

# HAYS NEDERLAND SALARISGIDS 2024

[hays.nl](https://hays.nl)



# HAYS VORMT MEE DE TOEKOMST VAN DE WERELD VAN WERK

De wereld van werk verandert snel, waarbij klanten en kandidaten voor veel nieuwe uitdagingen en kansen komen te staan.

Krachtige en steeds sneller evoluerende trends geven mee vorm aan de arbeidsmarkt.

## METHODOLOGIE

De Salarisgids 2024 van Hays Nederland is een uitgebreid rapport over trends in werkgelegenheid en lonen. Op basis van een enquête bij werknemers en werkgevers tussen oktober en november 2023 gaan we na waar de hoekstenen van onze arbeidsmarkt van wakker liggen. Maar daar stopt het niet bij, want we bevroegen ook onze consultants die jaarlijks duizenden gesprekken voeren met kandidaten en bedrijven, en die als geen ander inzicht kunnen geven in de drijfveren van beide partijen.

Ten slotte doken we diep in onze database om u de meest accurate en recente loondata mee te geven voor de meest gevraagde profielen in elke sector die Hays bedient. Wilt u weten hoeveel u kan verdienen of hoeveel u een werknemer dient te betalen, dan vindt u de nodige info snel in deze gids.

Mocht u vragen of suggesties hebben, neem dan gerust contact met ons op via [marcom@hays.nl](mailto:marcom@hays.nl).

We hopen dat u deze gids informatief en nuttig vindt.

Veel leesplezier!

# INHOUD

Voorwoord

Onze visie voor 2024 ▶

Algemene trends ▶

Wat ons opvalt ▶

Begrijpen werknemers en werkgevers elkaar? ▶

Aanbevelingen voor werkgevers ▶

Aanbevelingen voor werknemers ▶

Sectoren ▶

Accounting & Finance ▶

Engineering ▶

HR & Legal ▶

Life Sciences ▶

Logistics & Operations ▶

Marketing ▶

Sales ▶

Supply Chain & Procurement ▶

Technology ▶

Over Hays ▶

Neem contact op ▶

# VOORWOORD



De enige constante in de wereld van werk waarin we vandaag de dag leven, is verandering. We moeten ons voortdurend aanpassen aan veranderingen in de politieke en economische context, nieuwe technologieën en trends. Als werkgevers en -nemers hebben we maar één haalbare optie: vooruit blijven gaan en deze nieuwe uitdagingen aangaan.

In het onderzoek dat we eind vorig jaar hebben uitgevoerd, ontdekten we dat werknemers zich steeds meer bewust worden van werk dat voldoening geeft: de behoefte aan leer- en groeimogelijkheden, een gezond evenwicht tussen werk en privéleven, een goede werksfeer ... Dit is niet alleen maar giswerk, want in 2023 stonden precies deze redenen in de top 5 van mensen die vorig jaar van baan veranderden en ze komen voor als de belangrijkste motivatoren om dit jaar weer te 'verhuizen'. Natuurlijk is salaris een belangrijke factor in verband met werktevredenheid, maar het is niet het belangrijkste element en als werkgevers moeten we ons daarvan bewust zijn, en ernaar handelen.

Het is daarom bemoedigend dat de meerderheid van de werkgevers zich op deze elementen richt om talent aan te trekken en te behouden. Retentie is voor de helft van alle ondervraagde werkgevers een absolute prioriteit voor 2024.

Dit is goed om te zien, want een derde van de ondervraagde werknemers is ontevreden over hun baan, nog eens een derde ziet geen carrièrevooruitzichten in hun huidige bedrijf, bijna de helft is ontevreden over hun salaris en bijna 70% staat open voor een nieuwe functie! Daar komt nog bij dat 98% vertrouwen heeft in hun eigen capaciteiten, wat betekent dat wij als werkgevers ons best moeten doen om onze Employee Value Proposition (EVP) te verbeteren.

Tot slot een beschouwing over kunstmatige intelligentie (AI) op onze arbeidsmarkt; dit is een onderwerp dat momenteel veel besproken wordt als het gaat om de gevolgen voor bedrijven en werknemers. Volgens onze enquête maakt iets meer dan een kwart van alle werknemers momenteel gebruik van AI en wordt het gebruik ervan door slechts vier op de tien werkgevers actief gestimuleerd. Er is nog veel onzekerheid en gebrek aan kennis over dit onderwerp, en daar gaan we in deze gids dieper op in, vooral op het gebied van hoe AI kan worden gebruikt om de productiviteit te verhogen en de werkdruk te verlagen, mits het op de juiste manier wordt gebruikt.

Laat onze salarisgids uw gids zijn om uw carrière en/of bedrijf toekomstbestendig te maken.

**Jane Bamford**  
Managing Director Hays Nederland

*Jane Bamford*

# ONZE VISIE VOOR 2024



# ONZE VISIE VOOR 2024

Onze experts delen hun visie op de arbeidsmarkt in Nederland in hun samenvatting van 2023 en vooruitblik naar 2024.



**Florian Hofstee**  
Head of Hays  
Specialist Recruitment



**Maurice van der Zouwen**  
Commercial Director



2023 kenmerkte zich door een krappe arbeidsmarkt, ten gevolge van minder werklozen en een constant aantal vacatures. In 2024 zal dat niet meteen anders zijn, volgens Florian Hofstee, Head of Specialist Recruitment, en Maurice van der Zouwen, Commercial Director.

In lijn met de verwachtingen voor 2023 groeide het aantal werknemers en zelfstandigen met 1,4% (165.000) en steeg het aantal gewerkte uren met 1,2%. Het vacaturepercentage bleef echter redelijk stabiel, waardoor de arbeidsmarkt onder druk staat.

Over 2024 zijn Florian en Maurice optimistisch. Het aantal banen groeit met 0,5% (61.000) en het aantal gewerkte uren met 0,4%. "De aanhoudende tekorten aan vaardigheden zetten de arbeidsmarkt onder druk, en de verwachting is dat dit de komende jaren zo zal blijven", aldus Maurice. De Nederlandse economie is één van

de sterkste in Europa en wordt gedragen door sectoren zoals Technology, Business Services, Engineering, Manufacturing, Logistics en Food & Energy. "Innovatie heeft altijd een grote rol gespeeld in het succesverhaal van Nederland en is een van de redenen waarom ons land aantrekkelijk is voor internationale bedrijven en investeerders", vult Florian aan. "In al deze sectoren neemt hierdoor de vraag naar talent toe, omdat het aantal banen simpelweg groter is dan het aantal beschikbare mensen."

Om het beste talent op de markt aan te trekken, moeten werkgevers volgens beide heren een gelijke mix van de volgende belangrijke zaken aanbieden: een aantrekkelijk loonpakket (inclusief voordelen), een degelijk opleidings- en ontwikkelingsprogramma, een soepele 'candidate journey' vanaf het eerste contact met de potentiële werknemer tot en met de onboarding, en ten slotte een duidelijk omschreven Employer Value Proposition (EVP).

Patrick Staffen, Head of Enterprise Solutions, legt uit hoe Recruitment Process Outsourcing (RPO) en Managed Service Provider (MSP) programma's andere bedrijven kunnen ondersteunen.

U bent nog niet bekend met Recruitment Process Outsourcing (RPO) of Managed Service Provider (MSP)? Dat geeft niet – wij leggen het graag uit. "RPO wordt meestal gebruikt om de werving van vast personeel uit te besteden", zegt Patrick. "Dit omvat vacature-intake, sourcing, sollicitatiegesprekken, assessments, salarisonderhandelingen en contracten opstellen namens het bedrijf."

Maar een RPO kan nog veel meer dan dat voor u betekenen. "De dienst kan ook toezien op de ontwikkeling van uw Employer Value Proposition (EVP) en employer brand, die een effectieve communicatie met de potentiële kandidaten op de arbeidsmarkt kunnen ondersteunen. Onze RPO-programma's worden ondersteund door effectieve en geoptimaliseerde processen en doelgerichte technologie."

Het beheer van sourcingkanalen voor uitzendkrachten en freelancers uitbesteden staat dan weer bekend als een Managed Service Provider (MSP). "Bij een MSP besteedt een bedrijf het beheer van sourcingkanalen uit, waarbij de MSP-provider nauw samenwerkt met de klant om te bepalen hoe het beste aan zijn behoeften aan uitzendkrachten of freelancers te voldoen. Daarvoor vist de provider in een ruime talent pool van

leveranciers, freelancers, consultants, Statement of Work-aanbieders en gig workers."

"Zodra de juiste kandidaat voor een rol of opdracht gevonden is, verzorgt de MSP de contracten, de onboarding, de timesheets, de facturatie en compliency middels efficiënte processen en met behulp van de nodige technologie."

### Compliency

Als we kijken naar de toekomst van talentacquisitie voor zowel tijdelijk als vast personeel, komen er verschillende trends naar voren. Patrick benadrukt bijvoorbeeld dat "MSP en RPO steeds dichter bij elkaar komen, wat resulteert in geïntegreerde personeelsoplossingen".

"Compliency blijft een belangrijk aandachtspunt, met name GDPR-regelgeving en het managen van freelancers en andere soorten werknemers", vervolgt hij. "Daarnaast is een sterke employer brand cruciaal om niche- of schaars talent aan te trekken en te behouden, terwijl technologie steeds belangrijker wordt om efficiënte processen en gegevensbeveiliging te ondersteunen. Bovendien is de freelancemarkt een vitale bron van talent en is internationale werving gebruikelijk."



