

**Rapport**

# **Arbeidsmarkt HR en recruitment in cijfers**



# Colofon

**Januari 2024**

**compagnon** 

**iG!**  
INTELLIGENCE GROUP

Copyright © Intelligence Group, 2024

Het auteursrecht op dit rapport berust bij Intelligence Group. Deze uitgave is enkel voor eigen gebruik en mag niet verveelvoudigd worden. Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmedia, vakliteratuur of andere uitgaven is toestemming van Intelligence Group nodig. Bovendien dient de opdrachtgever bij publicatie Intelligence Group altijd als bron te vermelden.



# Inhoudsopgave

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| Scope.....                  | 4  |
| Voorwoord .....             | 5  |
| Recruitment in cijfers..... | 6  |
| HR in cijfers.....          | 17 |
| Achtergrond.....            | 27 |

# Scope

**In deze arbeidsmarktanalyse van de HR- en Recruitementmarkt wordt er gerapporteerd over functies in loondienst voor beiden doelgroepen op minimaal hbo niveau.**

---

De volgende functiegroepen worden tot de doelgroep recruitmentprofessionals gerekend met minimaal hbo niveau:

- Adviseur werving & selectie
  - Arbeidsbemiddelaar
  - Consulent arbeidsbemiddeling
  - Headhunter
  - Intercedent
  - Recruiter
  - Directeur arbeidsbureau
  - Intakemedewerker arbeidsbureau
  - Personeelsfunctionaris werving en selectie
  - Recruitementmanager werving en selectie
  - Manager uitzendbureau
  - Manager werving en selectie
- 

De volgende functies worden tot de doelgroep HR gerekend met minimaal hbo niveau:

- Adviseur compensation & benefits
  - Adviseur personeelsformatie
  - Adviseur personeelsorganisatie
  - Adviseur training & development
  - Arbeidsdeskundige
  - Beroepdeskundige
  - Consulent re-integratie
  - Consulent werk en inkomen
  - Hoofd personeel en arbeid
  - Hoofd personeels- en salarisadministratie
  - Humanresources-assistent
  - Humanresources-adviseur
  - Humanresources-manager
  - Humanresources-medewerker
  - Loopbaanadviseur
  - Manager compensation & benefits
  - Manager mobiliteit
  - Manager outplacementbureau
  - Manager school- en beroepskeuzebureau
  - Manager training & development
  - Medewerker compensation & benefits
  - Medewerker personeels & salarisadministratie
  - Medewerker personeelsinzet
  - Medewerker personeelszaken
  - Outplacementbemiddelaar
-



# Voorwoord

In het voorjaar van 2022 zijn de rapporten 'HR in cijfers' en 'Recruitment in cijfers' uitgebracht. Voordat we kijken naar de actuele data, kijken we nog even terug op de belangrijkste conclusies uit deze rapporten. Bij de Recruitment doelgroep zagen we dat het belangrijk was om te focussen op technische kennis en creativiteit bij de professionals. Ook het blijven ontwikkelen en nieuwe skills aanleren was belangrijk. Bij de HR doelgroep was het vooral belangrijk te focussen op het behoud van menselijk kapitaal. Ook hier is aandacht voor de ontwikkeling van skills belangrijk. Bij beide doelgroepen was één ding vooral belangrijk: *'Focus on the will, not the skill'*.

In dit rapport zijn de cijfers tot en met Q4 2023 uiteengezet. Hierin blijkt dat beide doelgroepen het vanaf de zomer tot in Q4 wat 'lastiger' hadden op de arbeidsmarkt door afnemende vraag, maar dat deze vraag aan het eind van het jaar weer is hersteld. De schaarste naar zowel HR- als Recruitmentprofessionals is en blijft groot. De explosie van zzp'ers bij recruitmentprofessionals in 2022 tot stilstand is gekomen, en in 2023 juist bij HR-professionals sterk gegroeid. I(C)T Skills komen nog steeds zelden terug, zowel binnen de HR en Recruitmentfuncties. En daarnaast bevat dit rapport nog meer informatie over deze doelgroepen, daarvoor is het interessant om dit rapport goed door te nemen.

Eerst wordt de doelgroep Recruitmentprofessionals besproken, daarna HR-professionals.

Veel leesplezier,

*Intelligence Group & Compagnon*



# Recruitment in cijfers



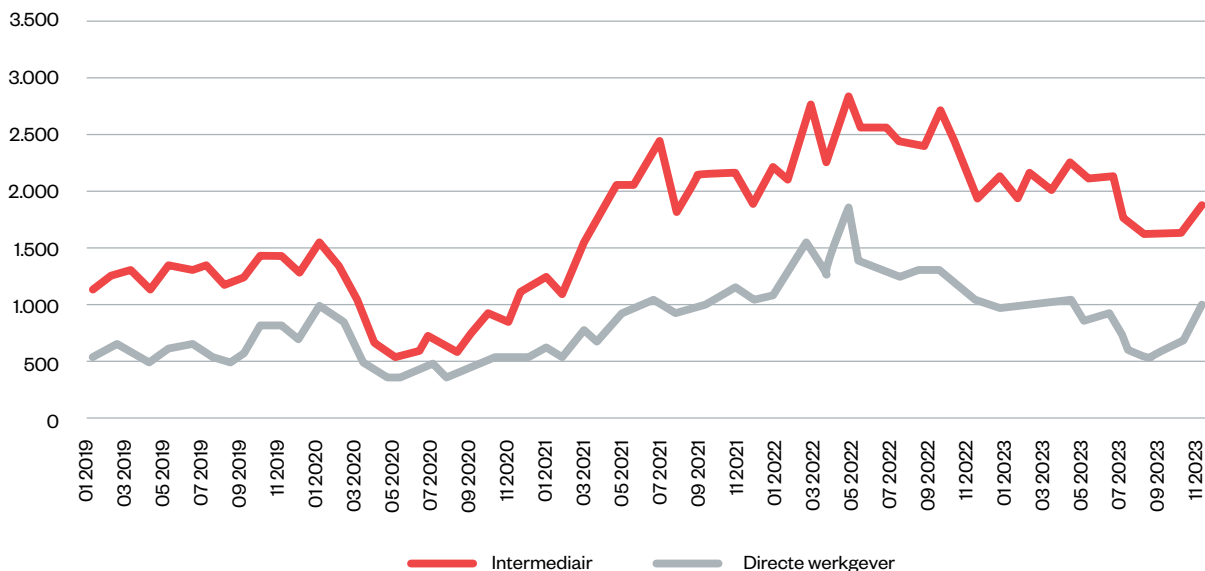
## De vraag daalt, maar is nog steeds hoog

Met bijna 3.000 unieke vacatures per maand is er nog steeds voldoende vraag naar recruiters. Echter de vraag, bijvoorbeeld naar startende recruiters en intercedenten door bureaus en werkgevers, matcht onvoldoende het aanbod van tweede stappers en recruiters met (meer) ervaring. De markt is derhalve voldoende groot (kwantitatief) maar kwalitatief is de mismatch groter geworden. Zowel bij recruiters als bij werkgevers en bureaus ligt er een taak om niet alleen startende recruiters aan te nemen, maar ze ook op te leiden tot vakvolwassen recruiters. Hierdoor zal de mismatch kleiner worden in de markt en zal dit ook een positief effect hebben voor retentie binnen het vak recruitment.

