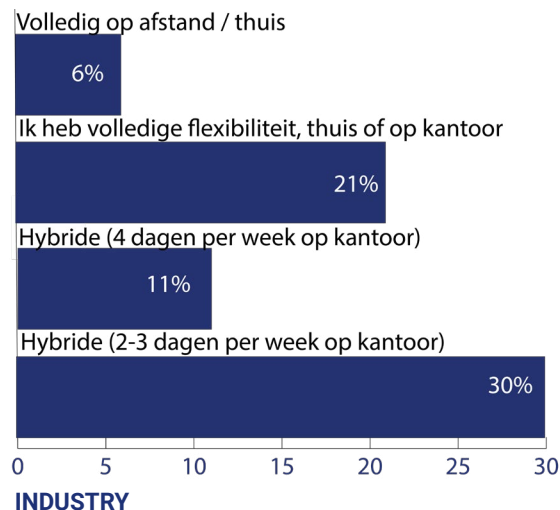
SECTOR



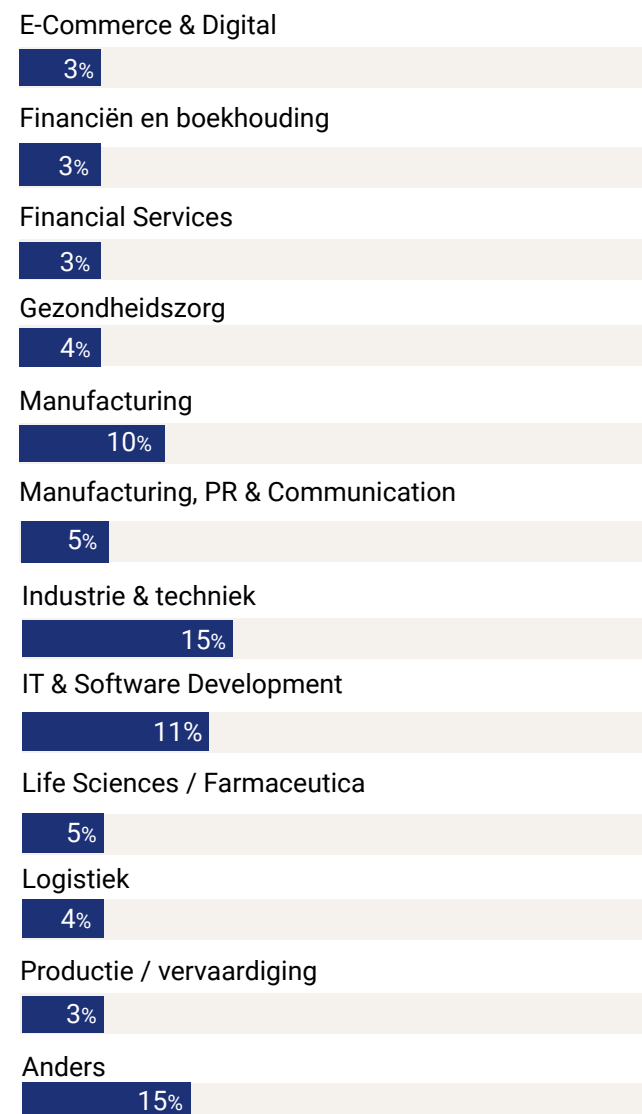
CONTRACT TYPE



WERKMODEL



INDUSTRY



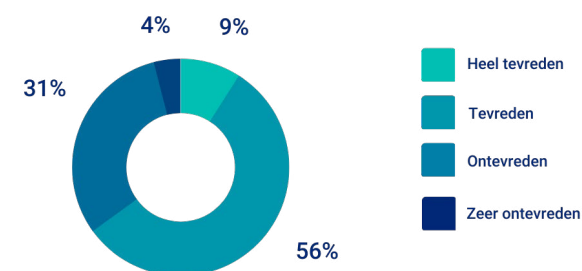
HOOGOPGELEIDE ARBEIDSMARKT

“Uitdagend” was het meest gekozen woord door werkgevers die deelnamen aan ons onderzoek toen hen werd gevraagd hun ervaring in 2022 te beschrijven.

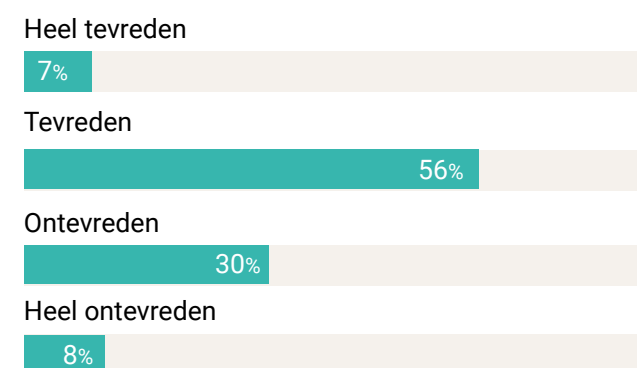
Ons doel was om deze ervaring beter te begrijpen door enkele vragen te stellen over de huidige strategie en indicatoren van hun organisatie. De antwoorden wijzen op een scenario van relatieve groei en stabiliteit in het afgelopen jaar, onderbroken door enige moeilijkheden bij het navigeren op een arbeidsmarkt die kampt met een tekort aan gekwalificeerde kandidaten.

WERKTEVREDENHEID

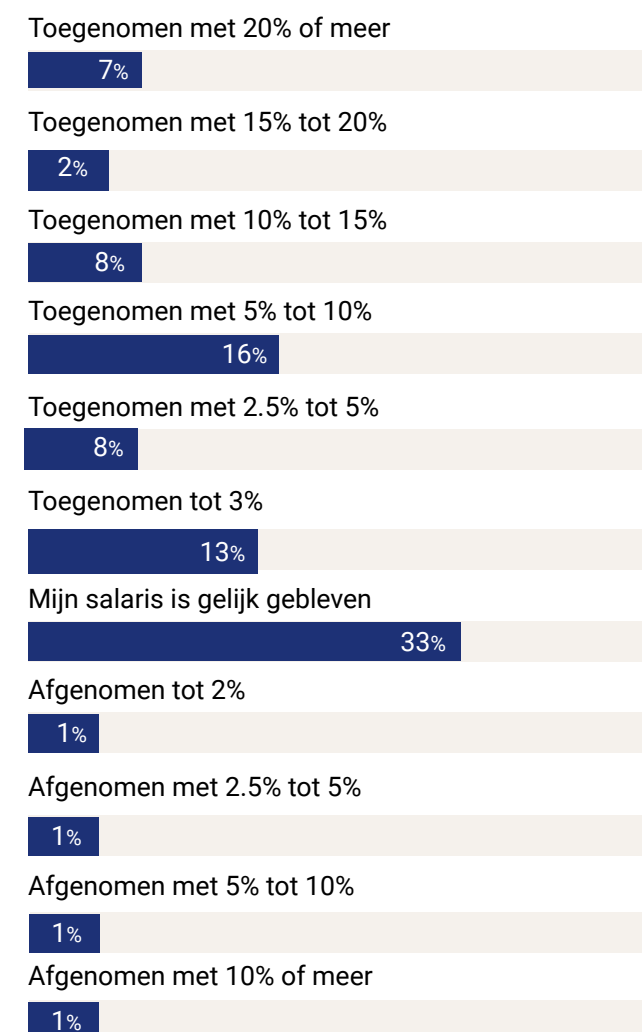
Uit ons onderzoek bleek dat de meeste werknemers, 56% over het algemeen tevreden waren in hun huidige functie en organisatie. 9% meldde dat zeer tevreden te zijn. Aan de andere kant gaf 31% aan dat hun werktevredenheid niet in overeenstemming was met hun verwachting en 4% is zeer ontevreden.