**Patrick Staffen**  
Head of  
Enterprise Solutions



# ALGEMENE TRENDS

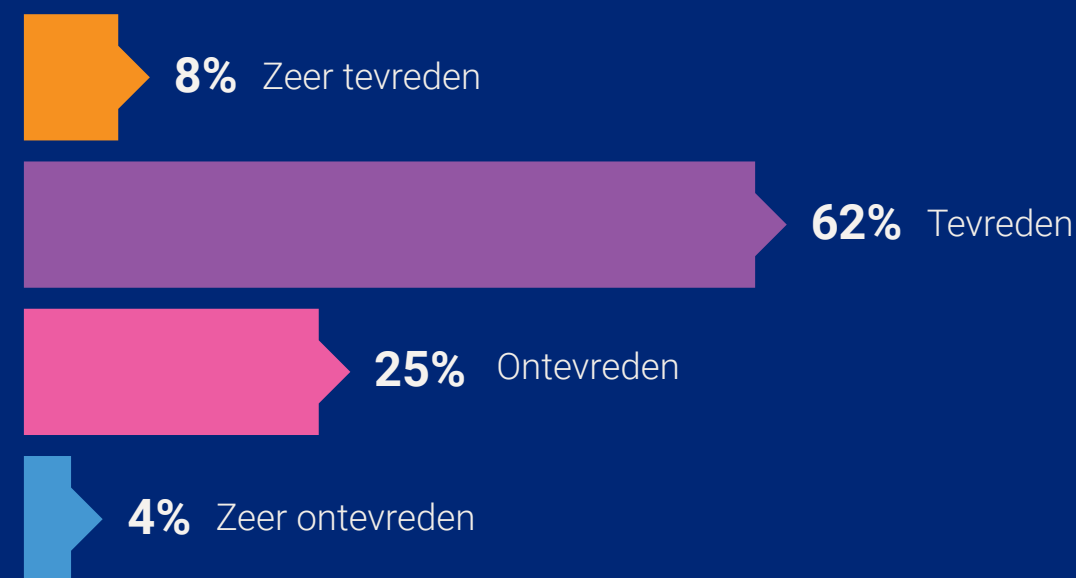


# WAT ONS OPVALT

Wat tekende 2023 en zal ook in 2024 een belangrijke rol spelen? Een zeer kritische arbeidsbevolking, zo blijkt, die er niet voor terugdeinst om elders haar geluk te zoeken zodra ze niet meer gelukkig is bij een werkgever. En die laatste lijkt dat te beseffen, want retentie staat met stip op

nummer 1 als prioriteit voor het komende jaar. Wat niet zo prioritair blijkt, noch bij kandidaten, noch bij bedrijven, is verrassend genoeg artificial intelligence (AI).

## Hoe tevreden zijn werknemers met hun baan?



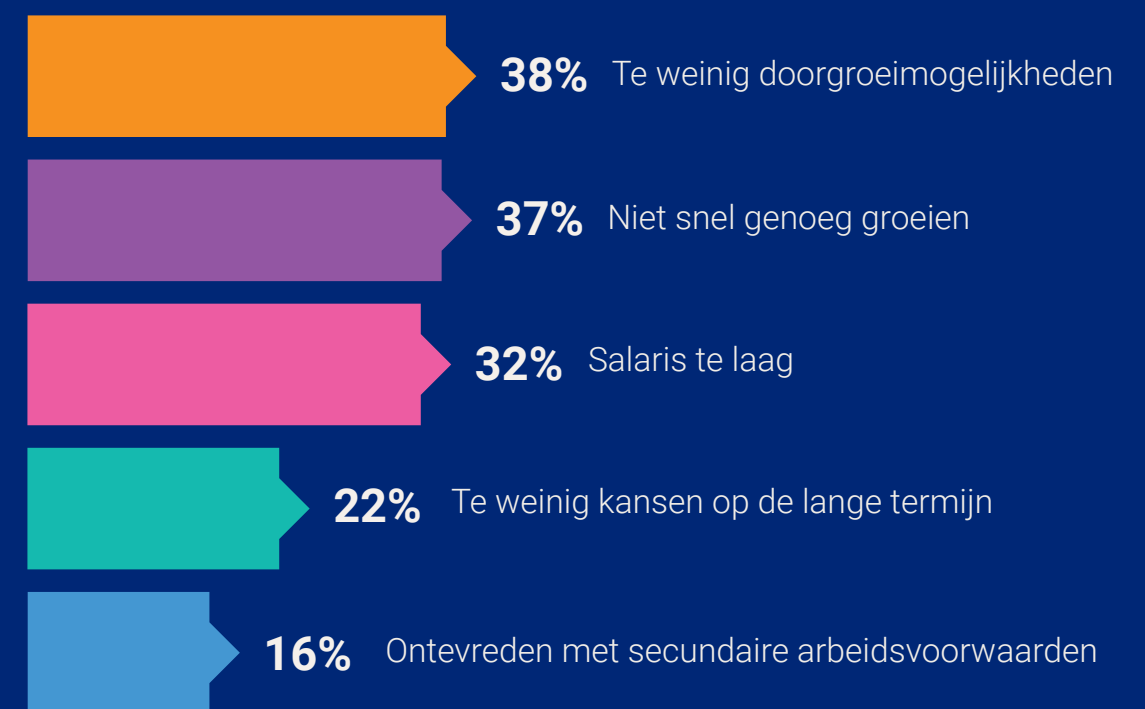
# 35%

van de werknemers heeft nog een baan die 100% office based is

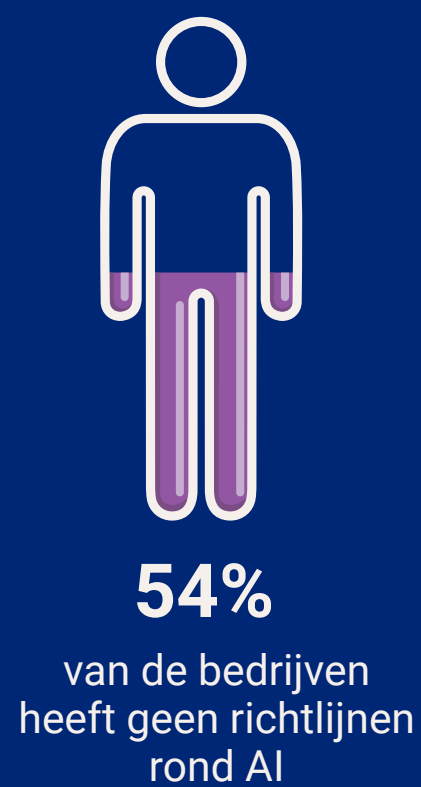
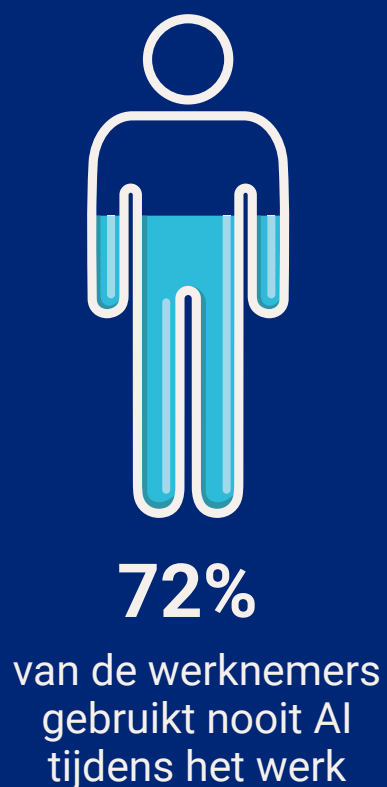
# 40%

van de werkgevers beschouwt retentie als dé prioriteit voor 2024

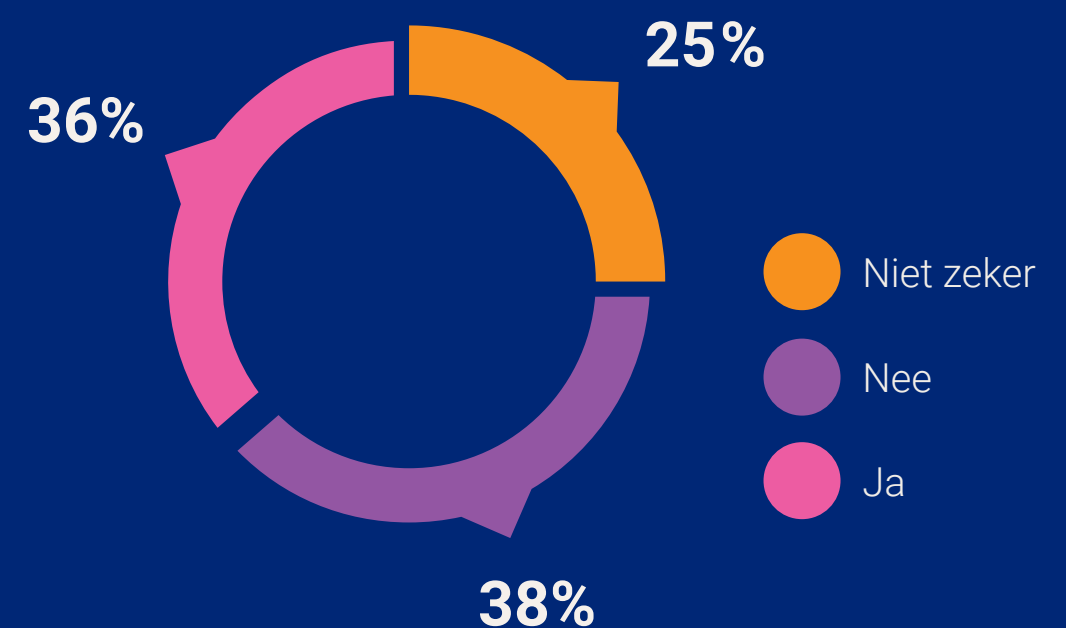
## Om welke redenen zoeken werknemers een nieuwe job in 2024?



## AI niet onbekend, wel onbemind



## Zien werknemers carrièrekansen in hun bedrijf?



# RESULTATEN BEGRIJPEN WERKNEMERS EN WERKGEVERS ELKAAR?

We hebben ons laten verrassen en, soms, verbazen door de resultaten van onze survey. Wat hebben we daar nu eigenlijk van opgestoken?

## Flexibiliteit als oplossing voor de 'war for talent'?

De arbeidsmarkt verandert voortdurend en stelt zowel werknemers als werkgevers voor uitdagingen. Werknemers moeten zich aanpassen aan de nieuwe situatie en de hogere levenskosten. Werkgevers moeten rekening houden met de veranderende verwachtingen en behoeften van de werknemers, en mogelijk lagere winsten. Toch zijn er ook kansen voor iedereen. Werknemers kunnen kiezen uit meer jobs die bij hen passen. Werkgevers kunnen rekenen op een grote groep van bekwame en enthousiaste werknemers die klaar zijn voor een nieuwe uitdaging. Het gaat dus om vraag en aanbod, om geven en nemen, om flexibiliteit en innovatie. Zo kunnen werknemers en werkgevers samen genieten van de veranderende arbeidsmarkt.

