



# ARBEIDSMARKT HR EN RECRUITMENT IN CIJFERS

Hoe ziet de toekomst in  
een veranderend vakgebied  
er uit?

# ■ COLOFON

Maart 2019



Shiane Gambhirsingh  
Frank Roders



Priscilla Ras  
Didi van Wetten  
Gijs de Haas van Dorsser

## Copyright © Intelligence Group, 2019

Het auteursrecht op dit rapport berust bij Intelligence Group. Deze uitgave 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

Voorwoord	4
Scope	5
Professionals uit het HR-vakgebied aan het woord	6
1 Het HR-vakgebied in kaart	7
2 De situatie op de HR-arbeidsmarkt	16
3 Baankansen op de HR-arbeidsmarkt	25
4 Wisselen van baan in het HR-vakgebied	28
5 Wat wil de professional in het HR-vakgebied?	35
6 Up-to-date blijven in het HR-vakgebied	44
Visie	51
Achtergrond	52
Compagnon en Intelligence Group	53
Databronnen	54

# VOORWOORD

Het is nog maar vijf jaar geleden: recruiters zaten veelal thuis, HR-professionals vonden moeizaam een baan. Somberheid over de toekomst overheerste. Hoe anders is dat vandaag!

Vandaag kan iedere werkzoekende HR-professional kiezen uit twee vacatures. Voor iedere recruiter op zoek naar een baan zijn zelfs acht (8!) vacatures beschikbaar. Vacatures blijven lang open staan, salarissen stijgen, iedereen speurt naar de schaarse kandidaten.

Beide beroepsgroepen zijn gevoelig voor conjuncturele bewegingen, ze groeien en krimpen met de vraag naar personeel, met kwantitatieve ontwikkelingen. Beide beroepsgroepen mogen zich juist kwalitatief profileren: de mensen maken het verschil. Winnende organisaties blinken uit in HR en recruitment.

Een mooi moment voor dit rapport ‘Arbeidsmarkt HR en recruitment in cijfers’. Immers, als HR en recruitment zo van belang zijn, dan verdient de werving van degenen die zich daarmee bezig houden alle aandacht. Wat zijn de kenmerken van deze beroepsgroepen, wat willen ze, hoe blijven ze up-to-date, hoe vind je HR-professionals en recruiters die inderdaad het verschil maken.

We zijn zeer geïnteresseerd in vragen, opmerkingen en aanvullingen op dit rapport: [roders@compagnon.com](mailto:roders@compagnon.com). Met deze feedback maken we volgend jaar een nieuwe editie, aangevuld met alle nieuwe inzichten. We denken met deze editie al een mooie eerste stap te hebben gemaakt!

*Frank Roders  
CEO Compagnon*

# SCOPE

In deze arbeidsmarktanalyse wordt gerapporteerd over professionals in het HR-vakgebied die in loondienst of als zzp'er werkzaam zijn, op hbo en wo niveau.

De volgende functies worden tot het HR-vakgebied gerekend, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen HR-professionals en recruitmentprofessionals:

## HR-PROFESSIONALS

- Adviseur compensation & benefits
- Adviseur personeelsformatie
- Adviseur personeelsorganisatie
- Adviseur training & development
- Arbeidsdeskundige
- Beroependeskundige
- Consulent re-integratie
- Consulent werk en inkomen
- Directeur arbeidsbureau
- Hoofd personeel en arbeid
- Hoofd personeels- en salarisadministratie
- Humanresources-assistent
- Humanresources-adviseur
- Humanresources-manager
- Humanresources-medewerker
- Intakemedewerker arbeidsbureau
- Loopbaanadviseur
- Manager compensation & benefits
- Manager mobiliteit
- Manager outplacementbureau
- Manager school- en beroepskeuzebureau
- Manager training & development
- Manager uitzendbureau
- Manager werving en selectie
- Medewerker compensation & benefits
- Medewerker personeels & salarisadministratie
- Medewerker personeelsinzet
- Medewerker personeelszaken
- Outplacementbemiddelaar
- Personeelsfunctionaris werving & selectie
- Recruitmentmanager

## RECRUITMENTPROFESSIONALS

- Adviseur werving & selectie
- Arbeidsbemiddelaar
- Consulent arbeidsbemiddeling
- Headhunter
- Intercedent
- Recruiter

# ■ PROFESSIONALS UIT HET HR-VAKGEBIED AAN HET WOORD

Hoe ziet het HR-vakgebied eruit? Nu en in de toekomst? Dat is de vraag die centraal staat in dit rapport. Aan de hand van zowel arbeidsmarktdata als de visie van vakspecialisten Alice Diels, Ber Damen en Hetty Mol wordt deze vraag beantwoord. Allereerst de vraag: wat kunnen we verwachten in het vakgebied HR de komende drie jaar? Wat zijn de grootste veranderingen en trends?

---

**ALICE DIELS IS HR-DIRECTEUR BIJ SODEXO NEDERLAND EN VOORZITTER BIJ NVP: NETWERK VOOR PROFESSIONALS**

*"Door onder andere het herstel van de economische groei is er krapte op de arbeidsmarkt. Werkzoekenden hebben het voor het uitkiezen en de jobboards spelen daar gretig op in. De hoeveelheid plekken waar vacatures worden aangeboden is enorm en bedrijven halen alles uit de kast om op te vallen. In hun zoektocht naar een baan komen kandidaten nu een woud van functietitels, profielen en competenties tegen waar ze zich doorheen moeten worstelen. Dat maakt de arbeidsmarkt niet heel transparant op dit moment."*

---

**BER DAMEN IS ORGANISATIEADVISEUR BIJ VAN DE BUNT ADVISEURS. DAARNAAST IS HIJ LECTOR VOOR DE MASTER IN HRM BIJ DE HOOGESCHOOL AVANS+**

*"HR professionals kunnen zich makkelijk bewegen op de arbeidsmarkt. Vooral voor jonge professionals zijn de perspectieven goed en voor de doorgewinterde professionals betekent het dat het klimaat gunstig is om van baan te wisselen en nieuwe uitdagingen aan te gaan. (...) Op globaal niveau lijken zaken minder positief, zeker omdat er binnen de internationale economische politiek veel gaande is, denk bijvoorbeeld aan de Brexit."*

---

**HETTY MOLL IS OPRICHTER EN DIRECTEUR VAN COMPAGNON, ZIJ INTERVIEWT HR-EXECUTIVES VOOR HR STRATEGIE EN STAAT IN THENEXTWOMEN100**

*"Het onderwerp is natuurlijk de krapte op de arbeidsmarkt, ook als de economie zou stagneren, wordt er aanhoudende krapte verwacht (...). Het aloude 'post & pray' is al lang niet meer toereikend. Je maakt een optimale marketingmix uit een hoeveelheid aan middelen. De voordeur moet open, de achterdeur dichter. Ook hier begint het met kennis: wat willen de mensen. En als ze vertrekken: waar gaan ze naartoe? Waarom? Net als dat je bij recruitment een concrete doelstelling hebt, heb je deze voortaan ook voor retentie."*

1

## HET HR-VAKGEBIED IN KAART



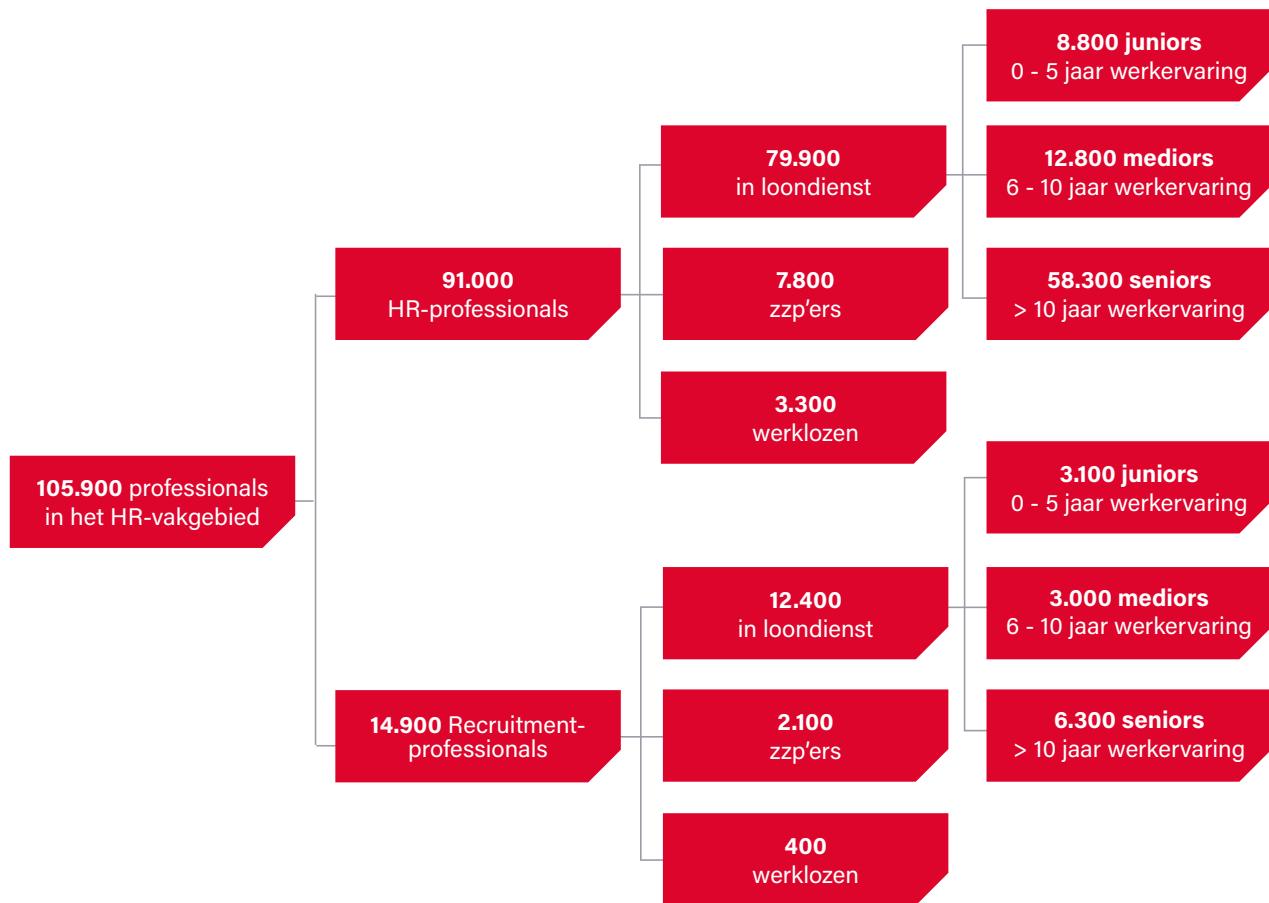
# BIJNA 106.000 PROFESSIONALS WERKZAAM IN HET HR-VAKGEBIED

Er zijn 105.900 professionals werkzaam binnen het HR-vakgebied. Hiervan werken er 92.300 in loondienst, zijn er 9.900 werkzaam als zelfstandige en zijn er 3.700 werkloos.

Dit is 3,5% en volgens de meest recente cijfers van het CBS (tot en met Q4 2018) is dit minder dan de gemiddelde werkloosheid van 3,6% in Nederland (Q4 2018). Verder uitgesplitst is 3,6% van de HR-professionals en 2,7% van de recruitmentprofessionals werkloos.

Gekeken naar senioriteit zijn er bijna drie keer zoveel senior HR-professionals dan junior en medior HR-professionals bij elkaar. Bij de recruitmentprofessionals is dit verschil minder groot: er zijn ongeveer evenveel junior en medior professionals samen als senior professionals.

## AANTAL PROFESSIONALS BINNEN HET HR-VAKGEBIED

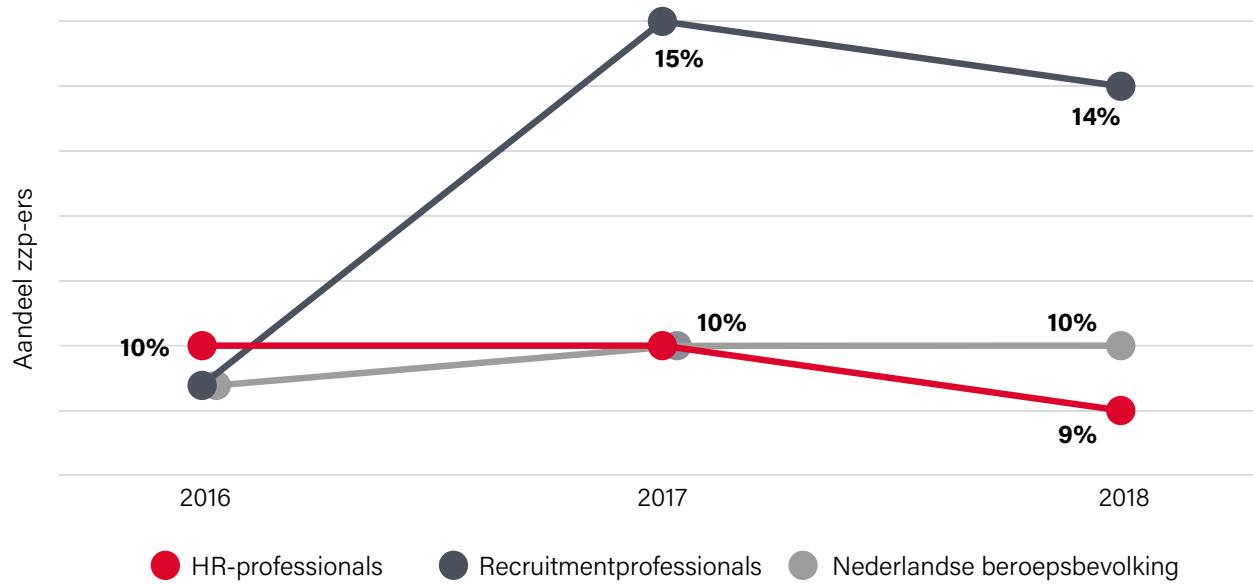


Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# IN DE AFGELOPEN TWEE JAAR ZIJN MEER RECRUITMENTPROFESSIONALS ZZP-ER GEWORDEN

Ingezoomd op de zzp'ers heeft er de afgelopen twee jaar een noemenswaardige verschuiving plaatsgevonden in hun aantal binnen het HR-vakgebied. In 2016 was 10% van de professionals in het totale HR-vakgebied werkzaam als zzp'er (zie figuur). Dit was destijds nog precies gelijk aan het aandeel zzp'ers in de totale Nederlandse beroepsbevolking (NBB) (10%). Sinds 2016 is het aandeel recruitmentprofessionals dat als zzp'er werkzaam is met 4% gestegen, terwijl dit aantal voor de Nederlandse beroepsbevolking nog steeds stabiel is gebleven (10% in 2018). HR-professionals zijn in 2018 juist iets minder vaak als zzp'er aan het werk (-1%). In absolute aantallen zijn er op dit moment meer HR-professionals dan recruitmentprofessionals als zzp'er aan het werk. Echter is het aandeel zzp'ers van de recruitmentprofessionals veel groter geworden.