SALARISTEVREDENHEID



SALARIS VERHOOGING IN DE LAASTE 12 MAANDEN

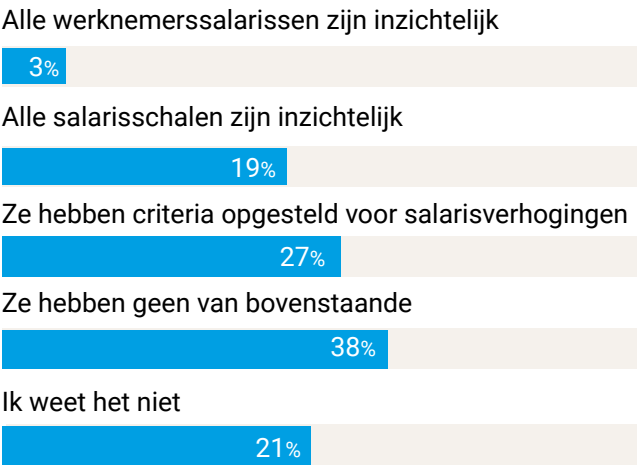


REDEN VOOR SALARISWIJZIGINGEN IN DE AFGELOPEN 12 MAANDEN

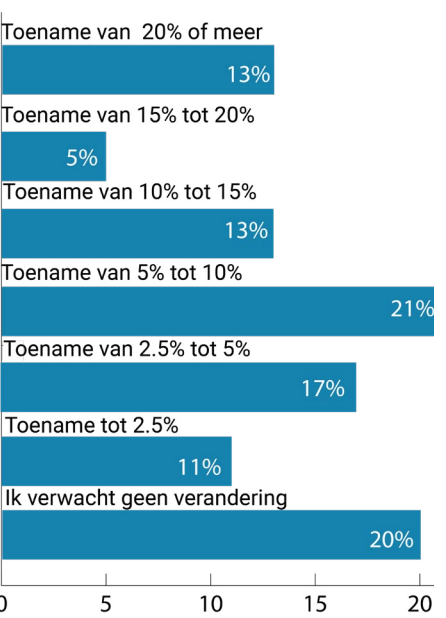


TRANSPARANTIE IN DE ORGANISATIE

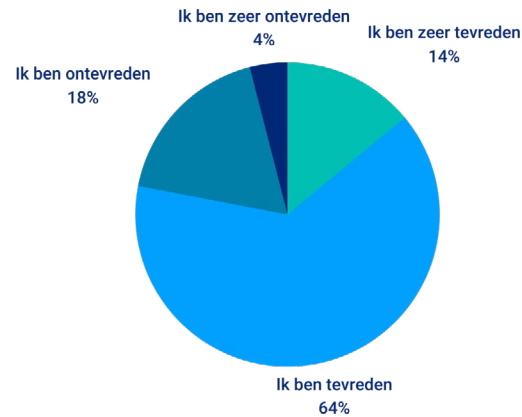
Op de vraag hoe transparant hun organisatie is over hoe de loonniveaus en loonsverhogingen worden vastgesteld, zegt 38% geen van de genoemde vormen van transparantie terug te zien in het beleid, 27% heeft opgestelde criteria voor een salarisverhoging, 21% weet niet hoe er met transparantie over beloningen omgegaan wordt, bij 19% zijn alle salarisschalen inzichtelijk en bij 3% zijn alle werknemerssalarissen opengesteld.



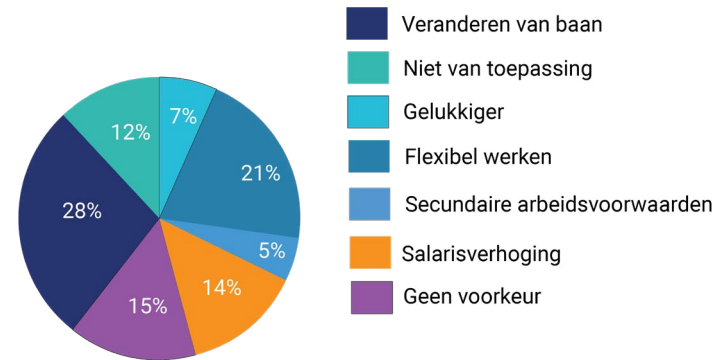
SALARISVERWACHTINGEN VOOR 2023



WERK-PRIVÉ-BALANS



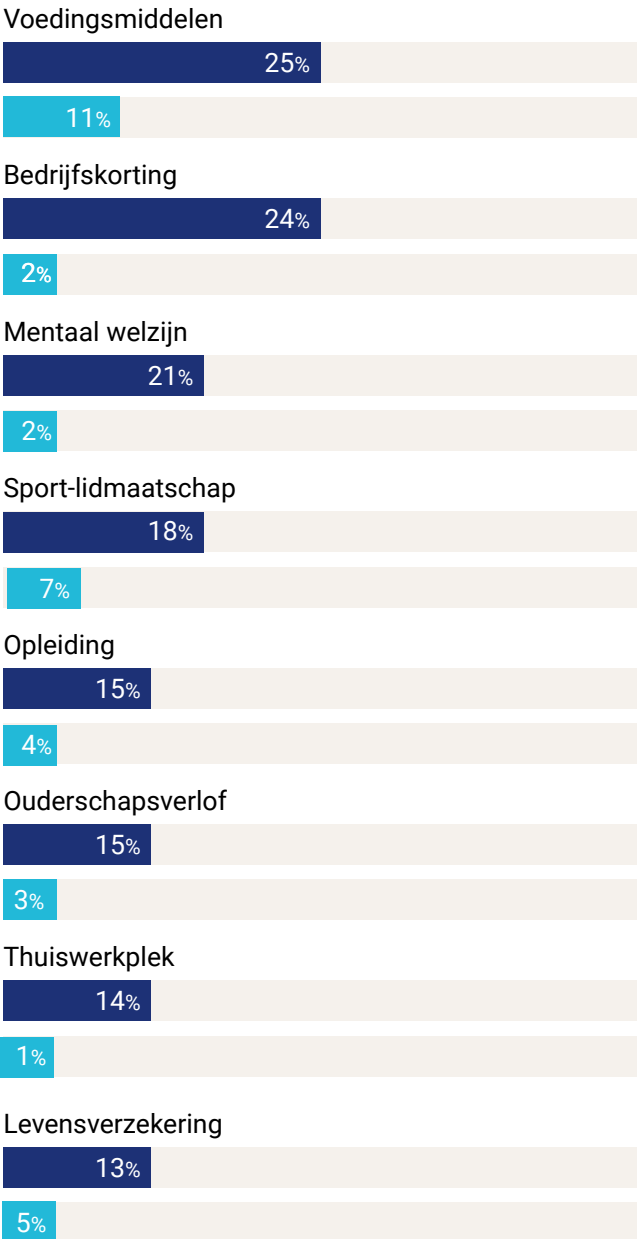
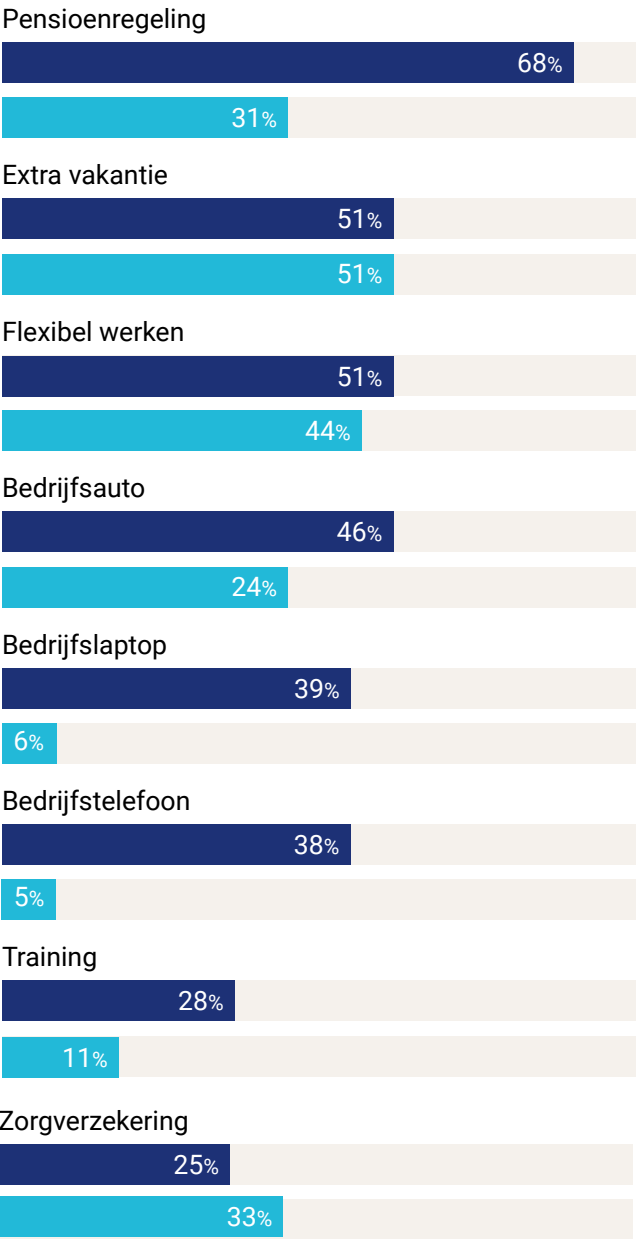
Als een bedrijf een volledige op kantoor gebaseerde baan zou introduceren, zou 28% van de werknemers elders werk zoeken en 21% zou dan wel met flexibele uren willen werken.