41%

van de werknemers plant in 2024 een baan te zoeken bij een ander bedrijf



26%

van de werknemers plant bij zijn bedrijf te blijven, maar is wel passief op zoek



## De kloof tussen verwachting en realiteit

Hoe tevreden zijn de werknemers? Dat is een vraag die veel werkgevers zich stellen. Het antwoord is niet simpel, want er spelen veel factoren mee. Een belangrijke factor is het loon. Wat verdienen de werknemers, en wat willen ze verdienen? Uit onze survey blijkt dat veel werknemers ontevreden zijn over hun loon. Vier op de tien vindt het loon te laag of niet passend bij hun functie. Bijna acht op de tien werknemers verwacht opslag in 2024, en dat zou wel eens geen ijdele hoop kunnen zijn: evenveel werkgevers verwachten hun personeel het komende jaar meer te zullen (moeten) betalen. Mogelijk wat licht aan het eind van de tunnel, dus.

En dat is nodig, want de kloof tussen verwachting en realiteit leidt tot ontevredenheid over de job. Een op de drie werknemers is ontevreden over zijn of haar job, met salaris dus één van de belangrijkste factoren. Maar ook een gebrek aan doorgroeimogelijkheden, een slechte worklifebalans en onvoldoende opleiding leiden ertoe dat bijna de helft van de bevroegde personen erover nadenkt dit jaar van baan te veranderen.

Veel werknemers voelen zich met andere woorden onderbetaald, ondergewaardeerd en/ of onderbenut. Ze willen meer uitdaging, meer flexibiliteit en meer zekerheid. Ze zijn ook niet bang voor verandering en staan open voor een nieuwe job of sector. Dit is een uitdaging voor de werkgevers, die hun talent willen houden en nieuw talent willen vinden. Ze zullen de (potentiële) werknemers tegemoet moeten komen en hen een goed aanbod doen, voordat ze naar de concurrentie overstappen.



## Top 5 redenen waarom mensen vorig jaar van baan veranderden

Salaris te laag	35%
Te weinig jobzekerheid	26%
Te weinig carrièregroei	24%
Slechte worklifebalans	24%
Te weinig opleidings- en doorgroeimogelijkheden	22%

## Top 5 redenen waarom mensen van baan willen veranderen in 2024

Te weinig opleidings- en doorgroeimogelijkheden	38%
Te weinig carrièregroei	37%
Salaris te laag	32%
Te weinig opportuniteiten op lange termijn	22%
Ontevreden met secundaire arbeidsvoorwaarden	16%



# RESULTATEN BEGRIJPEN WERKNEMERS EN WERKGEVERS ELKAAR?



## Gen Z'ers dan toch niet zo bijzonder?

Generatie Z: de groene helden, de idealisten die liever werken voor een goed doel dan voor een goed salaris, de avonturiers die geen grenzen kennen. Dat is toch wat je overal leest in de vele artikels die deze jonge generatie proberen te doorgronden. Helaas (of gelukkig) laat onze enquête zien dat ze niet zo speciaal zijn als ze lijken. Hun top 5 van favoriete secundaire arbeidsvoorwaarden is bijna identiek aan die van andere generaties en blijkbaar geven ze toch wel om geld, net als iedereen. Zo wil bijna de helft van de Gen Z'ers ander werk zoeken, vooral omdat ze vinden dat ze te weinig verdienen. En hoe zit het met flexibel werk, want zij willen toch meer genieten van het leven? Dat klopt wel een beetje, maar toch zit bijna 40% vast in een kantoorbaan, zonder enige optie om thuis of op afstand te werken.

### Top 5 favoriete secundaire arbeidsvoorwaarden totale populatie



Gelukkig hoeft je niet alles wat je weet over deze generatie te vergeten, want er is één ding dat wel waar is, en belangrijk om ze aan te trekken: ze zien hun carrière als een speeltuin. Gen Z'ers willen leren en groeien. In die zoektocht zullen ze niet twijfelen om ergens anders te gaan spelen als ze zich vervelen. Zoals we al zeiden, willen vijf op de tien Gen Z'ers volgend jaar van job veranderen. Een cijfer dat in 2023 evenwel iets lager lag hoger was: vier op de tien ging toen op zoek naar een nieuwe uitdaging. Waarom? Te weinig uitdaging en groei in hun carrière. In tegenstelling tot alle andere clichés, is dit laatste zeker iets om te onthouden als je het beste jonge talent wil aantrekken én behouden.

### Top 5 favoriete secundaire arbeidsvoorwaarden van Generatie Z



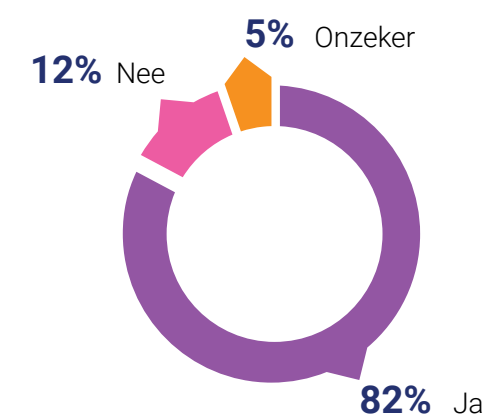
## AI: niet onbekend, wel onbemind

AI, de magische wereld waar alles mogelijk is. Of toch bijna alles. Want we hebben hier een schat aan mogelijkheden, maar we moeten nog even graven om ze te vinden. We hebben voor het eerst onderzocht hoe bedrijven en werknemers AI gebruiken. En dat viel een beetje tegen.

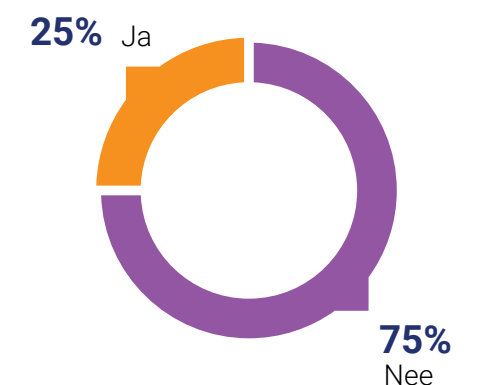
Uit onze enquête blijkt dat er nog een grote kloof is tussen wat AI kan en wat ze doet op de werkvloer. De meeste werknemers weten wel wat AI is - dat kan ook niet anders met al die media-aandacht - maar ze doen er weinig mee. Iets meer dan een op de vier werknemers gebruikt AI in zijn of haar job, terwijl 75% er wel toegang toe heeft. Meer dan de helft van de bedrijven heeft geen duidelijke regels over AI, waardoor er allerlei problemen kunnen ontstaan. En de werknemers krijgen ook geen opleiding over AI: 84% heeft nog nooit een training gevolgd, terwijl meer dan 82% dat wel wil. Bijna 70% zou zelfs van job veranderen om meer met AI te werken.

Je zou denken dat de werknemers bang zijn dat AI hun job gaat inpikken, maar dat valt best mee. Zowat de helft is neutraal of optimistisch, de andere helft pessimistisch. De werkgevers zijn daarentegen overwegend optimistisch: bijna 70% verwacht geen of net een positieve impact op de werkgelegenheid.

## Wilt u zich bijscholen in AI?



## Is AI verboden in uw bedrijf?



# AANBEVELINGEN WAAR MOETEN WERKGEVERS OVER NADENKEN?

Dat de arbeidsmarkt steeds krappere wordt, is geen nieuws meer. Werkgevers moeten vechten om de beste talenten. Hoe kunnen ze de parel in de oester vinden?

## Toptalent zal nog altijd een aardige duit kosten

We weten allemaal dat het leven geen ponykamp is. Alles wordt duurder, van de huur tot de boodschappen. En alsof dat nog niet genoeg is, wordt het ook steeds moeilijker om goed personeel te vinden. De talentenpool is zo klein geworden dat u een fortuin moet betalen om uw werknemers tevreden te houden. Maar wat als ze morgen vertrekken voor een beter aanbod? Uit ons onderzoek blijkt dat het loon één van de belangrijkste redenen is waarom mensen van baan veranderen. U wilt toch niet dat uw beste krachten u in de steek laten? Gelukkig hebben wij een oplossing voor u. Met onze salarisgids kunt u uw loon en bonussen vergelijken met die van de markt. Zo weet u precies of u te veel of te weinig betaalt. En als u nog meer zekerheid wilt, kunt u ook een beroep doen op ons team van experts. Zij kunnen u helpen om nog meer inzicht te krijgen in wat gangbaar is voor uw sector. Zo bespaart u niet alleen geld op korte termijn, maar ook op lange termijn. Want een tevreden werknemer is een trouwe werknemer. En dat is (ook) onbetaalbaar, toch?

## Are you the one?

Salaris is belangrijk, maar het is niet alles. Werknemers zoeken meer dan een goed loon in een nieuwe baan. Er zijn meer jobs dan geschikte kandidaten op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat u als bedrijf uw best moet doen om het beste talent aan te trekken en te behouden. U moet laten zien wat u te bieden heeft, naast een mooi salaris.

Wat dacht u bijvoorbeeld van carrièrekansen? Uit ons onderzoek blijkt dat dit de belangrijkste reden is waarom werknemers dit jaar van baan willen veranderen. U kunt dus maar beter zorgen voor een duidelijk carrièrepad voor uw werknemers, zodat ze weten waar ze aan toe zijn en wat ze kunnen verwachten. Zo houdt u uw huidige werknemers tevreden en trekt u nieuwe kandidaten aan die ambitieus en gemotiveerd zijn.

Maar dat is nog niet alles. Mensen blijken ook voldoende uitdaging nodig te hebben in hun rol om ze geïnteresseerd te houden, zeker Generatie Z die 'uitdaging' als derde belangrijkste vereiste ziet om ergens aan de slag te gaan of te blijven!

Wat de eigenschappen van een bedrijf betreft, staat een goede sfeer op de werkvloer volgens werknemers met stip. Erg verwonderlijk is dat op zich niet, want uiteindelijk spenderen mensen toch een groot deel van hun tijd op het werk. Zoiets

creëren is echter niet altijd een 'walk in the park' en is een belangrijk aandachtspunt voor de top van het bedrijf en de HR-afdeling. Aanvoelen wat er leeft bij de mensen, al dan niet via geformaliseerde bevestigingen, is essentieel om te vermijden dat er frustraties groeien en, wie weet, vetes tussen collega's of teams. Gelukkige mensen zijn niet alleen productiever, ze zijn ook de perfecte ambassadeurs voor uw bedrijf om mond-aan-mondreclame te maken bij potentiële nieuwe medewerkers.