## ONTWIKKELING AANDEEL ZZP-ERS



Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

Dit rapport richt zich op HR- en recruitmentprofessionals die in loondienst of werkzoekend zijn. Zzp'ers worden daarbij buiten beschouwing gelaten, tenzij anders vermeld.

# RECRUITMENTPROFESSIONAL GEMIDDELD 7 JAAR JONGER DAN EEN HR-PROFESSIONAL

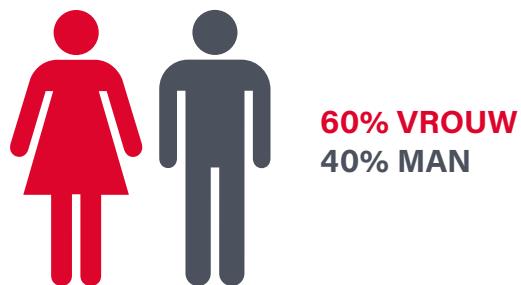
Onderstaande figuren brengen de HR- en recruitmentprofessionals in kaart wat betreft geslacht en leeftijd. Het merendeel van de HR- en recruitmentprofessionals is vrouw.

HR-professionals zijn gemiddeld 43 jaar en daarmee zijn zij gemiddeld iets ouder dan de NBB (40 jaar). Dit is ook terug te zien in de leeftijdsverdeling: 55% van hen is 40 jaar of ouder, en slechts 15% is onder de 30 jaar.

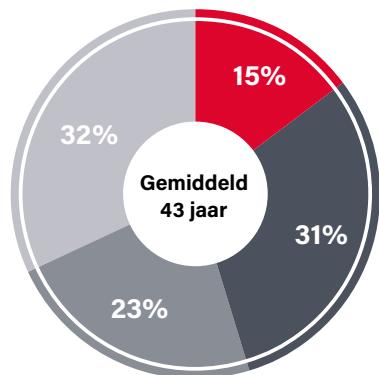
Voor de recruitmentprofessionals is een heel ander beeld te zien, hun gemiddelde leeftijd ligt met 36 jaar onder die van de NBB. Eenderde van de groep recruitmentprofessionals is jonger dan 30 jaar en slechts 38% van hen is 40 jaar of ouder. Omdat het steeds complexer wordt om het juiste personeel met de gewenste kwaliteiten aan te trekken, begint recruitment een steeds belangrijkere plek in te nemen binnen organisaties en het HR-vakgebied. Voor een groeiende tak van het vakgebied is veel jonge instroom logisch, wat de lagere gemiddelde leeftijd van 36 jaar van de recruitmentprofessionals verklaart.

## HR-PROFESSIONALS

### GESLACHT



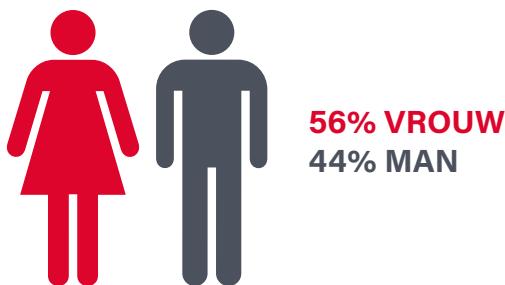
### LEEEFTIJD



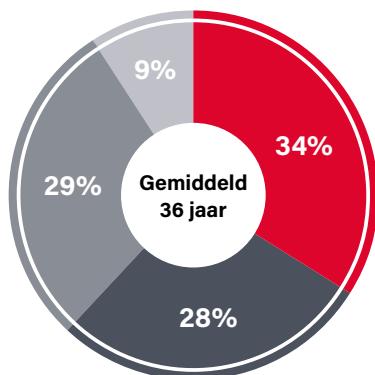
- Tot 30 jaar
- 30 tot 40 jaar
- 40 tot 50 jaar
- 50 jaar en ouder

## RECRUITMENTPROFESSIONALS

### GESLACHT



### LEEEFTIJD

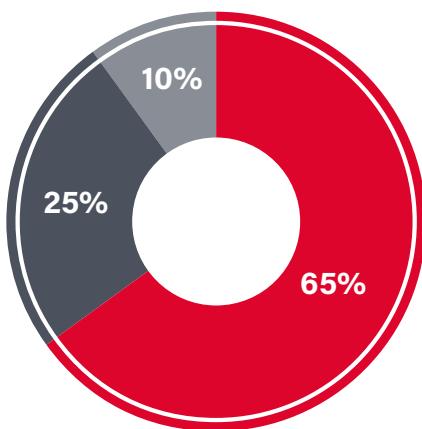


- Tot 30 jaar
- 30 tot 40 jaar
- 40 tot 50 jaar
- 50 jaar en ouder

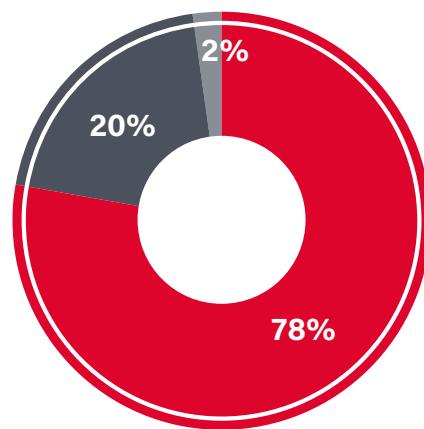
# RELATIEF MEER HBO'ERS WERKZAAM BINNEN RECRUITMENT DAN BINNEN HR

Onderstaande figuren laten zien hoe de verdeling van de HR- en recruitmentprofessionals is wat betreft opleidingsniveau. Er zijn beduidend meer HR-professionals hbo (65%) dan wo (35%) opgeleid. Voor recruitmentprofessionals is dit contrast nog groter: 78% hbo opgeleiden tegenover 22% wo opgeleiden. Dit verschil is bijvoorbeeld te verklaren doordat HR-functies vaker ook een strategisch- of beleidscomponent bevatten waarvoor een wo diploma wordt gevraagd.

OPLEIDING HR-PROFESSIONALS



OPLEIDING RECRUITMENTPROFESSIONALS

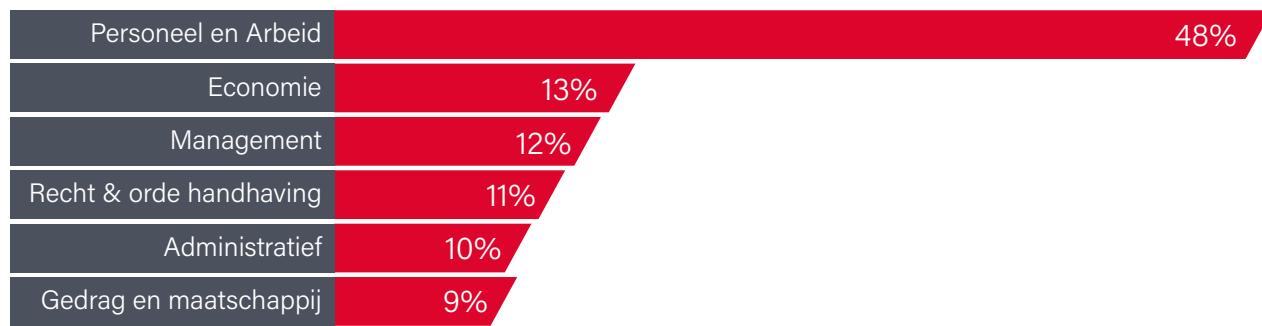


Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# SLECHTS 1 OP DE 5 RECRUITMENT-PROFESSIONALS HEEFT EEN HR-OPLEIDING GEVOLGD

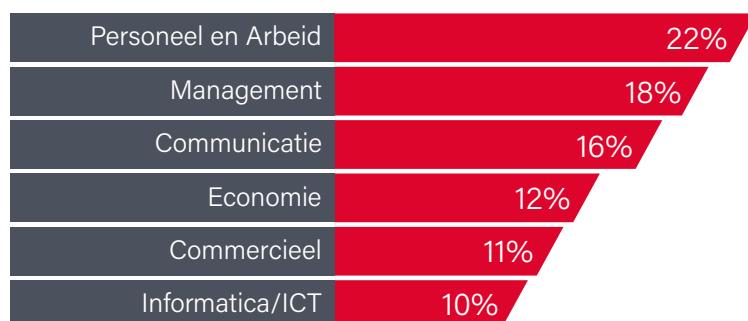
Van de HR-professionals heeft 48% een opleiding gevolgd op het gebied van personeel en arbeid. Veel van de overige 52% HR-professionals hebben een achtergrond in economie, management of recht. Wanneer een professionals eenmaal werkzaam is in een organisatie is het met de opgedane vakinhoudelijke kennis en ervaring binnen het bedrijf vaak mogelijk om door te stromen naar een HR-functie. Dit gebeurt vaak bij professionals die meer 'met mensen willen werken.'

## OPLEIDINGSACHTERGROND HR-PROFESSIONALS



Een groot deel van de recruitmentprofessionals heeft geen opleiding gevolgd gericht op personeel en arbeid: slechts 22% van hen heeft een opleiding in deze richting afgerond. Andere veelvoorkomende opleidingsrichtingen voor recruitmentprofessionals zijn onder andere: management, communicatie, commercieel en ICT. Om als recruitmentprofessional aan de slag te gaan binnen een vakgebied zoals bijvoorbeeld ICT is het essentieel om het vakgebied ICT te snappen om de juiste mensen binnen het vakgebied aan te kunnen trekken. Het recruitmentvak kan vervolgens 'on the job', via traineeships of een korte post-hbo opleiding aangeleerd worden.

## OPLEIDINGSACHTERGROND RECRUITMENTPROFESSIONALS



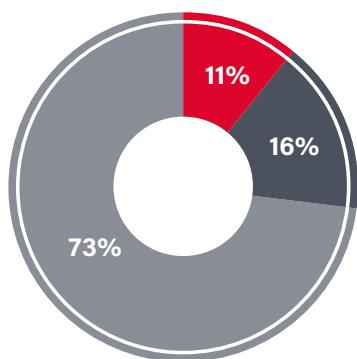
Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# RECRUITMENTPROFESSIONALS RELATIEF MINDER ERVAREN DAN HR-PROFESSIONALS

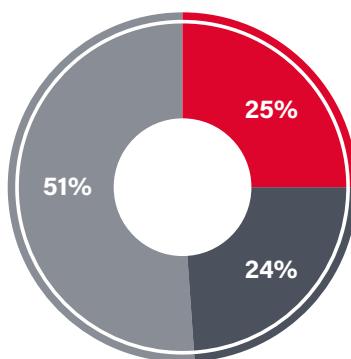
De relatief jonge leeftijd van de recruitmentprofessionals komt ook tot uiting in hun werkervaring; bijna de helft (49%) van hen heeft maximaal 10 jaar werkervaring. Organisaties hebben vaak jonge, en dus ook minder ervaren, werknemers in dienst als recruitmentprofessional. Historisch gezien was de functie van recruiter voornamelijk een uitvoerende startersfunctie. Nu vormen strategische aspecten wel een steeds groter deel van deze functie, toch zijn het nog steeds vaak de starters op de arbeidsmarkt die deze functie invullen.

Slechts 51% van de recruitmentprofessionals kan gerekend worden tot de seniors met meer dan 10 jaar werkervaring. Dit in tegenstelling tot respectievelijk 72% en 73% seniors binnen de NBB en HR-professionals. Er zijn maar weinig mensen die hun hele loopbaan recruitmentprofessional blijven. Veel van hen stromen uiteindelijk door naar een HR-functie zoals bijvoorbeeld HR-businesspartner. Het aantal seniors onder recruitmentprofessionals blijft hierdoor relatief laag.

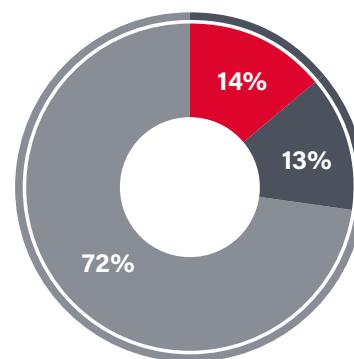
WERKERVARING  
HR-PROFESSIONALS



WERKERVARING  
RECRUITMENT-  
PROFESSIONALS



WERKERVARING  
NEDERLANDSE  
BEROEPSBEVOLKING



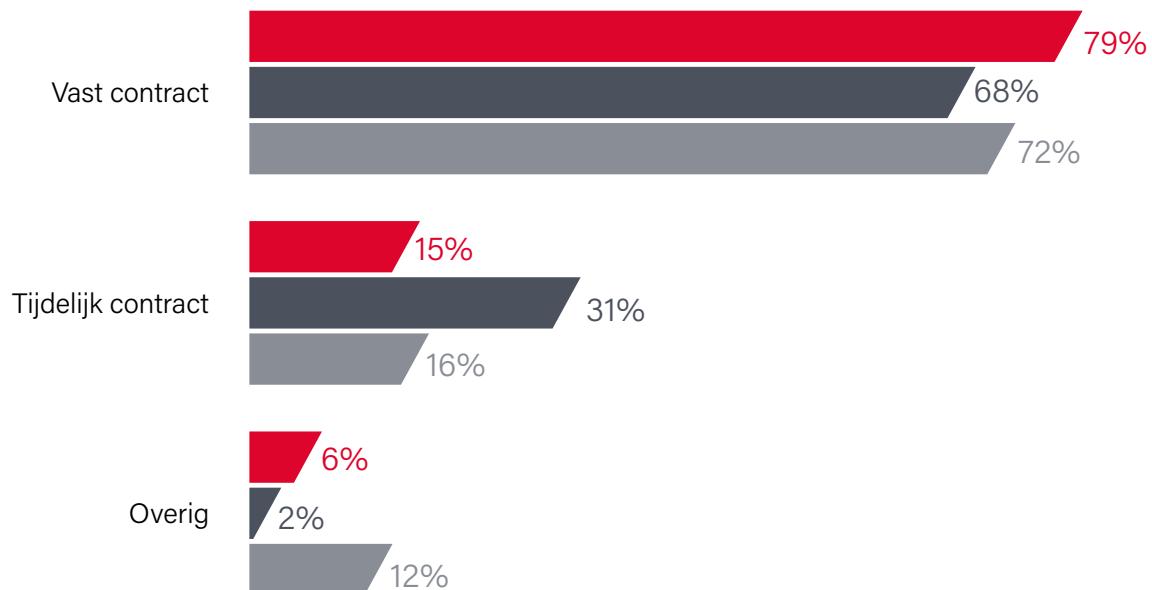
● 0 t/m 5 jaar   ● 5 t/m 10 jaar   ● Meer dan 10 jaar

Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# ■ HR-PROFESSIONALS HEBBEN MEER DAN GEMIDDELD EEN VAST CONTRACT, RECRUITMENTPROFESSIONALS JUIST MINDER DAN GEMIDDELD

Gerelateerd aan de hogere leeftijd en senioriteit, zijn HR-professionals vaker in dienst met een vast contract (79%) dan gemiddeld (72%). HR-professionals zijn vaak nauw bij de organisatie betrokken en mede hierdoor honkvaster dan andere professionals. Ondanks de huidige krapte en investeringen van organisaties in recruitment, hebben recruitmentprofessionals juist minder vaak (68%) een vast contract dan gemiddeld (72%). Vaak zijn zij starter op de arbeidsmarkt en komen dan niet meteen in vaste dienst.