De markt met opdrachten voor zzp'ers is ook een stuk kleiner aan het eind van 2023 met slechts enkele tientallen opdrachten per maand.

Nu zakt de vraag meestal in Q4 wat weg, dus in zoverre is dit een gebruikelijke situatie. In algemene zin is de arbeidsmarkt voor recruiters ook in een iets rustiger vaarwater gekomen dan de kolkende gekte van 2022. Voor (interim) recruiters ook even wennen. Tegelijkertijd is er voldoende vraag naar recruiters en arbeidsmarktkrapte duurzaam, waardoor je eerder zou kunnen spreken van een normalisatie op de arbeidsmarkt van recruiters. Goed nieuws is wel dat in december van 2023 de markt al iets eerder aantrok dan we normaliter pas in het eerste kwartaal gewend zijn. Werkgevers en opdrachtgevers kunnen zich de luxe niet permitteren om de schaarste 'uit te zitten'.

### Vraag naar recruitmentprofessionals (absolute aantallen)



## Doelgroep wordt jonger en zijn minder vaak zzp'er

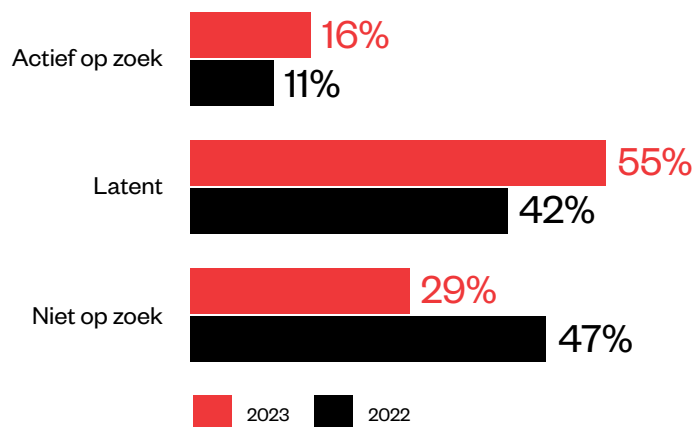
Het werkveld van de recruitment bestaat in 2023 tussen de 20.000 en 30.000 (hbo +) recruitmentprofessionals, waarvan 65% vrouwen en 35% mannen. Met 11% zzp'ers in 2023 en 13% in 2022 is de zzp explosie van 2022 over. Er lijkt een verjonging plaats te vinden in de demografie van de doelgroep, wat blijkt uit een daling van het aantal senioren. Het aandeel personen van 50 jaar en ouder is gedaald van 27% naar 23% in 2023, waardoor er ruimte is ontstaan die bevorderlijk is voor de instroom van nieuw en opkomend talent. Dit kan ook het gevolg zijn van het feit dat recruitment steeds meer een specialisatie wordt én minder een taak binnen HR en P&O. De ervaren W&S professional wordt vervangen door de jonge recruiter. Zij-instroom op gebied van recruitment komt ook niet veel voor.

## Arbeidsmarktactiviteit van recruitmentprofessionals laat meer beweging zien

De arbeidsmarkt is altijd in beweging, evenals de mobiliteit van de recruitment-professionals. Zo zijn er meer mensen actief op zoek naar een baan. Mede hierdoor hebben er meer baanwisselingen plaatsgevonden in 2023. 27 procent van de recruitmentprofessionals is in 2023 van werkgever veranderd. Opvallend is dat ze zelden binnen de organisatie van functie veranderen (5%) terwijl interne mobiliteit en carrièremogelijkheden voor andere beroepen binnen werkgevers veel groter is. Terwijl recruitment een uitstekende opmaak is voor sales, accountmanagement, marketing, communicatie, en HR.

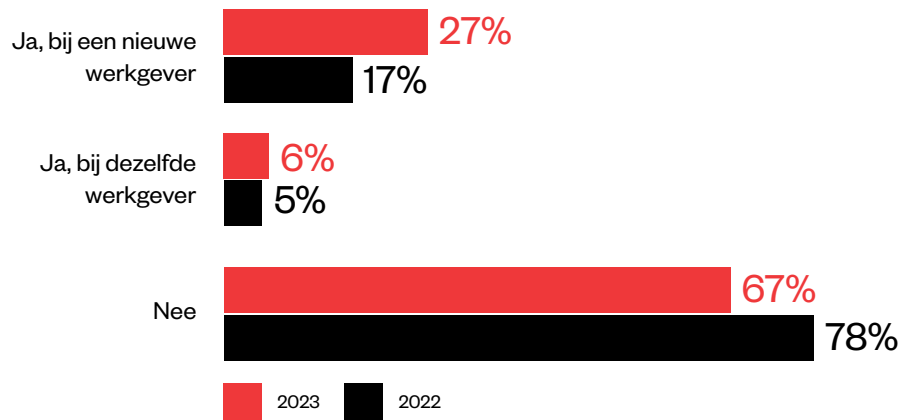
Naast krapte op de arbeidsmarkt en opportuniteit voor recruitmentprofessionals, is de hoge sourcingsdruk (% dat minimaal één keer per maand wordt benaderd) ook een reden van mobiliteit. Deze is geëxplodeerd van 50% in 2022 naar 81% in 2023.

