

Talent Trends 2023 | Nederland

De Onzichtbare Revolutie

Ontdek de meest ingrijpende verandering in de
werkcultuur sinds de komst van het internet.



Inhoud

- 1 Over ons onderzoek
- 2 CultureCore: bruikbare inzichten toepassen op de HR-strategie
- 3 Een revolutionaire transformatie
- 4 Totale culturele revolutie
- 5 De werk/privé-balans
- 6 Samenvatting – advies over hoe werkgevers kunnen gedijen in de Onzichtbare Revolutie
- 7 Over PageGroup

We zijn net getuige geweest van de meest diepgaande transformatie van de werkcultuur in een hele generatie

The Great Resignation, Quiet Quitting (de werkinspanningen tot het minimum beperken) en gelijksoortige variaties domineerden de gesprekken in de HR-wereld na de pandemie. Deze termen verwijzen naar een subtiele, maar transformerende verschuiving in werkplekdynamieken die zich over de hele wereld heeft voorgedaan.

Wij geloven dat deze veranderingen samen leiden tot een 'Onzichtbare Revolutie', met aanzienlijke gevolgen voor werkgevers.

Om dit verder te onderzoeken en onze klanten duidelijke inzichten en advies te kunnen geven, lieten we Talent Trends 2023 uitvoeren, een uniek, wereldwijd onderzoek dat duidelijk maakt hoe werknemers zich echt voelen. Bijna 70.000 professionals wereldwijd hebben aan ons onderzoek meegedaan. Er namen 28.009 respondenten deel vanuit 12 Europese landen, waardoor het op dit ogenblik wereldwijd de grootste talentstudie in zijn soort is.

Dit zijn de belangrijkste bevindingen waar je van op de hoogte moet zijn:

- Enorme verschuivingen in de houding en motivatie van werknemers hebben geleid tot het ontstaan van een nieuw talentlandschap – geen leeftijdsgroep, land of industrie blijft onaangetaast.

- Er is geen weg terug naar hoe dingen waren voor de pandemie; de verandering die we op dit moment zien is blijvend.

- Loyaliteit aan een werkgever is de uitzondering geworden, niet de regel. Zelfs werknemers die over het algemeen tevreden zijn, staan open voor een betere kans.

- De niet-aflatende cyclus van mensen die ontslag nemen vertraagt niet – verandering is de nieuwe status quo.

Deze conclusies kunnen je misschien verrassen, maar ons onderzoek geeft aan dat de arbeidsmarkt veranderd is op lange termijn, nu mensen de rol die werk speelt in hun leven na de versterking door de pandemie met nieuwe ogen bekijken.

Op de volgende bladzijden geven we je de essentiële inzichten die je als werkgever nodig hebt om je aan deze nieuwe realiteit aan te passen en erin te gedijen. We zijn van mening dat het absoluut cruciaal is om de fundamentele bouwstenen helemaal goed te krijgen. Salaris, doorgroeimogelijkheden, talentontwikkeling en flexibiliteit zijn belangrijker dan ooit om duurzame en succesvolle talentstrategieën te ontwikkelen. Precies daarom zijn dit belangrijke focuspunten in dit verslag.

Als vooruitstrevend en vooraanstaand werving- en selectiebureau, focust PageGroup zich op het verhogen van de waarde die we onze klanten bieden, van baanbrekende, data gestuurde marktinzichten, tot innovatieve talentoplossingen.

Onze teams van gespecialiseerde consultants zijn verspreid over meer dan 37 landen. Ze zijn beschikbaar via telefoon, videogesprek of e-mail om je bij te staan met je talentbehoeften. Je kunt ook contact opnemen of een terugbelverzoek indienen door [hier](#) te klikken.

Uit naam van de PageGroup, hoop ik dat je er plezier aan beleeft om dit rapport te lezen.



Nick Kirk
CEO bij PageGroup

Welkom bij ons eerste
Talent Trends 2023
onderzoek, gepresenteerd
door PageGroup's talent
intelligence en insights
experts, Page Insights

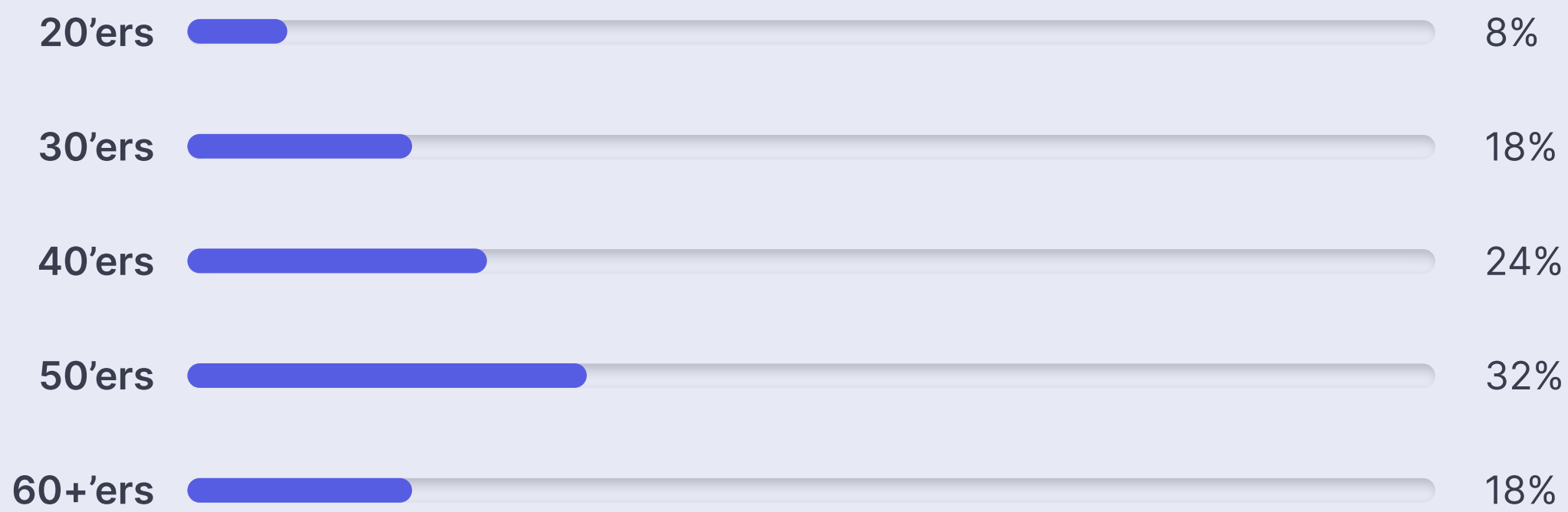
Ons doel bij Page Insights is het voortdurend verbeteren van ons begrip van, en daardoor onze collectieve empathie voor een van de schaarste middelen ter wereld: menselijk kapitaal.

Daarom is ons onderzoek ontworpen om een end-to-end perspectief van talent te krijgen om hun mindset (motivaties, attitudes, percepties, overtuigingen, waarden, etc.) en drijfveren voor een nieuwe baan (salaris, voordelen, vaardigheden, talentontwikkeling, bedrijfscultuur, werk-privébalans, DE&I, flexibiliteit, etc.) te onthullen.