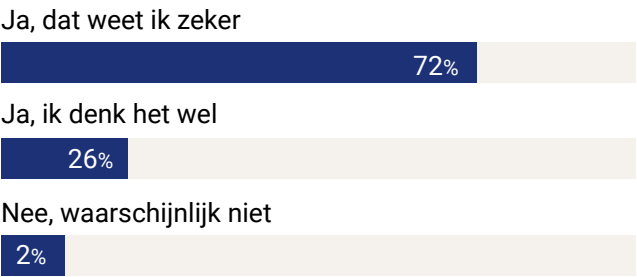
MEEST AANGEBODEN EN MEEST GEWAARDEERDE SECUNDAIRE AARBEIDSVOORWOORDEN

Als we de vaakst aangeboden secundaire arbeidsvoorwaarden vergelijken met waar de meeste behoefte ligt van we werknemer, dan zijn er een paar dingen die opvallen. Terwijl bedrijven veel aanbieden zijn er maar een paar secundaire arbeidsvoorwaarden die werknemers het meest waarderen. Op de eerste plek hiervan staat extra vakantiedagen met 51%. Flexibel werken staat met 44% op de tweede plek. Tot zover wordt er ongeveer net zoveel aan deze behoefte voldaan als hij gewenst is. Zorgverzekering staat op plek drie met 33%. Hier is meer vraag naar dan dat er zorgverzekeringen worden aangeboden. Tegelijkertijd worden pensioenregelingen, bedrijfslaptops, trainingen en voedingsmiddelen vaker aangeboden dan er behoefte naar is.

Meest aangeboden Meest gewaardeerde



DE JUISTE VAARDIGHEDEN ALS PROFESSIONAL



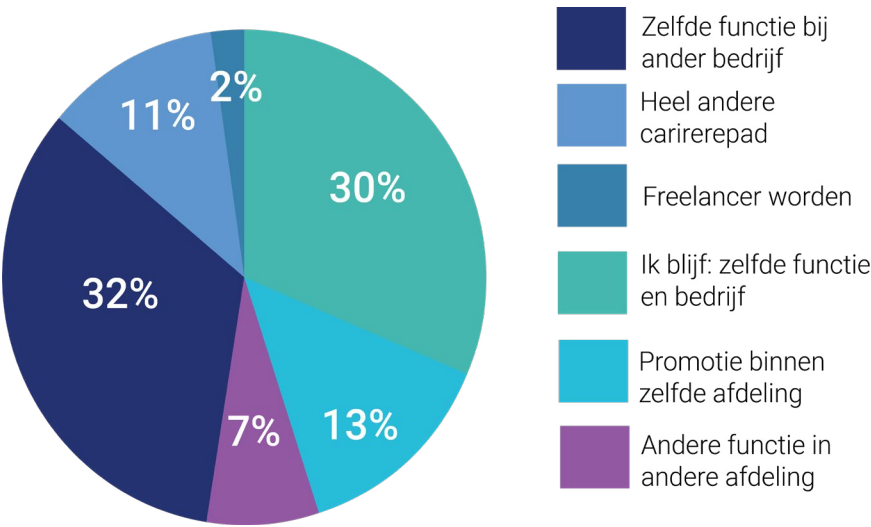
Op de vraag of de professional denkt over de juiste vaardigheden te beschikken om zijn rol in 2023 te vervullen, is 72% hier zeker van, tegenover 2% die denkt niet over de juiste vaardigheden te beschikken voor zijn huidige baan.

DE JUISTE VAARDIGHEDEN ALS WERKGEVER



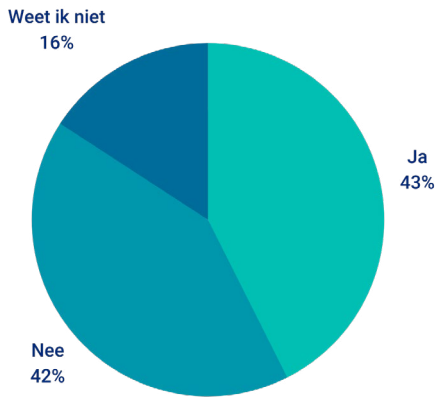
CARRIÈREPLANNEN VOOR HET AANKOMENDE JAAR

Volgens het onderzoek staat 32% van de werknemers te popelen om over te stappen naar een andere organisatie, maar binnen dezelfde functie of branche te blijven. Aan de andere kant is 30% van plan om in dezelfde functie binnen hetzelfde bedrijf te blijven.



DOORGROEIMOEGELIJKHEDEN

De meeste reacties geven aan dat 43% gelooft dat er ruimte is om door te groeien binnen de huidige organisatie, terwijl 42% denkt van niet.



VAARDIGHEIDSTEKORTEN

Verplaatsen naar landen met meer kandidatenaanbod	10%
Versterken van onze Employer Branding	43%
Meer gebruik maken van recruitmentbureaus	33%
Meer diverse sollicitanten werven	29%
Investeren in personeelsbehoud	36%
Om- en bijscholing van bestaand personeel	25%
Aanbieden van werken op afstand	15%
Lokale wervingsinspanningen vergroten	35%