## Top 5 belangrijkste kenmerken van een bedrijf volgens werknemers

Goede sfeer	54%
Voordelenpakket	44%
Initiatieven voor carrièreontwikkeling	43%
Uitdagende job of projecten	37%
Initiatieven voor goede worklifecycle	30%



# AANBEVELINGEN WAAR MOETEN WERKGEVERS OVER NADENKEN?

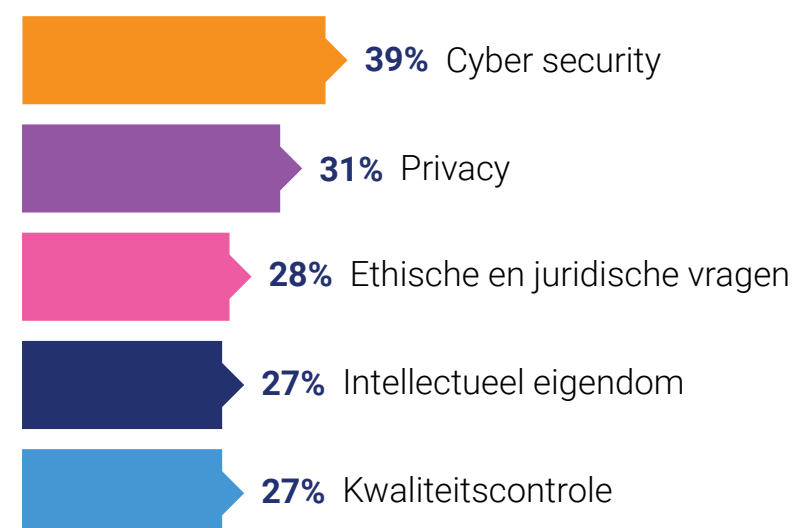


## Spring intelligent om met AI

Artificial intelligence (AI) is een complexe en krachtige technologie die veel kennis en vaardigheden vereist. Maar liefst 84% van de werknemers voelt zich verloren als het gaat om AI. Ze weten niet hoe ze het moeten gebruiken, wat het kan doen en wat de voordelen zijn. Dat is een probleem, want AI is de toekomst. U kunt dit probleem oplossen door als werkgever een ondersteunende omgeving te creëren waarin uw werknemers kunnen leren en groeien. Investeer in opleidingsprogramma's, workshops en mentorship die uw werknemers helpen om AI te begrijpen en toe te passen. Zo zorgt u ervoor dat ze AI niet alleen beheersen, maar er ook vertrouwen in hebben. U moet echter ook zorgen voor veiligheid.

Veel bevroegde bedrijven maken zich zorgen over de veiligheidsrisico's van AI. Ze vrezen dat data gestolen, misbruikt of gecompromitteerd worden. Dat is begrijpelijk, want data zijn het nieuwe goud. U moet dus zorgen voor een robuuste infrastructuur voor databeveiliging. U moet ook duidelijke richtlijnen opstellen over hoe u AI op een ethische en verantwoorde manier gebruikt. AI vereist ook dat u probeert niet achter te blijven, want de technologie verandert snel. Dat is wederom een reden om uw werknemers aan te moedigen om zich voortdurend bij te scholen en te ontwikkelen zodat ze mee zijn en klaar voor de toekomst. Een leercultuur bevordert nu eenmaal de bedrijfsflexibiliteit, en dat kan alleen maar een goede zaak zijn, toch?

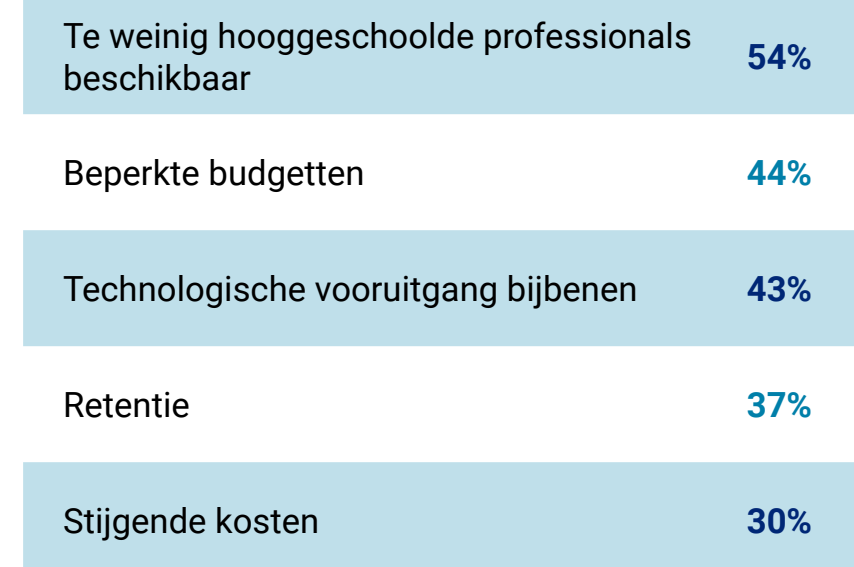
## Waarover maken bedrijven zich het meeste zorgen wanneer het gaat over AI?



## Behoud het talent dat u al heeft

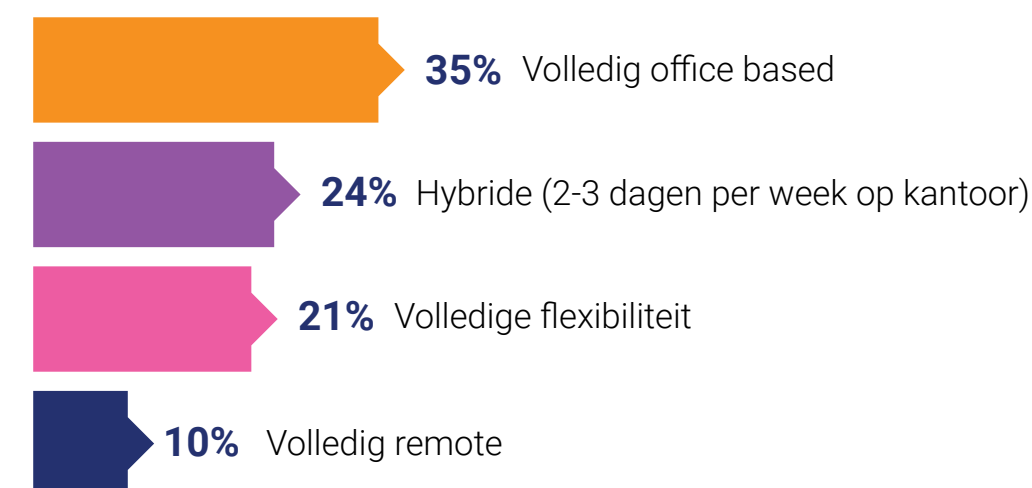
Bijna de helft van de bevroegde werkgevers geeft aan dat er een tekort is aan skilled professionals en een kwart vindt dat er een tekort is aan werknemers van alle 'niveaus'. We kennen in Nederland ondertussen al enkele jaren een 'kandidatenmarkt' waar het aantal vacatures ruim het aantal beschikbare werkkrachten overstijgt. Zeker getalenteerde mensen hebben de luxe om te kiezen voor de baan en het bedrijf waar zij zich het beste bij voelen. Daarom zijn twee zaken van cruciaal belang: ervoor zorgen dat uw bedrijf opvalt tussen de rest én ervoor zorgen dat het talent dat u reeds in huis heeft, ook bij u blijft. Hoe u potentiële werknemers kan 'verleiden', kan u op de vorige pagina lezen. Maar hoe uw mensen behouden?

## Met welke uitdagingen worden bedrijven geconfronteerd in 2024?



Allereerst kunnen we gelukkig vaststellen dat bijna de helft van de bevroegde werkgevers retentie hoog bovenaan de prioriteitenlijst zet voor de komende jaren. Het besef is er bij een grote groep met andere woorden zeker, en dat is een goede (en noodzakelijke) start. Om die ambitie ook in de praktijk om te zetten, kan u rekening houden met enkele zaken, zoals een degelijk uitgewerkt carrièrepad, toegankelijke opleidingstrajecten en afstappen van 'office based' werken – tenzij dat in uw sector onmogelijk is, zoals een productieomgeving, natuurlijk. Want wat betreft dat kantoorwerk: het is bijzonder dat we enkele jaren na de COVID-pandemie, waar thuiswerk al snel als standaard aanvoelde, toch nog één derde van bedrijven zien waar geen enkele vorm van flexibel werk bestaat, ook in niet-productieomgevingen. En hun werknemers zijn daar niet per se blij mee: bijna de helft van mensen die niet flexibel kunnen werken, is ontevreden tot zeer ontevreden over de worklifel balans, tegenover slechts één vijfde bij mensen met een vorm van flexibel werk. Door vast te houden aan kantoorwerk, riskeren bedrijven dus een significant deel van hun huidige personeel kwijt te raken. Hoeveel niet-snel vervangbaar talent zit daartussen?

## Hoe is het gesteld met flexibel werk in onze bedrijven?



# AANBEVELINGEN HOE KUNNEN WERKNEMERS HUN CARRIÈRE IN HANDEN NEMEN?

Hoe kan u als werknemer of sollicitant uw kansen vergroten om de baan van uw dromen, als zoiets nog bestaat, te vinden én te krijgen?

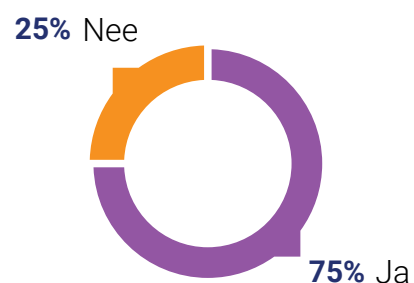
## Waag de sprong

Misschien denkt u dat dit een slechte tijd is om van baan te switchen, maar laat u niet afschrikken door doemdenkers. Uit onze survey blijkt dat er een enorme vraag is naar kundige professionals en dat werkgevers nog steeds druk bezig zijn met werven. Dit is dé kans om uw droombaan te vinden. Organisaties staan te springen om mensen zoals u en willen u graag belonen met een hoger salaris, betere voorwaarden en meer flexibiliteit. Vraag hulp aan je Hays-recruiter, die je motivaties en carrièrewensen kan bespreken en je zo kan begeleiden naar de volgende stap in je carrière.