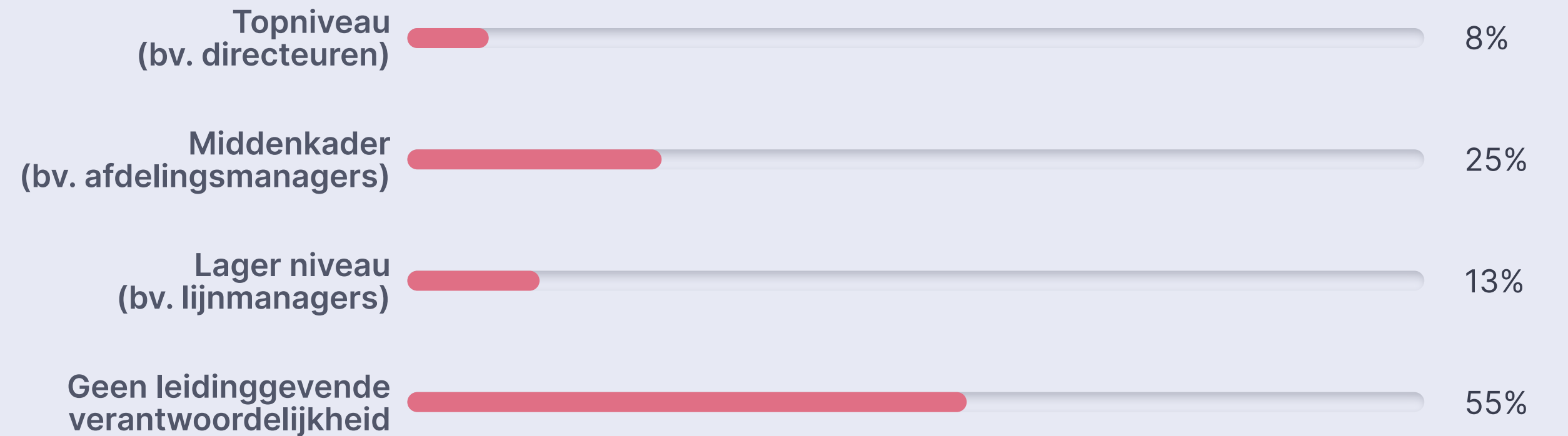


Over ons onderzoek

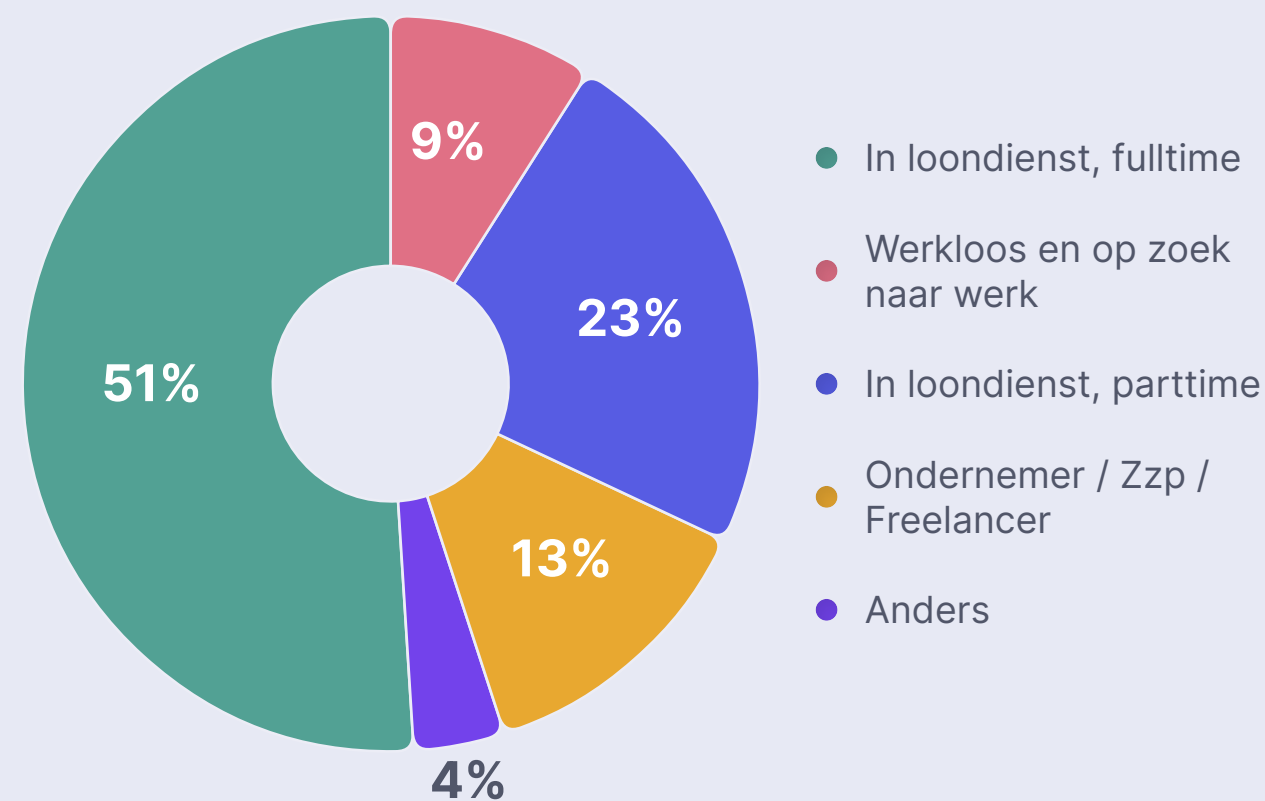
Leeftijd



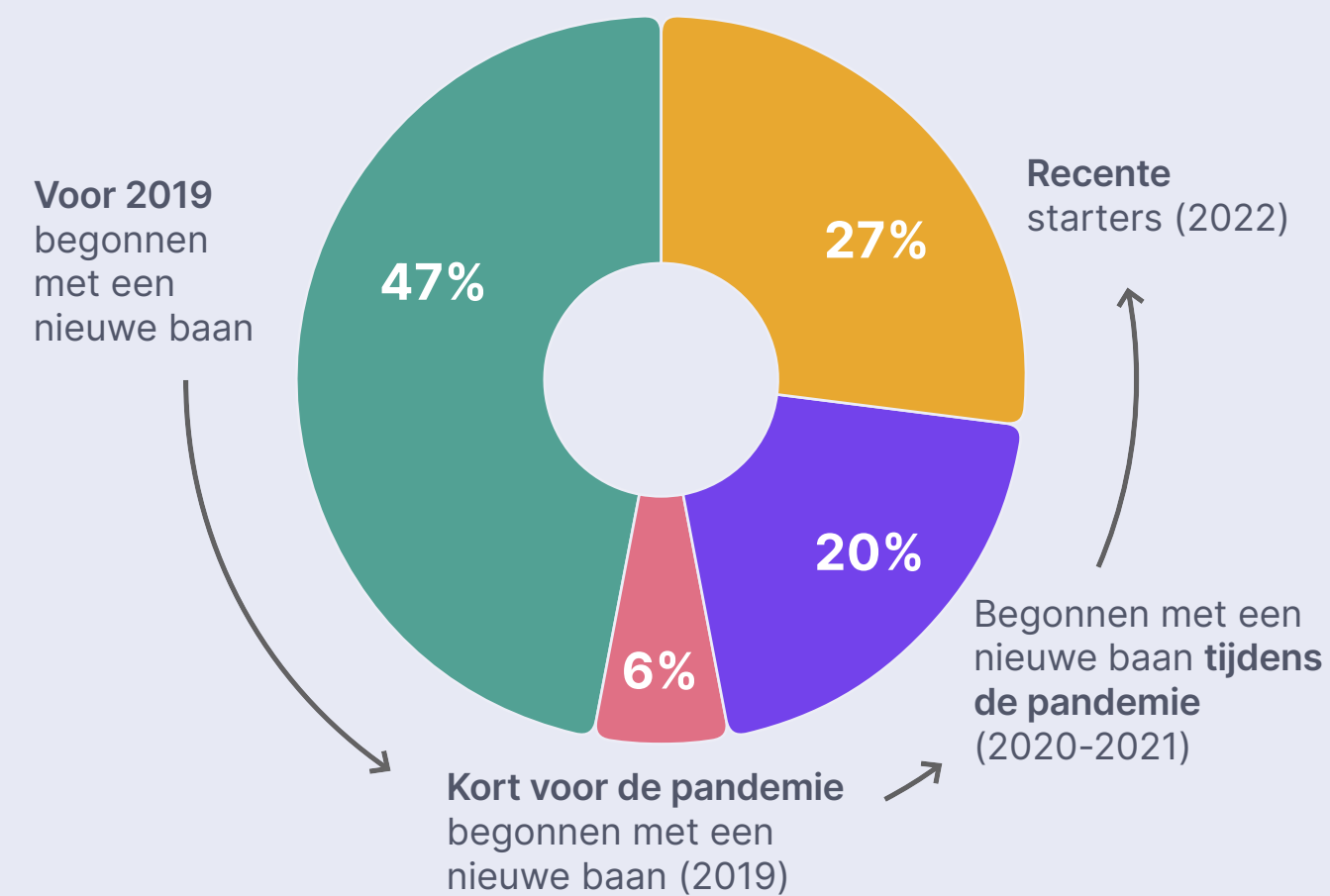
Managementverantwoordelijkheden



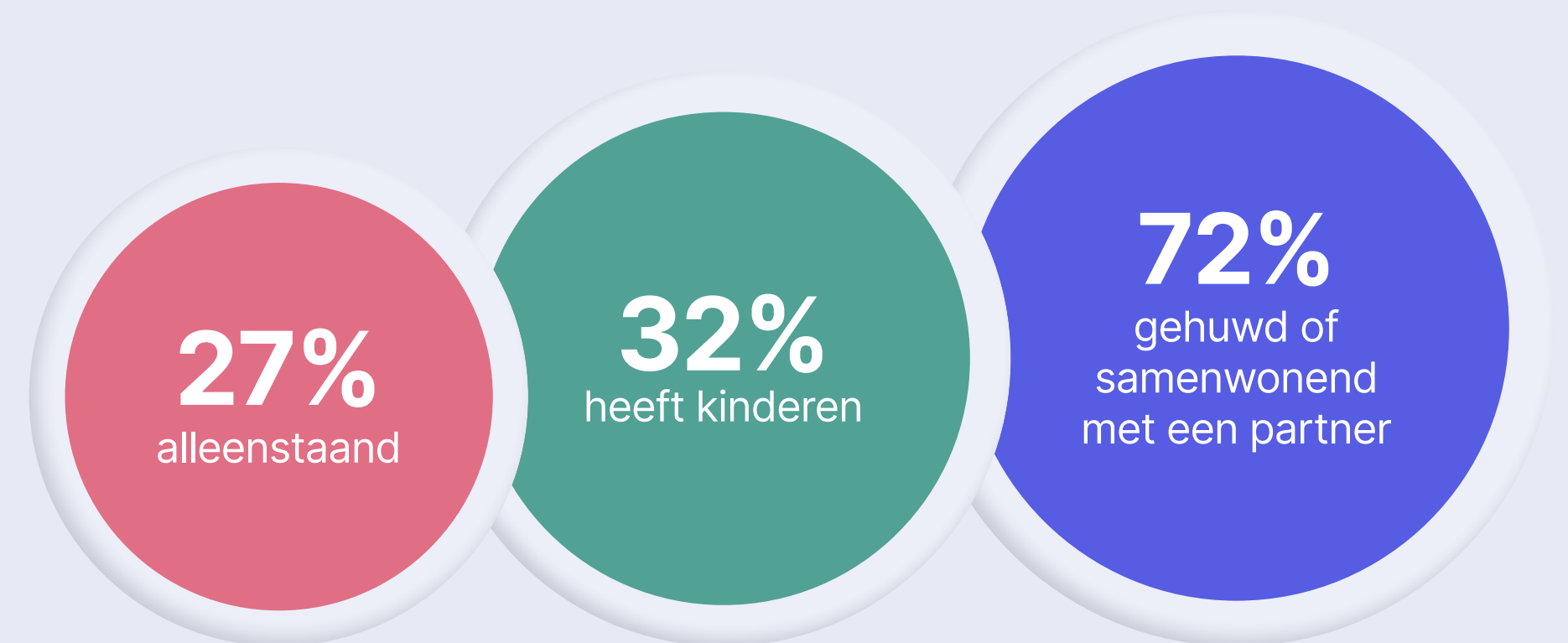
Status werknemer



Dienstverband



Relatie en demografische gegevens



De belangrijkste conclusies

Ons uitgebreide **Talent Trends 2023** onderzoek gaat over een belangrijk, bepalend moment voor ons allemaal. Het toont categorisch aan dat de Onzichtbare Revolutie er één is van:



Een complete culturele
revolutie op de werkplek

waarbij de talent/waardeverhouding
permanent gereset werd



Een complete verschuiving
in de machtsdynamiek

waarbij talent nu de touwtjes
stevig in handen heeft



Focus op wat het
belangrijkst is voor talent

om het juiste concurrentievoordeel
te behalen

Hoe CultureCore onze inzichten kadert

Velen zouden verwachten dat 'Talent Attraction' de kern vormt van alles wat wij als werving- en selectiespecialist doen, maar wat wij geleerd hebben door dit vijf decennia lang te doen is dat een succesvolle werving slechts mogelijk is wanneer er voldoende rekening wordt gehouden met een paar cruciale, fundamentele punten.

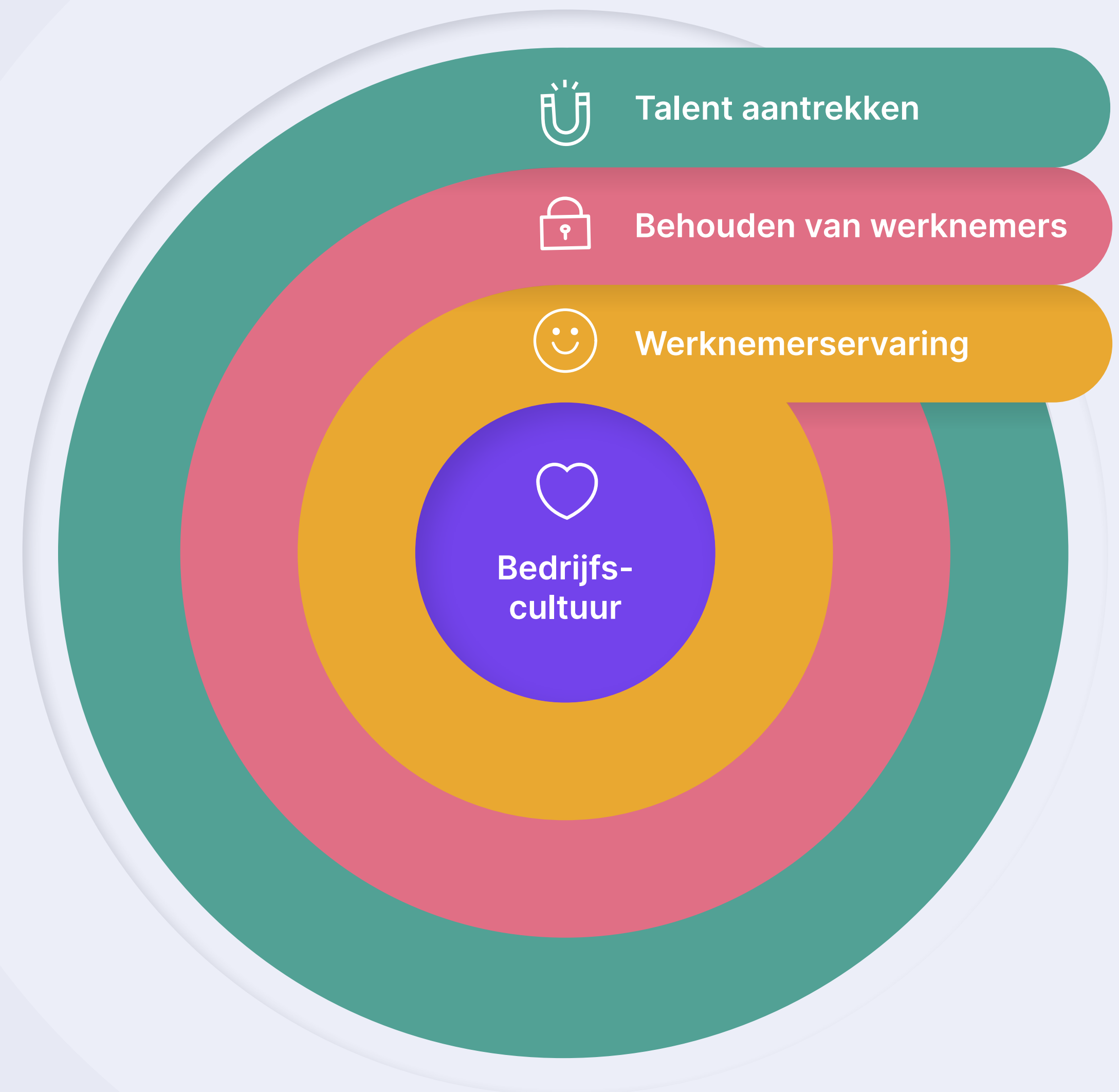
Deze lessen hebben ons ertoe gebracht om ons CultureCore talentstrategie-model te creëren, dat de bedrijfscultuur centraal stelt bij alles wat je doet. Het kan misschien eenvoudig lijken, maar het duurt jaren om dit te verfijnen en nóg langer om dit toe te passen in de dagelijkse praktijk.

Zodra je bedrijfscultuur gedefinieerd is (denk eraan: mensen bepalen de cultuur van een bedrijf veel meer dan het bedrijf zelf), wordt deze vervolgens tot leven gebracht in de werknemerservaring die de onderneming elke dag beleeft. Als een sterke cultuur en een authentieke ervaring worden gecreëerd, dan blijven mensen. Wanneer dit consequent toegepast wordt, creëert dit uiteindelijk een sterke reputatie voor het 'talentmerk' van je onderneming, met een waarde propositie voor de werknemer waar potentiële werknemers niet enkel in geloven, maar waar ze ook enthousiast over kunnen worden.

Hoe gaan we CultureCore gebruiken om de Onzichtbare Revolutie en de impact ervan te begrijpen?

- Als eerste schetsen we een beeld van hoe de markt er op dit ogenblik uitziet: wat is de realiteit op het vlak van personeelsverloop?
- Daarna verduidelijken we de culturele reden achter deze enorme verschuiving op de talentmarkt.
- Tot slot bekijken we hoe we onze inzichten kunnen toepassen om de werknemerservaring te optimaliseren met behulp van drie cruciale componenten.