## TYPE ARBEIDScontract



Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# DE POPULAIRSTE SECTOREN OM IN TE WERKEN

HR-professionals zijn bijna in alle (grottere) organisaties nodig. Het is dus niet verrassend om te zien dat zij wijdverspreid werkzaam zijn in bijna alle sectoren. Het vaakst zijn zij te vinden binnen het onderwijs, opleiding & training en in de gezondheids- en welzijnszorg. In de sectoren onderwijs, opleiding & training en rijksoverheid is de aanwezigheid van HR-professionals de afgelopen twee jaar gestegen.

Recruitmentprofessionals zijn in minder verschillende sectoren actief, bijna de helft van hen (46%) is werkzaam in de uitzend-/arbeidsbemiddeling, dus bij een intermediair of uitzendbureau. Gezien de aard van de recruitersfunctie is het logisch dat deze sector voor hen op nummer één staat. Uitzend-/ arbeidsbemiddeling is een erg algemene categorie, het is interessanter om te kijken naar de categorieën die hierop volgen, deze tonen voor welke sector geworven wordt door de recruitmentprofessional. Op de tweede plaats in de lijst van sectoren waarin recruitmentprofessionals werkzaam zijn staan gezondheids- en welzijnsinstellingen (10%), gevolgd door provinciale/gemeentelijke overheid (5%) net als bij de HR-professionals.

## TOP 10 HUIDIGE SECTOREN HR-PROFESSIONALS

1   Onderwijs, opleiding/training	(10%)	↑
2   Gezondheids- en welzijnszorg	(10%)	↓
3   Provinciale/gemeentelijke overheid	(6%)	↓
4   Rijksoverheid	(6%)	↑
5   Financiële dienstverlening/bank- en verzekeringswezen	(6%)	↓
6   ICT/automatisering	(6%)	↓
7   Accountancy, belastingadvies en administratie	(5%)	↑
8   Uitzend-/arbeidsbemiddeling	(5%)	↑
9   Groothandel	(4%)	↑
10   Politie/brandweer/defensie	(4%)	↓

## TOP 10 HUIDIGE SECTOREN RECRUITMENTPROFESSIONALS

1   Uitzend-/arbeidsbemiddeling	(46%)	↓
2   Gezondheids- en welzijnszorg	(10%)	↓
3   Provinciale/gemeentelijke overheid	(5%)	↓
4   Transport/vervoer en opslag	(4%)	↑
5   Chemische industrie	(4%)	↑
6   ICT/automatisering	(3%)	↑
7   Politie/brandweer/defensie	(3%)	↓
8   Detailhandel	(3%)	↓
9   Onderwijs, opleiding/training	(3%)	↓
10   Voedings- en genotmiddelenindustrie	(2%)	↑

↓ en ↑: daling of stijging van het relatieve aandeel professionals dat in deze sector werkzaam is in 2018 t.o.v. 2017 (deze verandering staat los van de absolute aantallen professionals die werkzaam zijn in deze sector).



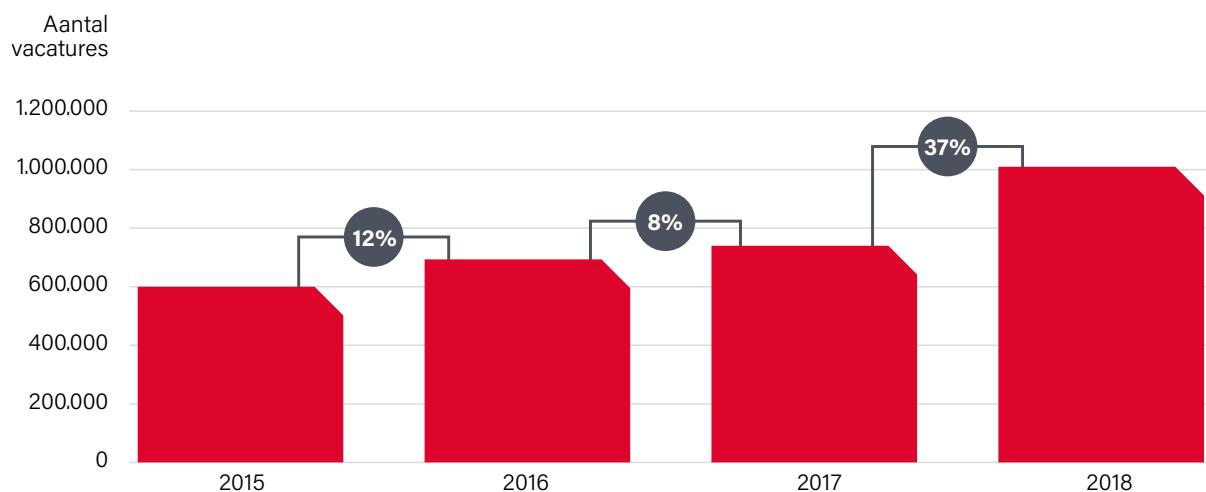
## DE SITUATIE OP DE HR-ARBEIDSMARKT

2

# GROEIENDE VRAAG NAAR RECRUITMENTPROFESSIONALS BEGINT AF TE VLAKKEN

De afgelopen jaren heeft de vraag (uitgedrukt in het aantal unieke online gepubliceerde vacatures) op de Nederlandse arbeidsmarkt een stijgende lijn laten zien. Jaar op jaar nam het aantal unieke online gepubliceerde vacatures toe: +12% in 2016, +8% in 2017 en +37% in 2018 ten opzichte van het jaar daarvoor.

## AANTAL UNIEKE ONLINE VACATURES BINNEN NEDERLAND

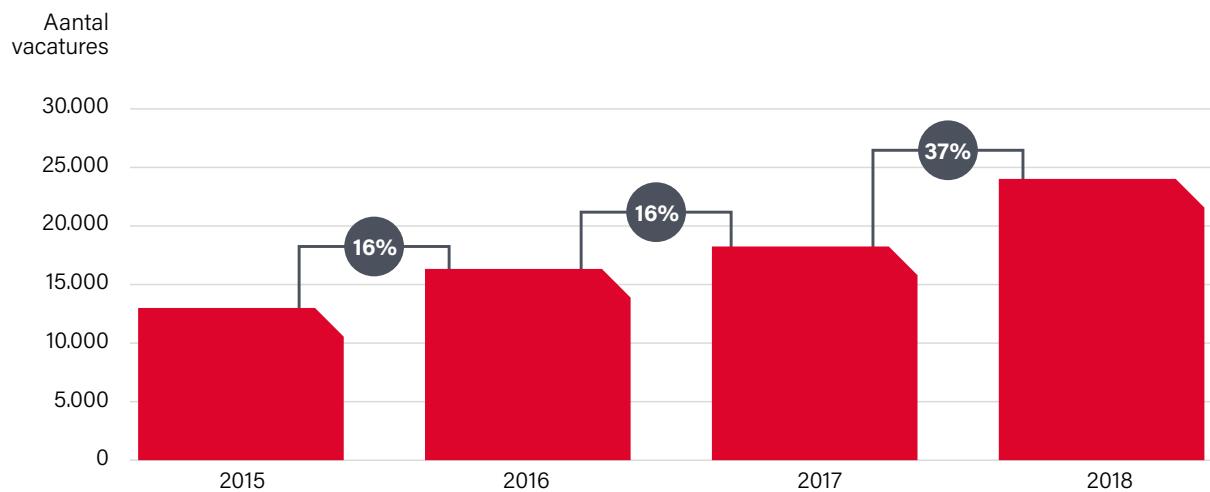


\* In de grijze cirkel weergegeven: percentage groei van het aantal unieke online vacatures ten opzichte van het jaar ervoor.

Bron: Jobfeed (2019)

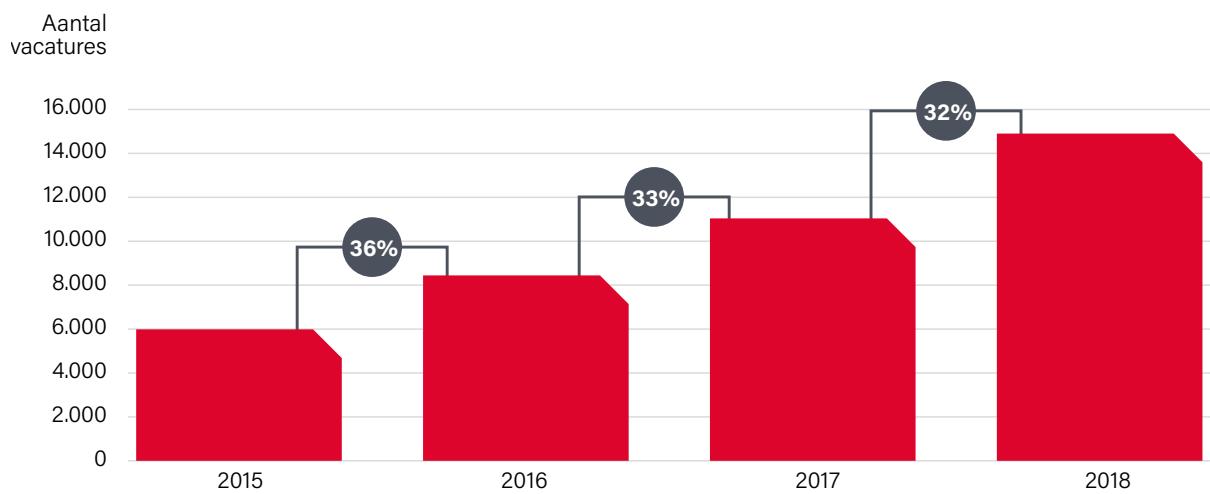
In 2016 en 2017 groeide de vraag naar HR-professionals harder dan de vraag op de Nederlandse arbeidsmarkt. In 2018 was de groei in de vraag gelijk voor de HR-professionals en de gehele arbeidsmarkt (+37%). De vraag naar recruitmentprofessionals nam de voorgaande jaren explosief toe, maar blijft in 2018 met 32% groei achter bij de groei op de totale arbeidsmarkt. Ondanks de aanhoudende krapte begint de groei van de vraag naar recruitmentprofessionals af te nemen.

## AANTAL UNIEKE ONLINE VACATURES VOOR HR-PROFESSIONALS



\* In de grijze cirkel weergegeven: percentage groei van het aantal unieke online vacatures ten opzichte van het jaar ervoor.

## AANTAL UNIEKE ONLINE VACATURES VOOR RECRUITMENTPROFESSIONALS



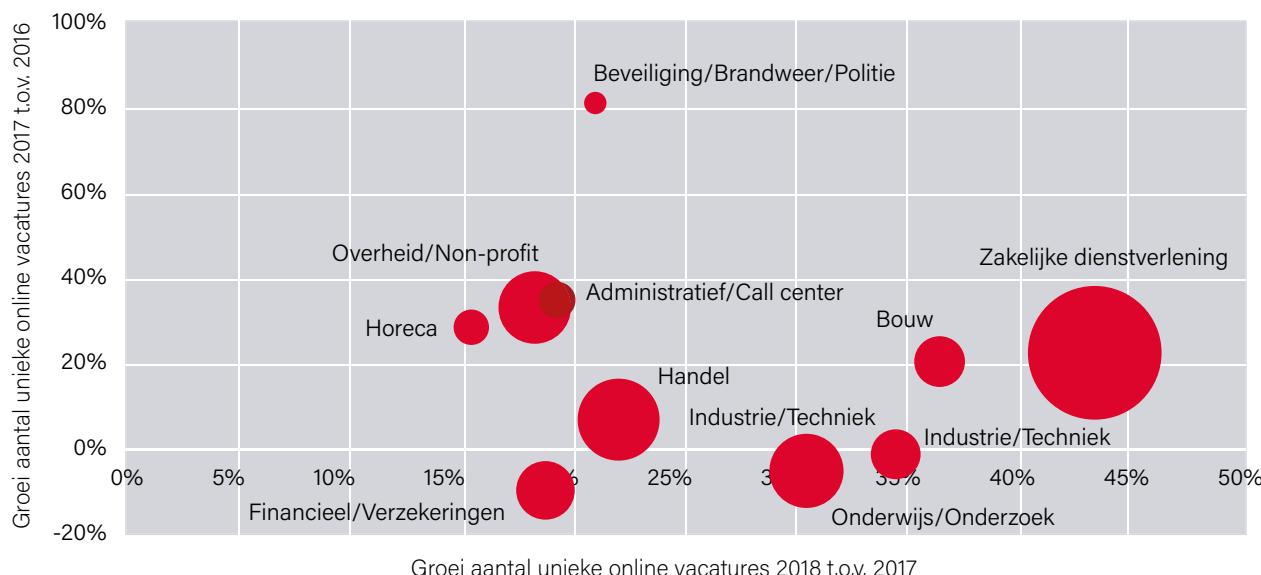
\* In de grijze cirkel weergegeven: percentage groei van het aantal unieke online vacatures ten opzichte van het jaar ervoor.