### Arbeidsmarktactiviteit recruitmentprofessionals 2023 vs 2022

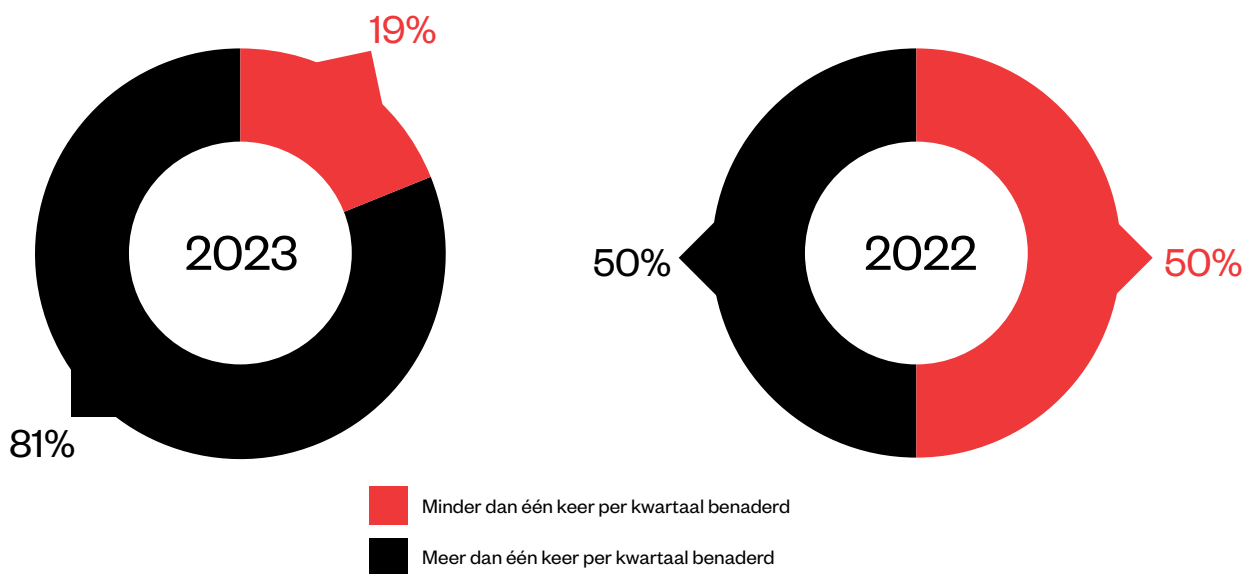




## Baanwisselingen recruitmentprofessionals 2023 vs 2022



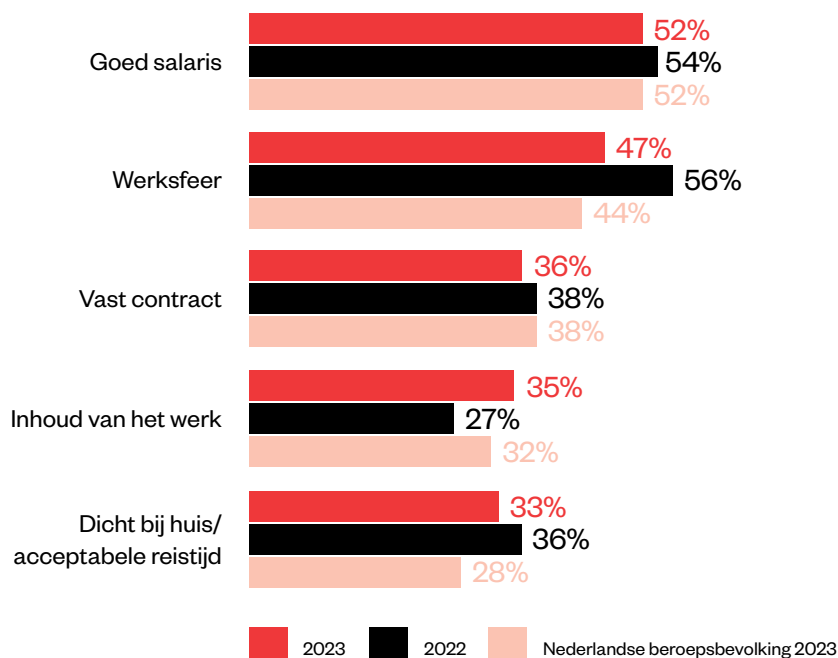
## Sourcingsdruk recruitmentprofessionals 2023 vs 2022



## Belangrijkste pullfactoren recruitmentprofessionals

Net zoals de Nederlandse beroepsbevolking, is salaris ook voor recruitmentprofessionals de belangrijkste pullfactor. (Note: De pullfactoren zijn de belangrijkste redenen om voor een werkgever/baan te kiezen). Dit moet derhalve in orde zijn. Uit eerdere analyses van Intelligence Group bleek dat het salaris van startende recruiters in de laatste 3 jaar met 42% is gestegen. Werksfeer en een regionale werkgever (dichtbij huis werken) zijn belangrijker dan gemiddeld al heeft 'werksfeer' in 2023 aanzienlijk ingeleverd. Daarvoor heeft inhoud van het werk extra aan belang gewonnen.

### Top 5 pullfactoren recruitmentprofessionals



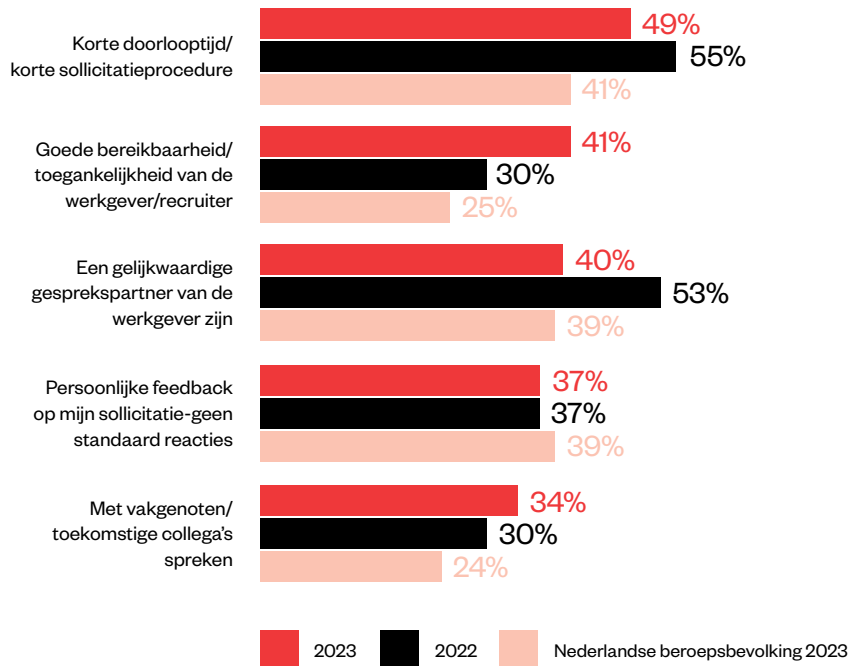


## **Wat zijn de belangrijkste oriëntatiebronnen voor recruiters?**

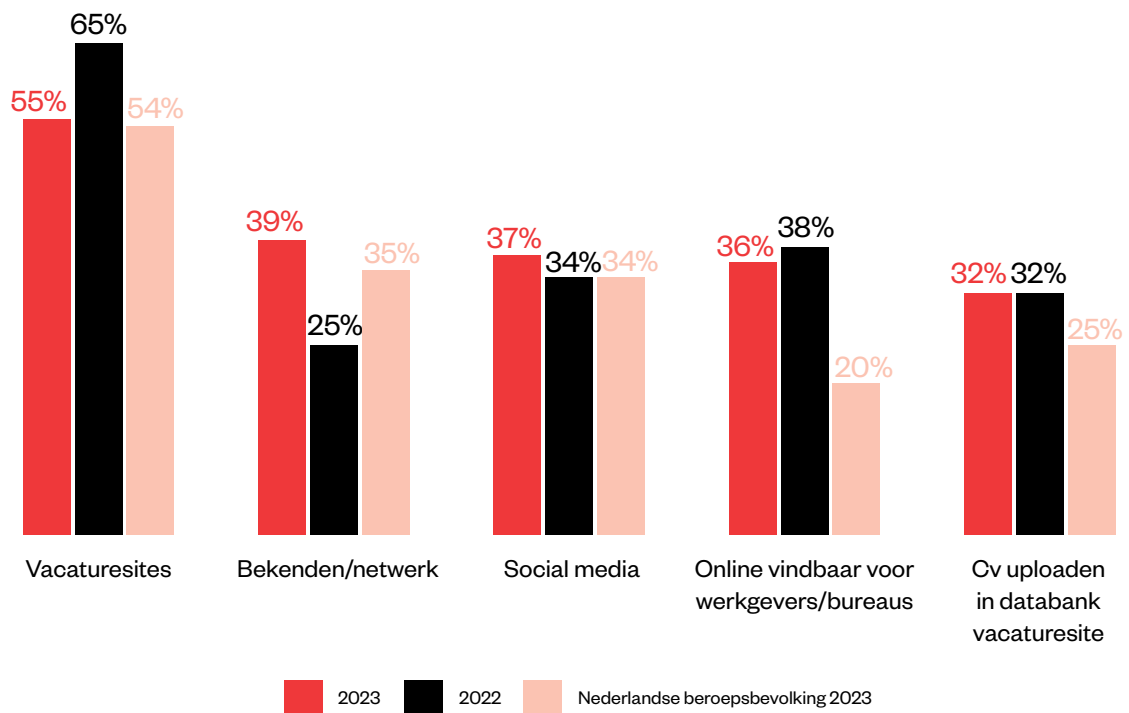
Tijdens het sollicitatieproces is het belangrijker geworden dat de werkgever/recruiter een goede bereikbaarheid heeft. De doelgroep vindt het daarentegen minder belangrijk een gelijkwaardige gesprekspartner te zijn.