Ons CompanyCore framework



Een revolutionaire transformatie

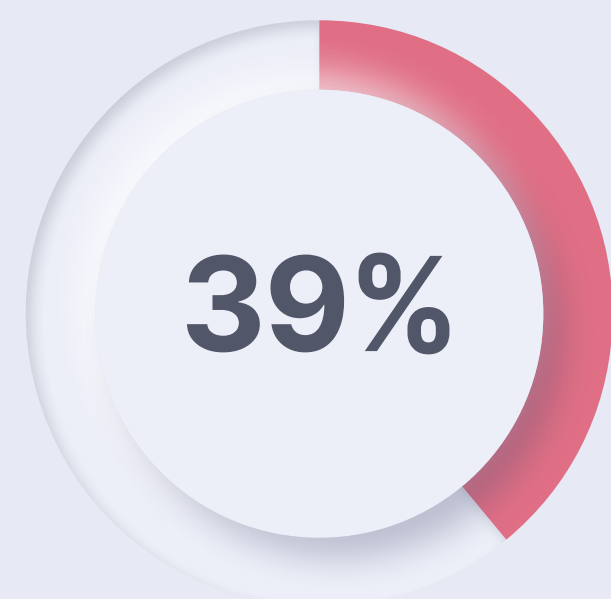
De Onzichtbare Revolutie begon met een grote verschuiving op het gebied van loyaliteit.

76% van alle werknemers staat open voor nieuwe kansen

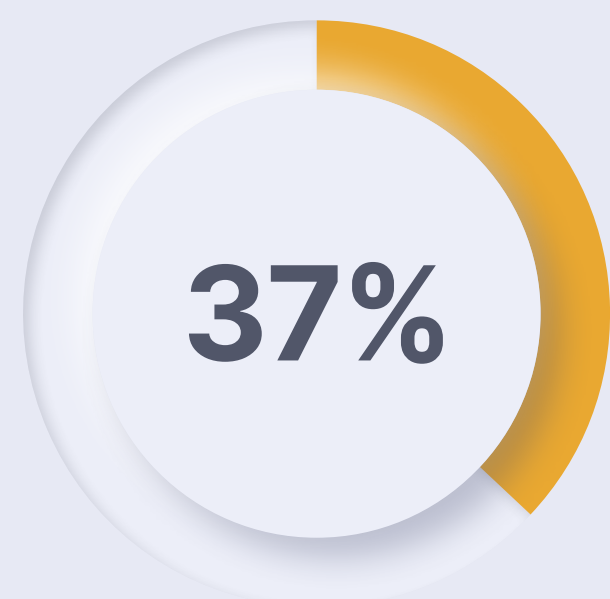


De talentmarkt is overal in beweging.

Dit betekent dat bedrijven er slechts op kunnen vertrouwen dat **2 op de 10 mensen** in hun huidige personeelsbestand blijven dit jaar

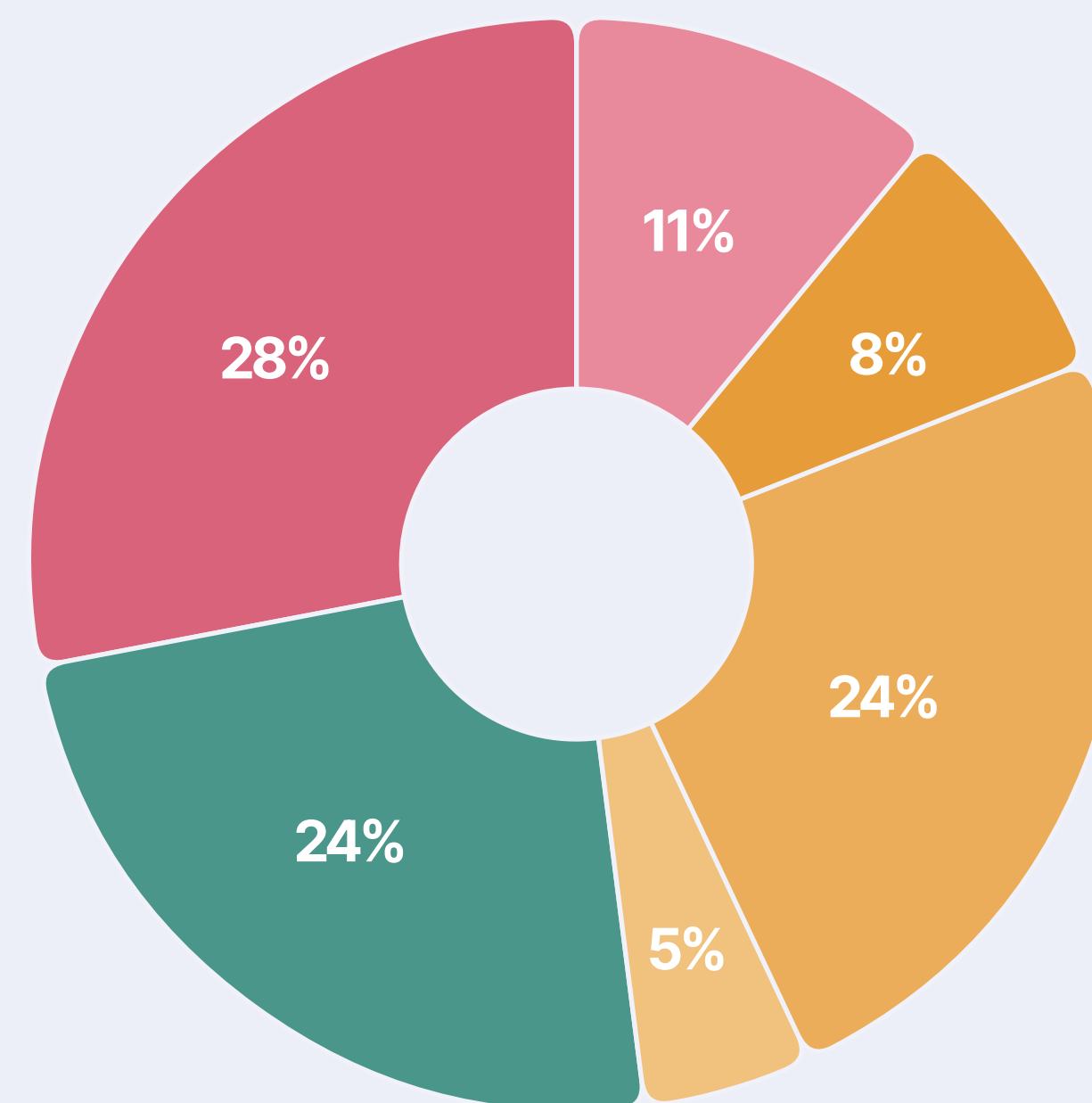


is "actief op zoek naar een baan". Hiermee bedoelen we dat ze nu op zoek zijn, of van plan zijn om dit in de komende 6 maanden te doen.



twijfelt om op zoek te gaan naar een nieuwe baan.

Status als werkzoekende:



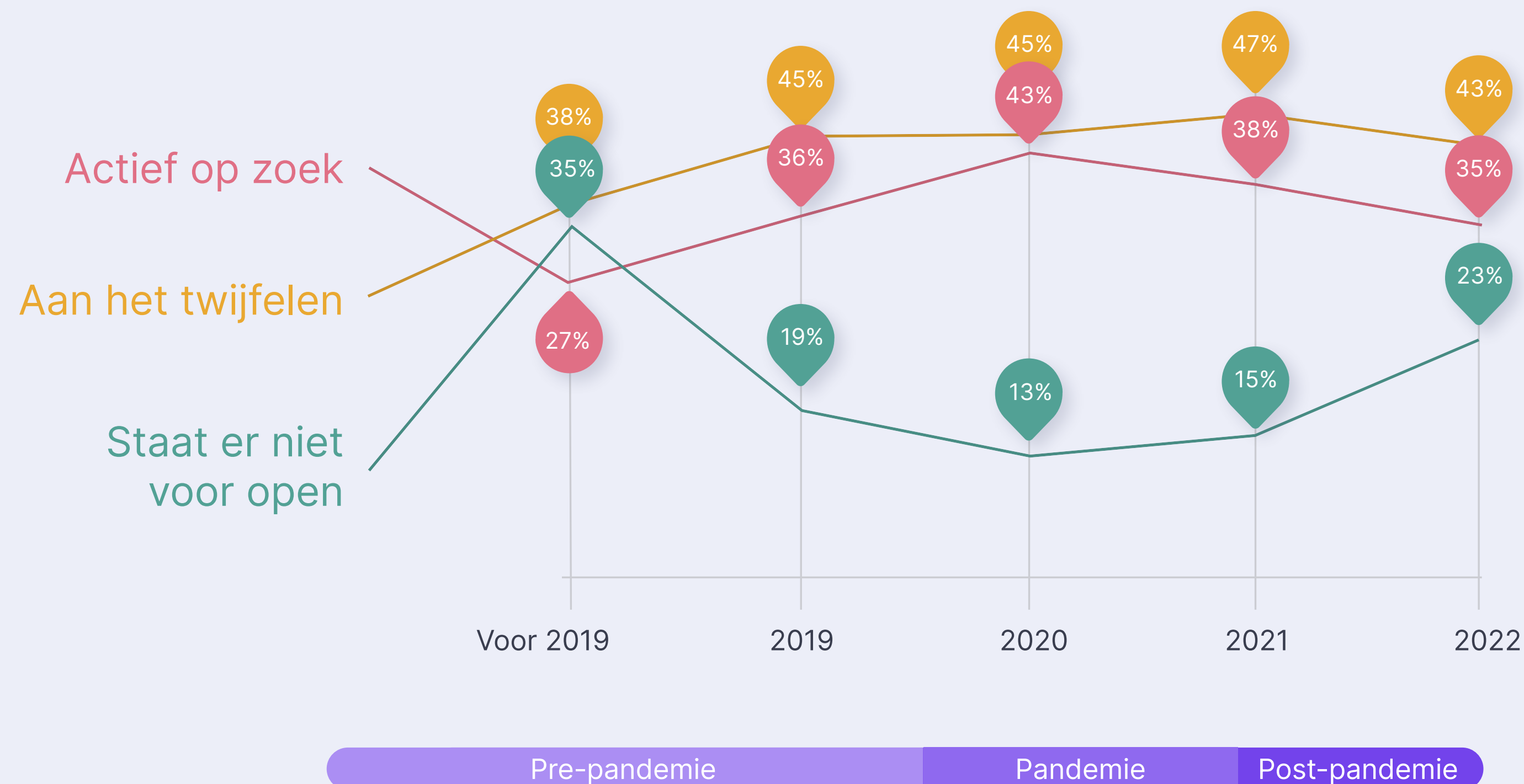
- Momenteel op zoek naar een nieuwe baan
- Is van plan om binnen de komende 6 maanden op zoek te gaan naar een nieuwe baan
- Zou veranderen voor de juiste baan
- Is op dit ogenblik niet op zoek naar een functie, maar sluit dit ook niet uit
- Wacht eerst af om te zien wat er met de economie zal gebeuren alvorens een beslissing te nemen
- Staat niet open voor nieuwe functies

Deze opschudding op de talentmarkt is niet afhankelijk van de duur van het dienstverband

Mensen staan open voor nieuwe mogelijkheden op vergelijkbare niveaus, ongeacht wanneer ze gestart zijn met hun huidige baan.

Aangezien meer dan een derde van de “actieve werkzoekenden” pas heel recent met zijn/haar baan begon, bv. in 2022, is er duidelijk een transformatie aan de gang op de talentmarkt.

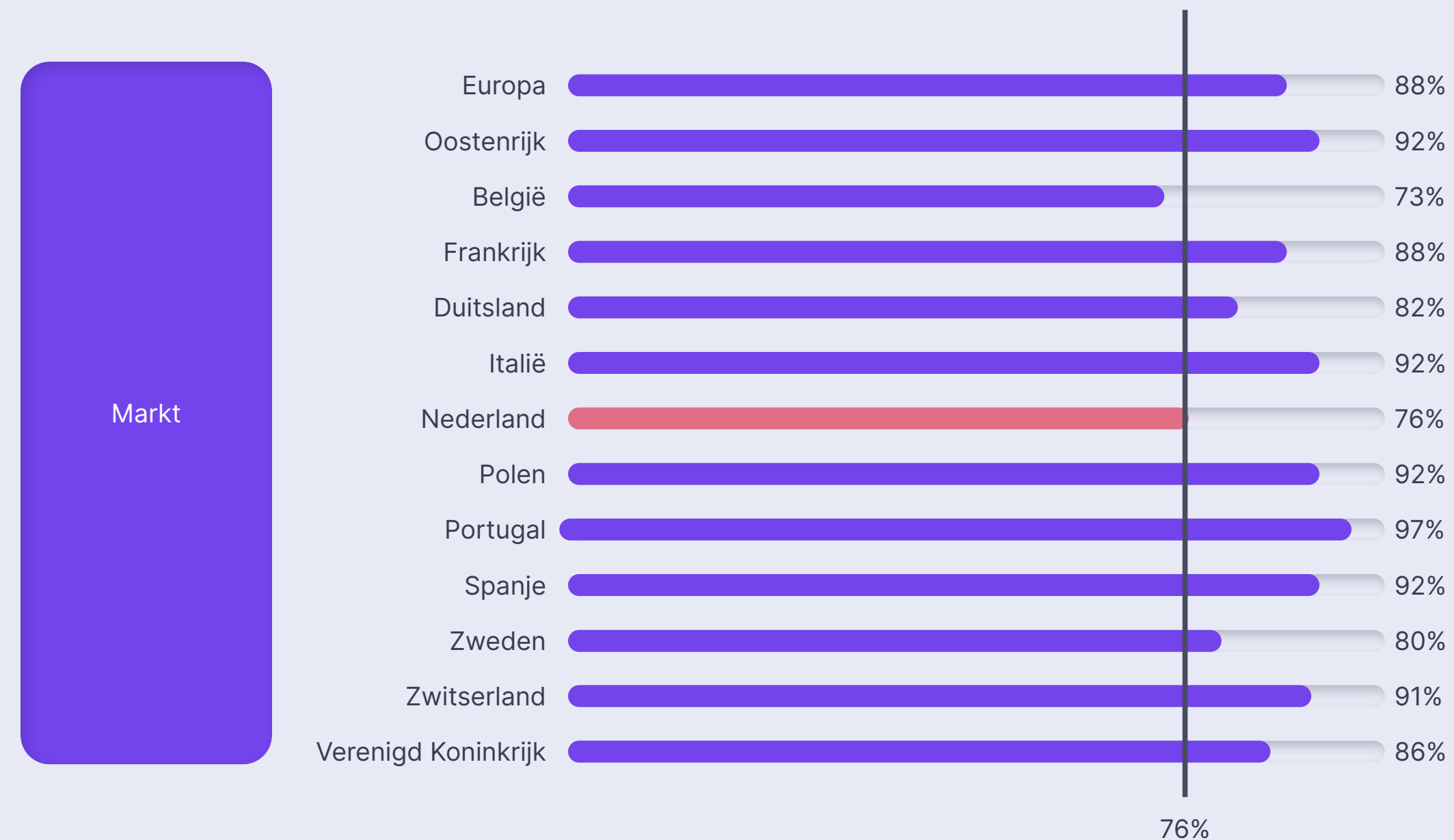
Werkssituatie, gerangschikt op wanneer mensen het laatst van functie veranderd zijn:



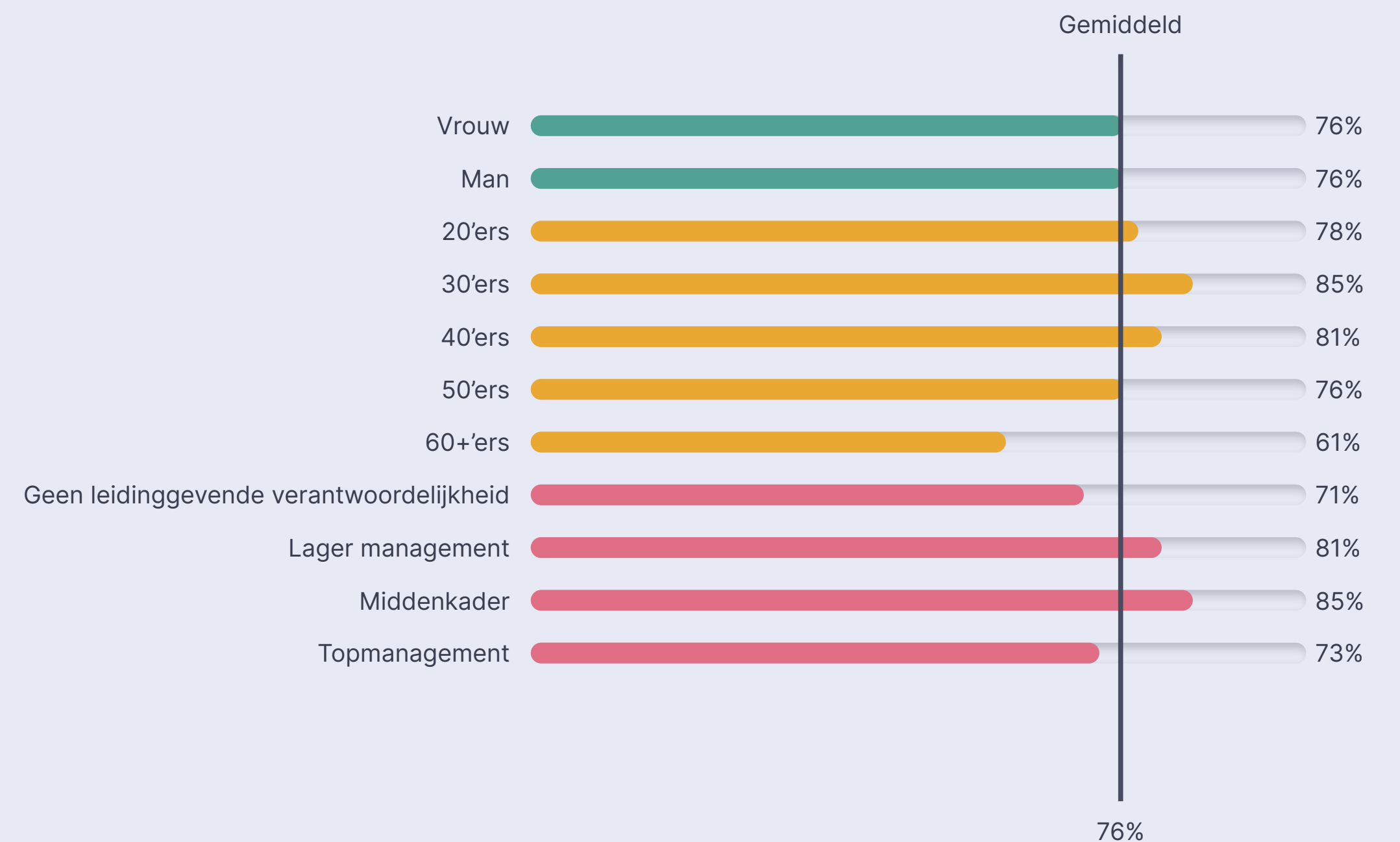
Dit is geen geïsoleerde gebeurtenis, maar een universele beweging

Wanneer we inzoomen op de 76% van de mensen die openstaan voor een nieuwe baan, zien we dezelfde mate van openheid over verschillende segmenten heen:

Talent dat openstaat voor nieuwe mogelijkheden in 2023



- Geslacht
- Leeftijd
- Senioriteit



Loyaliteit heeft zijn glans verloren



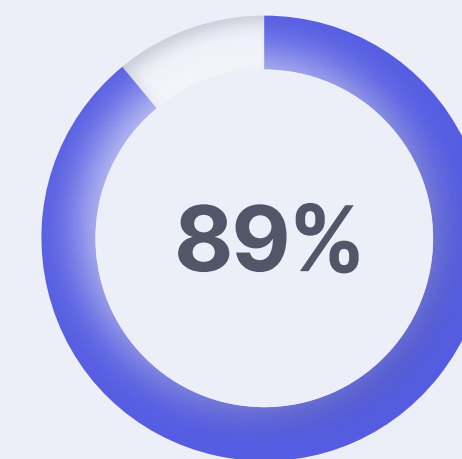
mensen die het afgelopen jaar gestart zijn in een nieuwe baan staan open voor nieuwe kansen



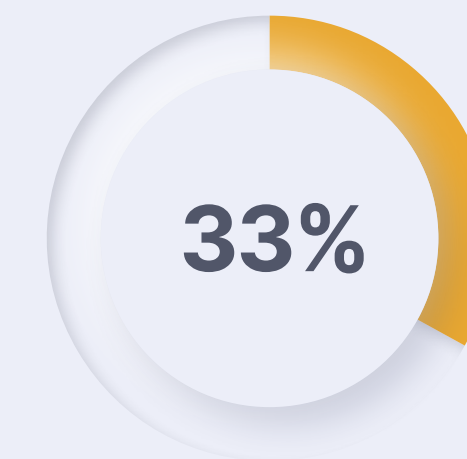
mensen is van functie veranderd sinds het begin van de pandemie



mensen is nu op zoek naar een nieuwe baan



van de mensen met een tijdelijk contract is van functie veranderd sinds de pandemie



van de mensen met een vaste baan is van functie veranderd sinds het begin van de pandemie

De cultuur van een langdurig dienstverband bij één bedrijf is een achterhaald concept aan het worden. Mensen staan steeds meer open om nieuwe mogelijkheden te ontdekken en jobhoppen is nu de norm geworden.

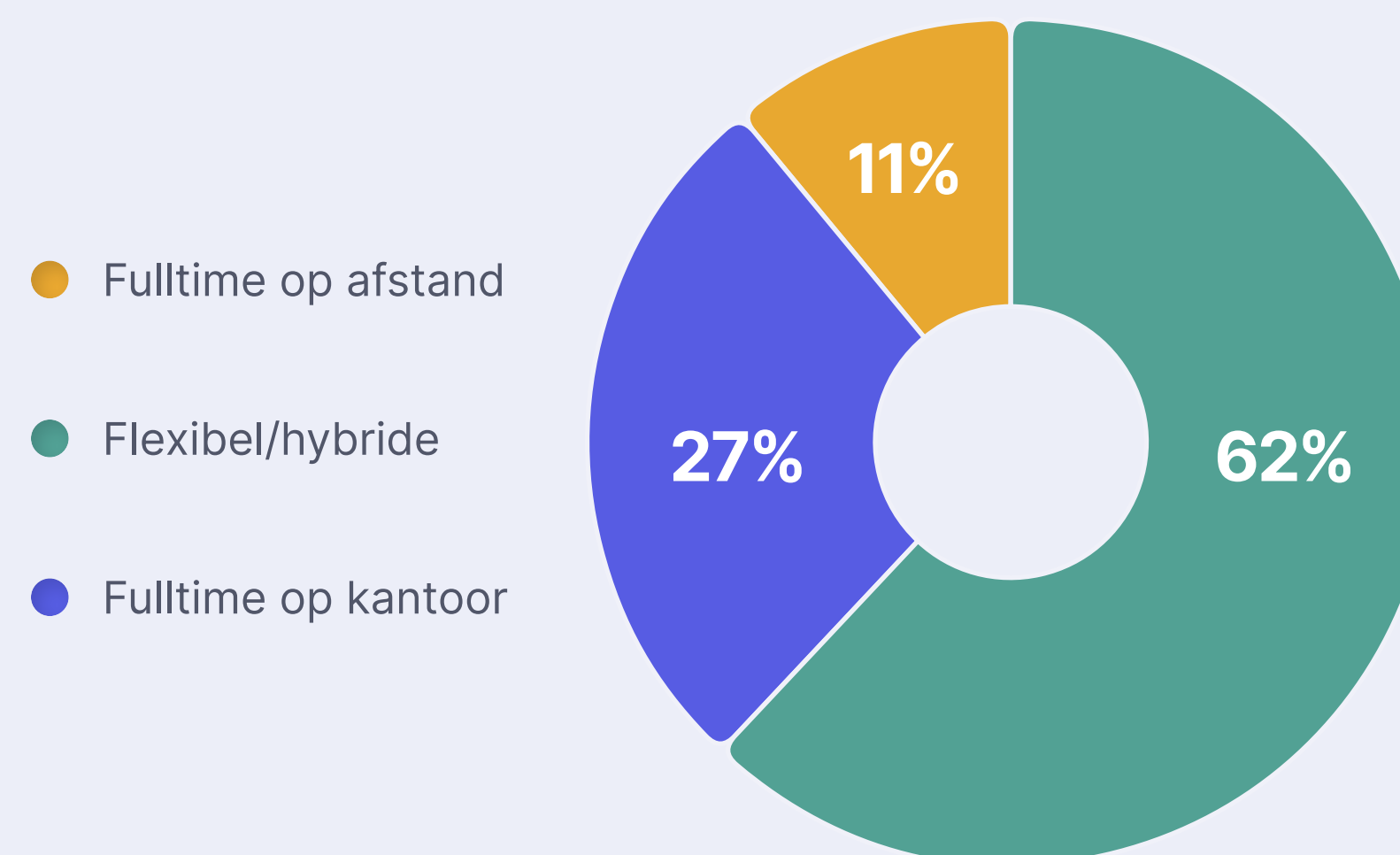
Het zal een grotere uitdaging worden voor werkgevers om toptalent te behouden, vanwege factoren die invloed uitoefenen op de werkgelegenheid. Deze delen we op de volgende pagina's, samen met enkele zeer confronterende, op gegevens gebaseerde inzichten die een heroverweging van de talentstrategie zullen vragen op veel fronten.

Informatie stimuleert de mobiliteit van talent

Talent heeft twee krachtige voordelen binnen handbereik:

- Het is veel eenvoudiger om onmiddellijk geïnformeerd te worden over baanmogelijkheden door appmeldingen, e-mailwaarschuwingen, berichten apps, enz.
- Nu er meer functies zijn waarin hybride gewerkt wordt, is het ook eenvoudiger voor mensen om een baan te zoeken en benaderd te worden door recruiters, terwijl ze hun taken uitvoeren vanuit de privacy van hun huis.

Huidige werkplekregeling:



Nu flexibel en hybride werken gebruikelijker geworden is voor de meeste mensen, kunnen zelfs de minst actieve werkzoekenden kansen grijpen wanneer die zich voordoet, een belangrijke nieuwe realiteit die de mobiliteit op de arbeidsmarkt zal blijven stimuleren.

Kandidaten zitten in de driver's seat

De kandidaat zit in de driver's seat, dat zaten ze al eventjes, maar dat was altijd conjunctureel. We gaan nu zien dat zelfs bij een lage conjunctuur de kandidaten in de driving seat zitten vanwege allerlei maatschappelijke en demografische invloeden onder andere de vergrijzing, maar ook de enorme verhoging van zelfstandigheid in de beroepsbevolking van mensen die het ondernemerschap gaan combineren met werken.