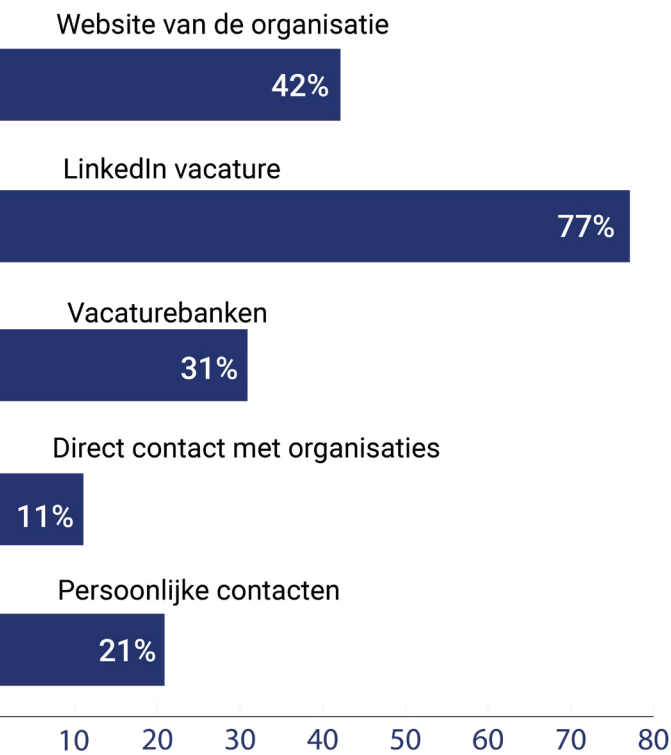
REDENEN OM VAN BAAN TE VERANDEREN



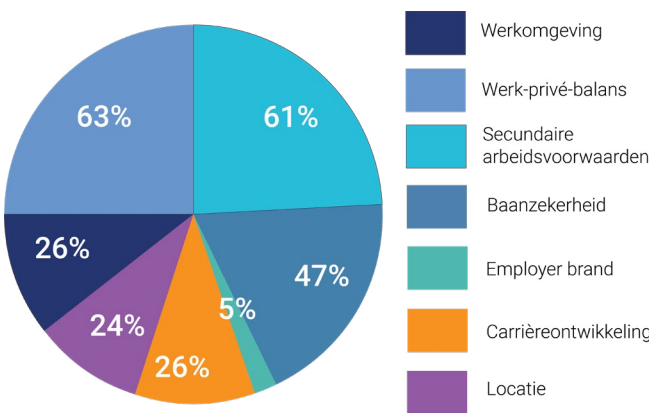
NETWERK VOOR EEN NIEUWE BAAN

77% van de respondenten gaf aan dat LinkedIn hun eerste keuze is voor het vinden van een baan. Dit social media platform is tegenwoordig het belangrijkste platform voor werkzoekenden.

Wervingsorganisaties domineren de tweede plaats met 44% van de reacties, gevolgd door vacatures op bedrijfswebsites.

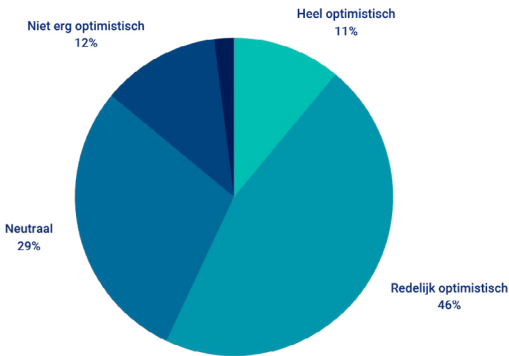


FACTOREN OM TE OVERWEGEN VOOR EEN NIEUWE BAAN – NAAST SALARIS



PERSPECTIEF VAN DE WERKNEMER

ECONOMISCHE KLIMAATVERANDERING EN WERKGELEGENHEID



STRATEGISCHE DOELEN

De drie populairste strategische doelen binnen organisaties zijn:

- 39% Marktaandeel verhogen
- 37% Omzet verhogen
- 35% Onnovatie genereren

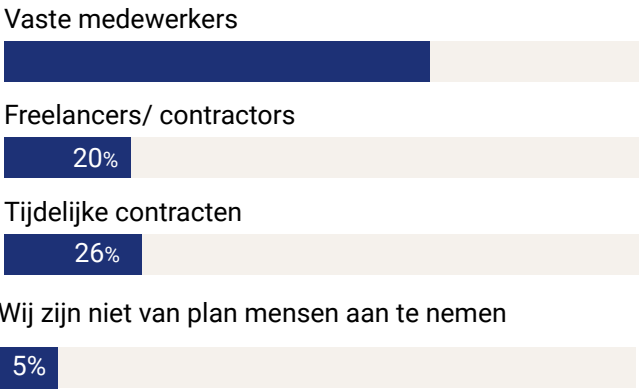


ORGANISATORISCHE INVESTERINGEN

De drie populairste organisatorische investeringen

- Zakelijke ontwikkeling
- Product ontwikkeling
- Strategische ontwikkeling

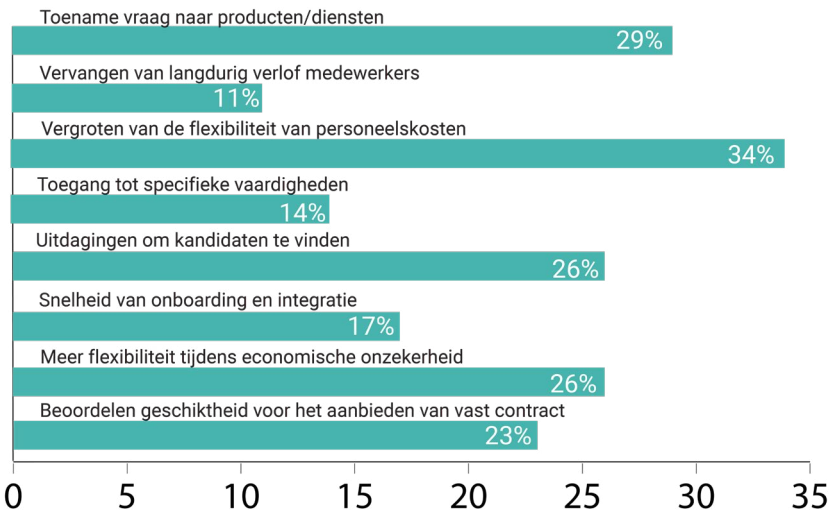
VOOR WELK SOORT CONTRACTEN WERVEN JULLIE VOLGEND JAAR?



REDENEN VOOR WERVEN OP SOORT ROLLEN

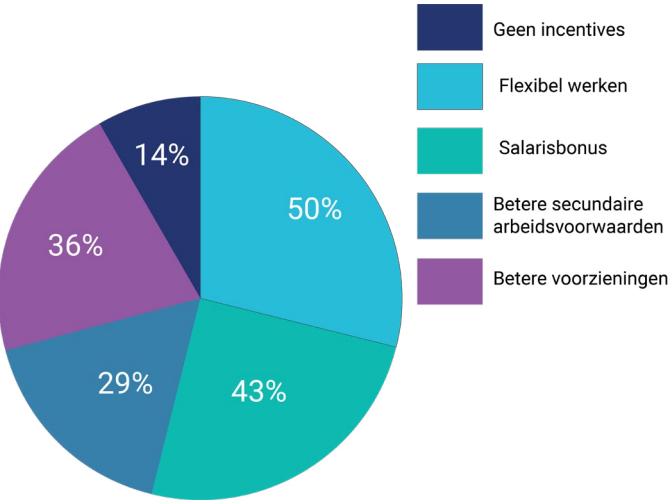
Bij de keuze voor het werven van contract-, uitzend- en freelancepersoneel zijn de volgende redenen het meest populair:

- 34% Vergroten van de flexibiliteit van personeelskosten
- 29% Voldoen aan de tijdelijke toename in de vraag naar producten of diensten
- 26% Vergroten van de flexibiliteit in tijden van economische onzekerheid
- 26% Heeft moeite met het vinden van de juiste kandidaat voor een vast dienstverband



RUIMTE VOOR INCENTIVES

50% van de organisaties is van plan om werken op afstand aan te bieden en 42% stemt ermee in om in 2023 salarisbonussen toe te voegen.





05

MARKTTRENDS EN SALARISTABELLEN

LIFE SCIENCES



NEDERLAND - EEN DYNAMISCH LAND VOOR EEN NOG DYNAMISCHERE INDUSTRIE

Life Sciences is van oorsprong een wetenschappelijke sector, maar ook sociale en communicatieve vaardigheden worden steeds belangrijker. Door de stormachtige ontwikkelingen in de biotechnologie, farmacie en medische apparatuur neemt de vraag naar goed opgeleide professionals toe.

Life Sciences is een sector van kansen en groei. Een levendige sector met bedrijven in verschillende soorten en maten: van startups tot mkb'ers en grote corporate organisaties.