De doelgroep oriënteerde zich in 2023 minder op vacaturesites en meer via bekenden/netwerk vergeleken met 2022. Als we de voorkeuren vergelijken met de Nederlandse beroepsbevolking vinden de recruitmentprofessionals het belangrijker dat ze online vindbaar zijn. Passende bij het latente karakter van de doelgroep en de veranderde sourcingsstrategie naar het actief benaderen c.q. actief benaderd worden binnen de gehele recruitmentwereld en in het bijzonder bij recruiters zelf.

## Top 5 sollicitatieaspecten recruitmentprofessionals 2023



## Top 5 oriëntatiekanalen recruitmentprofessionals 2023





## Arbeidsmarkt voor recruiters blijft krap

De vacaturedruk beschrijft de verhouding tussen het aantal actief werkzoekenden (aanbod van arbeid) en het aantal vacatures (vraag naar arbeid). In 2022 bedroeg de schaarste 13:1, wat staat voor een extreem schaarse doelgroep. Nu blijkt uit de data van 2023 dat het makkelijker is geworden om

recruitmentprofessionals te werven. De krapte is namelijk afgenomen naar 6:1, wat betekent één actief werkzoekende recruitmentprofessional de keuze heeft uit 6 verschillende openstaande vacatures. Een 'halvering van de schaarste', maar nog steeds een uitzonderlijk schaarse markt. De voorspelling is dat de krapte in 2024 verder zal afnemen, maar dat krapte blijft. Tot nu toe waren er in 2023 31.890 vacatures voor een recruitmentprofessional, dit is minder dan in 2022.

### Wervingshaalbaarheid

Extreem moeilijk  
om te werven

#### Huidig

**6:1**

Extreem schaars

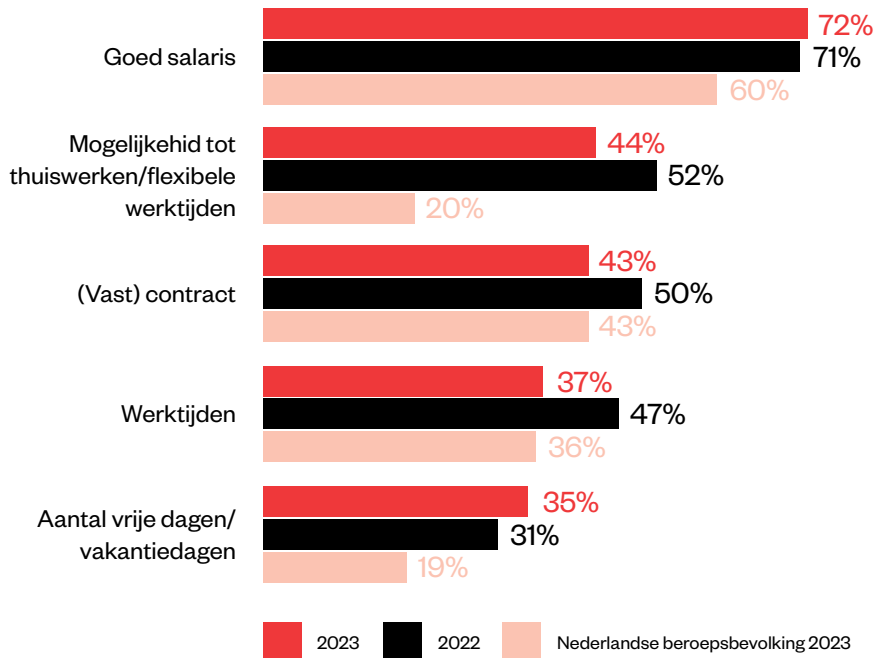
#### Voorspelling

**4:1**

Zeer schaars



## Top 5 onderhandelaspecten recruitmentprofessionals 2023



In lijn met de rest van de Nederlandse beroepsbevolking en de belangrijkste pullfactor voor recruitmentprofessionals, wordt door ruim 70% van de recruiters onderhandeld over het eigen salaris. Daarnaast zijn (flexibele) werktijden, thuiswerken en vakantiedagen belangrijkere onderhandelingsitems. Flexibiliteit in de breedste zin van het woord en de work/life balance vertaald in de extra vraag naar vakantiedagen zijn items om recruiters extra te verleiden om voor jou als werkgever te kiezen.

## Skills

Ook de voorkeuren bij werkgevers over de kwaliteiten van recruiters zijn in 2023 in beweging geweest. Dit zien bijvoorbeeld terug in de vaardigheden die worden benoemd in vacatures, dit zijn de skills waar werkgevers dus op zoek naar zijn. De gevraagde skills zijn onder te verdelen in drie thema's: professioneel, sociaal, en IT.

In vacatures voor recruitmentprofessionals worden -opvallend genoeg- (kennis van) IT-skills niet veel genoemd. Wel kunnen we zien dat in 2023 het aantal vacatures met ICT- en software gerelateerde skills gegroeid is ten opzichte van 2022. Alhoewel deze skills gegroeid zijn, komen ze nog steeds relatief weinig voor in de vacatures. Deze ontwikkeling zou wel kunnen wijzen op een groei van automatisering in het recruitmentwerkveld. Voor automatisering zijn immers vaak IT-vaardigheden nodig.

Zowel professionele als sociale vaardigheden komen vaker voor in de vacatures voor recruitmentprofessionals. Zo is in 2023 is het aantal keer dat verkoopvaardigheden en arbeidsbemiddeling in de vacatures voorkwamen als professionele skills gestegen ten opzichte van 2022. Bij de sociale vaardigheden zien we dat ondernemend en creativiteit flink zijn gestegen het afgelopen jaar. Werkgevers lijken dus op zoek te zijn naar aanpakkers die een creatieve twist kunnen geven aan recruitment.

Onderstaande tabellen geven meer informatie over de skills. Het aandeel geeft weer in hoeveel procent van alle vacatures van de doelgroep de benoemde skill voorkomt.