Bron: Jobfeed (2019)

# NUTSVOORZIENINGEN, LOGISTIEK EN ZAKELIJKE DIENSTVERLENING GROOTSTE GROEIERS IN VRAAG NAAR HR- EN RECRUITMENTPROFESSIONALS

De groeiende vraag naar HR- en recruitmentprofessionals laat grote verschillen zien binnen de diverse sectoren. Voor zowel HR- als recruitmentprofessionals is de zakelijke dienstverlening (met 3.150 online vacatures voor HR-professionals en 1.550 voor recruitmentprofessionals) in 2018 de grootste vrager naar personeel. Dit is ook de sector waarin in 2018 de vraag naar HR-professionals het hardst gegroeid is. In de sectoren bouw, industrie/techniek en onderwijs/onderzoek heerst al lange tijd schaartse. Mede hierdoor neemt de vraag naar HR-professionals in deze sectoren sinds 2018 sterk toe om naast werving van nieuw personeel ook de achterdeur dicht te zetten door aandacht te hebben voor retentie en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

STERKSTGROEIENDE VRAAG NAAR HR-PROFESSIONALS PER SECTOR IN 2018 (HORIZONTAAL T.O.V. 2017 (VERTICAAL)

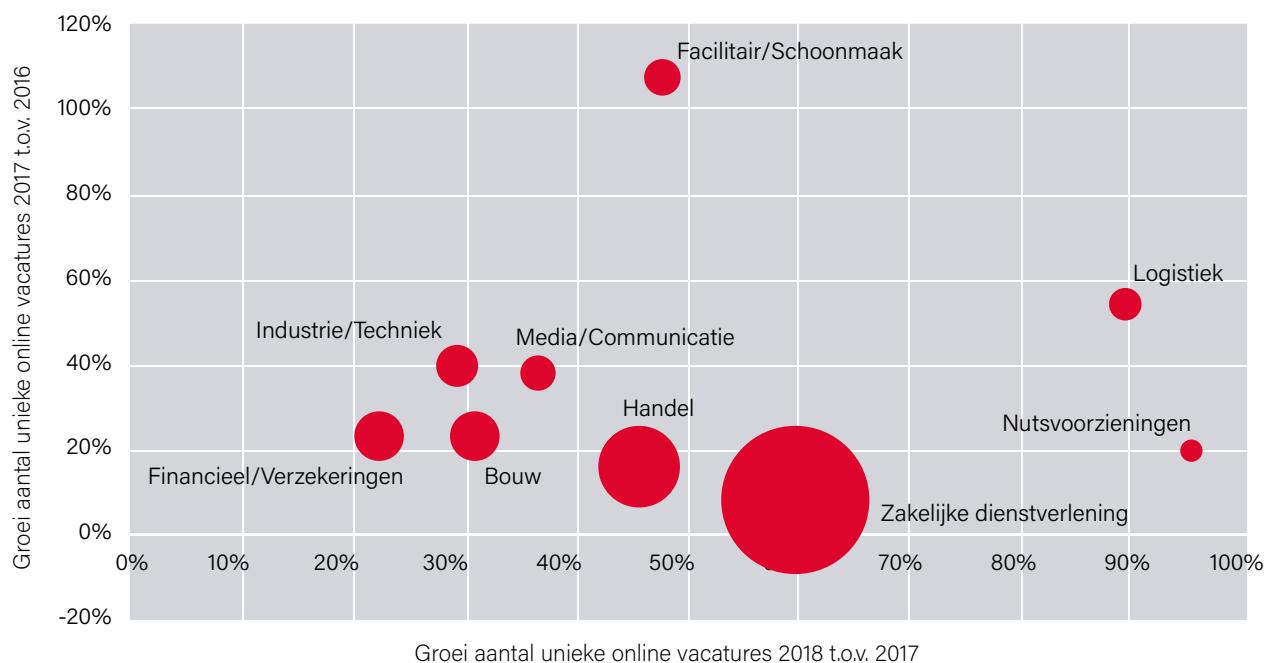


\* De grootte van de cirkel geeft het aantal unieke online gepubliceerde vacatures in 2018 aan.

Bron: Jobfeed (2019)

De vraag naar recruitmentprofessionals is het hardst gegroeid in de sectoren nutsvoorzieningen en logistiek. Deze sectoren bieden hen de meeste kansen om een bijdrage te kunnen leveren in het aantrekken van nieuwe werknemers.

#### STERKSTGROEIENDE VRAAG NAAR RECRUITMENTPROFESSIONALS PER SECTOR IN 2018 (HORIZONTAAL) T.O.V. 2017 (VERTICAAL)



\* De grootte van de cirkel geeft het aantal unieke online gepubliceerde vacatures in 2018 aan.

Bron: Jobfeed (2019)

# ONDANKS DIGITALISERING GROEIENDE VRAAG NAAR ADMINISTRATIEVE HR-FUNCTIES

Gekeken naar de vacatures, zijn HR-adviseur, HR-manager en HR-medewerker de top 3 meest gevraagde functies voor HR-professionals.

Van administratieve, uitvoerende beroepen in het HR-vakgebied wordt gedacht dat deze in de komende jaren zullen verdwijnen door automatisering en robotisering. Desondanks is te zien dat de medewerker personeels & salarisadministratie de vijfde plaats bekleedt in de top 5 meest gevraagde functies voor HR-professionals. Tevens staat deze op nummer 5 in de top van snelst groeiende HR-functies. De vraag naar deze functie is het afgelopen jaar zelfs met 45% gestegen ten opzichte van het jaar ervoor.

*Er ontstaan steeds meer functies die zich bezighouden met 'werkgeluk', zoals: happiness manager, employee happiness engineer en happiness officer.*



**"Als we kijken naar lange termijn ontwikkelingen zien we dat er op technologisch vlak veel ontwikkelingen zijn die impact kunnen hebben op bepaalde beroepsgroepen. Het blijft lastig die impact te voorzien maar de verwachting is dat de rol van bijvoorbeeld HR medewerker langzaamaan zal verdwijnen, omdat er steeds meer wordt gedigitaliseerd."** - Ber Damen

De grootste toename in vraag betrof meer dan een verdubbeling van het aantal vacatures voor hoofden personeels- en salarisadministratie. Hoewel de inhoud van de administratieve HR-functies wel aan verandering onderhevig is, is het tot op heden niet zo dat er ook daadwerklijk minder vraag is naar deze professionals.

*Er is steeds minder behoefte aan medewerkers personeelszaken, HR-assistenten en headhunters*



Hoewel advies- en management functies op het gebied van training & development niet voor komen in de top 5 meest gevraagde professionals, laten deze in 2018 wel een sterke groei zien (>40%). Dit beeld past bij het huidige arbeidsmarktklimaat waarin veel geïnvesteerd wordt in het opleiden en ontwikkelen van medewerkers.

## TOP 5 MEEST GEVRAAGDE HR-FUNCTIES

- 1 | HR-adviseur
- 2 | HR-manager
- 3 | HR-medewerker
- 4 | Personeelsfunctionaris werving & selectie
- 5 | Medewerker personeels & salarisadministratie

## TOP 5 SNELST GROEIENDE HR-FUNCTIES

- 1 | Hoofd personeels- en salarisadministratie
- 2 | Personeelsfunctionaris werving en selectie
- 3 | Manager uitzendbureau
- 4 | Manager werving & selectie
- 5 | Medewerker personeels- & salarisadministratie

Bronnen: Jobfeed (2019), Jobdigger (2019)

# RECRUITER MEEST GEVRAAGDE FUNCTIETITEL

Eerder was te zien dat de vraag naar recruitmentprofessionals het laatste jaar is afgevlakt. Wanneer de verschillende functies voor recruitmentprofessionals met elkaar vergeleken worden, is te zien dat de meeste functies deze trend volgen. Zo ook de functie van recruiter. Hoewel de vraag naar recruiters al meerdere jaren op rij het grootst is van de diverse functies voor recruitmentprofessionals, stijgt deze vraag steeds minder hard (van 50% groei in 2016 naar 37% in 2018). In 2018 groeide de

Campus recruiters,  
HR-generalisten en talent  
acquisition specialists  
worden steeds meer  
gevraagd.



Nederlandse economie minder dan het jaar ervoor, dit is direct terug te zien in de vraag naar het aantal recruiters. Functietitels voor recruitmentprofessionals die nog wel een stijgende groei laten zien zijn die van consulent arbeidsbemiddeling en adviseur werving & selectie (respectievelijk 57% en 49% groei in 2018).

## TOP 5 MEEST GEVRAAGDE RECRUITMENTPROFESSIONALS

- 1 | Recruiter
- 2 | Intercedent
- 3 | Adviseur werving & selectie
- 4 | Consulent arbeidsbemiddeling
- 5 | Arbeidsbemiddelaar

## TOP 4 HARDEST GEGROEIDE VRAAG NAAR FUNCTIES VAN RECRUITMENT-PROFESSIONALS

- 1 | Consulent arbeidsbemiddeling
- 2 | Adviseur werving & selectie
- 3 | Recruiter
- 4 | Intercedent

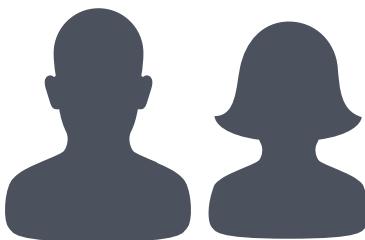
\* Er zijn slechts vier functies binnen de groep Recruitmentprofessionals gegroeid in 2018.

Bronnen: Jobfeed (2019), Jobdigger (2019)

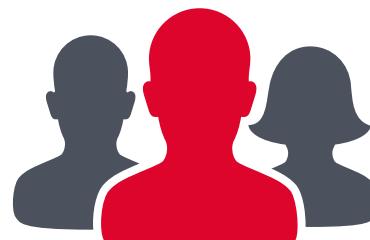
# DELOITTE EN YOUNGCAPITAL DE GROOTSTE VRAGERS NAAR HR-PROFESSIONALS

Bekend is nu wat de meestgevraagde functies in het HR-vakgebied zijn, maar bij welke werkgevers of intermediairs vinden we deze terug? YoungCapital staat als intermediair op nummer 1 wat betreft het aantal online geplaatste vacatures in 2018 voor HR-professionals, snel gevolgd door Randstad. Deloitte heeft voor hen als directe werkgever de meeste vacatures. HR-professionals kunnen ook veelvuldig aan de slag bij Het Leger des Heils of bij Teleperformance. Het grootste deel van de openstaande vacatures voor HR-professionals is uitgezet door intermediairs (58%). Via de genoemde intermediairs zou een HR-professional heel goed aan de volgende functie kunnen komen.

## DOOR WELK TYPE BEDRIJF ZIJN DE VACATURES VOOR EEN HR-PROFESSIONAL GEPLAATST?



**42%**  
Directe werkgever



**58%**  
Intermediair

### TOP 10 WERKGEVERS ONLINE VACATURE PUBLICATIES VOOR HR-PROFESSIONALS

Directe werkgever	
1	Deloitte
2	Het Leger des Heils
3	Teleperformance
4	ASML
5	Securitas
6	Facilicom
7	PostNL
8	FrieslandCampina
9	Gerry Weber
10	Arboned

### TOP 10 INTERMEDIAIRS ONLINE VACATURE PUBLICATIES VOOR HR-PROFESSIONALS

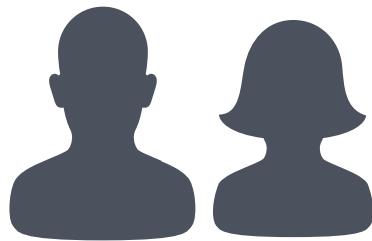
Intermediair	
1	YoungCapital
2	Randstad
3	Rousch
4	Unique Uitzendbureau
5	Start People
6	Yacht
7	Matchpartner
8	Adecco
9	Tempo-Team
10	Maandag

Bron: Jobfeed (2019)

# YOBZ EN RANDSTAD DE GROOTSTE VRAGERS NAAR RECRUITMENTPROFESSIONALS

Voor recruitmentprofessionals staan de meeste vacatures open bij Yobz en Deloitte. Deze werkgevers zitten te wachten op sollicitaties van recruitmentprofessionals. 80% van alle vacatures voor recruitmentprofessionals staat open bij diverse intermediairs, Randstad en YoungCapital zijn hierin de grootste vragers. Deze intermediairs zouden een recruitmentprofessional heel goed aan een volgende functie kunnen helpen. Gezien het grote aantal vacatures wat zij extern open hebben staan zouden deze intermediairs zelf (intern) voor recruitmentprofessionals ook een interessante werkgever kunnen zijn.

## DOOR WELK TYPE BEDRIJF ZIJN DE VACATURES VOOR EEN RECRUITMENTPROFESSIONAL GEPLAATST?



**20%**  
**Directe werkgever**



**80%**  
**Intermediair**

## TOP 10 WERKGEVERS ONLINE VACATURE PUBLICATIES VOOR RECRUITMENTPROFESSIONALS

Directe werkgever	
1	Yobz
2	Deloitte
3	Belastingdienst
4	Bajoli
5	MN services
6	Verisure
7	EY
8	ASA
9	ENGIE
10	Capgemini Nederland

## TOP 10 INTERMEDIAIRS ONLINE VACATURE PUBLICATIES VOOR RECRUITMENTPROFESSIONALS

Intermediair	
1	Randstad
2	YoungCapital
3	Start People
4	Tempo-Team
5	Olympia uitzendbureau
6	Adecco
7	StudentJob
8	Matchpartner
9	Unique Uitzendbureau
10	Maandag

Bron: Jobfeed (2019)

3

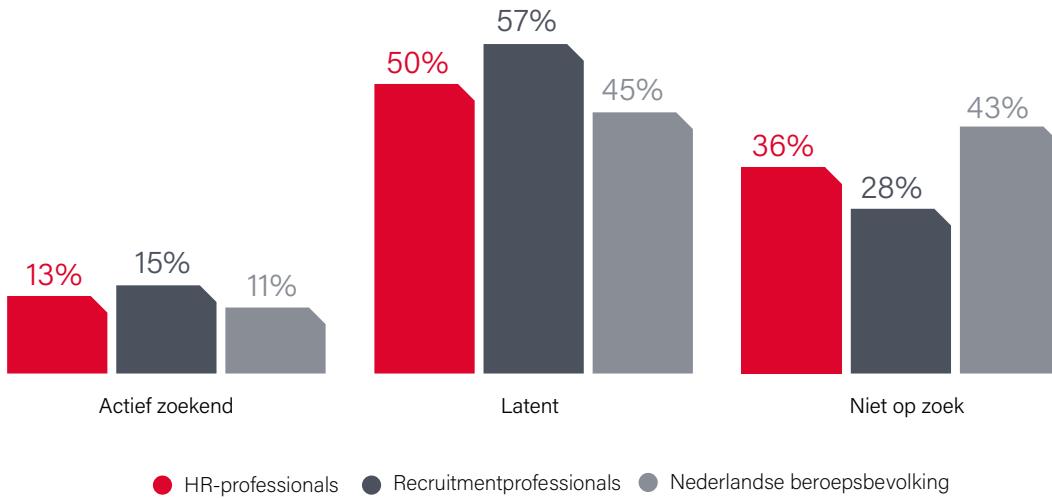
## BAANKANSEN OP DE HR-ARBEIDSMARKT

# BIJNA 3 OP DE 4 RECRUITMENT-PROFESSIONALS STAAT OPEN VOOR EEN NIEUWE BAAN

Professionals binnen het HR-vakgebied zijn in vergelijking met de NBB gemiddeld actiever op de arbeidsmarkt. Van de HR-professionals was in 2018 13% actief op zoek naar een nieuwe functie. Dit houdt in dat men aan het solliciteren was, dagelijks jobboards bekeek en graag benaderd wilde worden. 50% van de HR-professionals was daarnaast latent op zoek: zij waren niet aan het solliciteren, maar stonden er wel voor open om van baan te wisselen als er een leuke functie voorbij zou komen. Op latent zoekenden kan ingespeeld worden middels bijvoorbeeld campagnes, ervaringsvideo's en inhouse dagen.