De sector is de afgelopen tien jaar sterk gegroeid. Naast de meer traditionele werkplekken, bijvoorbeeld bij universiteiten of onderzoeksinstituten, zijn er nieuwe werkgelegenheidskansen ontstaan in het bedrijfsleven. Verschillende industrieën doen veel onderzoek om te blijven innoveren en nieuwe producten te ontwikkelen. Producten die dankzij patenten vaak veel waard zijn.

En het veld breidt zich niet alleen uit - er worden ook nieuwe competenties gevraagd van de mensen die er werken.

MEER EN MINDER GEVRAAGDE PROFIELEN

De grootste vraag was er naar personeel in de afdelingen productie, kwaliteitscontrole en kwaliteitsborging. Er was minder behoefte aan personeel in onderzoek en ontwikkeling en als dit al het geval was, hield dit vaak verband met procesontwikkeling zoals procesingenieurs. Bovendien was er veel vraag naar professionals met 0-5 jaar ervaring en waren er minder senior functies beschikbaar zoals wetenschappers en projectmanagers.

ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN VOOR 2023

De economische druk zal bepalend zijn voor de strategie voor 2023, waarin we een vergelijkbaar beeld verwachten als in 2022. De focus zal ook liggen op zo efficiënt en duurzaam mogelijk ontwikkelen en produceren. Daarnaast zullen bedrijven hun structuur evalueren - en mogelijk zelfs herinrichten. Een andere mogelijke verschuiving is dat bedrijven nog kritischer zullen worden op het personeel dat ze aannemen. Dit maakt snelheid bij het aannemen van personeel essentieel, en in pogingen om personeel zo lang mogelijk aan zich te binden zal het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan populariteit winnen, zodat ze snel vervangers kunnen werven voor vertrekkende werknemers.

RECRUITMENT DYNAMIEK

MEEST GEVRAAGDE PROFIELEN

- Process engineer
- Quality (QA) specialist
- Project manager
- Teamlead manufacturing
- QC Technician

MOEILIJKST TE VINDEN

- Validation Engineer
- C&Q Engineer
- Process Engineer

LIFE SCIENCES

Functie	Ervaring	Minimum	Medium	Maximum
Operator	0-3 jaren	€ 28.600	€ 31.200	€ 33.800
	3-6 jaren	€ 33.800	€ 38.350	€ 42.900
	6+ jaren	€ 42.900	€ 47.450	€ 52.000
Validation Engineer	0-3 jaren	€ 36.000	€ 40.000	€ 44.000
	3-6 jaren	€ 44.000	€ 52.000	€ 60.000
	6+ jaren	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
(Research / QC) Technician	0-3 jaren	€ 31.000	€ 36.500	€ 42.000
	3-6 jaren	€ 42.000	€ 45.500	€ 49.000
	6+ jaren	€ 49.000	€ 54.500	€ 60.000
(Research) Scientist	0-3 jaren	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	3-6 jaren	€ 55.000	€ 58.750	€ 62.500
	6+ jaren	€ 62.500	€ 71.250	€ 80.000
Quality Assurance Specialist	0-3 jaren	€ 35.000	€ 39.600	€ 44.200
	3-6 jaren	€ 44.200	€ 48.100	€ 52.000
	6+ jaren	€ 52.000	€ 66.000	€ 80.000
Qualified Person	0-3 jaren	€ 60.000	€ 67.500	€ 75.000
	3-6 jaren	€ 75.000	€ 82.500	€ 90.000
	6+ jaren	€ 90.000	€ 120.000	€ 150.000
Regulatory Affairs Specialist	0-3 jaren	€ 32.500	€ 35.750	€ 39.000
	3-6 jaren	€ 39.000	€ 45.500	€ 52.000
	6+ jaren	€ 52.000	€ 66.000	€ 80.000
Project manager	0-3 jaren	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	3-6 jaren	€ 55.000	€ 58.750	€ 62.500
	6+ jaren	€ 62.500	€ 71.250	€ 80.000
Teamlead manufacturing / Manager	0-3 jaren	€ 55.000	€ 60.000	€ 65.000
	3-6 jaren	€ 65.000	€ 70.000	€ 75.000
	6+ jaren	€ 75.000	€ 80.000	€ 85.000
Account Manager Pharma/medical devices	0-3 jaren	€ 45.000	€ 52.500	€ 60.000
	3-6 jaren	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000

TECHNOLOGY



“SPREEK JE TECH?”

Het belang van digitale infrastructuur is de afgelopen drie jaar sterk toegenomen. Wat voor veel organisaties al een prioriteit was, werd plotseling een noodzaak. Als gevolg hiervan schoot het aantal beschikbare technische banen omhoog.

Nu hebben deze organisaties de tijd gehad om zich te stabiliseren, na te denken en hun behoeften voor de toekomst te evalueren. Het is geen geheim dat digitale vaardigheden al essentieel zijn voor velen van de beroepsbevolking en innovatie betekent dat deze in trek zullen blijven bij werkgevers.

Organisaties hebben mensen nodig die verantwoordelijkheid nemen voor het uitvoeren van projecten en nauw samenwerken met alle betrokkenen. Deze functies draaien om ‘soft skills’ en het zien van het grotere plaatje van de algemene strategie.

MEER EN MINDER GEVRAAGDE PROFIELEN

De markt blijft vragen om Business IT-consultants en Business IT-analysts. Met de nieuwste trends in technologie is er een nieuwe markt geopend voor functies als Scrum Master, DevOps Engineer en Data Analyst. Met name in Nederland zien we behoefte aan functioneel beheerders en front-end developers met 3 tot 5 jaar ervaring.

Daarentegen zijn functies als Agile Coach, IT Architect, Cyber Security, Data Scientist en Java Developer in 2022 minder gevraagd door onze opdrachtgevers.

ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN VOOR 2023

Uiteraard blijft de vraag naar mensen met technische kennis groot. Developers en engineers zijn essentieel bij het ontwerpen en bouwen van producten en oplossingen voor zowel intern als extern gebruik. Ook hier blijft er veel vraag naar DevOps engineers, gezien de beweegruimte die ze hebben. Verder hebben organisaties professionals nodig om de gegevens te extraheren en de business inzichten te verschaffen in de vorm van bruikbare oplossingen. In al deze rollen zal aanpassingsvermogen een cruciale vaardigheid zijn. Aangezien veel werknemers in groei- of transformatieomgevingen zullen werken, zal wendbaarheid een belangrijke troef zijn.

RECRUITMENT DYNAMIEK

MEEST GEVRAAGDE PROFIELEN

- Agile Project Manager
- IT Business Consultant
- Business Analyst IT

MOEILIJKST TE VINDEN

- Software Engineer - Developer
- DevOps Engineer - Developer
- Cyber Security Consultant – Engineer
- SAP Consultant met kennis van PP
- Splunk Engineer