### Top 5 meest gegroeide professionele skills in vacatures voor recruitmentprofessionals

|                      | Aandeel 2023 | Groei 2023 t.o.v. 2022 |
|----------------------|--------------|------------------------|
| Verkoop              | 12%          | 53%                    |
| Arbeidsbemiddeling   | 13%          | 27%                    |
| Campagnes            | 7%           | 25%                    |
| Consultancy          | 26%          | 20%                    |
| Klantenrelatiebeheer | 11%          | 19%                    |

### Meest gevraagde professionele skills in vacatures voor recruitmentprofessionals



| Aantal vacatures met de skills in vacatures 2023 |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| Werving                                          | 15% |
| Personeelszaken                                  | 12% |
| Consultancy                                      | 8%  |
| Personeelsadvertenties                           | 5%  |
| Coaching en begeleiding                          | 5%  |
| Marketing                                        | 4%  |
| Arbeidsbemiddeling                               | 4%  |
| HR-Marketing                                     | 4%  |
| Verkoop                                          | 4%  |

## Top 5 meest gegroeide sociale skills in vacatures van recruitmentprofessionals

|                    | Aandeel 2023 | Groei 2023 t.o.v. 2022 |
|--------------------|--------------|------------------------|
| Ondernemend        | 11%          | 92%                    |
| Creativiteit       | 19%          | 78%                    |
| Gepassioneerd      | 32%          | 65%                    |
| Leergierig         | 11%          | 64%                    |
| Overtuigingskracht | 14%          | 63%                    |

## Meest gevraagde sociale skills in vacatures van recruitmentprofessionals

| Aandeel van de skill in vacatures 2023 |     |
|----------------------------------------|-----|
| Zelfmotivatie                          | 39% |
| Communicatie                           | 35% |
| Gepassioneerd                          | 32% |
| Doelgericht                            | 29% |
| Coördineren                            | 21% |
| Creativiteit                           | 19% |
| Werken in groepsverband                | 19% |
| Strategisch denken                     | 14% |
| Overtuigingskracht                     | 14% |



## Top 3 meest gegroeide IT Skills in vacatures

|                                        | Aandeel 2023 | Groei 2023 t.o.v. 2022 |
|----------------------------------------|--------------|------------------------|
| Informatie- en communicatietechnologie | 1,9%         | 43%                    |
| Informatiesystemen                     | 0,5%         | 27%                    |
| Microsoft Word                         | 1,5%         | 21%                    |

## Meest gevraagde IT skills in vacatures voor recruitmentprofessionals



| Aandeel skill in vacatures in 2023     |      |
|----------------------------------------|------|
| Databases                              | 4,4% |
| Microsoft Office                       | 3,7% |
| Microsoft Excel                        | 2,6% |
| Personeelsinformatiesysteem            | 2,3% |
| Informatie- en communicatietechnologie | 1,9% |
| AFAS                                   | 1,8% |
| Data-analyse                           | 1,7% |
| Microsoft Word                         | 1,5% |
| Google Play                            | 1,3% |

# HR in cijfers



## HR-professionals zijn meer zzp'er geworden in 2023

In 2023 toont de HR-doelgroep, bestaande uit ruim 100.000 personen, een groeiende vraag naar flexibiliteit. Dit blijkt onder andere uit het aantal zzp'ers, waarbij het percentage van 8,5% in 2022 naar 11,4% in 2023 is gegroeid.

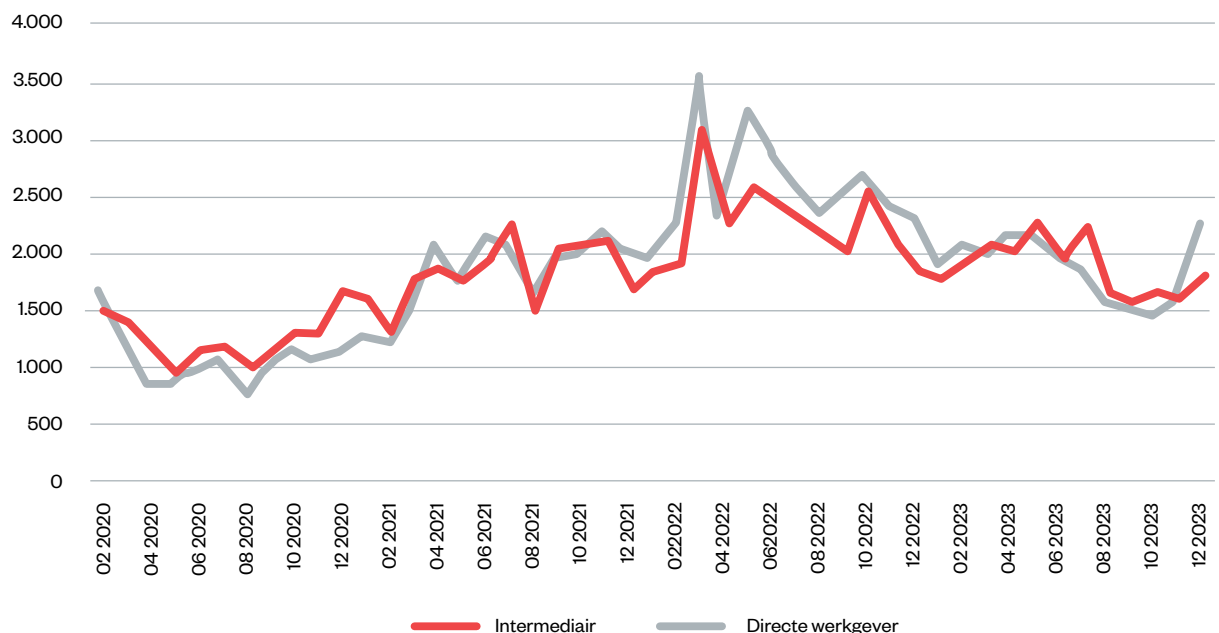
Na de gigantische vraagexplosie in 2022 zien we in de loop van 2023 een normalisatie op het niveau van 2021 en zelfs in Q3 van 2023 een scherpe daling. Dit is een vergelijkbaar patroon als bij de recruitmentprofessionals waarbij ook eind Q4 er een herstel plaatsvindt. Inmiddels ligt de vraag weer rond de 4.000 vacatures per maand.

De arbeidsmarktactiviteit onder HR-Professionals is tussen 2022 en 2023 afgenomen van 11 naar 8 procent, wat betekent dat zij steeds minder zelf actief op zoek zijn naar een baan. Opvallend is dat de kleiner wordende groep actief baanzoekende

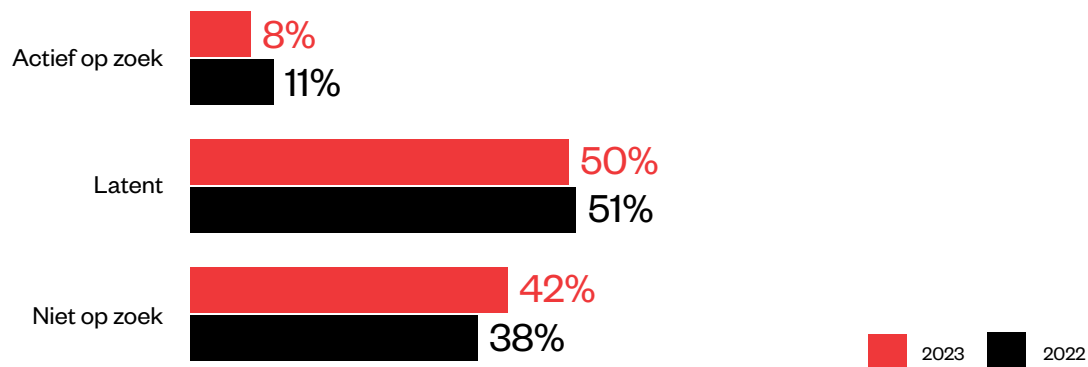
HR-professionals niet zorgen voor een grotere latente groep, maar eerder voor een groter wordende groep die niet van plan is te bewegen. Bij de baanwisselingen zijn in 2023 18% van de HR-professionals van baan zijn gewisseld, een stijging van 3% punten tov van 2022. Anders gezegd, bleef een HR professional in 2022 gemiddeld nog 6,5 jaar bij een werkgever is dit in 2023 gedaald tot 5,5 jaar. Ondanks dat de 'niet zoekers' zijn gestegen en de 'actieve baanzoekers' zijn gedaald, is de loyaliteit van de HR-professional in 2023 sterk afgenomen. De beweging die zij maken is minder intern, en juist meer naar een andere werkgever of het zzp-schap.