Recruitmentprofessionals zijn met 15% nog iets actiever op de arbeidsmarkt aan het zoeken, maar zijn vooral veel latent aanwezig (57%). Recruitmentprofessionals zijn een gewilde doelgroep, zij weten wat zij op dit moment waard zijn, en zijn hierdoor ook actiever op de arbeidsmarkt. Ook het feit dat zij vaker een tijdelijk dienstverband hebben dan HR-professionals draagt er aan bij dat zij actiever op zoek zijn naar een nieuwe baan. Doordat recruitmentprofessionals door hun werk dicht op de arbeidsmarkt zitten weten zij goed wat er speelt. Ook het feit dat zij meer dan gemiddeld kennis hebben over hoe je goed kunt solliciteren en de zoektocht naar een andere baan aan kunt pakken draagt bij aan hun arbeidsmarktactiviteit.

## ARBEIDSMARKTACTIVITEIT BINNEN HET HR-VAKGEBIED



Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# BANEN VOOR HET UITKIEZEN IN HET HR-VAKGEBIED

HR- en recruitmentprofessionals zijn meer dan gemiddeld op zoek naar een baan. Zij ervaren dan ook weinig concurrentie in de zoektocht naar een (nieuwe) baan binnen het HR-vakgebied: de professionals zijn schaars en hebben de banen voor het uitkiezen. Wel zijn er verschillen te zien binnen de twee specialismen. De vacaturedruk voor HR-professionals is gemiddeld 2:1, iedere actieve baanzoeker heeft de keuze uit twee vacatures. Een recruitmentprofessional die actief op zoek is naar een nieuwe baan heeft een luxepositie met keuze uit acht verschillende vacatures. Ervan uitgaande dat de huidige arbeidsmarkttrends zich voortzetten, is de verwachting op basis van arbeidsmarktprognoses dat beide groepen professionals het komende jaar nog schaarser zullen worden. Ondanks het feit dat de groei in vraag wat af aan het vlakken is, zullen er in 2019 voor iedere actieve baanzoeker nog meer vacatures zijn om uit te kiezen. De arbeidsmarktpositie van HR- en recruitmentprofessionals is zeer gunstig: een goed moment om van baan te wisselen binnen het HR-vakgebied.

## VACATUREDRUK HR-PROFESSIONALS



**10.800** actieve baanzoekers



**23.400** vacatures in de afgelopen 12 maanden

Vacaturedruk

**2:1**

Schaars

## VACATUREDRUK RECRUITMENTPROFESSIONALS



**1.900** actieve baanzoekers



**14.400** vacatures in de afgelopen 12 maanden

Vacaturedruk

**8:1**

Zeer schaars

Bron: AGO (Intelligence Group, 2019) & Jobfeed (2019)

4

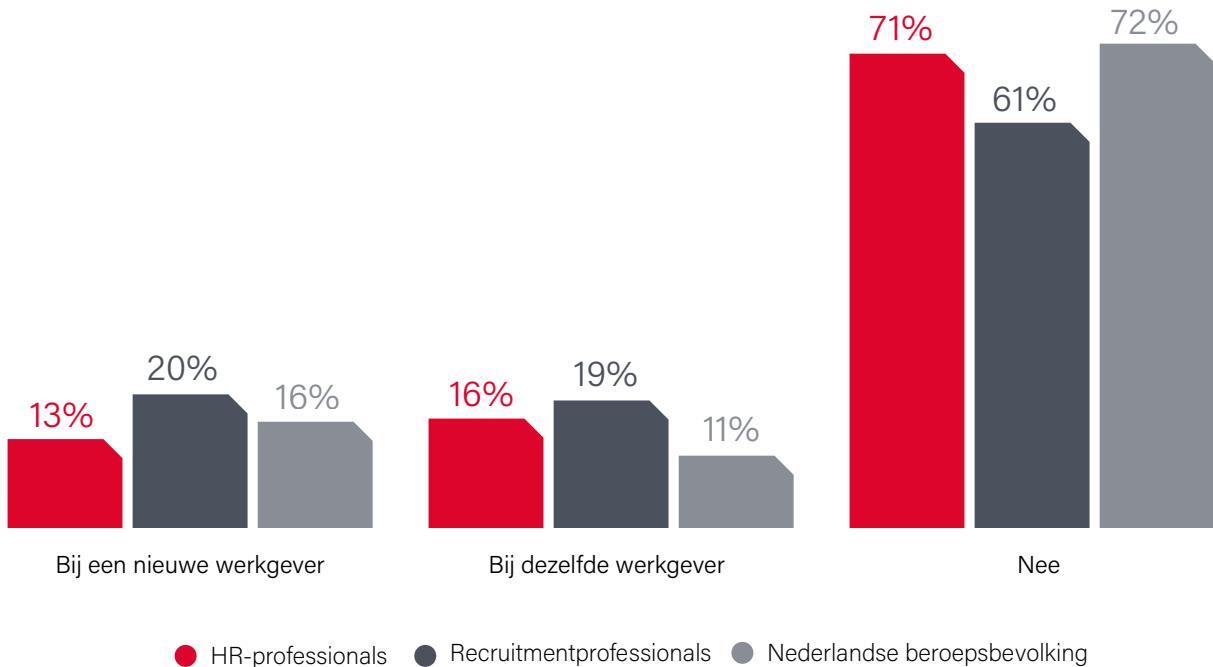
## WISSELEN VAN BAAN IN HET HR-VAKGEBIED



# ÉÉN OP DE VIJF RECRUITMENT-PROFESSIONALS HEEFT EEN NIEUWE WERKGEVER GEVONDEN

In 2018 is 29% van de HR-professionals van baan gewisseld (bij de huidige of een nieuwe werkgever) tegenover 27% van de NBB. Recruitmentprofessionals zijn niet alleen actiever en meer latent aanwezig op de arbeidsmarkt dan hun collega's in het HR-vakgebied, maar hebben mede door hun sterke arbeidsmarktpositie van dit moment ook daadwerkelijk vaker een nieuwe baan gevonden bij dezelfde of een nieuwe werkgever (39%). Dit is ook terug te zien in het lagere aandeel van hen dat in dienst is met een vast contract.

## BAANWISSELINGEN



Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# VACATURESITES ZIJN HET FAVORiete KANAAL OM EEN NIEUWE BAAN TE ZOEKEN

Gekeken naar de kanalen die HR- en recruitmentprofessionals inzetten in hun zoektocht naar een baan, is te zien dat zij überhaupt meer verschillende kanalen inzetten om hun baan te zoeken dan gemiddeld. Wanneer naar voorkeur voor de gebruikte kanalen gekeken wordt, is te zien dat de HR- en recruitmentprofessionals zich in eerste instantie aansluiten bij de NBB: allen geven de voorkeur aan het zoeken op vacaturesites naar hun nieuwe functie. Zowel HR-professionals als recruitmentprofessionals zetten dit oriëntatiekanaal wel nog vaker in dan de NBB: respectievelijk 59% en 64% tegenover 53%. Vacaturesites zijn een traditioneel zoekmiddel waarvan bekend is dat er veel vacatures te vinden zijn. Ook informeren bij bekenden en in het eigen netwerk is populair. Referral recruitment speelt een steeds belangrijkere rol voor werkgevers, en is dus ook voor de professional in het HR-vakgebied die graag netwerken een goed kanaal om getipt te worden over een openstaande vacature.

## TOP 5 ORIËNTATIEKANALEN OM EEN BAAN TE ZOEKEN

HR-professionals	Recruitmentprofessionals	Nederlandse beroepsbevolking
Vacaturesites (59%)	Vacaturesites (64%)	Vacaturesites (53%)
Bekenden/netwerk (41%)	Bekenden/netwerk (51%)	Bekenden/netwerk (34%)
Cv uploaden in databank van vacaturesite (38%)	Ervoor zorgen dat ik online vindbaar ben voor werkgevers/bureaus (51%)	Open sollicitatie (32%)
Sociale media (37%)	Cv uploaden in databank van vacaturesite (43%)	Sociale media (29%)
Interne vacature(s) (33%)	Sociale media (42%)	Interne vacature(s) (25%)

Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# RECRUITMENTPROFESSIONALS VINDEN HUN BAAN HET VAAKST VIA SOCIALE MEDIA

Maar hoe wordt die nieuwe baan uiteindelijk gevonden? HR-professionals zoeken het liefst op vacaturesites en via hun netwerk, een groot deel van hen vindt ook via die kanalen hun baan (38%). De effectiviteit van het solliciteren via vacaturesites is voor hen toch niet heel groot: minder dan de helft van degenen die via dit kanaal zoeken (59%) vindt uiteindelijk zijn baan ook op die manier (26%). Ook het uploaden van de cv lijkt niet erg effectief: slechts 5% van de HR-professionals vond zo hun nieuwe baan (buiten top 5). In vergelijking hiermee zijn het werving- en selectiebureau en het uitzendbureau met respectievelijk 12% en 10% succes effectiever kanalen om een baan te vinden. Om effectiever te worden in het zoeken van een nieuwe functie zou de HR-professional zich in zijn zoektocht nog meer op deze twee kanalen kunnen richten.

Het zoeken via vacaturesites is voor recruitmentprofessionals nog minder effectief: 64% van hen zoekt en slechts 15% van hen vindt via dit kanaal een baan. Ook het werving en selectiebureau geeft voor de recruitmentprofessional weinig kans van slagen: 0% van hen vindt op deze manier zijn baan (buiten de top 5). Dit terwijl 33% wel op deze manier zoekt (buiten de top 5). Wel zijn zij erg succesvol via sociale media: zij vinden hun baan vier keer vaker via dit kanaal dan de NBB (respectievelijk 28% tegenover 7%). Aansluitend bij hun voorkeur om te zorgen dat zij zelf online vindbaar zijn, vinden zij hun baan ook relatief vaak via een zoekmachine (12%, tegenover 4% van de NBB).

Hoewel professionals in het HR-vakgebied veel vaker hun netwerk inzetten om een nieuwe baan te zoeken dan de NBB, zijn zij via dit kanaal juist opvallend minder vaak succesvol. Respectievelijk slechts 12% en 11% van de HR- en recruitmentprofessionals vindt via deze manier een nieuwe baan, tegenover 22% in de NBB.

In de oriëntatiefase van het zoeken naar een baan worden door HR- en recruitmentprofessionals veel verschillende kanalen ingezet. Allen kunnen essentieel zijn in de journey naar een baan, maar niet ieder kanaal leidt met dezelfde efficiëntie naar een getekend contract.

## TOP 5 KANALEN OM EEN BAAN TE VINDEN

HR-professionals	Recruitmentprofessionals	Nederlandse beroepsbevolking
Vacaturesites (26%)	Sociale media (28%)	Bekenden/netwerk (22%)
Bekenden/netwerk (12%)	Vacaturesites (15%)	Vacaturesites (16%)
Werving- en selectiebureau (12%)	Zoekmachine (12%)	Uitzendbureau (9%)
Uitzendbureau (10%)	Bekenden/netwerk (11%)	Sociale media (7%)
Sociale media (7%)	Uitzendbureau (10%)	Open sollicitatie (6%)

Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# RECRUITMENTPROFESSIONALS SNEL IN HET VINDEN VAN EEN BAAN

Recruitmentprofessionals zijn erg optimistisch over het vinden van een baan. Zij schatten in dat hun zoektocht naar een baan ruim twee maanden zal duren. HR-professionals zijn voorzichtiger in hun voorspelling, zij denken na ruim vier en een halve maand succesvol te zijn in hun zoektocht naar een baan. Beiden zijn positiever over hun baankansen dan de NBB: die verwacht na zes en een halve maand een baan te vinden.

---

## VERWACHTTE DUUR TOT HET VINDEN VAN EEN BAAN\*



<b>HR-Professionals</b>	<b>4,7</b>	maand
<b>Recruitmentprofessionals</b>	<b>2,3</b>	maand
<b>Nederlandse beroepsbevolking</b>	<b>6,5</b>	maand

\* Geldt zowel voor werklozen als professionals in loondienst

---

Recruitmentprofessionals blijken in de praktijk ook razendsnel te zijn in het vinden van een baan: in iets minder dan anderhalve maand na de start van hun zoektocht zijn zij verzekerd van een werkplek. Voor HR-professionals gaat dit minder vlot, zij doen er gemiddeld drie en een halve maand over, dit is even snel als gemiddeld.

---

## DAADWERKELIJKE DUUR TOT HET VINDEN VAN EEN BAAN\*



<b>HR-Professionals</b>	<b>3,4</b>	maand
<b>Recruitmentprofessionals</b>	<b>1,4</b>	maand
<b>Nederlandse beroepsbevolking</b>	<b>3,4</b>	maand

\* Geldt zowel voor werklozen als professionals in loondienst

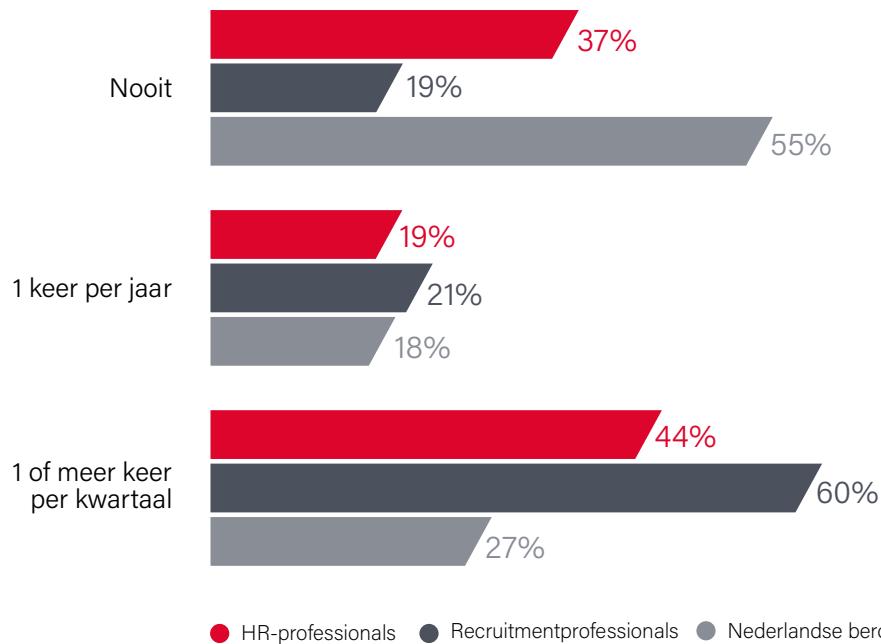
---

Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# HR- EN RECRUITMENTPROFESSIONALS WORDEN VAAK BENADERD VOOR EEN ANDERE BAAN

De professionals in het HR-vakgebied zijn gewild op de arbeidsmarkt en worden veel vaker benaderd voor een andere baan door werkgevers of bureaus dan professionals in andere vakgebieden. Overeenkomstig met de schaarste van de twee groepen professionals, worden recruitmentprofessionals nog vaker benaderd dan HR-professionals. 60% van de recruitmentprofessionals is in het afgelopen kwartaal minimaal één keer benaderd. Doordat zij vaak een groot netwerk hebben, zijn zij zelf ook gemakkelijk te benaderen. 44% van de HR-professionals wordt minimaal één keer per kwartaal benaderd, voor de rest van de NBB is dat slechts in 27% het geval.