TECHNOLOGY

Functie	Ervaring	Minimum	Medium	Maximum
Cloud Engineer	0-3 jaren	€ 40.000	€ 50.000	€ 60.000
	3-6 jaren	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
	6+ jaren	€ 80.000	€ 87.500	€ 95.000
Front End Developer	0-3 jaren	€ 50.000	€ 57.500	€ 65.000
	3-6 jaren	€ 65.000	€ 70.000	€ 75.000
	6+ jaren	€ 75.000	€ 82.500	€ 90.000
IT Specialist	0-3 jaren	€ 30.000	€ 35.000	€ 40.000
	3-6 jaren	€ 40.000	€ 45.000	€ 50.000
	6+ jaren	€ 50.000	€ 57.500	€ 65.000
Product Owner	0-3 jaren	€ 55.000	€ 62.500	€ 70.000
	3-6 jaren	€ 70.000	€ 72.500	€ 75.000
	6+ jaren	€ 75.000	€ 82.500	€ 90.000
Network Technician	0-3 jaren	€ 30.000	€ 32.500	€ 35.000
	3-6 jaren	€ 35.000	€ 42.500	€ 50.000
	6+ jaren	€ 50.000	€ 60.000	€ 70.000
Network Engineer	0-3 jaren	€ 32.000	€ 34.000	€ 36.000
	3-6 jaren	€ 36.000	€ 42.000	€ 48.000
	6+ jaren	€ 48.000	€ 56.500	€ 65.000
Software Engineer	0-3 jaren	€ 35.000	€ 38.000	€ 41.000
	3-6 jaren	€ 41.000	€ 58.000	€ 75.000
	6+ jaren	€ 75.000	€ 85.000	€ 95.000
IT Support	0-3 jaren	€ 27.000	€ 31.000	€ 35.000
	3-6 jaren	€ 35.000	€ 40.000	€ 45.000
	6+ jaren	€ 45.000	€ 51.500	€ 58.000
Technical Support	0-3 jaren	€ 32.000	€ 37.000	€ 42.000
	3-6 jaren	€ 42.000	€ 48.000	€ 54.000
	6+ jaren	€ 54.000	€ 59.000	€ 64.000
IT Consultant	0-3 jaren	€ 32.000	€ 37.000	€ 42.000
	3-6 jaren	€ 42.000	€ 51.000	€ 60.000
	6+ jaren	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
Project Manager	0-3 jaren	€ 38.000	€ 44.000	€ 50.000
	3-6 jaren	€ 50.000	€ 62.500	€ 75.000
	6+ jaren	€ 75.000	€ 85.000	€ 95.000
Data Engineer	0-3 jaren	€ 30.000	€ 35.000	€ 40.000
	3-6 jaren	€ 40.000	€ 50.000	€ 60.000
	6+ jaren	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000

ENGINEERING

DE TALENTPIJPLIJN IN DE TECHNIEK OVERBRUGGEN

In Europa is de vraag naar engineers met specialistische ervaring vele malen groter dan het aanbod. Nederland vormt daarop geen uitzondering. Als het gaat om tekorten aan vaardigheden op de markt, staan techniek en onderhoud op de derde plaats. Nederlandse industriële bedrijven zitten te springen om hoogopgeleide technici.

In de productiesector is een tekort aan engineers. Dit komt door verschillende factoren, variërend van een gebrek aan investeringen in de sector tot de grote vraag naar deze professionals in de farmaceutische, chemische en voedingsmiddelenindustrie.

Aangezien de vraag naar engineers in Nederland groter is dan het aanbod, is een alternatieve oplossing om expertise in het buitenland te zoeken. De globalisering van de arbeidsmarkt, de wijdverbreide oplossingen voor werken op afstand en de transformatie van onboardingprocessen in de afgelopen jaren maken dit een steeds meer haalbare optie.

MEER EN MINDER GEVRAAGDE PROFIELEN

Door de grote vraag naar engineerfuncties in verschillende industrieën zijn proces engineers, engineers E&I, boor engineers, automatisering engineers en betrouwbaarheid engineers veelgevraagd. De concurrentie en het verdienpotentieel in de verschillende sectoren maken het ongelooflijk aantrekkelijk voor kandidaten die op zoek zijn naar een andere carrière.

ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN VOOR 2023

Als gevolg van de energietransitie wordt verwacht dat de tech- en techniekindustrie zal blijven groeien. Waarschijnlijk zal de automobielindustrie het snelst blijven groeien. De hightechsector zal in de eerste helft van het jaar terugvallen, maar machinebouwers, fabrikanten van halfgeleiderdetectoren en hun vele toeleveranciers in de metaal- en elektrotechnische industrie zullen goed gepositioneerd zijn om weer op te veren wanneer de economie aantrekt.

RECRUITMENT DYNAMIEK

MEEST GEVRAAGDE PROFIELEN

- Mechanical engineer
- Project Manager
- Engineer Manager

MOEILIJKST TE VINDEN

- Electrical Engineer
- Service Engineer

ENGINEERING

Functie	Ervaring	Minimum	Medium	Maximum
Maintenance Manager	0-3 jaren	€ 65.000	€ 70.000	€ 75.000
	3-6 jaren	€ 75.000	€ 82.500	€ 90.000
	6+ jaren	€ 90.000	€ 97.500	€ 105.000
Operations Manager	0-3 jaren	€ 75.000	€ 77.500	€ 80.000
	3-6 jaren	€ 80.000	€ 90.000	€ 100.000
	6+ jaren	€ 100.000	€ 110.000	€ 120.000
Engineering Manager	0-3 jaren	€ 70.000	€ 77.500	€ 85.000
	3-6 jaren	€ 85.000	€ 92.500	€ 100.000
	6+ jaren	€ 100.000	€ 107.500	€ 115.000
Process Engineer	0-3 jaren	€ 50.000	€ 57.500	€ 65.000
	3-6 jaren	€ 65.000	€ 72.500	€ 80.000
	6+ jaren	€ 80.000	€ 87.500	€ 95.000
Project Engineer	0-3 jaren	€ 50.000	€ 57.500	€ 65.000
	3-6 jaren	€ 65.000	€ 72.500	€ 80.000
	6+ jaren	€ 80.000	€ 87.500	€ 95.000
Supply Chain Manager	0-3 jaren	€ 80.000	€ 85.000	€ 90.000
	3-6 jaren	€ 90.000	€ 105.000	€ 120.000
	6+ jaren	€ 120.000	€ 140.000	€ 160.000
Magazijn Manager	0-3 jaren	€ 70.000	€ 72.500	€ 75.000
	3-6 jaren	€ 75.000	€ 80.000	€ 85.000
	6+ jaren	€ 85.000	€ 90.000	€ 95.000
Inkoop Manager	0-3 jaren	-	-	-
	3-6 jaren	€ 80.000	€ 87.500	€ 95.000
	6+ jaren	€ 95.000	€ 100.000	€ 105.000
Logistics Engineer	0-3 jaren	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	3-6 jaren	€ 55.000	€ 65.000	€ 75.000
	6+ jaren	€ 75.000	€ 85.000	€ 95.000
Strategic Buyer	0-3 jaren	€ 50.000	€ 55.000	€ 60.000
	3-6 jaren	€ 60.000	€ 67.500	€ 75.000
	6+ jaren	€ 75.000	€ 85.000	€ 95.000

FINANCIAL MARKETS

DE GROTE VERANDERING

De ontwikkelingen op de financiële arbeidsmarkt zijn beïnvloed door een aantal factoren die zich de laatste tijd hebben voorgedaan. Een van de belangrijkste factoren is het toenemende belang van risico en compliance in de financiële sector. Met het toenemende aantal voorschriften en compliance-eisen leggen financiële instellingen meer nadruk op het inhuren en/of aannemen van personen met expertise op het gebied van risicobeheer en compliance.

Een andere trend is de toenemende vraag naar hoogopgeleide professionals in de sector. Met de opkomst van technologie en automatisering worden traditionele financiële functies vervangen door meer gespecialiseerde functies die geavanceerde technische vaardigheden vereisen. Niet te vergeten dat de rol van Finance verandert, door nieuwe technologieën die het werk van Finance efficiënter maken, door de enorme hoeveelheid data waaruit de financieel professional inzichten kan halen en door wetgeving die dit helpt te reguleren.

Daarnaast wordt de gig-economie steeds belangrijker in de financiële sector, waarbij veel professionals kiezen voor freelance- of contractwerk in plaats van traditionele voltijdse functies. Hiernaast zijn er ook sectorspecifieke factoren die de financiële arbeidsmarkt vormgeven. Dit weerspiegelt de unieke uitdagingen en kansen in deze sector, die gespecialiseerde kennis en vaardigheden vereisen. De rol van Finance zal altijd blijven bestaan, alleen de wereld en het werk zelf verandert.