## Wat maakt u écht gelukkig?

Loon is natuurlijk belangrijk, maar dat is niet het enige wat telt. U wilt ook een job die u boeit, motiveert en waardeert. U wilt ergens werken waar u zich kunt ontwikkelen, waar u een bijdrage kunt leveren, waar u zich op uw gemak voelt. U wilt een job die aansluit bij uw waarden, passies, en ambities. Maar weet u écht wat u wilt? Voordat u zich in de zoektocht naar uw volgende job stort, neem even de tijd om dat te bedenken. Zo kan uw recruiter u beter helpen om de ideale job te vinden, die aan uw verwachtingen voldoet.

## Beschikt u over de juiste vaardigheden om uw job naar behoren uit te voeren?



## Sla dat nieuwe pad in

Vast personeel vinden is een helse klus, dus werkgevers zijn veel flexibeler geworden. Ze nemen liever iemand aan die leergierig is en niet bang is voor verandering. Dus als u een heel nieuw pad wilt inslaan, is dit is het moment om de sprong te wagen. Misschien wilt u zelfs een heel nieuw pad inslaan. Want waarom niet? Bedrijven willen in 2024 meer inzetten op digitalisering en automatisering en ze zoeken mensen met allerlei achtergronden om deze rollen te vervullen. Dus of u nu een marketeer, boekhouder of een ingenieur bent, er is vast wel een plekje voor u in die wijde wereld vol opportuniteiten.

## Stop niet met bijleren

De wereld van het werk staat niet stil, dus u best ook niet. U moet blijven leren om uw vaardigheden up-to-date te houden. Nieuwe vaardigheden leren is essentieel, waar u ook staat in uw carrière - of u nu een beginner, een expert of iets daartussenin bent. En als u deze leergierigheid kunt laten zien aan potentiële werkgevers, heeft u een streepje voor in de snel veranderende arbeidsmarkt. Want wie weet wat voor nieuwe uitdagingen en kansen er morgen op u wachten? U wilt toch niet achterblijven op de rest? Dus blijf leren, blijf groeien, blijf uzelf verbeteren.

## Hoe willen bedrijven makkelijker of sneller nieuwe werknemers vinden?



## Voordelen van AI op de werkvloer

Hogere productiviteit	61%
Meer creativiteit en ideeën	50%
Minder risico op menselijke fouten	47%
Betere kwaliteit van het werk	36%
Betere en duidelijkere communicatie	28%

## Maak van AI uw bondgenoot

Van degenen die AI gebruiken, meldt 61% een stijging van de productiviteit. Dat is niet niks. Identificeer specifieke AI-toepassingen die gericht zijn op het verbeteren van efficiëntie en output binnen verschillende functies. Denk bijvoorbeeld aan chatbots, spraakherkenning, of beeldanalyse. Door deze successen te belichten, motiveert u anderen om soortgelijke tools te omarmen. Of beter gezegd, om ze niet te vrezen. De bevinding dat een meerderheid van werknemers bereid is van beroep te veranderen in reactie op AI-ontwikkelingen benadrukt de noodzaak van flexibiliteit. U kunt niet vastgeroest blijven in uw oude gewoontes. In een tijd van voortdurende technologische vooruitgang is een omgeving die zich aanpast en continu bijleert de sleutel tot succes, voor een bedrijf, maar ook voor uw carrière. Dus wees niet bang voor AI, maak er gebruik van.

## Zou u van job veranderen omwille van AI?



# SECTOREN TRENDS & LOONSCHALEN



# ACCOUNTING & FINANCE

## JAAR VAN KANDIDATENTEKORT



### Wat voor banen zijn er?

Er zijn minder banen voor mensen die data invoeren of dossiers bijhouden. Die taken kunnen steeds meer door computers gedaan worden. Maar er zullen wel meer opportuniteiten zijn voor mensen die verstand hebben van IFRS (International Financial Reporting Standards) of ESG-financiën (Environmental, Social en Governance). Dat zijn en blijven belangrijke onderwerpen in de financiële wereld.

### Hoe ziet 2024 eruit?

We verwachten dat er nog steeds te weinig kandidaten zullen zijn in 2024, maar we denken ook dat de recessie minder invloed zal hebben. De arbeidsmarkt is nu heel ingewikkeld. Er spelen veel dingen mee, zoals de economische omstandigheden, de demografische verschuivingen en de technologische vooruitgang. Er zijn andere vaardigheden en kennis nodig dan vroeger. Wie een baan zoekt, moet daar rekening mee houden en op de hoogte blijven van wat er speelt in zijn of haar vakgebied, om zo de beste kansen te kunnen grijpen.

We worden momenteel geconfronteerd met een interessante paradox op de arbeidsmarkt. Ondanks dat we technisch gezien in een recessie zaten in de eerste twee kwartalen van 2023, is er een groot tekort aan kandidaten. Dit komt door de veerkracht van de Nederlandse economie en haar herstelvermogen. Het CBS zei op 16 augustus 2023 dat de economie een beetje gekrompen was. Maar dat is niet zo erg als het lijkt. Ook hebben we meer winst gemaakt in de financiële sector dan vorig jaar. Dit alles heeft effect op de mensen die werken.

Er zijn minder banen voor mensen die data invoeren of dossiers bijhouden. Die taken kunnen steeds meer door computers gedaan worden.

## Meest gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarden

1



Extra vakantiedagen

2

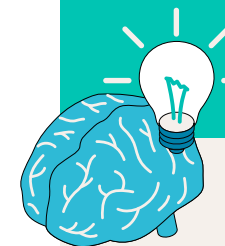


Bedrijfswagen of autotoelage

3



Flexibel werk



### De rol van AI

Artificial intelligence verandert de financiële sector en de manier waarop taken worden gedaan, en voert routinetaken sneller en beter uit. Sommige, vooral lager geschoolde, werknemers verliezen hun baan, maar andere krijgen nieuwe kansen en beter werk. Financiële instellingen kunnen zich meer bezighouden met moeilijke taken, zoals risico's en investeringen, die meer kennis en inzicht vragen. AI helpt ook om klanten beter te helpen met chatbots en assistenten die altijd klaarstaan. Deze technologie heeft dus voor- en nadelen voor de financiële sector. Financiële instellingen moeten hun personeel echter blijven opleiden om mee te gaan met de AI-ontwikkelingen.

### Wie zoekt, die vindt?

#### Meest gevraagde profielen

Financieel Controleur  
Accountant  
Bedrijfscontroller

#### Moelijkst te vinden profielen

Kredietbeheerder  
Salarisadministratie Specialist  
Financieel Analist

# ACCOUNTING & FINANCE

## SALARISSEN

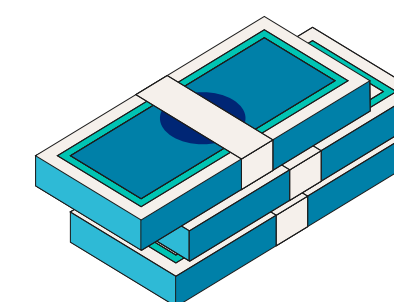


### Financial markets

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

### Accounting & Finance

Funcctie	Ervaring	Min	Medium	Max
<b>Financial Controller</b>	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
<b>Business Controller</b>	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
<b>Finance Manager</b>	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
<b>Accountant</b>	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
<b>Payroll Specialist</b>	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
<b>Treasury</b>	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
<b>Business Analyst</b>	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
<b>Financial Analyst</b>	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
<b>AP Specialist</b>	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
<b>AR Specialist</b>	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

## DE UITDAGING VAN CULTURAL FIT



**Aba Latifi**  
Managing Consultant  
Engineering

hun best om klanten de best mogelijke service te verlenen en in te spelen op hun veranderende noden.

### Wat voor banen zijn er?

Het is niet makkelijk om de juiste kandidaat te vinden voor ingenieursfuncties, maar het is wel heel belangrijk om voldoende tijd en middelen te besteden aan het aantrekken van toptalent. Succesvolle werving op het gebied van engineering kan leiden tot betere organisatorische prestaties, meer innovatie en een hogere productkwaliteit. Als recruitment consultant weten we hoe belangrijk het is om hoogopgeleide engineering professionals te matchen met de juiste organisaties en we doen er alles aan om onze klanten een uitzonderlijke service te bieden die aansluit bij hun unieke wervingsbehoeften.

### Hoe ziet 2024 eruit?

De Engineering-sector is er een die voortdurend in ontwikkeling is. In Nederland is er vraag naar ingenieurs in verschillende belangrijke industrieën. Deze omvatten olie en gas, chemie, farmaceutica, voedselproductie, technologie en productie. Met name de halfgeleiderindustrie springt eruit als een aandachtsgebied. Ingenieurs met ervaring in deze sectoren kunnen tot op zekere hoogte kiezen voor welk bedrijf ze willen werken, aangezien er meer beschikbare functies dan kandidaten zijn.

De marktdynamiek verandert snel en dat heeft een duidelijke invloed op de behoeften en verwachtingen van bedrijven. Ze zoeken nu vooral naar professionals die niet alleen de juiste technische vaardigheden hebben, maar ook goed passen bij de cultuur van hun organisatie. Bovendien willen ze hoogopgeleide professionals voor de lange termijn aan zich binden, omdat ze beseffen hoe waardevol het is om in hun personeel te investeren en een sterke talentpijplijn op te bouwen. Het is cruciaal om het juiste talent te vinden en te koppelen aan de juiste organisatie. Recruitment consultants doen



Een trend die we de laatste maanden zien, is dat bedrijven meer ervaren professionals inhuren, omdat ze risico's willen vermijden.



## Meest gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarden

1



Toelage openbaar vervoer

2



Extra vakantiedagen

3



Zorgverzekering



### De rol van AI

AI gaat de Nederlandse technische sector veranderen, zowel voor bedrijven als voor engineers. Nederlandse engineers moeten nieuwe vaardigheden leren om met AI-technologieën te werken, vooral op het gebied van robotica, automatisering en machine learning. AI zal meer banen creëren die deze expertise vereisen, maar ook meer uitdagingen en kansen bieden voor engineers. Engineers die zich kunnen aanpassen en de nodige vaardigheden kunnen ontwikkelen, zullen in de toekomst succesvol zijn.