## BENADERFREQUENTIE



Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# INHOUDELIJKE INFORMATIE OVER DE FUNCTIE HET BELANGRIJKST VOOR HR- EN RECRUITMENTPROFESSIONALS

Wanneer HR- en recruitmentprofessionals benaderd worden voor een nieuwe baan willen zij vooral duidelijkheid over de inhoud van de functie hebben (respectievelijk 72% en 78% vindt dit belangrijk). De helft van de HR-professionals vindt het daarnaast belangrijk om te weten over welke werkgever het gaat, dus voor welke werkgever zij gehunt worden (tegenover 32% van de NBB). Typerend voor professionals in het HR-vakgebied is dat zij willen dat er ook daadwerkelijk een vacature open staat wanneer zij benaderd worden: 19% van de HR-professionals en 22% van de recruitmentprofessionals hecht hier waarde aan (buiten de top 3).

*Professionals binnen het HR-vakgebied worden graag benaderd voor een nieuwe baan en dan het liefst via LinkedIn of e-mail.*



*Typerend voor HR-professionals is dat zij duidelijkheid willen hebben over hoe een werkgever of bureau bij hun profiel is gekomen.*



Recruitmentprofessionals hebben zelf veel ervaring met het benaderen van professionals voor een baan. Ook de HR-professional houdt zich vaak bezig met sollicitanten en onboarding. Vanuit hun functie kennen zij het belang van het geven van gedegen informatie over een openstaande functie. Hierdoor zijn zij zelf ook erg kritisch op de inhoudelijke informatie die gegeven wordt over de functie die zij verwachten te krijgen als zij zelf benaderd worden: hoe ziet de werkdag er uit, welke taken omvat de functie?

## TOP 3 INFORMATIE VAN BELANG BIJ BENADERING

HR-professionals	Recruitmentprofessionals	Nederlandse beroepsbevolking
Duidelijkheid over de inhoud van de functie (72%)	Duidelijkheid over de inhoud van de functie (78%)	Duidelijkheid over salaris (59%)
Duidelijk om welke werkgever het gaat (50%)	Duidelijkheid over salaris (44%)	Duidelijkheid over de inhoud van de functie (57%)
Duidelijkheid over salaris (47%)	Duidelijk om welke werkgever het gaat (39%)	Duidelijk om welke werkgever het gaat (32%)

Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# 5

## WAT WIL DE PROFESSIONAL IN HET HR-VAKGEBIED?





# INHOUD VAN HET WERK EN WERKSFEER BELANGRIJKER DAN SALARIS VOOR DE HR-PROFESSIONAL

Wanneer een HR-professional een nieuwe baan overweegt spelen inhoud van het werk en de werksfeer de belangrijkste rol, nog boven het krijgen van een goed salaris.

**"Geld is een demotivator. Mensen gaan niet harder werken als ze meer betaald krijgen.  
Als ze het gevoel hebben dat geld oneerlijk verdeeld wordt gaan ze wel minder hard werken."**

- Ber Damen

Typerend voor hen is dat ze relatief veel belang hechten aan een deskundig team en management, aansluiting bij persoonlijke idealen en zelfstandigheid in de functie.

**"Professionals worden vooral moe van managers die hen willen managen."** - Hetty Mol

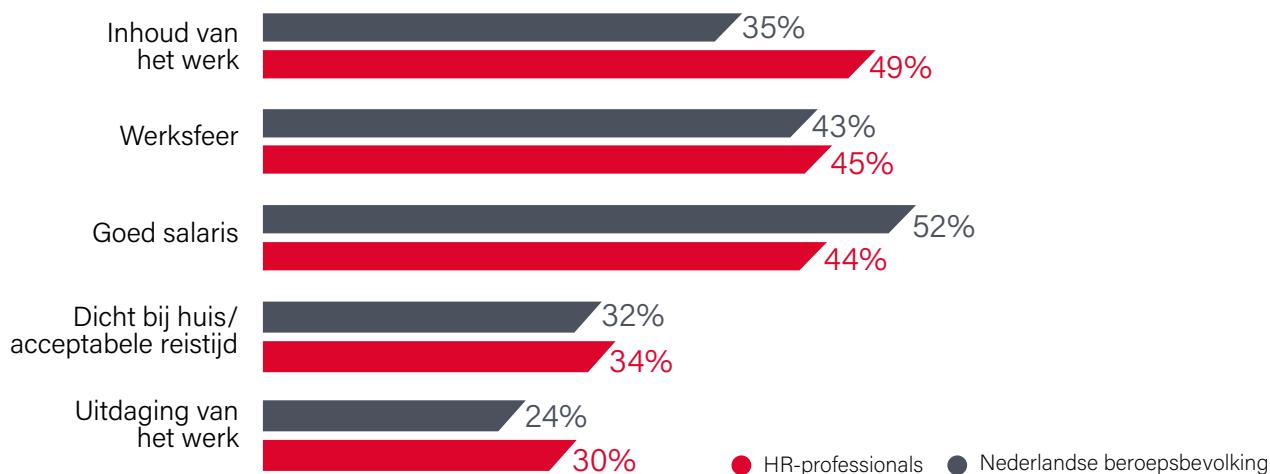
De HR-professional hecht vooral waarde aan de inhoudelijke componenten van een functie. Bij het zoeken naar een baan is het voor hen van groot belang om te weten wat er verwacht wordt binnen de rol van HR-professional. Zo kan per bedrijf de mogelijkheid om bij te dragen aan de ontwikkeling van de medewerkers en/of verbetering van het bedrijf zelf sterk verschillen. Ook kan er met verschillende methodieken gewerkt worden, en kan er wel of niet verwacht worden dat er gereorganiseerd moet worden binnen de organisatie. Dit zijn allen aspecten die voor de HR-professional belangrijk zijn in de keuze voor een baan.

Zzp'ers in het HR-vakgebied laten een andere top 3 pullfactoren zien:

- 1 Looptijd (duur) van de opdracht
- 2 Uitdaging van de opdracht
- 3 Afwisseling van de werkzaamheden



## TOP 5 MEEST GENOEMDE PULLFACTOREN HR-PROFESSIONALS



Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# WERKSFEER HET ALLERBELANGRIJKST VOOR DE RECRUITMENTPROFESSIONAL

*"Salaris blijft natuurlijk de reden dat men überhaupt werkt. Maar als je er dan toch bent, kan je het maar beter zo leuk mogelijk maken." - Hetty Mol*

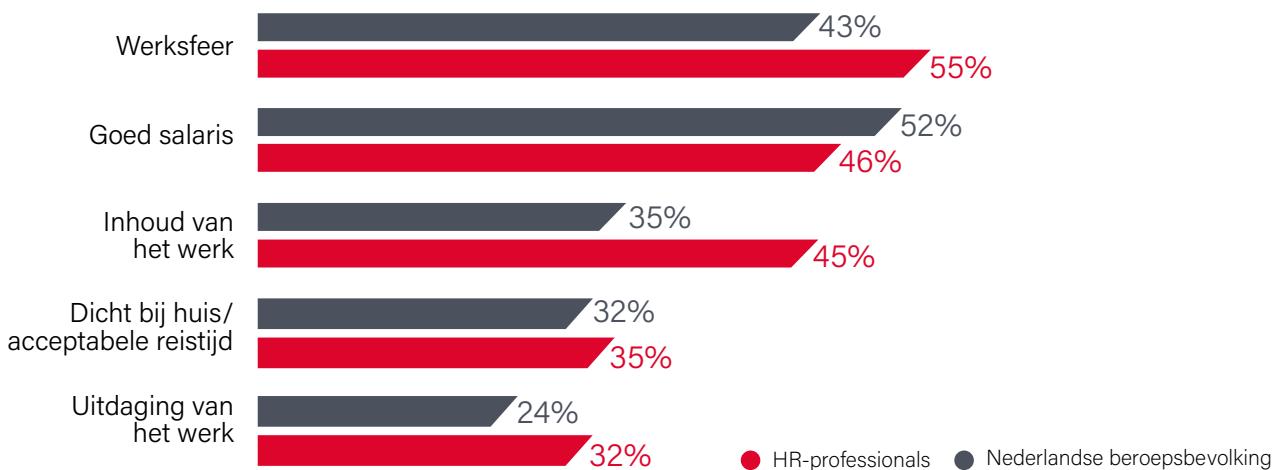
Recruitmentprofessionals letten voornamelijk op de werksfeer en daarna pas op de hoogte van het salaris. Typerend voor hen is dat zij net als de HR-professionals veel waarde hechten aan een deskundig team en management (buiten de top 5). Daarnaast zijn doorgroeimogelijkheden (buiten de top 5), uitdaging en inhoud van het werk belangrijke factoren in hun overweging om voor een baan te kiezen.

Recruitmentprofessionals zijn sterk mens-gericht, dit is terug te zien in de werksfeer. Dit is voor hen zowel de meestgenoemde pullfactor als de meest belangrijke afhaakfactor in het sollicitatieproces. In het werven van nieuwe medewerkers is het overbrengen van werksfeer en de bedrijfscultuur tegenwoordig erg belangrijk. De recruitmentprofessional moet hier zelf een goed gevoel bij hebben om potentiële kandidaten te kunnen enthousiasmeren om te komen werken bij de organisatie.

*Belangrijkste afhaakfactor voor sollicitanten voor HR- en recruitmentfuncties is 'geen goed gevoel bij de werksfeer/bedrijfscultuur' hebben.*



## TOP 5 MEEST GENOEMDE PULLFACTOREN RECRUITMENTPROFESSIONALS



Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

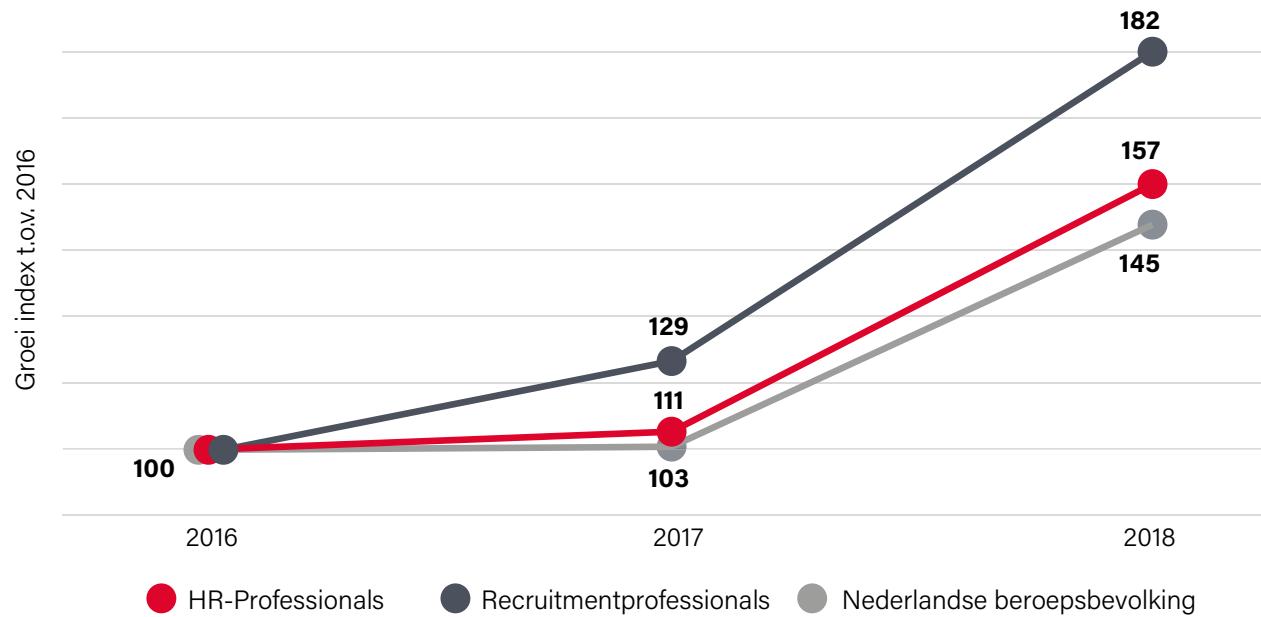
# PROFESSIONALS IN HR-VAKGEBIED HECHTEN MINDER DAN GEMIDDELD BELANG AAN EEN VAST CONTRACT

Het hebben van een vast contract speelt binnen het HR-vakgebied een minder belangrijke rol (31%) dan binnen andere vakgebieden (42%). Zoals eerder te zien was, hebben HR-professionals vaker een vast contract dan gemiddeld. Ook wordt het vaste contract de laatste twee jaar door de HR-professionals steeds belangrijker gevonden (27% in 2016, 31% in 2018). Recruitmentprofessionals hechten hier juist steeds minder waarde aan (39% in 2016, 31% in 2018).

Hoewel voor HR-professionals een vast contract iets belangrijker is geworden in twee jaar tijd, is het aantal online vacatures waarin vaste contracten worden geboden in diezelfde periode met 57% gestegen (de index is 157). Voor recruitmentprofessionals is een vast contract zelfs 8% minder belangrijk geworden, en toch steeg het aantal online vacatures met vaste contracten met 82% (de index is 182).

Werkgevers binnen het HR-vakgebied proberen werknemers te lokken of vast te houden door hen direct of sneller een vast contract te bieden. Dit terwijl hier door de werknemers zelf minder belang aan gehecht wordt dan gemiddeld.