MEER EN MINDER GEVRAAGDE PROFIELEN

Het afgelopen jaar was de meeste vraag binnen Financial Markets gerelateerd aan compliance, bijvoorbeeld het bestrijden van onjuiste geldstromen en witwassen. Functies als Internal Audit en Operational Risk Manager waren dan ook bijzonder populair. Bij functies als Treasury, Cash Management en Tax was de trend minder sterk dan in voorgaande jaren.

ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN VOOR 2023

In het licht van de voorheen oververhitte arbeidsmarkt verwachten we dat er een verschuiving zal plaatsvinden. Waar er meer banen waren dan gekwalificeerde

sollicitanten, verwachten we dat de aanvragen en verzoeken dit jaar evenwichtiger zullen zijn.

Als gevolg van deze verandering zullen wij over meer mensen beschikken voor een nieuw gecreëerde functie. Er zal hierdoor een meer evenwichtige banenmarkt zijn, hoewel compliance niet noemenswaardig zal worden beïnvloed.

Dit in combinatie met een nieuwe aanscherping door De Nederlandsche Bank (DNB) en Europese Centrale Bank (ECB). Daarnaast zal alles steeds meer datagestuurd zijn en zullen bepaalde functies evolueren in indeling en omvang.

RECRUITMENT DYNAMIEK

- MEEST GEVRAAGDE PROFIELEN**
- Compliance KYC & AML
 - Risk Manager
 - Audit Manager

- MOEILIJKST TE VINDEN**
- Compliance Specialist 2e LOD
 - Reporting Specialist
 - Registered Accountant

FINANCIAL MARKETS

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

MARKETING



DE DIGITALE TRANSFORMATIE

We hebben de afgelopen jaren veel organisaties ondersteund bij hun digitale transformatie, waaronder belangrijke spelers in de marketingindustrie. Het benutten van de digitale onderneming is de sleutel tot digitale transformatie in marketing. Door het traditionele businessmodel in alle opzichten te blijven ontwikkelen, ontstaan nieuwe businessfuncties.

Een innovatief idee, een krachtige leider of een geweldig initiatief zijn niet genoeg om te slagen in marketing in het digitale tijdperk. Het proces om effectieve digitale beslissingen te nemen vereist een reeks weloverwogen, iteratieve stappen.

MEER EN MINDER GEVRAAGDE PROFIELEN

Content en online marketing worden steeds belangrijker als gevolg van de digitalisering van de marketingsector. Daarnaast zijn er Brand en Product Managers nodig, evenals Marketing en Communicatie specialisten met 0-5 jaar ervaring. Daarentegen zagen we een lagere vraag naar CRM- en Marketing Automation-specialisten na de hoge opkomst tijdens de pandemie.

ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN VOOR 2023

De uitgaven aan sociale media in Nederland zullen in 2023 naar verwachting groeien tot 1,2 miljard euro, waardoor de vraag naar functies in verband met deze opkomende trend zal toenemen.

Door de toegenomen concurrentie moeten bedrijven bovendien getrainde professionals aannemen om hun merk op de voorgrond te houden. In die zin, hebben marketing- en communicatieprofessionals steeds meer invloed.

Vanwege de teammanagementcomponent zal Marketing Management de belangrijkste rol zijn voor het bereiken van organisatorisch succes, samen met SEM, SEO en Digitale Marketing Specialisten.

RECRUITMENT DYNAMIEK

MEEST GEVRAAGDE PROFIELEN

- Online Marketeer
- Content Marketeer
- Brand/ Product Manager

MOEILIJKST TE VINDEN

- Proposition marketeer
- Brand Manager
- CRM/Marketing automation specialist

MARKETING

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

SALES



TIJD OM TE FOCUSSEN

In een uitzonderlijk jaar voor het personeelsbestand in commerciële sectoren hebben organisaties zich gericht op de aanwerving van ervaren professionals, vooral als we kijken naar de energie-, logistieke, voedings- en farmaceutische sectoren.

Werkzoekenden weten wat hun vaardigheden waard zijn op de arbeidsmarkt. Dit betekent dat zij een kans kunnen zoeken in een organisatie die aansluit bij hun opvattingen over belangrijke kwesties als duurzaamheid, maatschappelijk verantwoord ondernemen, hernieuwbare energie of elektrische mobiliteit. Professionals zijn ook meer begaan met het evenwicht tussen werk en privéleven, zodat voordelen zoals flexibele werktijden en een flexibele werkplek steeds meer worden gewaardeerd.

MEER EN MINDER GEVRAAGDE PROFIELEN

In energie- en farmaceutische projecten hebben bedrijven hun commerciële teams uitgebreid en hooggekwalficeerde professionals aangeworven. Tot de meest gevraagde profielen behoort ook de rol van Key Account Manager, aangezien organisaties ernaar streven het klantloyaliteit te vergroten en de bestaande business optimaal te benutten.

Er is ook veel vraag naar Account Managers, Business Development Managers en Sales Executives met respectievelijk 2-10 jaar ervaring.

ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN VOOR 2023

Er zijn geen grote veranderingen te verwachten, aangezien het laatste kwartaal stabiel was dan de maanden daarvoor. Dit resulteerde in een meer volwassen markt met de mogelijkheid om meer te focussen op de kwaliteit van de kandidaat. Wij verwachten dat dit jaar wederom een fantastisch jaar wordt voor de arbeidsmarkt van de sales specialisten.

RECRUITMENT DYNAMIEK

- MEEST GEVRAAGDE PROFIELEN**
- Business Development Manager
 - Key Account Manager
 - Account Manager

- MOEILIJKST TE VINDEN**
- Account Manager Electronic
 - Business Development Manager
 - Junior Sales Manager

SALES

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

ACCOUNTING & FINANCE

HYBRIDE WERKEN BLIJFT!

De boekhoud- en financiële sector heeft te maken gekregen met salarisinflatie als gevolg van de marktdynamiek en de uitdaging om toptalent aan te trekken en te behouden. Deze trend is nog versterkt door de wereldwijde prijsstijging. Hierdoor is de vraag van kandidaten naar betere salarispakketten en voorwaarden sterk toegenomen, wat een prominente trend is in de financiële sector.

Een andere opmerkelijke trend is de groeiende voorkeur voor hybride werkmodellen, waarbij werknemers sommige dagen op afstand kunnen werken en andere dagen op kantoor aanwezig zijn. Deze trend heeft enorm aan populariteit gewonnen, aangezien veel werknemers zich verzetten tegen het idee om terug te keren naar een 100% face-to-face schema. Deze verschuiving naar hybride werkmodellen wordt gedreven door het verlangen naar meer flexibiliteit en evenwicht tussen werk en privéleven, en door het toenemende gebruik van technologie in de sector.

MEER EN MINDER GEVRAAGDE PROFIELEN

Er zijn verschillende zeer gewilde functies in de boekhoud- en financiële sector, waaronder Controller, Business Controller en Financial Analyst. Vanwege de behoefte van bedrijven aan meer financiële en operationele controle en de behoefte aan ondersteuning bij het management en de besluitvorming zijn dit de meest opvallende functies.

Opmerkelijk is ook dat functies als Financial Manager en Accounting Technician opvallen door de natuurlijke doorloop van professionals. Uiteraard worden voorheen exotische functies als Tax Specialists, Payroll Coordinators en Treasury Experts steeds relevanter op de Nederlandse markt.

ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN VOOR 2023

Wij verwachten een correctie in de markt waarbij meer mensen beschikbaar zullen zijn voor nieuwe functies. We verwachten echter niet dat dit zal omslaan in een totale stagnatie, eerder een lichte inkrimping van de vraag - niet de wijdverspreide 'hiring freezes', ofwel aanwervingsstop, die we tijdens de pandemie zagen.