### Wie zoekt, die vindt?

Meest gevraagde profielen

Technical Operators

Manual Operators

Onderhoudsmonteur WTB

Moelijkst te vinden profielen

Project Engineer

Onderhoudsmonteur E

Teamleider Productie





# ENGINEERING

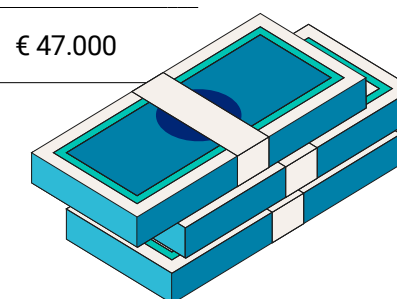
## SALARISSEN

### Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
<b>Maintenance Manager</b>	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
<b>Operations Manager</b>	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
<b>Engineering Manager</b>	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
<b>Process Engineer</b>	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
<b>Project Engineer</b>	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
<b>QESH Manager</b>	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
<b>HSE Officer</b>	0-3 years	€ 35.000	€ 40.000	€ 45.000
	3-6 years	€ 45.000	€ 50.000	€ 55.000
	6+ years	€ 55.000		

### Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
<b>HSE Coordinator</b>	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
<b>QA/QC Engineer</b>	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
<b>Team Lead Production</b>	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
<b>Technical Support Engineer</b>	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
<b>Service Engineer</b>	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
<b>Monteur TD</b>	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
<b>Operator</b>	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 & LEGAL

## DE WERELD VAN PERSONEELS- EN JURIDISCHE ZAKEN



### Wat voor banen zijn er?

Het is moeilijk om middenkaderprofessionals te werven, met 3 tot 7 jaar ervaring. Zij doen veel operationeel werk, wat ze niet leuk vinden. Ze willen liever strategisch werken en HR-projecten leiden. Daarom is de functietitel HR Business Partner wat van haar aantrekkingskracht verloren – zelfs starters verwachten die meteen te krijgen. Het gaat meer om de taken dan om de titel. Sommige bedrijven hebben starre functiebeschrijvingen die het talent afschrikken. Ook is het lastig om vaste recruiters te vinden, want veel van hen zijn zelfstandig geworden. Door de concurrentie op de interimmarkt zoeken sommigen nu een vaste baan. Maar klanten moeten meer bieden dan alleen een baan, want kandidaten willen werken bij bedrijven met een goede reputatie, interessante projecten en groei mogelijkheden.

### Hoe ziet 2024 eruit?

Er zijn meer interimers in HR gekomen. Dit komt door de behoefte aan flexibiliteit en variatie. Maar dit zorgt ook voor een tekort aan vaste HR-professionals, waardoor het moeilijker wordt om toptalent te vinden en te houden. De hoop is dat in 2024 meer interimers voor een vaste baan kiezen. Dit geeft bedrijven meer stabiliteit en HR-professionals meer binding met de organisatie. Ook kunnen HR-professionals zo de cultuur en waarden van de organisatie beter leren kennen, wat belangrijk is voor talentmanagement en betrokkenheid. Het is lastig om te voorspellen hoe de markt zich zal ontwikkelen, maar bedrijven kunnen stappen nemen om HR-professionals aan te trekken en te behouden. Ze kunnen bijvoorbeeld goede salarissen en voordelen bieden, kansen voor ontwikkeling creëren en een positieve werksfeer bevorderen. Zo kunnen ze zorgen dat ze het talent hebben dat ze nodig hebben om te concurreren in een uitdagende markt.

Werkgevers zijn kritischer geworden bij het aannemen van werknemers, omdat ze vaak kandidaten aannemen die niet goed genoeg waren. Dit komt door een tekort aan Nederlandstalige kandidaten. Klanten beoordelen sollicitanten strenger. Werkzoekenden willen vaker parttime werken en meer verdienen, wat soms niet past bij de cultuur en salarissen van organisaties. Dit is lastig voor beide partijen, want werkgevers willen toptalent aantrekken en behouden, maar moeten ook letten op de organisatiebehoeften en het budget.

AI kan het menselijke oordeel niet vervangen, vooral niet bij persoonlijke gesprekken en beoordelingen.

## Meest gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarden

1



Flexibel werk

2

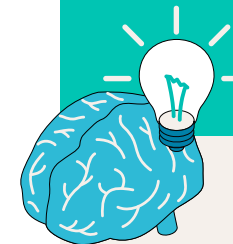


Extra vakantiedagen

3



Zorgverzekering



### De rol van AI

HR gaat over het beheren en ontwikkelen van het personeel van een bedrijf. Het is een mensgericht vakgebied dat empathie, kritisch denken en emotionele intelligentie vereist. AI kan HR-processen verbeteren, vooral bij werving en selectie, door bijvoorbeeld cv's en sollicitaties te beoordelen en kandidaten te selecteren. Maar AI kan het menselijke oordeel niet vervangen, vooral niet bij persoonlijke gesprekken en beoordelingen. Kortom: AI kan HR helpen, maar niet de menselijke interactie en besluitvorming vervangen op gebieden als betrokkenheid, talentmanagement en opvolging.

### Wie zoekt, die vindt?

**Meest gevraagde profielen**  
Hr Adviseur (kennis Nederlands)  
HR Zakenpartner  
HR Medewerker/Ambtenaar

**Moeilijkst te vinden profielen**  
HR Adviseur (kennis Nederlands)  
HR Zakenpartner  
HR Medewerker/Officier Werver

# HR & LEGAL SALARISSEN

## HR

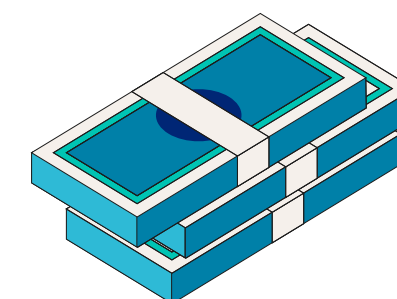
### Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
<b>HR Administrator</b>	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
<b>Junior HR Advisor</b>	0-3 years	€ 32.400	€ 40.000	€ 47.000
	3-6 years	€ 48.000	€ 50.000	€ 55.000
	6+ years	-	-	-
<b>HR Advisor</b>	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
<b>Junior HR Business Partner</b>	0-3 years	€ 32.400	€ 39.700	€ 47.000
	3-6 years	€ 47.000	€ 51.000	€ 55.000
	6+ years	-	-	-
<b>HR Business Partner</b>	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
<b>European HR Business Partner</b>	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
<b>Recruiter</b>	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
<b>Career Advisor</b>	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
<b>HR Director</b>	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
<b>European HR Director</b>	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
<b>Legal Counsel</b>	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
<b>Legal Director</b>	0-3 years	-	-	-
	3-6 years	100000	€ 120.000	€ 150.000
	6+ years	€ 120.000	€ 140.000	€ 160.000
<b>Jurist Labour Law</b>	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
<b>Privacy Officer</b>	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

## NEVENEFFECTEN VAN MOEILIJKE BESLISSINGEN



moesten effectieve strategieën ontwikkelen om de beste kandidaten te vinden en te houden. Ze moesten bijvoorbeeld goede salarissen en voordelen bieden, kansen voor ontwikkeling creëren en een positieve werksfeer bevorderen. Zo konden ze zich onderscheiden als aantrekkelijke werkgevers en hun succes op lange termijn verzekeren in een competitieve markt.

### Wat voor banen zijn er?

Net als in 2023 is er dit jaar veel vraag naar operationeel personeel in productieomgevingen, zoals operators, engineers, QC-specialisten, QA-specialisten en supervisors. Er zijn minder functies beschikbaar in onderzoek en ontwikkeling (R&D).

### Hoe ziet 2024 eruit?

De toekomst van de arbeidsmarkt is afhankelijk van de economie, die moeilijk te voorspellen is. Maar we kunnen wel projecties maken op basis van trends en patronen. De vraag naar operationeel personeel, vooral operators, zal hoog blijven. De productiesector zal groeien en uitbreiden, wat meer geschoolde operators en engineers nodig maakt. Ook zullen er mensen nodig zijn met vaardigheden in automatisering en robotica. Bedrijven zullen meer moeite moeten doen om vakkundige professionals aan te trekken en te behouden, omdat de concurrentie om talent toeneemt.

2023 was een jaar vol veranderingen op de arbeidsmarkt. Veel grote multinationals in Nederland moesten moeilijke beslissingen nemen door slechte verkoopresultaten, afgekeurde producten en de economische situatie. Ze namen rigoureuze maatregelen, zoals het sluiten of verkopen van vestigingen en grote reorganisaties. Dit zorgde voor een verschuiving op de arbeidsmarkt, waar veel hoogopgeleide professionals een nieuwe baan zochten. Er was dus veel talent beschikbaar, maar ook veel concurrentie tussen bedrijven om dat talent aan te trekken en te behouden. Bedrijven

Bedrijven namen rigoureuze maatregelen, zoals het sluiten of verkopen van vestigingen en grote reorganisaties.

## Meest gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarden



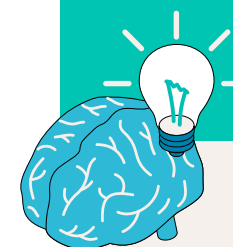
1  
Aanvullend  
pensioen



2  
Flexibel werk



3  
Extra vakantiedagen



## De rol van AI

AI groeit snel in de farmaceutische en biotechnologische industrie. Bedrijven zien het potentieel van AI om medicijnen sneller en goedkoper te ontdekken, testen en produceren. AI helpt om oude problemen op te lossen, zoals hoge misluktingspercentages, lange ontwikkelingstijden en inefficiënte middelen. Er is nog steeds veel vraag naar highly skilled personeel, maar met andere expertise, zoals biowetenschappen, automatisering en IT. Artificial intelligence verandert het personeelsbestand, creëert nieuwe vaardigheden, stroomlijnt processen en verhoogt efficiëntie. AI vervangt geen menselijke expertise, maar vergroot die. Er is veel vraag naar mensen met technische en domeinspecifieke vaardigheden.