## GROEI PER JAAR VAN HET AANTAL UNIEKE ONLINE VACATURES WAARIN EEN VAST CONTRACT WORDT GEBODEN

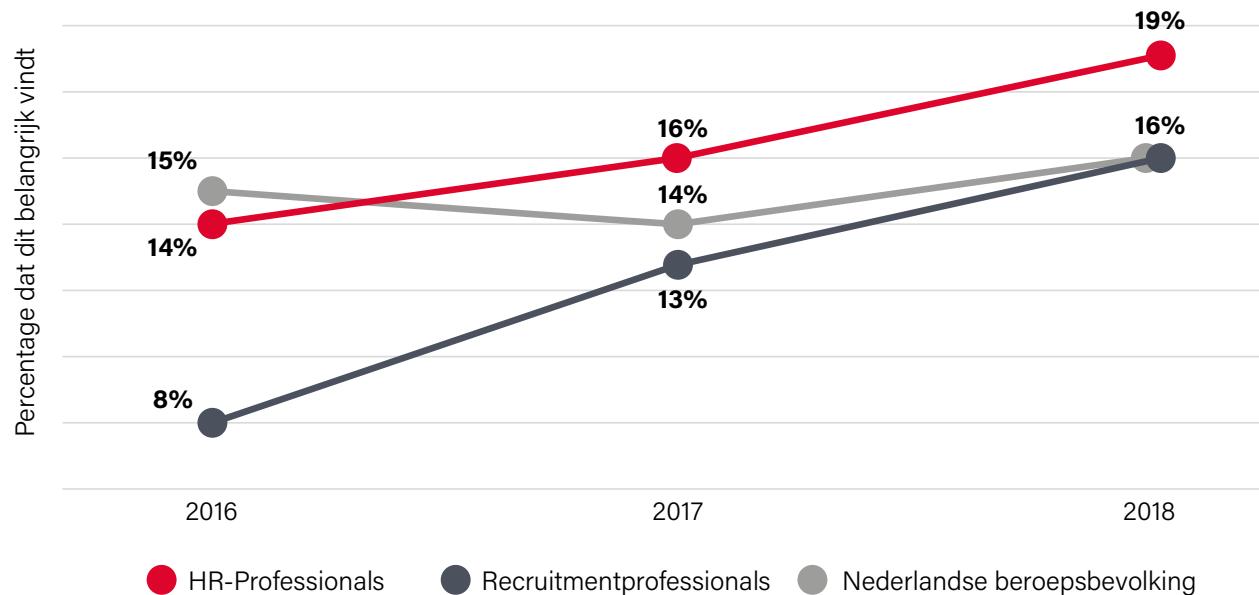


Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# AANBOD VAN PARTTIME FUNCTIES BLIJFT ACHTER BIJ WENS VAN RECRUITMENTPROFESSIONALS

De mogelijkheid om parttime te werken is voor HR-professionals wél belangrijk (19%) en zelfs type-  
rend; zij vinden dit belangrijker dan gemiddeld (16%). Recruitmentprofessionals vinden dit nu even  
belangrijk als gemiddeld (16%). De mogelijkheid om parttime te werken wordt voor beide groepen  
professionals steeds belangrijker. Vooral voor recruitmentprofessionals is er een grote toename te zien  
in het belang dat aan de mogelijkheid om parttime te kunnen werken wordt gehecht. In 2016 vond  
nog slechts 8% van de recruitmentprofessionals dit belangrijk, in 2018 is dit toegenomen tot 16%. Dat  
is een verdubbeling van het belang dat hier door hen aan wordt gehecht.

## ONTWIKKELING VAN HET BELANG OM PARTTIME TE KUNNEN WERKEN



Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

Het aandeel online gepubliceerde parttime vacatures schommelt de laatste drie jaren rond 17% van het totale aantal online vacatures. Ook het aandeel parttime vacatures voor HR-professionals (23%) en recruitmentprofessionals (10%) blijft de laatste drie jaren vrijwel stabiel. Het aanbod van parttime functies blijft daarmee, vooral voor recruitmentprofessionals, wel achter bij de toenemende wens van de professionals in het HR-vakgebied om parttime te kunnen werken. Een parttime contract wordt minder vaak geboden dan de recruitmentprofessional zou willen.

# SALARIS VOOR HR- EN RECRUITMENTPROFESSIONALS NIET ZO BELANGRIJK

Een goed salaris wordt door 53% van de NBB belangrijk gevonden. Zowel HR- (44%) als recruitmentprofessionals (51%) hechten hier minder dan gemiddeld belang aan.

*"Salaris is een hygiënefactor geworden. Dat moet goed zijn en passend. Maar de bedrijfscultuur, de markt waarin de organisatie actief is, de purpose die je als organisatie hebt en de ontwikkelingsmogelijkheden die je biedt zijn vaak veel meer doorslaggevend voor het aantrekken en behouden van talent." - Alice Diels*

De meeste recruitmentprofessionals waren, net als vele anderen, vlak na de crisis nog blij om überhaupt een baan te hebben. Ondanks dat recruitmentprofessionals minder dan gemiddeld waarde hechten aan een goed salaris, wordt het salaris voor hen wel steeds belangrijker: in 2016 was dit voor 35% van hen belangrijk, in 2018 voor 51%. De huidige recruitmentprofessional schat zichzelf mede door de gunstige arbeidsmarkt meer op waarde en is commerciëler geworden wat betreft de salarisonderhandeling.

Wanneer gekeken wordt naar het gemiddeld geboden salaris in online vacatures voor de diverse functies voor HR- en recruitmentprofessionals valt op dat advies-functies het best betalen. Functietitels zoals intercedent en HR-medewerker betalen het minst, dit zijn ook startersfuncties waarbij de professional vaak nog aan de onderkant van zijn salarisladder staat.

## TOP 5 BESTBATELENDE HR-PROFESSIONAL FUNCTIES (GEEN MANAGEMENT)

- 1 | Adviseur personeelsformatie/ organisatie
- 2 | Arbeidsdeskundige
- 3 | HR-adviseur
- 4 | Loopbaanadviseur
- 5 | Consulent werk en inkomen

**Minst betaalde functie: HR-medewerker**

## TOP 5 BEST BETALENDE RECRUITMENTPROFESSIONAL FUNCTIES

- 1 | Arbeidsbemiddelaar
- 2 | Adviseur werving & selectie
- 3 | Consulent arbeidsbemiddeling
- 4 | Headhunter
- 5 | Recruiter

**Minst betaalde functie: intercedent**

Bron: DoelgroepenDashboard (Intelligence Group, 2019)

# FLEXIBILITEIT BELANGRIJKSTE ARBEIDSVOORWAARDE IN HR-VAKGEBIED

36% van de recruitment- en 26% van de HR-professionals is bereid om te verhuizen voor een (nieuwe) baan. Daarvan zou respectievelijk 58% en 71% zelfs naar het buitenland willen verhuizen.



Binnen het HR-vakgebied wordt bovengemiddeld veel belang gehecht aan het hebben van flexibele werktijden. De belangrijkste arbeidsvoorwaarden voor professionals in het HR-vakgebied richten zich vooral op factoren die goed samengaan met het gezinsleven: flexibele werktijden, mogelijkheid om thuis te werken en ondersteuning van goede thuiswerkvoorzieningen.

De HR-professional is niet alleen op het werk, maar ook in zijn of haar privé erg sociaal ingesteld. Typerende arbeidsvoorwaarden voor recruitmentprofessionals richten zich meer op materiële zaken: een laptop/tablet/telefoon of een auto van de zaak (buiten de top 5). Deze zorgen ervoor dat de recruitmentprofessional zijn werk efficiënt uit kan voeren. Tevens kenmerkend voor hen is dat zij veel belang hechten aan een goede bonus/winstedelingsregeling (buiten de top 5).

HR-professionals willen maximaal 47 minuten enkele reis reizen naar hun werk, recruitmentprofessionals 41 minuten.



## TOP 5 BELANGRIJKSTE ARBEIDSVOORWAARDEN

	HR-professionals	Recruitmentprofessionals	Nederlandse beroepsbevolking
1	Flexibele werktijden (55%)	Flexibele werktijden (52%)	Pensioenregeling (42%)
2	Mogelijkheid om thuis te werken (46%)	Veel vrije tijd/vakantiedagen (51%)	Flexibele werktijden (40%)
3	Pensioenregeling (45%)	Mogelijkheid om thuis te werken (51%)	Reiskostenvergoeding (39%)
4	Reiskostenvergoeding (38%)	Pensioenregeling (32%)	Veel vrije tijd/vakantiedagen (34%)
5	Veel vrije tijd/vakantiedagen (37%)	Reiskostenvergoeding (31%)	13e maand (32%)

Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)



# OVERHEID POPULAIRSTE ORGANISATIE VOOR HR-PROFESSIONALS

Niet alleen de pullfactoren en arbeidsvooraarden zijn van belang in het kiezen van de juiste baan. Ook het type organisatie waar de professional gaat werken is van belang. HR- en recruitmentprofessionals laten hier een duidelijke voorkeur in zien: zij werken het liefst bij grotere bedrijven en overheid/non-profit organisaties. Deels komt dit voort uit het feit dat er bij de grotere bedrijven vaker een plek is voor een HR- of recruitmentprofessional. De kleinere bedrijven verweven de activiteiten van deze professionals vaak in andere functies of besteden deze uit.

## TYPE BEDRIJVEN WAAR HR- EN RECRUITMENTPROFESSIONALS WILLEN WERKEN



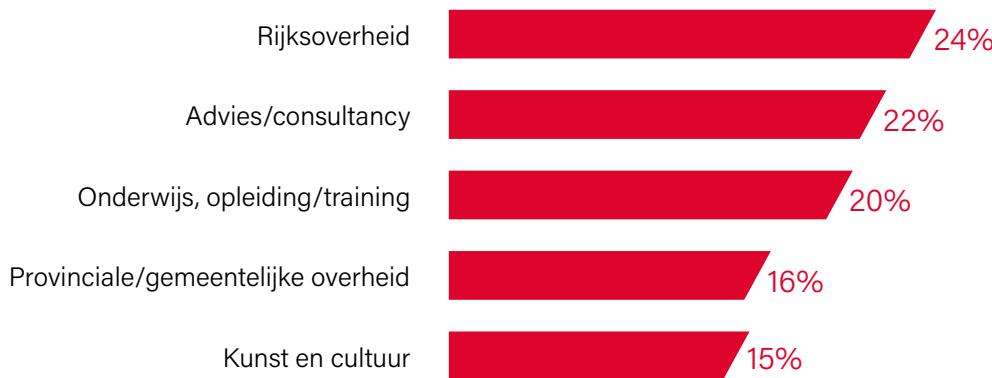
Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

# ADVIES/CONSULTANCY SECTOR POPULAIR BINNEN HR-VAKGEBIED

HR-professionals werken het liefst bij de Rijksoverheid (24%), in de sector advies/consultancy (22%) of in de sector onderwijs/opleiding/training (20%). 16% van de HR-professionals zou niet in een andere sector willen werken dan waarin zij nu actief zijn.

Recruitmentprofessionals zouden het liefst werken in de sector advies/consultancy (16%), op de voet gevuld door de gezondheids- en welzijnszorg (15%) en de sector onderwijs/opleiding/training (14%). In deze sectoren zijn ook vaak de grotere bedrijven/instellingen te vinden waar er meer mogelijkheden zijn om HR- en recruitmenttaken bij één of meerdere aparte functionarissen te beleggen. 9% van de recruitmentprofessionals zou niet in een andere sector werkzaam willen zijn.

## TOP 5 MEEST AANTREKKELIJKE SECTOREN VOOR HR-PROFESSIONALS



## TOP 5 MEEST AANTREKKELIJKE SECTOREN VOOR RECRUITMENTPROFESSIONALS



Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

## UP-TO-DATE BLIJVEN IN HET HR-VAKGEBIED

*"De wereld verandert steeds sneller. De nummer één kwaliteit: het kunnen en willen leren en veranderen." - Hetty Moll*

*"Veel organisaties maken een ware transformatie door in hun business modellen. Om deze veranderingen te begeleiden zal HR/recruitment zelf het goede voorbeeld moeten laten zien. Zij zullen als het ware zichzelf moeten transformeren en opnieuw moeten uitvinden." - Alice Diels*

# DE HR-PROFESSIONAL VAN DE TOEKOMST

In de voorgaande secties was te zien wat de situatie op de huidige arbeidsmarkt is voor HR- en recruitmentprofessionals. Maar nog belangrijker dan de huidige situatie is een vooruitblik naar de toekomst. Hoe zal de arbeidsmarkt zich ontwikkelen binnen het HR-vakgebied? En wat wordt er van een HR- of recruitmentprofessional verwacht om mee te blijven tellen in het vakgebied?

Op dit moment is de arbeidsmarkt zeer gunstig, maar er komt een moment dat de markt weer gaat draaien: de economische groei loopt terug, bedrijven gaan minder investeren en er komen direct minder arbeidsplaatsen beschikbaar. Zowel de professional die al aan het werk is, als de professional die op zoek is naar werk, zal in zichzelf moeten investeren om interessant te zijn en blijven in een vakgebied dat inhoudelijk ook sterk aan het veranderen is. Maar hoe is dit het beste aan te pakken? Laten we eerst inzoomen op de HR-professionals.

De functie van de HR-professional is de laatste jaren al aan veel verandering onderhevig geweest en zal de komende jaren nog veel sterker gaan veranderen.

***"Er ontstaat steeds meer behoefte aan een HR-businesspartner. Iemand die vanuit een bedrijfskundig perspectief naar het HR vraagstuk kan kijken."*** - Ber Damen

***"HR komt aan de lang gewenste directietafel. Wel even rekening mee houden: de eisen aan HR nemen dan natuurlijk ook toe."*** - Hetty Mol

Om te beginnen is het vooral de rol van de HR-professional die wijzigt doordat de behoeften van organisaties verandert: beleid wordt steeds mens-gerichter gevoerd waarbij de input van een stevige HR-professional gewenst en zelfs noodzakelijk is. Om deze rol als HR-professional te kunnen vervullen zul je jezelf moeten ontwikkelen, niet alleen op het gebied van kennis en vaardigheden, maar vooral ook op het gebied van competenties en gedrag.

***"Van HR wordt een meer strategische functie gevraagd, waar de inzichten en adviezen van HR de strategische keuzes van de organisatie beïnvloeden. Hiervoor is een transformatie van de traditionele HR-rol noodzakelijk."*** - Alice Diels

# FUTURE SKILLS VOOR DE HR-PROFESSIONAL

In 2018 waren er in online geplaatste vacatures voor HR-professionals verschillende ontwikkelingen te zien op het gebied van trends en gevraagde skills. Zo is het gebruik van sociale media de meest genoemde skill in deze vacatures en komt er steeds meer nadruk te liggen op data om de manier van werken en het maken van keuzes te ondersteunen. Ook duurzame inzetbaarheid en performance management zijn belangrijke trends in deze tijd van schaarste. Het is moeilijk om mensen te werven en jonge professionals wisselen tegenwoordig vaak van baan. Om retentie te verhogen wordt er daarom steeds meer aandacht besteed aan het aanbieden van maatwerk opleidingen voor medewerkers en het behouden en juist inzetten van talenten (duurzame inzetbaarheid en performance management).

Niet zozeer de meest gevraagde, maar in 2018 wel de grootste groeiers wat betreft trends en skills voor HR-professionals waren daarnaast: de wet AVG/GDPR (wet algemene verordening gegevensbescherming/general data protection regulation), werkgeluk, de wet WNRA (wet normalisering rechtspositie ambtenaren) die in 2020 in zal gaan en Lean Six Sigma (allen buiten de top 5).

Onze experts uit het vakgebied verwachten daarnaast dat de HR-professional door de verandering van zijn rol binnen de organisatie andere vaardigheden moet gaan ontwikkelen zoals: beïnvloeden van gedrag, onderhandelen en overtuigingskracht.