Joost Fortuin

Senior Managing Director, PageGroup

The Great Resignation is nooit gestopt

Aan het begin van 2021 bereikten gesprekken over het “The Great Resignation” een hoogtepunt: het zou een jaar worden dat gedomineerd werd door ongeziene niveaus van talentbewegingen.

In het derde kwartaal van 2021 werd gezegd dat het ergste achter de rug was.

Onze gegevens vertellen echter een ander verhaal.

Onze collectieve focus op de laatste krantenkoppen maskeerde een veel omvangrijker beeld, dat zich uitstrekt over een langere periode. Hoewel het ontslagpercentage meer toenam dan gebruikelijk was voor, tijdens en na de periode die aangeduid werd als The Great Resignation, zagen we dit aantal verdrievoudigden in 2022 (toen dit volgens de meesten gestabiliseerd zou moeten zijn).

En nu dit jaar 39% van de beroepsbevolking “actief werkzoekend” is, in combinatie met een toenemende volatiliteit van de Europese economie, verwachten we dat dit getal zal blijven stijgen in 2023.

Het aantal mensen dat ontslag neemt daalt niet

% mensen dat in dit jaar gestart is met een nieuwe baan (per jaar)



The Great Resignation is here to stay – change is the new status quo

The Great Resignation is here to stay. Daarom is het van belang dat je een ander HR-beleid gaat toepassen. Je kunt het niet stoppen, maar hoe ga je ermee om? Hoe ga je het uitstellen en hoe kan je erop anticiperen zodat je niet verrast wordt?

Joost Fortuin

Senior Managing Director, PageGroup

Impact van de economie op de zoektocht naar werk

Openstaan voor nieuwe kansen wordt niet getemperd door de verslechterende economische vooruitzichten. Eigenlijk is er een rechtstreeks verband tussen slechte economische prestaties en een groter verlangen om op zoek te gaan naar een nieuwe baan.

Dat betekent dat, in plaats van te reageren met conservatieve voorzichtigheid, de kans groter is dat mensen op zoek zullen gaan naar een nieuwe baan wanneer de economische omgeving verslechtert, d.w.z. 39% van de Nederlandse beroepsbevolking.

% mensen waarvan het waarschijnlijker is dat ze op zoek gaan naar een nieuwe baan als de economie slecht presteert

Een revolutionaire transformatie ●
Totale culturele revolutie ●
De werk/privé-balans ●



De Onzichtbare Revolutie heeft al plaatsgevonden. De dreiging van een groot verloop zal een vast onderdeel zijn van het nieuwe talenttijdperk. De verschuiving is niet alleen het gevolg van de pandemie, maar van een bredere evolutie van de verwachtingen van talent. Talent verwacht niet langer dat het in één functie blijft, maar wel dat de werkgever zijn beloften nakomt waar het erop aankomt. Anders zullen ze niet aarzelen om elders op zoek te gaan.

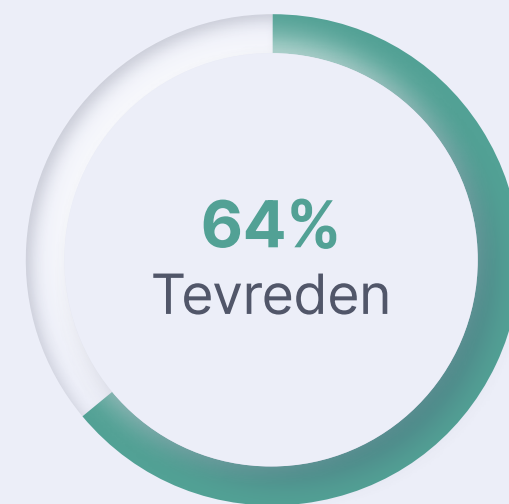
Maar wat was de
aanleiding voor deze
enorme verschuiving?

Totale culturele revolutie

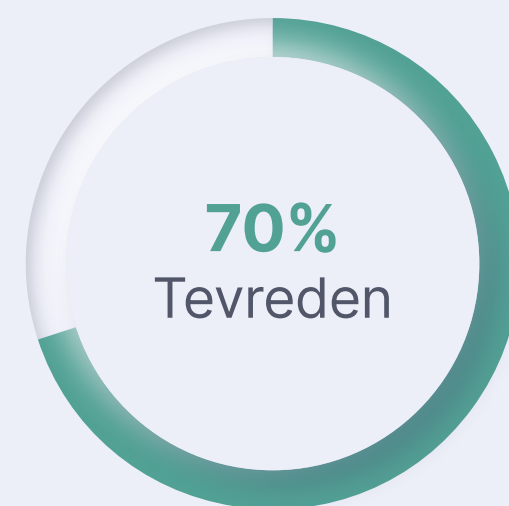
Dieper ingaan op de oorzaak van De Onzichtbare Revolutie.

De grote contradictie: mensen zijn tevreden

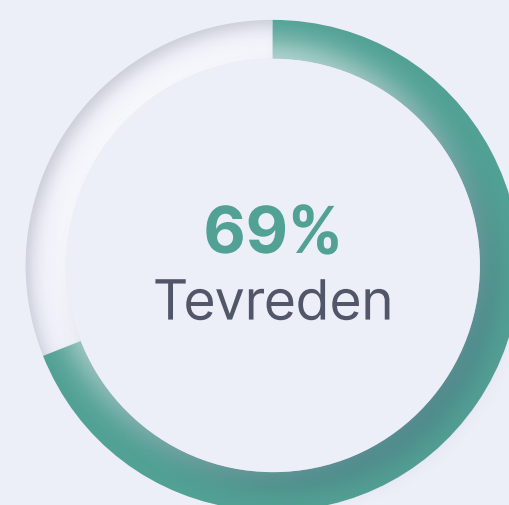
Werktevredenheid:



Tevredenheid over
het salaris:



Tevredenheid over
de werkdruk:



Toch staat slechts 24% niet open voor een nieuwe baan.

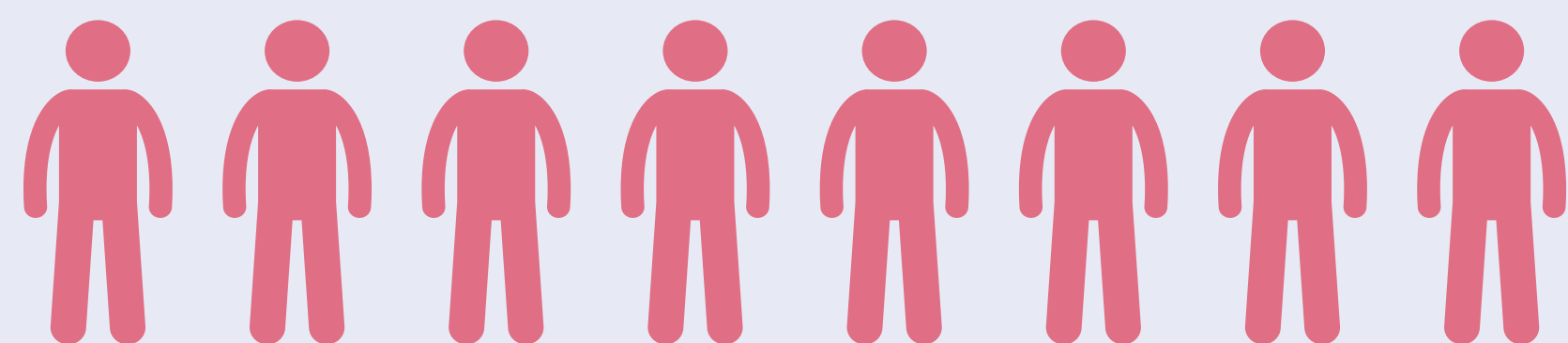
Hoe valt een over het algemeen hoge werktevredenheid te rijmen met een dergelijk hoog personeelsverloop?

Er is iets veel diepers aan de hand met de collectieve psychologie van talent.

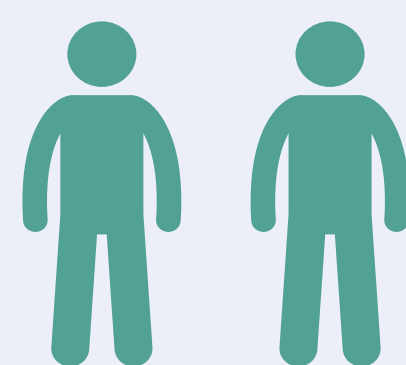
Onze gegevens tonen een fundamentele reset aan van de relatie die mensen hebben met hun baan en de waarde die ze hieraan hechten. En het komt allemaal neer op een nieuw kernfundament: de balans tussen werk en privé.

Werktevredenheid is minder belangrijk omdat succes hebben in een baan geen hoofdprioriteit meer is

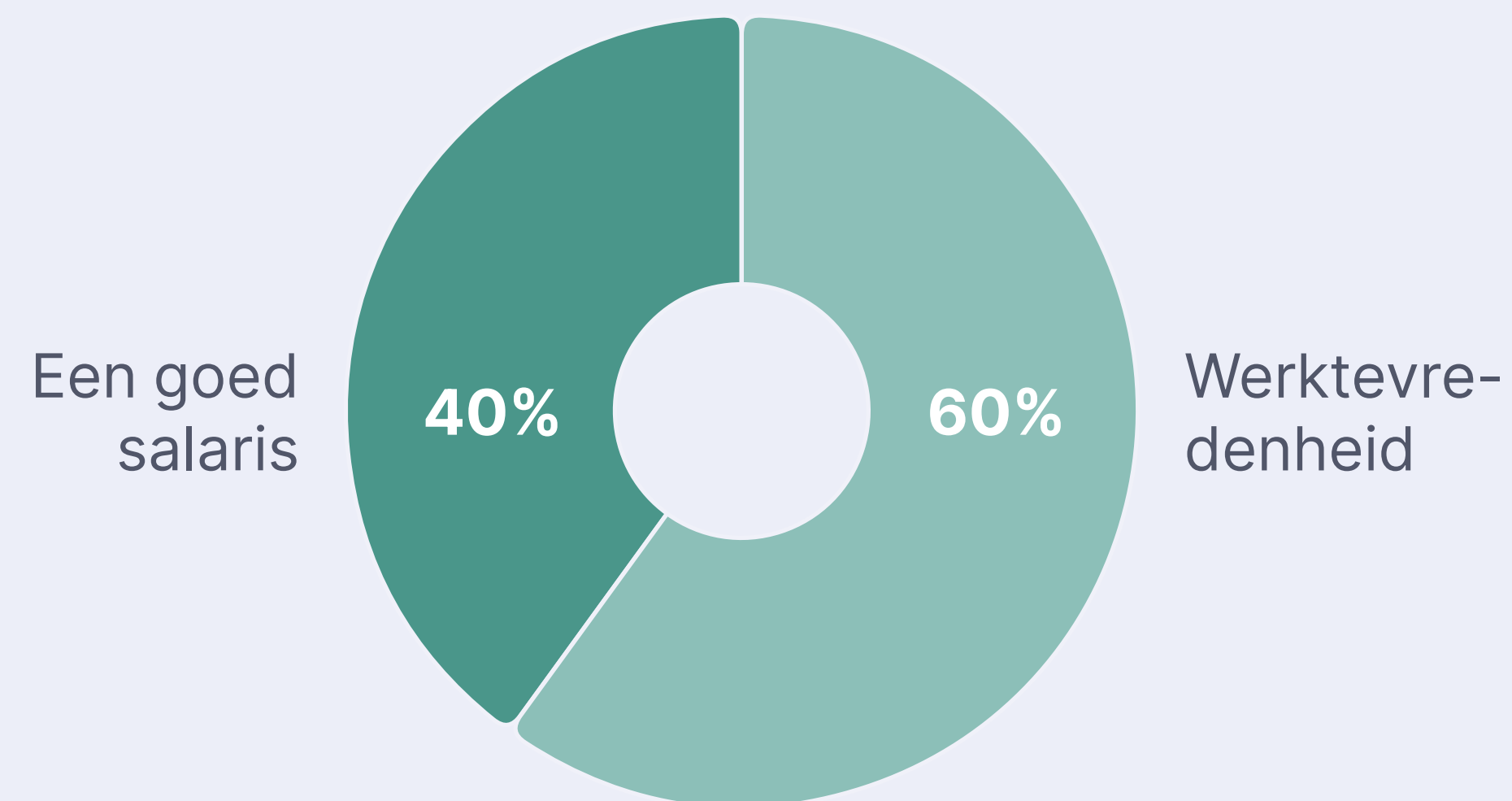
8 op 10 mensen verkiest **mentale gezondheid** en **een goede balans tussen werk en privé**



boven een **succesvolle loopbaan**



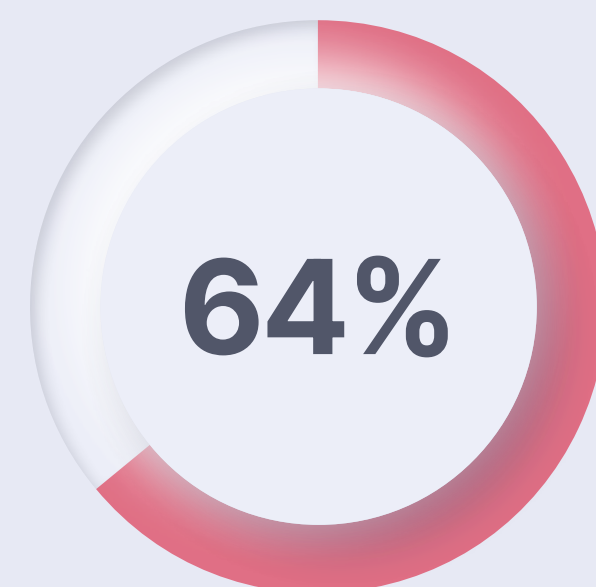
En wanneer we het over een succesvolle loopbaan hebben en wat mensen belangrijk vinden, is er een bijna gelijke verdeling waarbij werktevredenheid het hoogst scoort:



De balans tussen werk en privé fundamenteel herbezien

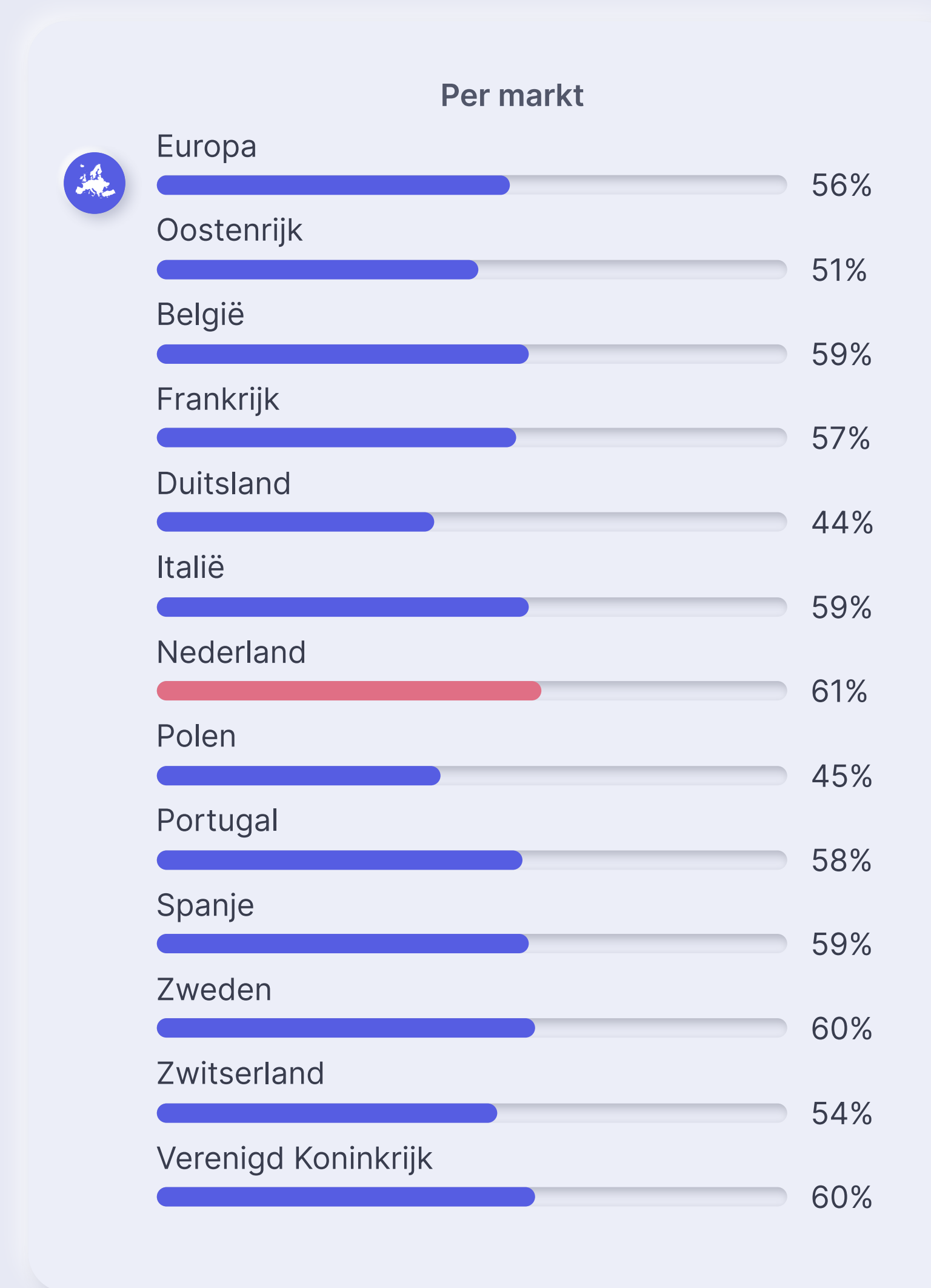
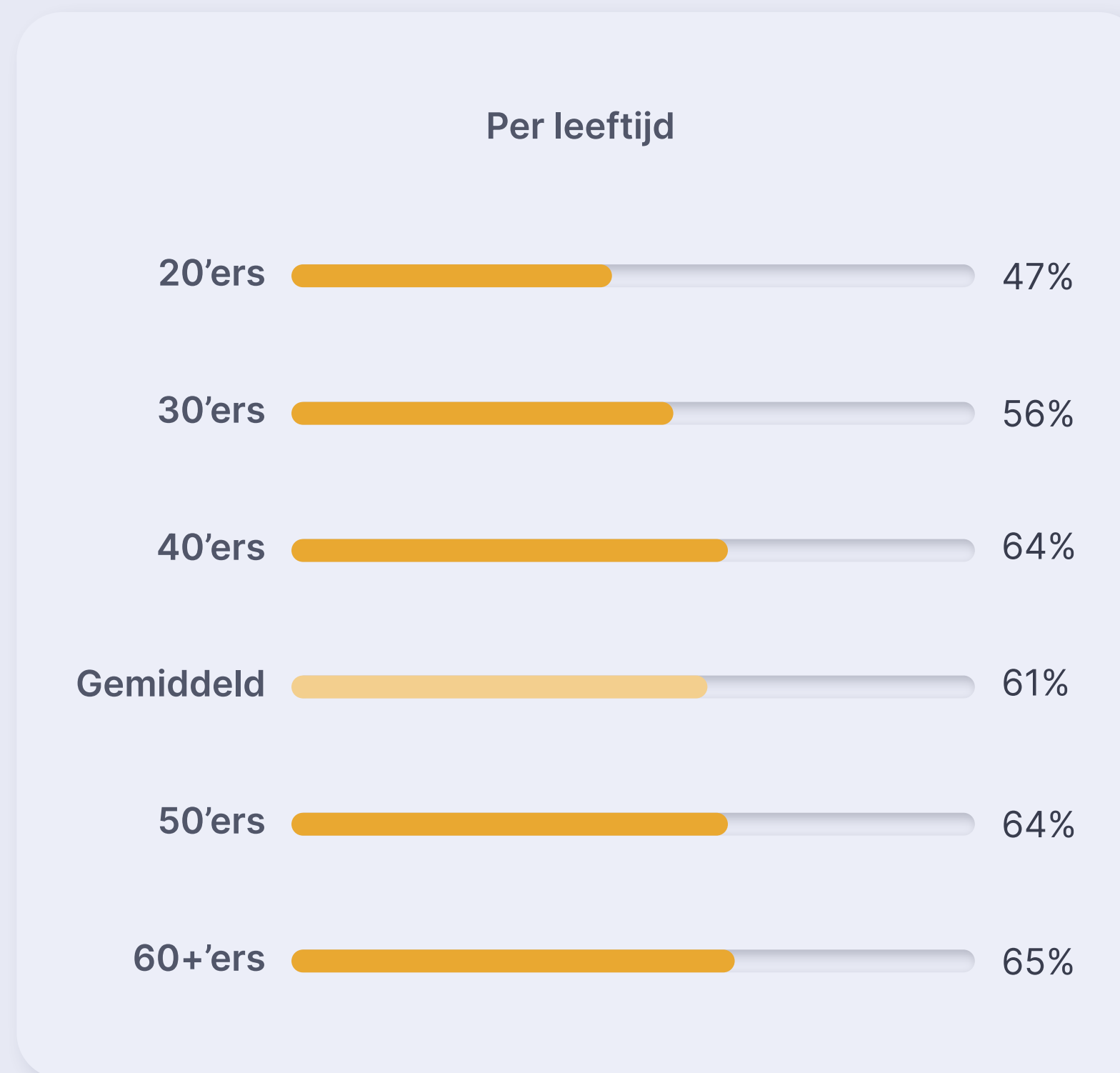
#1

De balans tussen werk en privé oefent de grootste invloed uit op werktevredenheid. Meer nog dan het loon, opleiding en ontwikkeling, gratis lunches, sportschoollidmaatschappen of een ander voordeel.



64% van de mensen is bereid om een promotie te weigeren indien ze van mening zijn dat deze een negatief effect zou hebben op hun welzijn.

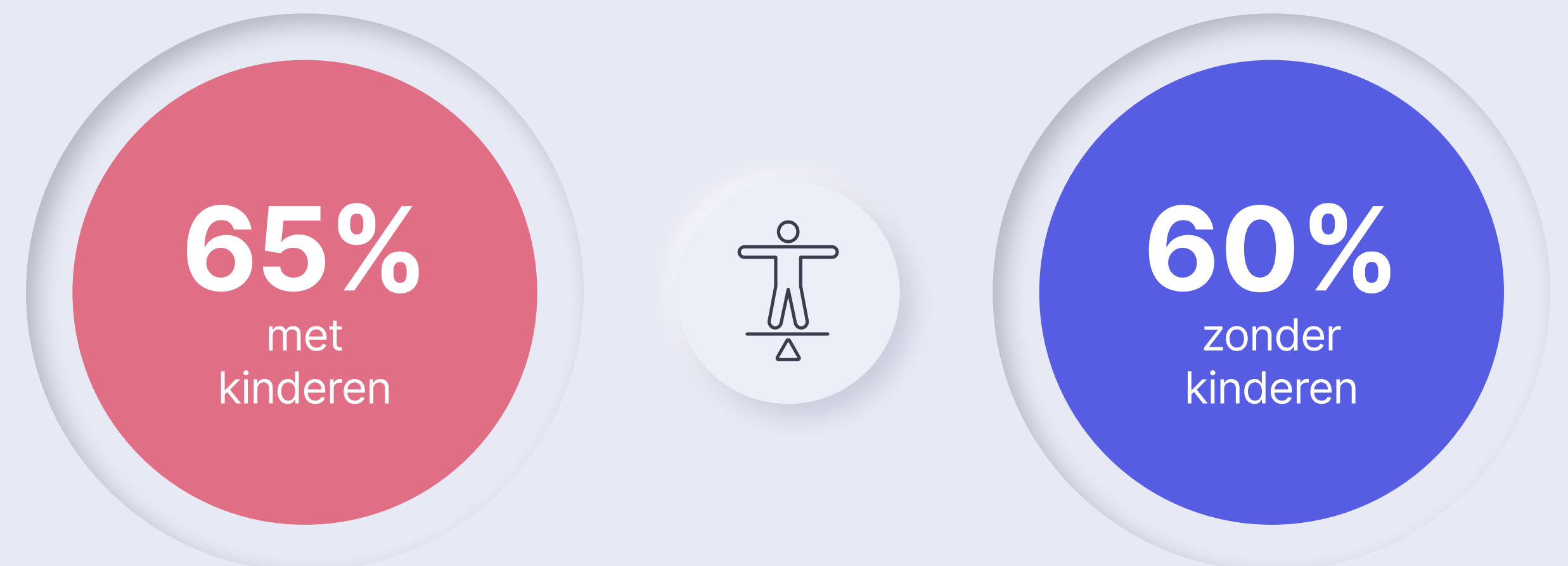
Invloed van de werk/privé-balans op werktevredenheid:



De balans tussen werk en privé is voor iedereen belangrijk

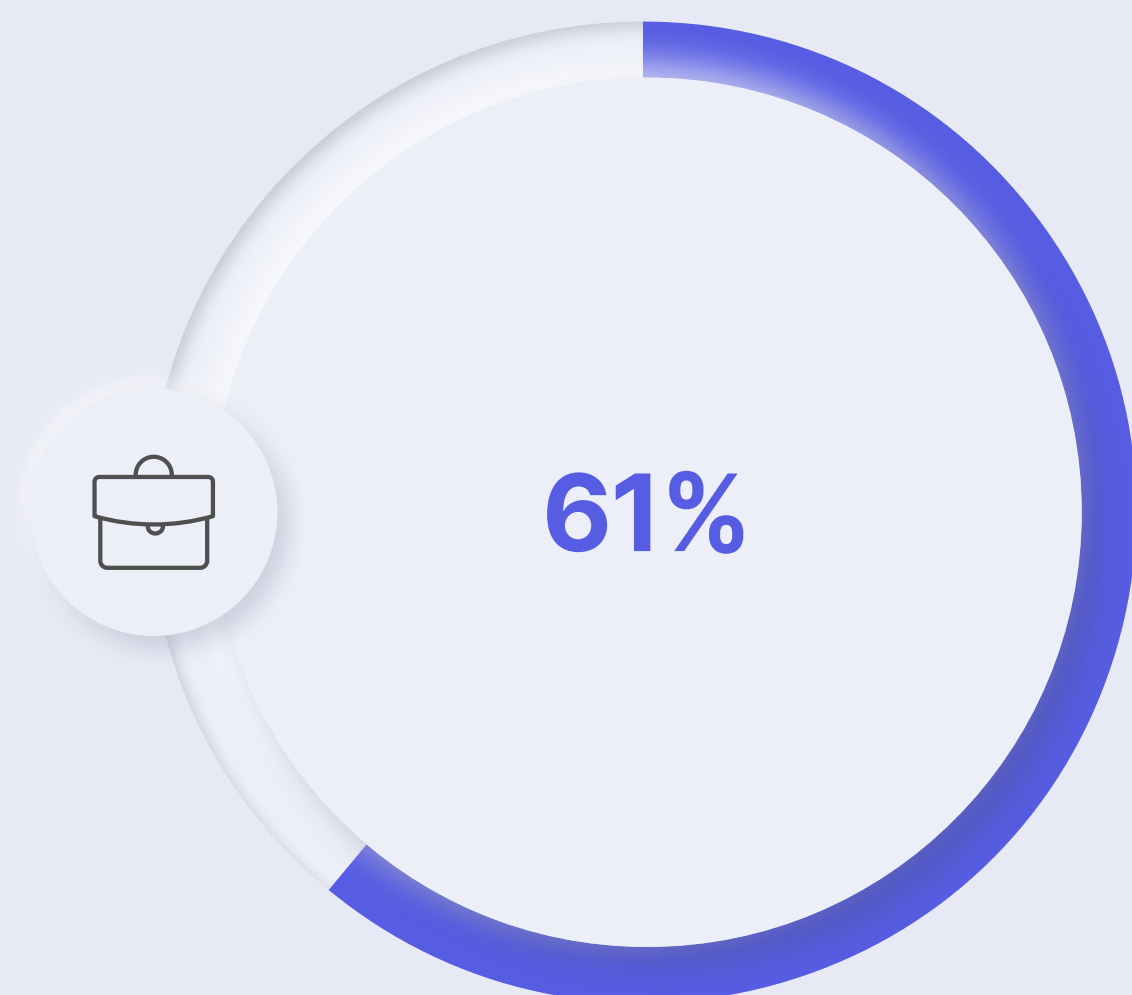
De balans tussen werk en privé is belangrijk voor mensen uit alle bevolkingslagen. Bedenk dat 65% van de ouders aangeven dat de balans tussen werk en privé de grootste invloed uitoefent op de werktevredenheid, terwijl 60% van de mensen zonder kinderen hetzelfde zeggen. Dit is nu een universele behoefte en geen onderscheidend voordeel meer.

Flexibiliteit is een nieuwe basisvereiste, naast het salaris en de loopbaanmogelijkheden. Werkgevers moeten hun denkwijzen over de ervaring van werknemers aanpassen om rekening te houden met deze nieuwe realiteit en de balans tussen werk en privé en het welzijn van werknemers centraal stellen.

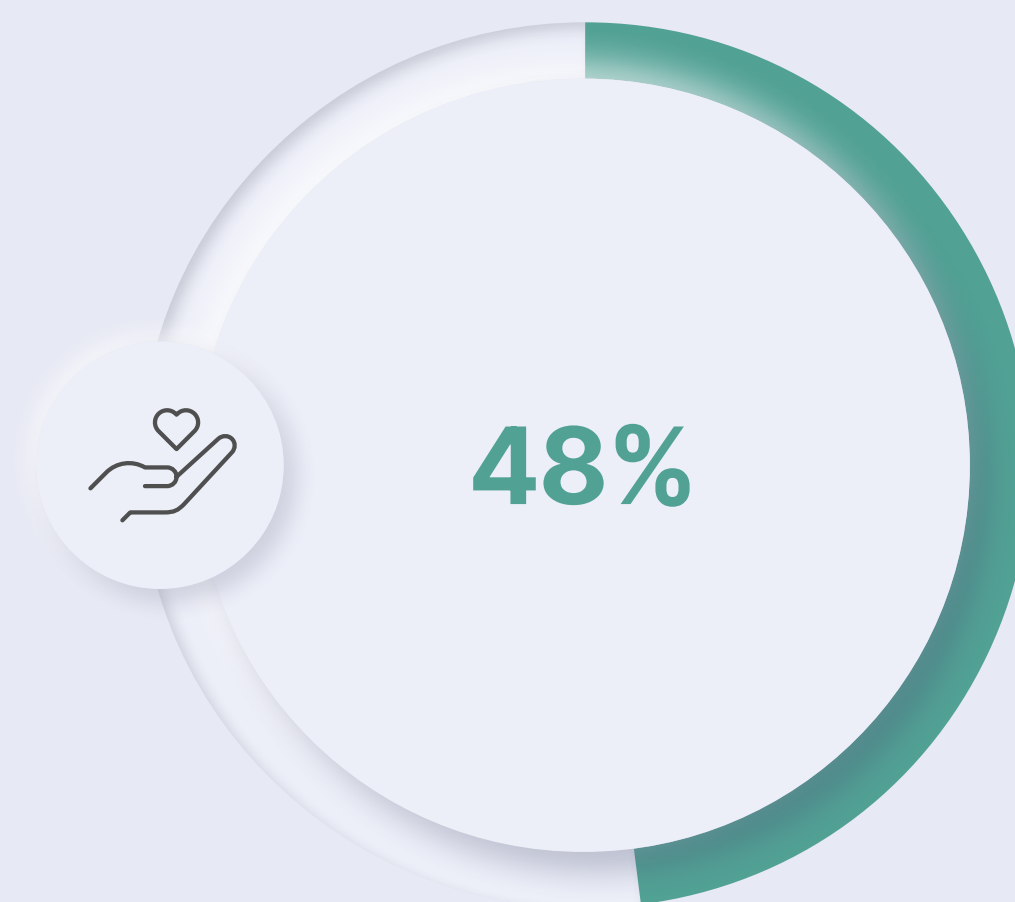


De universele verschuiving die de relatie van mensen met hun werk voor altijd veranderde

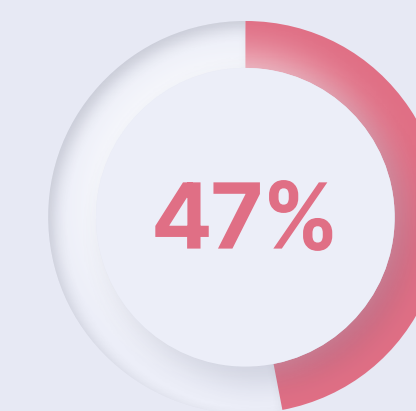
Het onderwerp “balans tussen werk en privé” veranderde van een grotendeels ongrijpbaar en hypothetisch gesprek vóór de pandemie in een zeer plotselinge, reële, dagelijkse ervaring.



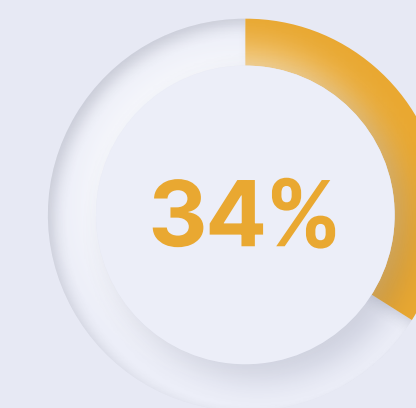
van het Nederlandse talent rangschikte de balans tussen werk en privé op de eerste plaats voor werktevredenheid



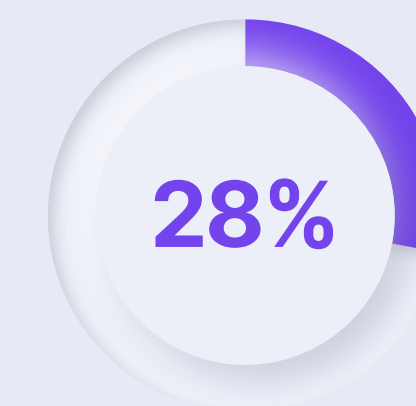
Dankbaarheid, erkenning en waardering



Relaties met collega's



Zorg voor het welzijn en de mentale gezondheid van de werknemers



Hybride/flexibele werkregelingen/-beleid

De toegenomen stress en hervonden vrijheid tijdens de pandemie, heeft de arbeidscultuur voor altijd veranderd.

Werk-privé balans is een hygiënefactor geworden

Het evenwicht tussen werk en privéleven is in Nederland nog belangrijker dan gemiddeld in Europa (61% vs 56%) omdat het hier al veel langer bestaat en het net als salaris een beetje een hygiënefactor is geworden. Als de werk-privé balans niet op orde is, gaan ze een baan niet eens overwegen.

Joost Fortuin

Senior Managing Director, PageGroup

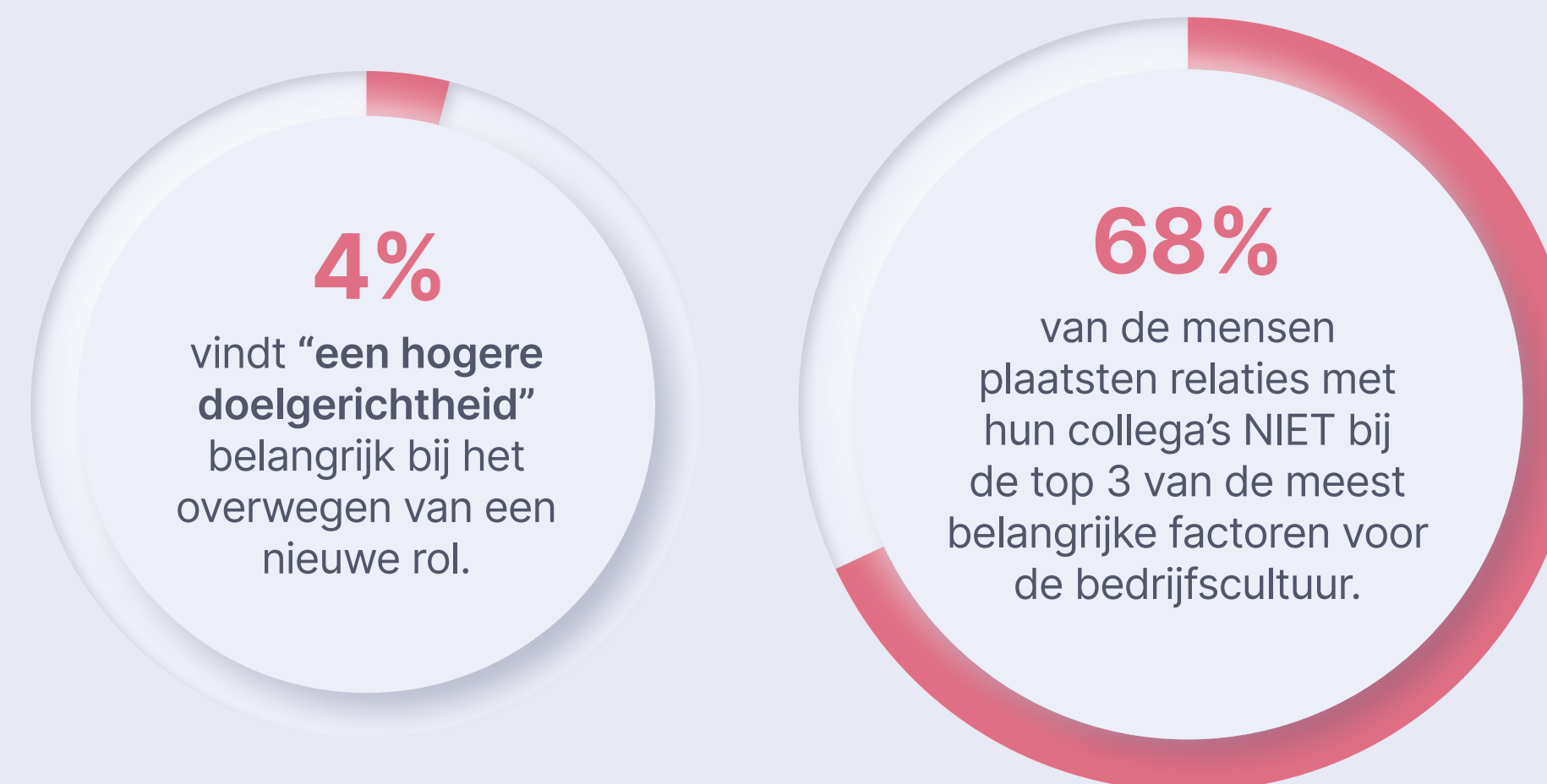
De Onzichtbare Revolutie veroorzaakte een afname van de emotionele voordelen die verbonden zijn aan werk

Vanwege deze reset van de balans tussen werk en privé, is de bedrijfscultuur veranderd, en dat was niet de keuze van de bedrijven.

Meer mensen zijn een transactionele benadering van werk gaan hanteren. Ze zien hun baan als een middel om hun doel te bereiken en niet als een bron van persoonlijke ontwikkeling. De emotionele voordelen van passie, verbondenheid en doelgerichtheid, die velen uit hun werk haalden, vervangen ze met beter passende alternatieven uit hun echte leven, zoals familie, vrienden en gemeenschappen.