## Wie zoekt, die vindt?

Meest gevraagde profielen

Operators  
Quality Assurance Specialist  
Manager/Supervisor  
Operator & Productie

Moeilijkst te vinden profielen

Junior Operators

# LIFE SCIENCES

## SALARISSEN

### Funcie

	Ervaring	Min	Medium	Max
<b>Operator (Excl. shift allowance)</b>	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
<b>Validation Engineer</b>	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
<b>(Research / QC) Technician</b>	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
<b>(Research) Scientist</b>	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
<b>Quality Assurance Specialist</b>	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
<b>Qualified Person</b>	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
<b>Regulatory Affairs Specialist</b>	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
<b>Project Manager</b>	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
<b>Team Lead Manufacturing / Manager</b>	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
<b>Account Manager Pharma/edical</b>	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



# LOGISTICS & OPERATIONS

MEER VRAAG  
NAAR THEORETISCHE KENNIS



**Alex Broekmeulen**  
Consultant Partner  
Logistics & Operations

## Wat voor banen zijn er?

Er is veel vraag naar professionals die teams kunnen leiden en complexe omgevingen kunnen beheren in de logistieke en operationele sector. De rol van Teamleader Logistiek is belangrijker geworden, omdat bedrijven hun processen en efficiëntie willen optimaliseren. In complexe omgevingen, zoals distributiecentra of magazijnen, moet een Teamleader Logistiek een team aansturen en zorgen dat producten goed worden ontvangen, opgeslagen en verzonden. Dit vraagt om sterke leiderschapsvaardigheden en kennis van de logistieke processen. De logistieke en operationele sector verandert snel en de vraag naar Teamleader Logistiek in complexe omgevingen is daar een voorbeeld van.

## Hoe ziet 2024 eruit?

In 2024 zal de logistieke en operationele arbeidsmarkt meer samenwerking zien met andere afdelingen om klanten beter te bedienen en kosten te verlagen. Bedrijven willen hun activiteiten stroomlijnen en verspilling verminderen om concurrerend te blijven. Door nauwer samen te werken met andere afdelingen en nieuwe technologieën te gebruiken, kunnen logistieke en operationele professionals helpen om kosten te besparen zonder in te leveren op kwaliteit of service. De vooruitzichten voor de logistieke en operationele sector in 2024 zijn positief, want meer samenwerking, innovatie en efficiëntie zullen leiden tot meer waarde voor klanten, lagere kosten en een concurrentievoordeel.

Meer samenwerking, innovatie en efficiëntie zullen leiden tot meer waarde voor klanten, lagere kosten en een concurrentievoordeel.

## Meest gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarden

1



Zorgverzekering

2

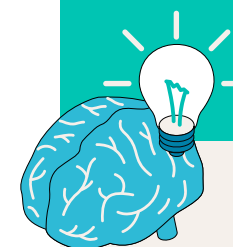


Flexibel werk

3



Extra vakantiedagen



## De rol van AI

De logistieke sector heeft veel uitdagingen en moet innovatief zijn om winstgevend te blijven. Een grote uitdaging is de beschikbaarheid van arbeidskrachten, die de activiteiten van logistieke dienstverleners beïnvloedt. De industrie heeft ook kleine marges, dus kostenbesparing en efficiëntie zijn cruciaal. Een oplossing is het gebruik van AI in de logistiek. AI kan processen stroomlijnen en efficiënter maken, waardoor de kosten dalen. AI kan ook de marktvaart en -ontwikkelingen beter voorspellen, waardoor logistieke dienstverleners waardevolle inzichten krijgen. Met AI kan de logistieke sector zijn activiteiten optimaliseren en op de lange termijn winstgevend blijven.

## Wie zoekt, die vindt?

### Meest gevraagde profielen

Logistics Team Lead  
Logistics Manager  
Logistics Engineer

### Moeilijkst te vinden profielen

Logistieke Engineers  
Logistieke Consultants met  
specifieke industrie-achtergrond



# LOGISTICS & OPERATIONS

## SALARISSEN

### Functie

	Ervaring	Min	Medium	Max
<b>Warehouse Manager</b>	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
<b>Logistics Manager</b>	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
<b>Logistics Engineer</b>	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

## VERSCHUIVING RICHTING FREELANCE



### Wat voor banen zijn er?

De meest uitdagende functieprofielen vindt men op zeer specifieke gebieden binnen kleine bedrijven met beperkte marketingteams. Deze functies vereisen gespecialiseerde vaardigheden of kennis die weinig kandidaten hadden. De minst uitdagende functieprofielen zijn op het gebied van contentmarketing. Dit is een breed gebied met veel kandidaten met de nodige vaardigheden en ervaring. Sommige gespecialiseerde functies bij grotere bedrijven bieden betere salarissen en voordelen. Het wervingsproces vereist een grondig begrip van de arbeidsmarkt, de bedrijfsbehoeften en de talentenpool.

### Hoe ziet 2024 eruit?

Er is een groeiende vraag naar professionals met expertise in AI en marketing (zie ook kader). Enkele van de meest gevraagde rollen zijn AI-marketeers, AI-strategen, data-analisten en AI-ingenieurs. AI-marketeers ontwikkelen en implementeren marketingstrategieën met AI-technologieën, terwijl AI-strategen bedrijven helpen om langetermijnplannen te maken voor het integreren van AI in hun marketingactiviteiten. Data-analisten gebruiken AI-tools om grote hoeveelheden data te analyseren en waardevolle inzichten te krijgen voor marketingbeslissingen, terwijl AI-ingenieurs AI-gestuurde marketingsystemen bouwen en onderhouden.

In 2023 kozen veel bedrijven en marketingprofessionals voor freelance- en interimfuncties. Dit kwam door de vraag naar gespecialiseerde vaardigheden en de gig-economie. Freelance- en interimfuncties boden flexibiliteit, variatie en balans tussen werk en privé. Er was ook vraag naar vaste marketingprofessionals met specifieke vaardigheden en ervaring. De arbeidsmarkt voor marketingfuncties in 2023 was gericht op flexibiliteit en wendbaarheid. Deze trend zal zich de komende jaren waarschijnlijk doorzetten.

Het wervingsproces vereist een grondig begrip van de arbeidsmarkt, de bedrijfsbehoeften en de talentenpool.

## Meest gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarden



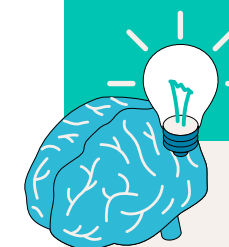
Flexibel werk



Extra vakantiedagen



Bedrijfswagen of auto-toelage



### De rol van AI

AI wordt steeds belangrijker voor marketing en zal de komende jaren een grotere rol spelen. Ze kan bedrijven helpen om consumentengedrag te analyseren en te begrijpen, marketingboodschappen te personaliseren en marketingprocessen te automatiseren. Dit kan leiden tot efficiëntere marketingcampagnes, betere klantbetrokkenheid en hogere ROI. Veel marketingprofessionals willen ook hun AI-vaardigheden ontwikkelen om concurrerend te blijven op de arbeidsmarkt. Dit omvat het leren over AI-technologieën, algoritmen en tools, en het begrijpen hoe AI kan worden geïntegreerd in marketingstrategieën. Bedrijven die investeren in AI-gestuurde marketingoplossingen kunnen een concurrentievoordeel behalen.

### Wie zoekt, die vindt?

Meest gevraagde profielen

Online Marketeer

Content Marketeer

Marketing Specialist

Moeilijkst te vinden profielen

General Marketing-vacatures

Offline Marketing-vacatures



# SALES

## GEZOCHT: SPECIALISTEN



De arbeidsmarkt vraagt steeds meer naar gespecialiseerde Sales professionals met veel ervaring en expertise. Ze moeten complexe salesprocessen beheren, sterke klantrelaties opbouwen en omzetgroei stimuleren. De vraag naar junior salesprofessionals met minder gespecialiseerde vaardigheden en ervaring is afgenomen. Bedrijven zoeken salesprofessionals die nieuwe ideeën en strategieën kunnen inbrengen en zich kunnen aanpassen aan veranderende marktomstandigheden. Werkgevers zoeken ook professionals met sterke communicatieve en interpersoonlijke vaardigheden en het vermogen om goed in een team te werken. Kandidaten die



Sales professionals hebben kennis van en ervaring met het product, de markt en het consumentengedrag, die AI niet kan vervangen.

succesvol zijn in de sales en bereid zijn om te leren en te groeien, worden zeer gewaardeerd. Salesprofessionals moeten continu leren en ontwikkelen om te slagen in hun carrière.

### Wat voor banen zijn er?

Het is moeilijk om sales binnendienst-kandidaten te vinden die voldoen aan de hoge eisen van klanten. Ze geven vaak de voorkeur aan buitendienstsalesfuncties, die meer flexibiliteit, autonomie en groeimogelijkheden bieden. De rol van accountmanager is minder uitdagend om in te vullen. Deze rol is breder en vereist een breder scala aan vaardigheden en ervaring. Accountmanagers moeten relaties met klanten onderhouden, salesaccounts beheren en nieuwe mogelijkheden voor bedrijfsgroei identificeren. Om toptalent voor sales binnendienst te vinden, kunnen bedrijven en recruiters een aantrekkelijkere en meer ondersteunende werkomgeving creëren en technologie en data-analyse gebruiken om potentiële kandidaten te identificeren.

### Hoe ziet 2024 eruit?

De arbeidsmarkt vraagt steeds meer naar gespecialiseerde Sales-professionals met veel ervaring en expertise. Ze moeten complexe salesprocessen beheren, sterke klantrelaties opbouwen en omzetgroei stimuleren. De vraag naar deze functies wordt gedreven door de complexiteit van de bedrijfsvoering, de technologische veranderingen en de concurrentie in de industrieën. Bedrijven zoeken kandidaten die nieuwe ideeën en perspectieven kunnen inbrengen en groei en innovatie kunnen stimuleren. Het rekruteren en behouden van toptalent in deze gebieden is echter uitdagend. Er zijn weinig kandidaten met de nodige vaardigheden en ervaring, en ze vragen een competitief salaris en meer voordelen. De vraag naar deze functies zal de komende jaren blijven groeien.