HR-professionals werden in 2023 meer benaderd door bureaus en andere werkgevers dan in 2022. Zo werd in 2023 59% minimaal één keer per kwartaal benaderd voor een nieuwe baan, dat was in 2022 47%.

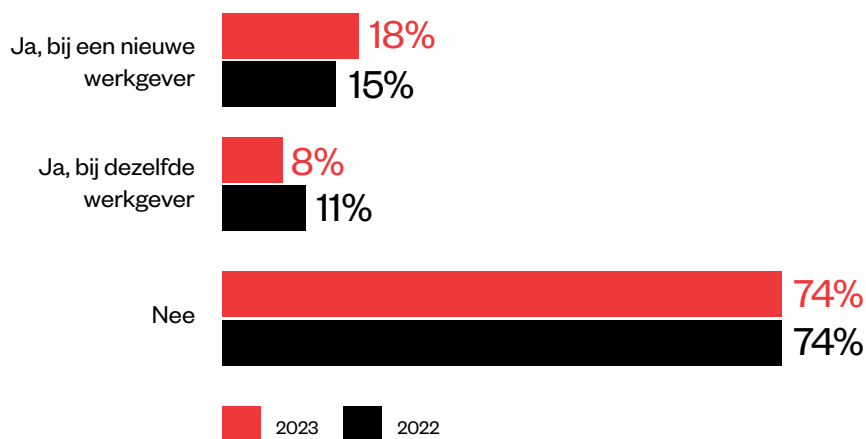
### Vraag naar HR-professionals (absolute aantallen)



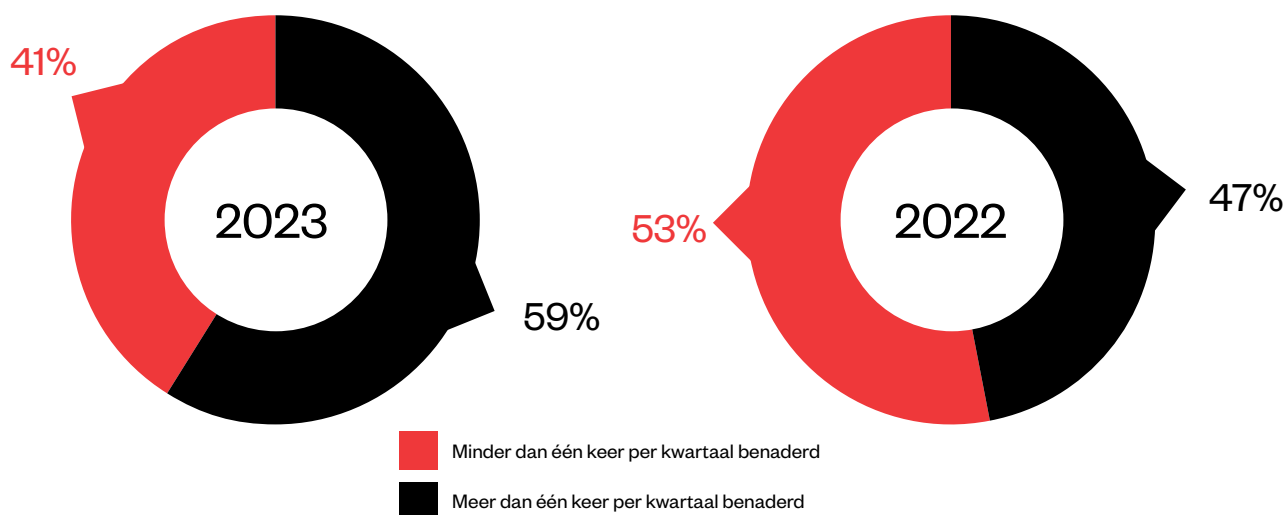
## Arbeidsmarktactiviteit HR-professionals 2023 vs 2022



## Baanwisselingen HR-professionals 2023 vs 2022



## Sourcingsdruk HR-professionals 2023 vs 2022



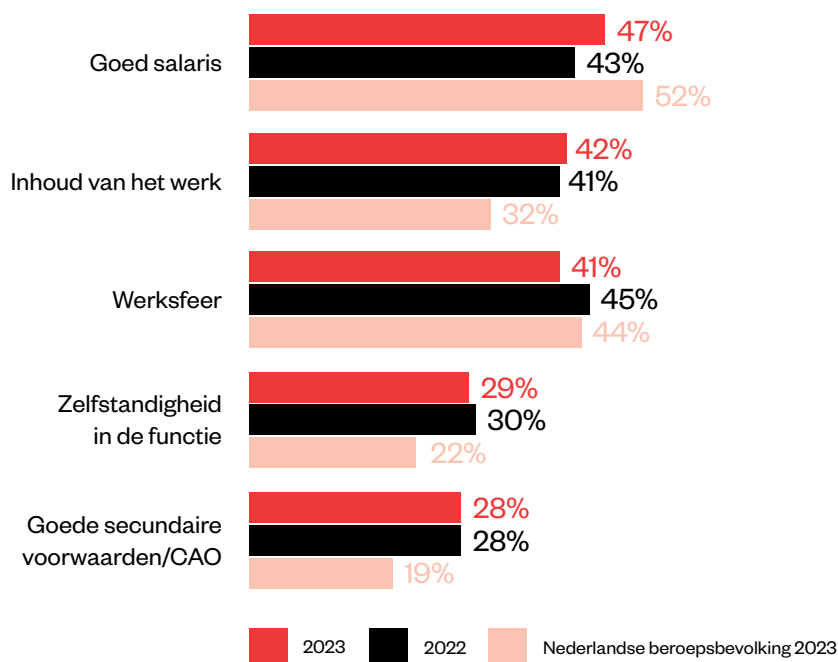


## Inhoud en gelijkwaardigheid typeren HR-professionals

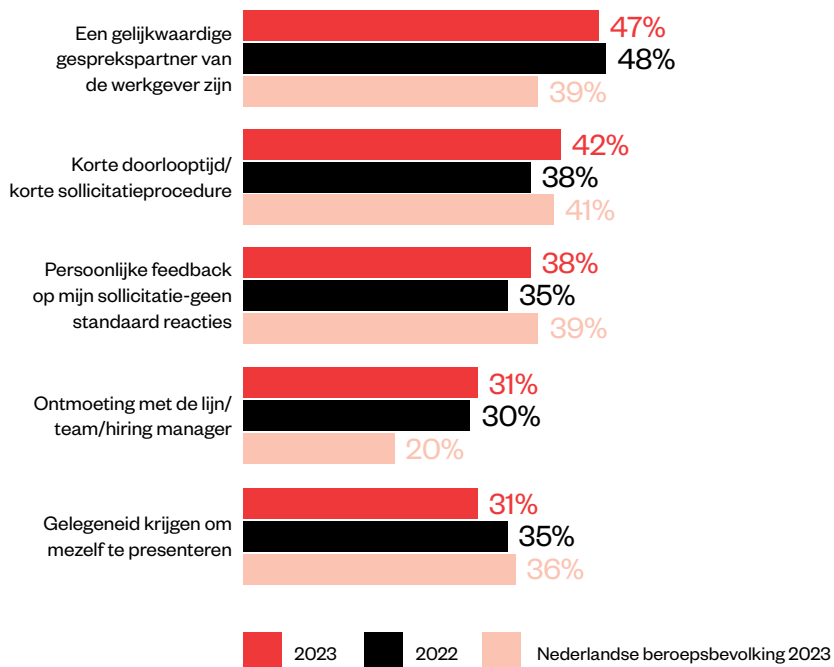
Ook voor HR-professionals staat een goed salaris op de eerste plek als belangrijkste pullfactor, en heeft in 2022 verder aan belang gewonnen. Wel is een 'goed salaris' minder belangrijk dan voor de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking. Dat geldt niet voor 'inhoud van het werk'. Hier hechten HR-professionals beduidend meer belang aan, evenals 'zelfstandigheid in de functie' en 'goede secundaire arbeidsvoorwaarden'. Voor de HR-professionals is dus een goede werkbeleving erg belangrijk, gecombineerd met een goede werkomgeving.