RECRUITMENT DYNAMIEK

MEEST GEVRAAGDE PROFIELEN

- Financial Controller
- Business Controller
- Accountant / Financial Analyst

MOEILIJKST TE VINDEN

- Payroll specialist
- Tax Specialist
- Accounting

ACCOUNTING & FINANCE

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

BEHOUDEN VAN TALENT
KENMERKT DE MARKT

De huidige markt biedt aanzienlijke uitdagingen voor HR en Legal recruitment op de Nederlandse markt. Het samengaan van de problematiek van een opkomende generatie talent en het snel veranderende economische en sociale klimaat heeft de noodzaak voor organisaties om hun cultuur en compensatiepakketten aan te passen versneld. Om relevant te blijven in een steeds complexere omgeving moeten bedrijven nieuwe benaderingen en innovatieve oplossingen toepassen.

Voor de juridische sector kent een dynamische arbeidsmarkt, met aanzienlijke groeimogelijkheden voor advocatenkantoren in de sectoren energie, technologie, media en telecommunicatie. Deze sectoren onderscheiden zich door verscherpte regulering in de energiemarkt en in de digitale markt, en vereisen gespecialiseerde juridische kennis en vaardigheden.

MEER EN MINDER GEVRAAGDE PROFIELEN

Door het tekort aan HR-personeel over de hele linie kregen professionals vorig jaar te maken met een zware werkdruk en moesten zij verschillende functies vervullen. In reactie hierop verwachten wij dat organisaties in 2023 meer inspanningen zullen leveren bij het zoeken naar HR-medewerkers, generalisten en adviseurs die operationele werkzaamheden kunnen verrichten.

LEGAL

Functie	Ervaring	Minimum	Medium	Maximum
Legal Counsel	0-3 jaren	€ 38.880	€ 42.440	€ 46.000
	3-6 jaren	€ 46.000	-	€ 75.000
	6+ jaren	€ 75.000	-	€ 95.000
Legal Director	0-3 jaren	-	-	-
	3-6 jaren	-	-	-
	6+ jaren	€ 100.000	-	€ 160.000
Jurist Arbeidsrecht	0-3 jaren	€ 38.880		€ 46.000
	3-6 jaren	€ 46.000	€ 63.000	€ 80.000
	6+ jaren	€ 80.000	-	€ 150.000
Privacy Officer	0-3 jaren	€ 38.880	€ 42.440	€ 46.000
	3-6 jaren	€ 46.000	€ 63.000	€ 80.000
	6+ jaren	€ 80.000	-	€ 150.000

ZAKELIJKE VOORUITZICHTEN VOOR 2023

In 2023 zal de regulering van de energiemarkt en de digitale markt verder verscherpt worden. Functies in de energiesector blijven op de lijst van meest gevraagde functies staan, naast HR, Tax, Corporate en Vastgoed.

Als gevolg hiervan nemen de salarisaanbiedingen toe in middelgrote en grote bedrijven, waardoor professionals van kleinere bedrijven worden aangetrokken. Kandidaten zijn zich tegenwoordig zeer bewust van wat ze van hun werkgever verwachten, vooral wat betreft secundaire arbeidsvoorwaarden zoals hybride werken, hogere pensioenen of meer jaarlijks verlof.

RECRUITMENT DYNAMIEK

MEEST GEVRAAGDE
PROFIELEN

- Interim Recruiter
- HR Adviseur
- HR Business Partner

MOEILIJKST TE VINDEN

- HR generalist
- Recruiter
- Consultant –

Functie	Ervaring	Minimum	Medium	Maximum
HR Administrator	0-3 jaren	€ 32.400	€ 38.700	€ 45.000
	3-6 jaren	-	-	-
	6+ jaren	-	-	-
Junior HR Advisor	0-3 jaren	€ 32.400		€ 47.000
	3-6 jaren	-	-	-
	6+ jaren	-	-	-
HR Advisor	0-3 jaren	€ 32.400		€ 47.000
	3-6 jaren	€ 47.000	€ 51.000	€ 55.000
	6+ jaren	-	-	-
Junior HR Business Partner	0-3 jaren	€ 32.400	€ 39.700	€ 47.000
	3-6 jaren	€ 47.000	€ 51.000	€ 55.000
	6+ jaren	-	-	-
HR Business Partner	0-3 jaren	-	-	-
	3-6 jaren	€ 55.000	€ 67.500	€ 80.000
	6+ jaren	€ 80.000	€ 100.000	€ 120.000
European HR Business Partner	0-3 jaren	-	-	-
	3-6 jaren	€ 60.000	€ 70.000	€ 80.000
	6+ jaren	€ 80.000	€ 102.500	€ 125.000
Recruiter	0-3 jaren	€ 30.000	€ 38.000	€ 46.000
	3-6 jaren	€ 46.000	€ 53.000	€ 60.000
	6+ jaren	€ 60.000	-	-
Career Advisor	0-3 jaren	€ 39.000	€ 42.500	€ 46.000
	3-6 jaren	€ 46.000	€ 53.000	€ 60.000
	6+ jaren	€ 60.000	€ 71.000	€ 82.000
HR Director	0-3 jaren	-	-	-
	3-6 jaren	-	-	-
	6+ jaren	€ 90.000	€ 110.000	€ 130.000
European HR Director	0-3 jaren	-	-	-
	3-6 jaren	-	-	-
	6+ jaren	€ 100.000	€ 130.000	€ 160.000



OVER HAYS

CREËER JOUW TOEKOMST!

Bij Hays geloven we in partnerschap - zowel voor onze werknemers als voor onze klanten. Samen werken we aan uw toekomst, en de mogelijkheden zijn eindeloos.

Met meer dan 50 jaar zakelijk succes hebben we een reputatie als wereldleider in gespecialiseerde recruitment en workforce solutions. Maar bij Hays werken is niet alleen deel uitmaken van een wereldwijde zakelijke leider, het is een verschil maken in de wereld van werk.

Met een team van meer dan 12.000 mensen, verspreid over 32 landen, helpen we miljoenen mensen hun eigen carriëredoelen te bereiken en bieden we organisaties van elke omvang de personeelsoplossing die hen naar succes leidt.

BOUW PARTNERSCHAPPEN

Partnerschappen zijn de motor achter wat we kunnen bereiken. Wij nemen de tijd om te luisteren en de behoeften en ambities van mensen te begrijpen, zodat we daaraan kunnen voldoen. Samenwerking en inclusiviteit vormen de kern van onze aanpak: samen oplossingen creëren, van elkaar leren en onze kennis en ervaring delen. Dat ondersteunt sterke relaties en maakt wederzijds succes mogelijk.

DENK VOORUIT

Onze kennis en ambitie is wat ons aanzet tot vooruitgang. We dagen onszelf en onze klanten uit omdat we een open, scherpe kijk meebrengen op alle aspecten en ons niet laten tegenhouden door "zo hebben we het altijd gedaan". Vandaag zien we het grotere geheel en bouwen tegelijkertijd aan een langetermijnvisie die inspeelt op veranderingen en ons in staat stelt zelfverzekerd en veerkrachtig advies te bieden. Dat is wat ons tot experts maakt.

DOE WAT JUIST IS

We handelen altijd in het beste belang van onze kandidaten, onze klanten, onze gemeenschappen en elkaar. Er is altijd meer dan één oplossing en we willen elke keer de juiste vinden, omdat elke persoon en situatie anders is. We houden ons aan onze verplichtingen, houden ons aan onze beloften en behandelen iedereen met het respect dat ze verdienen. Dat is wat vertrouwen oplevert.

ONZE EXPERTISEGEBIEDEN



ENTERPRISE SOLUTIONS



MSP



RPO

NEEM CONTACT MET ONS OP

AMSTERDAM

H.J.E. Wenckebachweg 210/5,
1096 AS Amsterdam
T: 020 363 0310
E: marcom@hays.nl

TILBURG

Ellen Pankhurststraat 1,
5032 MD Tilburg
T: 013 4686669
E: marcom@hays.nl



Hays



[@hays.netherlands](https://www.instagram.com/hays.netherlands)