## Meest gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarden



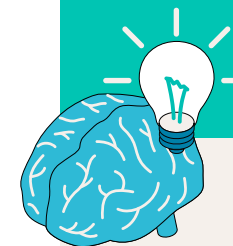
Flexibel werk



Extra vakantiedagen



Bedrijfswagen of auto-toelage



### De rol van AI

AI kan sommige processen in de sales verbeteren, maar zal niet veel impact hebben op salesfuncties op de arbeidsmarkt. AI kan gegevensanalyse en voorspellingen automatiseren, maar niet de interpersoonlijke vaardigheden die nodig zijn voor succesvolle sales. Salesprofessionals hebben ook kennis en ervaring nodig van het product, de markt en het consumentengedrag, die AI niet kan vervangen. AI is een hulpmiddel dat de sales kan verbeteren, maar niet de salesprofessionals kan vervangen.

### Wie zoekt, die vindt?

Meest gevraagde profielen

Key Account Manager

Business Development Manager

Account Manager

Moeilijkst te vinden profielen

Sales binnendienst



# SALES & MARKETING

## SALARISSEN

### Marketing

Funcie	Ervaring	Min	Medium	Max
<b>Online Marketeer</b>	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
<b>Content Marketeer</b>	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
<b>Campaign Marketeer</b>	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
<b>Marketing Communication Specialist</b>	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
<b>Product Manager</b>	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
<b>CRM Marketeer</b>	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
<b>Marketing Automation Specialist</b>	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
<b>Allround Marketeer</b>	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
<b>Marketing Manager</b>	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
<b>E-commerce Specialist</b>	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

Funcie	Ervaring	Min	Medium	Max
<b>Account / Sales Support</b>	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
<b>Account / Sales Executive</b>	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
<b>Inside Sales Representative</b>	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
<b>Account Manager</b>	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
<b>Key Account Manager</b>	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
<b>Country Manager</b>	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
<b>Business Development Manager</b>	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
<b>Sales Manager</b>	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
<b>Sales Director</b>	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
<b>Head of Inside Sales / Teamleader Sales</b>	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

## NOOD AAN FLEXIBILITEIT



fit. Werkgevers zoeken kandidaten die de nodige vaardigheden hebben en bij hun bedrijfscultuur en waarden passen. Er zijn minder tijdelijke vacatures dan in de voorgaande jaren, door een verschuiving naar permanente inhuur of meer geschoolde arbeidskrachten. Als recruitment consultants helpen we werkzoekenden en werkgevers om de best passende te vinden.

### Hoe ziet 2024 eruit?

De supply chain-industrie heeft flinterdunne marges en een groot tekort aan arbeidscapaciteit. Er is een dringende behoefte aan innovatie in de sector, zoals automatisering, nieuwe vaardigheden en trainingsprogramma's. Bedrijven moeten zich ook aanpassen aan de veranderingen in de wereldhandel die de goederenstroom beïnvloeden. Als recruitment consultants vinden we kandidaten met de juiste mix van vaardigheden, ervaring en opleiding om deze uitdagingen aan te gaan.

De toeleveringsketens waren in 2023 erg volatiel door de wisselende vraag naar goederen en onderdelen. Supply chain-professionals staan onder druk om de vraag te voldoen, ondanks de wereldwijde verstoringen die vertragingen en hogere kosten veroorzaken. Ze moeten innovatieve strategieën toepassen om risico's te beperken en een robuust en flexibel supply chain-netwerk te ontwikkelen.

### Wat voor banen zijn er?

De arbeidsmarkt werd in 2023 competitiever en veeleisender op het gebied van kwaliteit en culturele

De supply chain-industrie heeft flinterdunne marges en een groot tekort aan arbeidscapaciteit.



## Meest gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarden



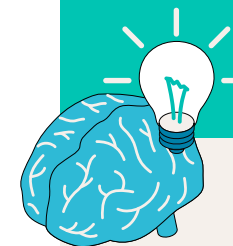
Flexibel werk



Zorgverzekering



Psychologische ondersteuning



### De rol van AI

AI zal een belangrijke rol spelen in de toekomst van supply chain- en inkoopmedewerkers. AI kan helpen om betere beslissingen te nemen, knelpunten te identificeren, voorraadniveaus te optimaliseren en taken te automatiseren. Dit kan de wendbaarheid, reactievermogen, efficiëntie, productiviteit en meerwaarde van organisaties verbeteren. De rol van AI in de toeleverings- en inkoopindustrie zal de komende jaren toenemen. AI kan Supply chain-professionals helpen om hun activiteiten te optimaliseren en de impact van verstoringen en onzekerheden te verminderen.

### Wie zoekt, die vindt?

Meest gevraagde profielen

- Supply Chain Planner
- Supply Chain Manager
- Supply Chain Consultant

Moeilijkst te vinden profielen

- Supply Chain Planner



# SUPPLY CHAIN & PROCUREMENT SALARISSEN

Funcie	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 FREELANCERS MINDER POPULAIR?



## Wat voor banen zijn er?

De IT-industrie vraagt veel van architecten, zoals netwerk-, bedrijfs-, cloud-, data- en beveiligingsarchitecten. Deze professionals zijn zeer gewild en hebben vaak leidinggevende posities. Organisaties willen hen graag behouden. Er zijn ook veel AI-gerelateerde functies, maar er zijn weinig ervaren professionals op dit gebied. De IT-industrie is snel en er is veel vraag naar alle professionals. Het is moeilijk om de minst uitdagende functies te vinden.

## Hoe ziet 2024 eruit?

De technologie-industrie zal meer AI-gerelateerde banen hebben, waardoor er meer geschoolde professionals nodig zijn. Bedrijven kiezen vaker voor vaste contracten dan voor freelanceposities, waardoor er minder freelancers zijn.

Organisaties die data-driven beslissen, hebben steeds meer data engineers, analisten en architecten nodig. Ook beveiliging is belangrijk, vooral nu veel mensen op afstand werken. Daarom zijn er meer IAM-beveiligingsspecialisten nodig. DevSecOps is populair om beveiligingsrisico's vroeg aan te pakken. Veel organisaties stappen over van on-premises naar cloudoplossingen, waardoor er veel vraag is naar cloudarchitecten en engineers. Nederland is een start-up-hub, dus er zijn veel softwareontwikkelaars nodig.



Netwerk-, bedrijfs-, cloud-, data- en beveiligingsarchitecten zijn zeer gewild en hebben vaak leidinggevende posities.

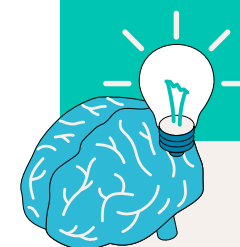


## Meest gewaardeerde secundaire arbeidsvoorwaarden

1   
Zorgverzekering

2   
Flexibel werk

3   
Levensverzekering



## De rol van AI

AI-chatbots veranderen de communicatie tussen bedrijven en klanten. Ze bieden 24/7 klantenondersteuning, stroomlijnen communicatieprocessen en verhogen de efficiëntie. Er is veel vraag naar professionals in conversational AI engineering, data en AI consulting, ML engineering en AI engineering. Zij ontwerpen, ontwikkelen, integreren, optimaliseren en onderhouden AI-systemen en -toepassingen. Veel werkzoekenden kiezen voor een carrière in deze sector. Er zijn ook meer cursussen en opleidingen op het gebied van AI en aanverwante gebieden.

## Wie zoekt, die vindt?

Meest gevraagde profielen

Specialists in Data  
Security  
Cloud

Moeilijkst te vinden profielen

Architects  
AI Engineers  
IAM Security

# TECHNOLOGY

## SALARISSEN

Funcie	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



Als wereldwijde marktleider in gespecialiseerde rekrutering en personeelsoplossingen, zorgen wij ervoor dat mensen en organisaties hun doelen bereiken, nu en in de toekomst. Onze nationale focus vanuit onze kantoren in Tilburg en Amsterdam, in combinatie met ons internationale netwerk stelt ons in staat te werken met zowel multinationals en lokale bedrijven in de private en de publieke sector.

## Kwalitatieve rekrutering

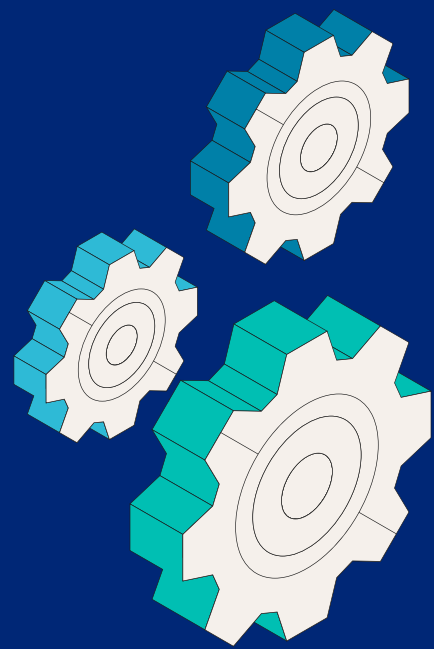
Wij zijn een wereldleider in de rekrutering van gekwalificeerde professionals, voor tijdelijke en vaste aanwerving of contracting in diverse sectoren. Onze belangrijkste focus is om kwalitatieve rekruteringsdiensten aan te bieden aan zowel onze klanten en onze kandidaten.

## Outsourced recruitment-oplossingen

Wij leveren diensten zoals Recruitment Process Outsourcing (RPO), Managed Service Provider (MSP)-diensten, Vendor Management Solutions (VMS) en modulaire diensten. Wij kunnen u ook helpen bij uw strategieën voor het aantrekken van talent en het vergroten van uw merk via de nieuwste technologieën en digitale tactieken.

## Onze specialismen

- Accounting & Finance
- Engineering
- HR & Legal
- Life Sciences
- Logistics & Operations
- Marketing
- Sales
- Supply Chain & Procurement
- Technology



[hays.nl](https://hays.nl)

# NEEM CONTACT OP

## Amsterdam

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

T: + 020 363 0310  
E: [marketingnl@hays.com](mailto:marketingnl@hays.com)  
[hays.nl](https://hays.nl)



Hays



Hays\_Netherlands

## Tilburg

Ellen Pankhurststraat 1,  
5032 MD Tilburg

T: + 013 468 6669  
E: [marketingnl@hays.com](mailto:marketingnl@hays.com)  
[hays.nl](https://hays.nl)



© Copyright Hays PLC 2024. 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.