Dat komt deels terug in het belang dat wordt gehecht aan werksfeer, maar nog veel meer in zaken die belangrijk c.q. belangrijker dan gemiddeld worden gevonden in het sollicitatieproces, te weten 'het hebben van een gelijkwaardige gesprekspartner' en 'ontmoeting met de manager'.

### Top 5 pullfactoren HR-professionals



## Top 5 sollicitatieaspecten HR-professionals 2023

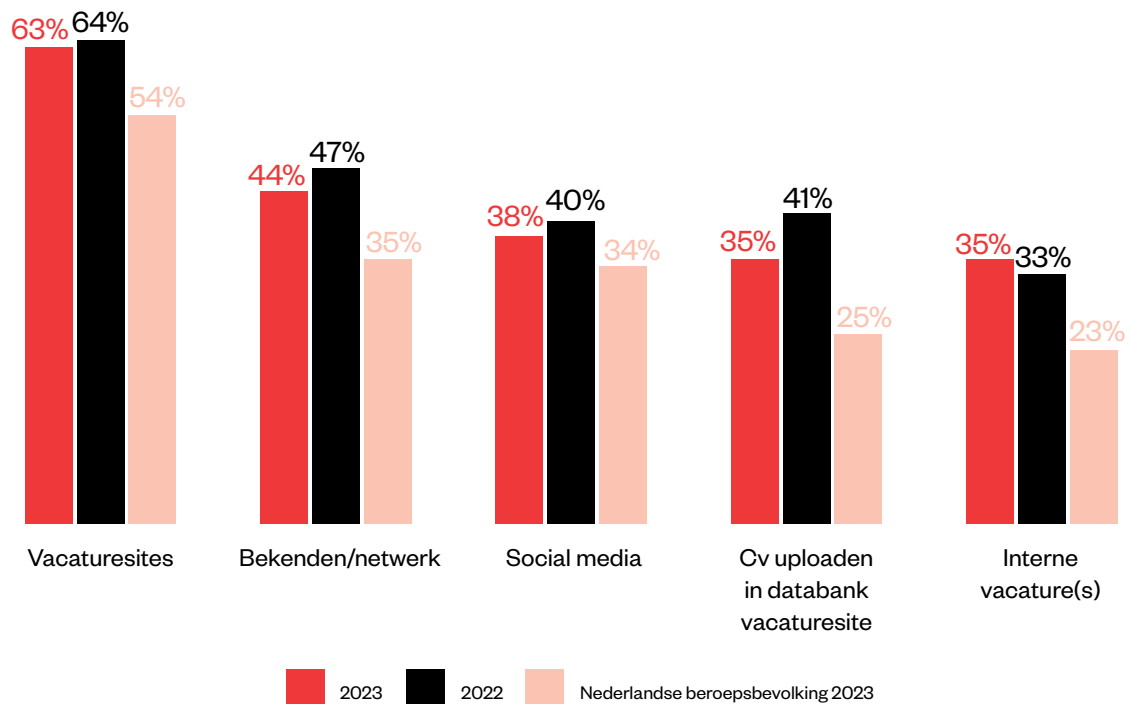


## HR-professionals weten hoe ze naar een baan moeten zoeken

Als het gaat om het actief zoeken naar een nieuwe baan, behouden vacaturesites hun relevantie als een belangrijke bron van oriëntatie voor HR-professionals, gevolgd door bekenden/netwerk, social media, cv uploaden en het interne netwerk. Alle bronnen scoren beduidend hoger dan het

Nederlandse gemiddelde en liggen geheel in lijn met de meest effectieve wervingsbronnen in Nederland. Het is derhalve gerechtigd om te zeggen dat HR-professionals courant zoekgedrag vertonen, wat niet geheel vreemd is gezien hun professionele rol.

### Top 5 oriëntatiekanalen HR-professionals 2023

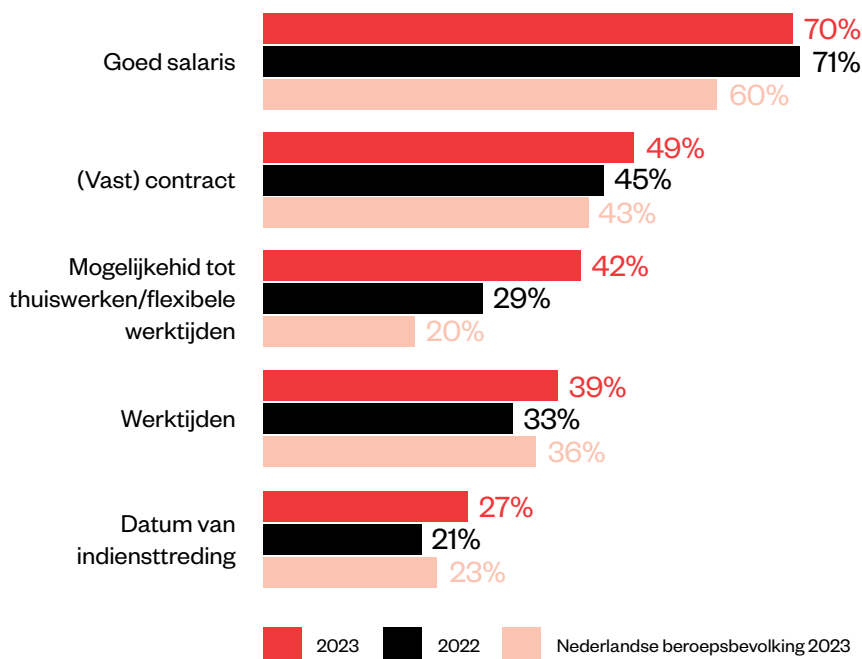


## Thuiswerken vaker onderdeel van onderhandelingen

De HR-professionals dié onderhandelen bij het aangaan van een nieuw arbeidscontract, onderhandelen het meeste over het salaris. Ondanks dat zij dit een minder belangrijke pullfactor vinden dan de gemiddelde Nederlandse beroepsbevolking,

onderhandelen zij er wel meer over. Dat doen zij ook als het gaat om de 'mogelijkheid om thuis te werken'. Dit heeft als onderhandelingsaspect in 2023 sterk aan belang gewonnen.

### Top 5 onderhandelaspecten HR-professionals 2023





## Krapte is in 2023 toegenomen, maar zal stabiliseren

De vacaturedruk beschrijft de verhouding tussen het aantal actief werkzoekenden (aanbod van arbeid) en het aantal vacatures (vraag naar arbeid). In 2023 waren er 46.844 vacatures voor HR-professionals.