***"De HR professional moet menselijk gedrag kunnen begrijpen en weten hoe gedrag gestimuleerd of beïnvloed kan worden. HR moet onderdeel zijn van de strategie, dus waar willen we heen en waar staan we voor? Ook verstand van organisatie inrichting is belangrijk. Dus hoe richten we de organisatie goed in zodat bepaald gedrag de kans krijgt om zichzelf te tonen." - Ber Damen***

***"Ik verwacht dat er een groeiende behoefte is aan zogenaamde HR/Recruitment community managers. Mensen die zich niet alleen aansluiten bij netwerken, maar deze opzetten, bouwen en ontwikkelen, al dan niet binnen of buiten de eigen organisatie. Managers die vanuit de strategische doelen van de organisatie en kijkend naar het aanbod op de arbeidsmarkt (en de ontwikkelingen daarvan) sourcing strategieën uitstippelen en tegelijkertijd met een enorme creativiteit de arbeidsmarkt bewerken." - Alice Diels***

Als HR-professional is het raadzaam om goed op de hoogte te zijn en mee te gaan met alle trends en ontwikkelingen (zoals sociale media, data gebruik, nieuwe wetten, enzovoorts) die in het vakgebied plaatsvinden. Dit is eigenlijk een basis vereiste om mee te tellen. Daarnaast is het voor de HR-professional van essentieel belang om zich te realiseren dat zijn of haar bijdrage als HR-expert noodzakelijk is binnen het management, en hij of zij dus die plek aan de directietafel gewoon kan gaan vullen. De leercurve die de HR-professional de komende jaren zal moeten doorlopen richt zich vooral op het op de juiste wijze invullen van die plek.

## TOP 5 MEEST GENOEMDE SKILLS EN TRENDS IN VACATURES IN 2018

### HR-Professionals

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 1 | Sociale media          |
| 2 | Data                   |
| 3 | LinkedIn               |
| 4 | Duurzame inzetbaarheid |
| 5 | Performance management |

Bron: Jobfeed (2018)

# DE RECRUITMENTPROFESSIONAL VAN DE TOEKOMST

Niet alleen de HR-professional zal zich verder moeten ontwikkelen. Ook de recruitmentprofessional zal zich de komende jaren sterk moeten aanpassen in zijn manier van werken en kennis en vaardigheden moeten opdoen om bij te blijven bij de veranderingen in het vakgebied.

*"In het vak recruitment verschijnt dagelijks nieuwe technologie waardoor het vak voortdurend verandert. (...) Veel recruiters zijn gericht op de transactie. Een hele nuttige kwaliteit maar in de toekomst niet voldoende." - Hetty Moll*

*"De transactie kant van HR/recruitment zal verder geautomatiseerd en gerobotiseerd worden en de recruitment functie zal meer nog dan nu een marketing achtige karakter krijgen. HR/recruitment is de matchmaker van de toekomst." - Alice Diels*

Werkzaamheden van de recruitmentprofessional worden steeds meer geautomatiseerd waardoor er meer ruimte ontstaat en focus komt op recruitment marketing. Ook in online vacatures is te zien dat van de recruitmentprofessional anno 2019 steeds vaker verwacht wordt dat hij gebruik maakt van sociale media en LinkedIn om zijn netwerk op te bouwen en ideale matches te kunnen maken. Ook wordt data steeds vaker ingezet om snellere en betere matches te kunnen maken. Daarnaast wordt in deze tijd van schaarste op de arbeidsmarkt ook het belang van employer branding en een gedegen onboarding/offboarding procedure steeds meer naar waarde geschat: de kandidaat staat centraal. De recruitmentprofessional levert hier de menselijke meerwaarde en zal hier een steeds grotere rol in spelen om het verschil te maken in het verbinden maar ook in het behouden van talenten.

## TOP 5 MEEST GENOEMDE SKILLS EN TRENDS IN VACATURES IN 2018

### Recruitmentprofessionals

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 1 | Sociale media          |
| 2 | LinkedIn               |
| 3 | Employer branding      |
| 4 | Data                   |
| 5 | Onboarding/offboarding |

Bron: Jobfeed (2018)

*"De rol van recruiter wordt steeds specialistischer. Talent verbinden blijft een belangrijk onderwerp, ook in de toekomst. Recruitment moet verbonden zijn aan de strategie. Voor bureaus ligt er een kans om nog meer meerwaarde te laten zien vanuit hun dienstverlening. Denk hierbij niet aan sec het aanleveren van kandidaten maar ook bijvoorbeeld het ontzorgen op het gebied van onboarding, of het kunnen op- en afschalen door de inzet van tijdelijke recruitment ondersteuning. Ik zie voor bureaus ook steeds meer de rol weggelegd van procesbegeleider. Dus werven en verbinden van medewerkers. De recruiter moet sterk zijn in het beïnvloeden en verbinden van mensen maar ook een strategische focus hebben, anders leidt recruitment niet tot verbinding." - Ber Damen*

# FUTURE SKILLS VOOR DE RECRUITMENTPROFESSIONAL

De voornaamste skills en vaardigheden voor recruitmentprofessionals die in 2018 groei lieten zien zijn: werkgeluk, candidate experience en journey, agile en recruitment marketing (allen buiten top 5). Naast deze vaardigheden die steeds vaker gevraagd worden in openstaande vacatures zal ook de recruitmentprofessional zich verder door moeten ontwikkelen op gebied van competenties. Zo worden sociale vaardigheden belangrijker dan ooit om te kunnen netwerken en verbinden en de 'menselijke' component in het vak te houden.

*"De HR/recruiterprofessional van de toekomst is een pure netwerker, kan creatief denken en heeft excellente informatie vaardigheden. Hij/zij is een echte verbinder en samenwerker en kent de ins en outs van media. En al deze vaardigheden weet hij moeiteloos te combineren om problemen op te lossen." - Alice Diels*

Daarnaast wordt de functie van de recruitmentprofessional steeds verder uitgebreid waardoor andere aspecten zoals marketing activiteiten en begeleiding van professionals steeds meer tot hun takenpakket gaan behoren.

*"De 'matchmakers van de toekomst' zullen vooral moeten werken aan hun sales en marketing vaardigheden." - Alice Diels*

Als recruitmentprofessional van de toekomst draai je je hand niet om voor het gebruik van nieuwe technologie en bestaande kanalen zoals sociale media en LinkedIn. Data staat daarnaast steeds vaker aan de basis van de zoektocht naar het juiste talent. Hier zal de recruitmentprofessional zich dan ook thuis in moeten voelen en inzicht in moeten vergaren. Het verschil wordt door de recruitmentprofessional echter vooral gemaakt door zich in te leven in de kandidaat en zijn of haar menselijke kant en netwerkskills in te zetten om talent te kunnen verbinden.

# HR RENDEMENT EN WERF-EN.NL MEESTGELEZEN VAKLITERATUUR

*"Lees vakbladen, volg webinars en bezoek events. Zorg dat je op de hoogte blijft van de ontwikkelingen en trends maar heb daar altijd een kritische blik bij. Om kritisch te kunnen zijn moet je op de hoogte zijn, op die manier kun je ook echt kijken wat werkt in plaats van blind achter dingen aan te rennen." - Ber Damen*

Om als HR- of recruitmentprofessional up to date te blijven binnen het HR-vakgebied zijn er genoeg middelen voor handen. Ook digitale bronnen worden veelvuldig voor dit doeleinde gebruikt. HR-professionals geven de voorkeur aan HR Rendement om op de hoogte te blijven van de meest recente en relevante informatie voor het werken in de praktijk. Ook PW is populair maar valt met een zevende plaats buiten de top 5 meestgelezen vakliteratuur. Recruitmentprofessionals halen hun actuele informatie liefst van de website van Werf-en.nl.

*"Voor recruieters: bezoek de evenementen van Werf& en Recruiters United. Voor HR-professionals: blaas met het nieuwe bestuur de NVP nieuw leven in. Spreek met elkaar, luister en blijf vernieuwen." - Hetty Moll*

## MEESTGELEZEN VAKLITERATUUR VOOR HR-PROFESSIONALS

1	HR Rendement
2	UWV magazine
3	XpertHRActueel.nl
4	Salaris Rendement
5	HR Praktijk

## MEESTGELEZEN VAKLITERATUUR VOOR RECRUITMENTPROFESSIONALS

1	Werf-en.nl
2	Psychologie magazine
3	PW De Gids/pwnet.nl
4	Personeelbeleid
5	Flexmarkt.nl

Bron: AGO (Intelligence Group, 2019)

Het HR-vakgebied verandert, dat staat vast. In hoeverre jij als HR- of recruitmentprofessional bereid bent mee te veranderen en jezelf te ontwikkelen zal jouw toekomst in dit vakgebied bepalen.

***"Dwing jezelf om nieuwsgierig te blijven. Blijf dingen doen die je normaal niet doet. Zoek omgevingen op waar je geprikkeld wordt. (...) Praat en denk mee. Kom uit je comfortzone en probeer dingen uit." - Alice Diels***

***"Persoonlijk vind ik "Human Resources" een achterhaalde term. Mensen zijn geen hulppbronnen voor de organisatie, de organisatie is een hulppbron voor de mens. Organisatie inrichting moet aansluiten bij dat perspectief." - Ber Damen***

# VISIE

## Van 'verzorger' naar business partner

Er zijn maar weinig beroepsgroepen die hun toegevoegde waarde het afgelopen decennium zo vaak hebben moeten bewijzen als de HRM-doelgroep. Gedreven door innovatie en daarmee door automatisering, robotisering en globalisering zijn organisaties en daarmee ook het HRM-vak de afgelopen jaren sterk veranderd. Veel van de traditionele en 'verzorgende' HRM-werkzaamheden zijn inmiddels uitbesteed aan daarin gespecialiseerde partijen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan salarisverwerking en verzuimbegeleiding. Daarnaast zijn veel HRM-activiteiten, zoals ontwikkel- en voortgangsgesprekken nu bij het (lijn)management belegd, uiteraard nog altijd wel met de begeleiding van de HRM-specialisten.

Door deze veranderingen is er meer ruimte ontstaan voor nieuwe thema's voor HR-specialisten, zoals leiderschapsontwikkeling, talentmanagement, vitaliteit en het aantrekken van genoeg nieuwe medewerkers. Wat kan de HRM'er doen om mee te gaan in deze veranderingen?

## Ga naar buiten

Voor de HRM-specialist is het meer dan ooit belangrijk om de verbinding te maken tussen de strategie van het bedrijf en de HRM-activiteiten. Deze zou zich er dan ook sterk voor moeten maken om HRM op de agenda te zetten. Je ziet een duidelijke verschuiving ontstaan in het vakgebied van de HRM'er: van verzorger en ondersteuner, naar adviseur: de rol van Business Partner. Om op tactisch en strategisch niveau van toegevoegde waarde te zijn, zal de HRM-specialist ook buiten de eigen organisatie moeten kijken naar de ontwikkelingen op zowel de arbeidsmarkt als in het HRM-vakgebied. Daarnaast is het van belang te weten wat de opdrachtgever of klant en het management beweegt. Immers, leren en ontwikkelen doe je samen met elkaar. Daarom wordt niet alleen de vakinhoudelijke deskundigheid, maar ook de bedrijfskundige rol van de HRM-specialist steeds belangrijker.

## "claim die stoel aan de 'tekentafel'"

Deze verandering legt ook de nadruk op andere competenties. Zo zal de HRM'er zich nadrukkelijker strategischer moeten gaan positioneren binnen de organisatie. Pro actief aan stakeholdermanagement doen is daarbij dan ook een vereiste om steeds op de hoogte te zijn van wat er gaande is binnen de organisatie, op diverse beslisniveaus. HRM is nu nog te vaak een operationeel instrument van de directie, claim die stoel aan de 'tekentafel'! Daarnaast kun je je als HRM'er sterk profileren door kennis en inzicht te hebben in interne en externe data, zoals bijvoorbeeld de 'time to hire' of de schaarste op de arbeidsmarkt. Op basis daarvan kun je bepalen welke koers er gevaren zal moeten worden op het gebied van HR-activiteiten zoals kennismanagement, duurzame inzetbaarheid en prestatiemanagement of teamontwikkeling.

Het HRM-vak staat de komende jaren opnieuw voor veel uitdagingen en zal zich ook in de toekomst moeten blijven bewijzen. Als HRM'er kun je meegroeien met en je voorbereiden op de veranderingen: zorg dat de mens centraal staat in de organisatie, creëer waarde door je personeel te empoweren met data en faciliteer in de ontwikkeling van je personeel. Dan weet ik zeker dat de toegevoegde waarde van HRM alleen maar groter zal worden.

Gijs de Haas van Dorsser

A photograph of a person's hands typing on a white keyboard. The person is wearing a white shirt. In the background, there are several papers and a calculator. The entire image is overlaid with a light gray hexagonal grid.

# ACHTERGROND

# COMPAGNON EN INTELLIGENCE GROUP

Het rapport Arbeidsmarkt HR en recruitment in cijfers is opgesteld door Compagnon en Intelligence Group.

- Priscilla Ras, Arbeidsmarktanalist Intelligence Group (088 - 730 28 00)
- Didi van Wetten, Arbeidsmarktanalist Intelligence Group (088 - 730 28 00)
- Gijs de Haas van Dorsser, Managing Director Intelligence Group (088 - 730 28 00)
- Frank Roders, Directeur Compagnon (079 - 363 16 80)
- Shiane Gambhirsingh, Consultant HR Services & recruitment (079 - 363 16 80)

## 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. Wij richten ons op het verzamelen, opslaan en verrijken van arbeidsmarkt-gerelateerde 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, zoals via Talent Analytics rapporten, het DoelgroepenDashboard en het EuropeanRecruitmentDashboard.

# DATABRONNEN

- Het **Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek** (AGO, 2019) wordt elk kwartaal door Intelligence Group uitgevoerd onder gemiddeld 4.000 respondenten. Op basis van dit onderzoek kunnen uitspraken gedaan worden over de Nederlandse Beroepsbevolking en elke doelgroep daarbinnen. Met deze databron brengt Intelligence Group de 'aanbodzijde' van de markt in kaart.
- Het **DoelgroepenDashboard** is ontwikkeld door Intelligence Group. Met dit online dashboard kunt u zelfstandig, eenvoudig en ongelimiteerd inzicht krijgen in alle vraag- en aanbodgegevens van alle Nederlandse arbeidsmarktdoelgroepen. Per doelgroep wordt inzicht gegeven in o.a. wervingshaalbaarheid, bewegmotieven, belangrijkste wervingskanalen en concurrenten. Onder het dashboard liggen de algoritmes en het Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek (AGO) van IG gekoppeld aan de vacaturedata van Jobdigger.
- **Jobfeed** (2019) en **Jobdigger** (2019). Jobfeed en Jobdigger verzamelen informatie over alle online geplaatste vacatures. Op deze manier kan de 'vraagzijde' van de markt in kaart gebracht worden, en worden gerelateerd aan dezelfde doelgroep aan de 'aanbodzijde'.





[www.compagnon.com](http://www.compagnon.com)



[www.intelligence-group.nl](http://www.intelligence-group.nl)