In 2022 bedroeg de schaarste 3:1, wat staat voor een zeer schaarse doelgroep. Nu blijkt uit de data van 2023 dat HR-professionals nog schaarser zijn geworden naar 4:1. Dit betekent dat één actief werkzoekende HR-professional de keuze heeft uit vier verschillende vacatures. De doelgroep is nu nog moeilijker om te werven. Echter, de voorspelling is dat de arbeidsmarkt voor de doelgroep niet nog krappere zal worden. De toekomstige (lees: 2024) krapte/schaarste van HR- en Recruitment professionals is daarmee vergelijkbaar geworden.

### Wervingshaalbaarheid

Zeer moeilijk om te werven

#### Huidig

**4:1**

Zeer schaars

#### Voorspelling

**4:1**

Zeer schaars

## Skills

De 'voorkeuren' in de zin van gevraagde skills voor HR-professionals van werkgevers zijn veranderd in 2023 tov eerdere jaren. Dit zien bijvoorbeeld terug in de vaardigheden die worden benoemd in vacatures, dit zijn de skills waar werkgevers dus op zoek naar zijn. De gevraagde skills zijn onder te verdelen in drie thema's: professioneel, sociaal, en IT.

In vacatures voor HR-professionals worden IT-skills niet veel genoemd. Wel kunnen we zien dat in 2023 het aantal vacatures met ICT- en software gerelateerde skills gegroeid is ten opzichte van 2022. Alhoewel deze skills gegroeid zijn, komen ze nog steeds relatief weinig voor in de vacatures.

Sociale vaardigheden die vaker genoemd worden zijn multitasking en creativiteit. Dit geeft aan dat werkgevers op zoek zijn naar veelzijdige

vaardigheden waardoor HR-professionals kunnen bijdragen aan het vermogen tot aanpassing. Werkgevers zijn ook meer op zoek naar werknemers die gepassioneerd werken en empathisch zijn. Deze sociale vaardigheden leggen de nadruk op intrinsieke motivatie en betrokkenheid.

Als laatste zijn de professionele vaardigheden veiligheid en gezondheid, en onderzoek meer gevraagd ten opzichte van 2022. Ook coaching en begeleiding kwam vaker voor in vacatureteksten dan voorheen.

Onderstaande tabellen geven meer informatie over de skills. Het aandeel weergeeft in hoeveel procent van alle vacatures van de doelgroep de benoemde skill voorkomt.

### Top 5 meest gegroeide sociale skills in vacatures voor HR-professionals

|                    | Aandeel 2023 | Groei 2023 t.o.v. 2022 |
|--------------------|--------------|------------------------|
| Multitasking       | 6%           | 86%                    |
| Gepassioneerd      | 21%          | 80%                    |
| Empathisch         | 8%           | 62%                    |
| Creativiteit       | 9%           | 58%                    |
| Overtuigingskracht | 11%          | 55%                    |

### Meest gevraagde sociale skills in vacatures voor HR-professionals



| Aandeel van de skill in vacatures 2023 |     |
|----------------------------------------|-----|
| Zelfmotivatie                          | 40% |
| Communicatie                           | 33% |
| Doelgericht                            | 26% |
| Coördineren                            | 21% |
| Werken in droepsverband                | 21% |
| Strategisch denken                     | 20% |
| Analytisch denken                      | 20% |
| Gepassioneerd                          | 14% |
| Aandacht voor detail                   | 13% |



## Top 5 meest gegroeide professionele skills in vacatures van HR-professionals

|                                      | Aandeel 2023 | Groei 2023 t.o.v. 2022 |
|--------------------------------------|--------------|------------------------|
| Veiligheid en gezondheid op het werk | 6%           | 40%                    |
| Onderzoek                            | 9%           | 39%                    |
| Coaching en begeleiding              | 25%          | 37%                    |
| Juridische zaken                     | 6%           | 33%                    |
| Consultancy                          | 43%          | 28%                    |

## Meest gevraagde sociale skills in vacatures van HR-professionals

| Aandeel van de skill in vacatures 2023 |     |
|----------------------------------------|-----|
| Personeelszaken                        | 63% |
| Consultancy                            | 42% |
| Naleving van de regelgeving            | 25% |
| Coaching en begeleiding                | 24% |
| Payrollbeheer                          | 16% |
| Administratieve werkzaamheden          | 13% |
| Financiën                              | 10% |
| Stakeholder Management                 | 10% |
| Projectmanagement                      | 10% |



## Top 5 meest gegroeide IT Skills in vacatures voor HR-professionals

|                                        | Aandeel 2023 | Groei 2023 t.o.v. 2022 |
|----------------------------------------|--------------|------------------------|
| Gws4All                                | 0,6%         | 59%                    |
| Civision                               | 0,9%         | 57%                    |
| Software Engineering                   | 2,0%         | 24%                    |
| Informatie- en communicatietechnologie | 1,4%         | 24%                    |
| Microsoft Word                         | 2,2%         | 21%                    |

## Meest gevraagde IT skills in vacatures voor HR-professionals



| Aandeel skill in vacatures in 2023 |      |
|------------------------------------|------|
| Personeelsinformatiesysteem        | 7.2% |
| Afas                               | 6.2% |
| Microsoft Office                   | 5.5% |
| Microsoft Excel                    | 4.5% |
| Data-analyse                       | 2.4% |
| Microsoft Word                     | 2.2% |
| Informatiemanagement               | 2.0% |
| Software Engineering               | 2.0% |

# Achtergrond

## Over Compagnon

Compagnon biedt complete oplossingen voor recruitment-, career- en HR-management. Vanuit vier locaties in Nederland, helpt de HR-specialist mensen en organisaties succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Door een echte Compagnon te zijn op zowel relatie als resultaat, werkt het bedrijf uit Zoetermeer aan onderling vertrouwen als basis voor een optimale samenwerking en gezamenlijke groei.



## Over Intelligence Group

Intelligence Group is een Internationaal Data & Techbedrijf op het gebied van arbeidsmarkt- en recruitmentdata. Intelligence Group richt zich op het verzamelen, opslaan en verrijken van arbeidsmarktgerelateerde data ten behoeve van de verbetering van de werving van personeel (of werknemers) door werkgevers en de employability/arbeidsmarktkansen van werknemers. Deze data wordt in een grote diversiteit beschikbaar gesteld aan opdrachtgevers. Het Talent Intelligence dashboard Giant een van de belangrijkste producten.



## Databronnen

Intelligence Group voert elk kwartaal onderzoek uit naar de arbeidsmarkt in verschillende Europese landen. Het onderzoek in Nederland, België, Duitsland, Verenigd Koninkrijk en Frankrijk vindt elk kwartaal plaats, en in overige Europese landen wordt het jaarlijks uitgevoerd. In het onderzoek worden de demografische gegevens, de huidige persoonlijke arbeidssituatie, gewenste persoonlijke arbeidssituatie, de wensen en eisen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden en werkgevers, en het toekomstperspectief uitgevraagd. Deze data worden beschikbaar gesteld aan opdrachtgevers, zoals via api's Talent Analytics en Giant.

Ook is er voor deze rapportage data uit Textkernel/Jobfeed gebruikt om vacaturedata, skills en schaarste te kunnen rapporteren.