Deze reset in de balans tussen werk en privé heeft aanzienlijke gevolgen. Omdat de emotionele waarde van een baan sterk afgenomen is, wordt iemands baan nu steeds meer vereenvoudigd tot de kern: een transactie van hun tijd en expertise voor een eerlijke vergoeding.

Het wordt voor bedrijven een enorme uitdaging om toptalent aan te trekken en te behouden door de waarde van het pakket dat aan talent wordt geboden te verhogen met niet-financiële alternatieven



Salaris is de:

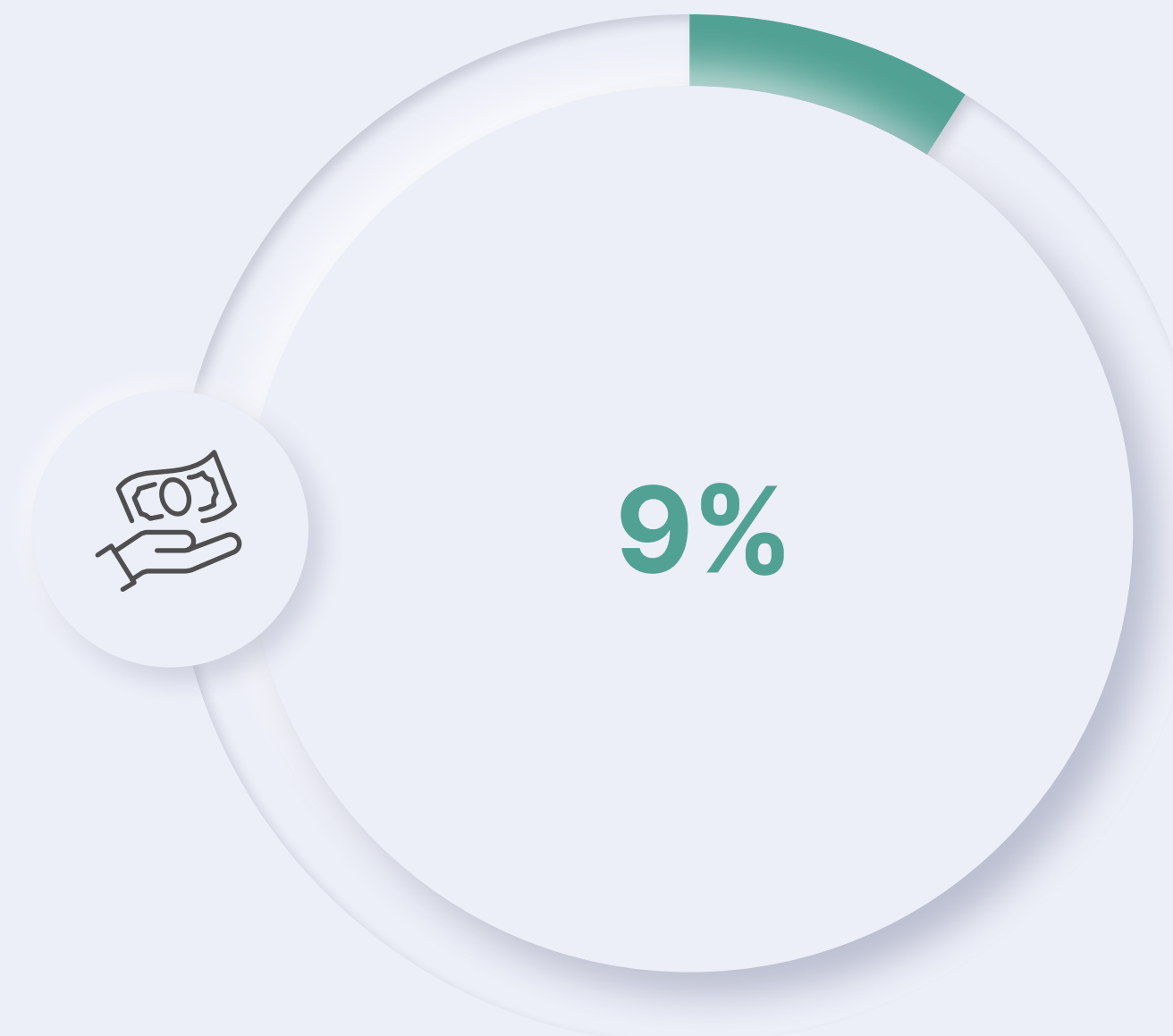
- #1 factor bij nemen van ontslag
- Belangrijkste reden om een nieuwe functie aan te nemen
- Belangrijkste punt in een vacature
- Grootste wervingsuitdaging

Slechts weinig mensen zullen blijven zonder beter betaald te worden

Nu mensen in staat zijn om hun eigen waarde op de eerste plaats te zetten, geven ze er de voorkeur aan om ergens anders een betere deal te krijgen dan om opslag te vragen. Niet alleen omdat de balans tussen werk en privé meer tastbaar is dan ooit tevoren, maar vooral omdat mensen nu hun baan op een consistente manier en met een duidelijke waardeverhouding evalueren: **Salaris + Flexibiliteit + Doorgroei-mogelijkheden.**

Het is nu volledig aan werkgevers om deze basisprincipes goed te regelen en een overtuigende werknemerservaring te creëren.

Slechts



van de werknemers heeft hun bedrijf om **een loonsverhoging** gevraagd in 2022.

Wat is belangrijk voor talent om een beslissing te nemen over een volgende functie?

Onze Talent Attraction index (zie rechts) toont de relatieve kracht en invloed die verschillende factoren hebben op het motiveren van talent om over te stappen naar een nieuw bedrijf.

Het uitgangspunt van deze index is dat door een van deze vele factoren te stimuleren, een bedrijf meer kans heeft om tot een voorstel te komen dat nieuw talent aantrekt. Natuurlijk is ook het omgekeerde waar: negeer invloedrijke factoren en andere bedrijven zouden het talent wel eens bij je weg kunnen komen halen.

Het is duidelijk dat er **3 belangrijke factoren** zijn die het meest invloed uitoefenen en bedrijven moeten deze goed incorporeren in hun talentstrategie. Hoewel kantoorlocatie als een top 3 prioriteit voor talent naar voren kwam, hebben we ervoor gekozen ons advies te richten op salaris, flexibiliteit en loopbaanontwikkeling als gebieden waarop werkgevers een meer holistische invloed kunnen uitoefenen voor hun personeel.

Talent Attraction Index:

De relatieve kracht van de motiverende factoren die het meest aantrekkelijk zijn voor talent



De balans tussen werk en privé

Omgaan met De Onzichtbare Revolutie door drie cruciale factoren te optimaliseren.

Hoe een bedrijf omgaat met de “balans tussen werk en privé” bepaalt hoe goed het gedijt of overleeft in De Onzichtbare Revolutie.

Hoewel de pandemie gezorgd heeft voor een focus op “flexibiliteit” als belangrijke factor voor het behoud en de werving van talent, zijn vergoeding en doorgroeimogelijkheden twee van de meest traditionele pijlers van de talenstrategie. We weten allemaal dat salaris en loopbaanplanning belangrijk zijn. Wat echter veranderd is, is de manier waarop talent hierover denkt. De Onzichtbare Revolutie heeft gezorgd voor een veel sterkere pool van talent die een meer wederzijds voordelige relatie met hun werkgever eist.

Dit komt neer op een eenvoudige ruil: “wat ik krijg” versus “wat ik geef”.

Transactioneel. Eenvoudig. Duidelijk. Meetbaar.

Dit is niet gewoon kiezen voor het ene of het andere, dit zijn verplichte basics die werkgevers gelijktijdig moeten aanpakken. Het doel is om de werkgever/werknemer-relatie op een authentieke wijze te herevalueren, zodat deze voordelig is voor beide partijen en zowel waarde oplevert voor de onderneming als voor zijn werknemers.

De werk/privé-balans =



Mentaliteitsverandering: wat kan een werkgever voor de werknemer doen en niet andersom?

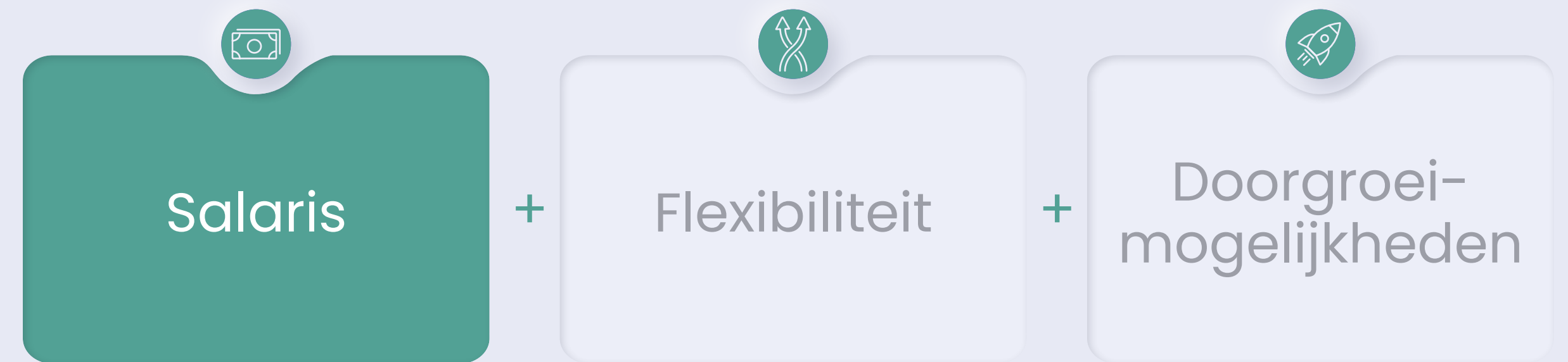
Ik denk dat er een ommekeer is geweest bij werknemers. Het gaat niet meer om 'wat kan ik betekenen voor de organisatie?' maar 'wat kan de organisatie voor mij betekenen?' Hun eigen ontwikkeling staat voorop, niet dat van het bedrijf. Dus ze zien het ook als een verantwoordelijkheid om hun eigen investering die ze al gedaan hebben te blijven benchmarken en zichzelf niet tekort te doen.

Joost Fortuin

Senior Managing Director, PageGroup



De werk/privé-balans =



Het is niet zo dat mensen zich nu meer bewust zijn van het tekort aan talent en ervoor kiezen om die kennis te gebruiken als onderhandelingsmiddel bij hun werkgevers. Het is veel belangrijker, genuanceerder en emotioneler dan dat.

Ze worden gemotiveerd door een hernieuwd gevoel van persoonlijke waarde en uiteindelijk ook door wat ze in hun eigen leven willen bereiken (niet enkel op de werkplek). En hoe hun werkgever hen compenseert zal in grote mate bijdragen aan hun beslissing of de onderneming waarvoor ze werken een onderdeel zou moeten zijn van het verhaal van hun prestaties (zoals blijkt uit onze [Talent Attraction Index](#)).

Geen goed salaris, geen deal

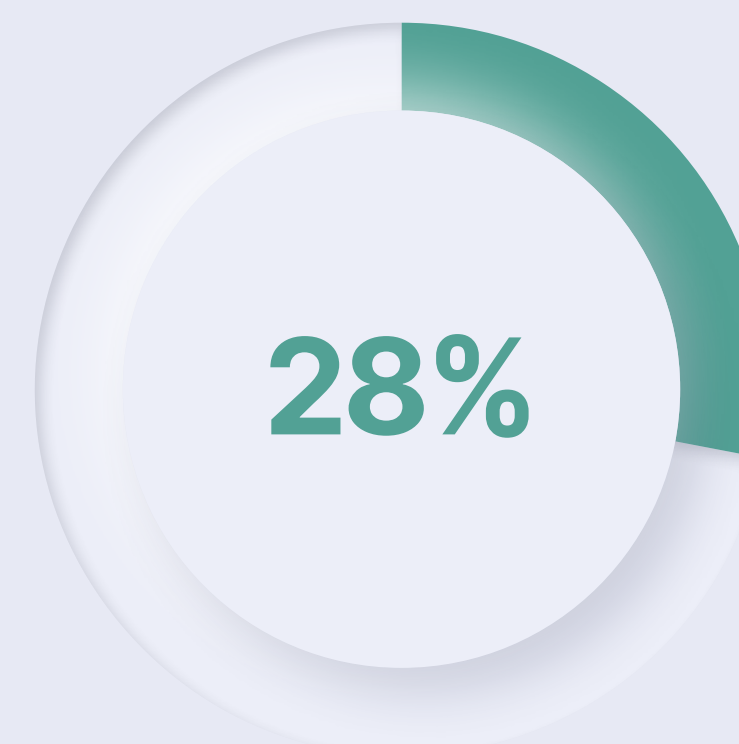
Onze studie benadrukt dat salaris een cruciaal punt is dat werkgevers goed moeten regelen. Een zorgvuldige benchmarking zal werkgevers in staat stellen om talent aan te trekken en te behouden. Wanneer ze dit salaris fout inschatten is er een risico dat ze zich afsluiten voor talent. Zij zijn zich heel erg bewust van hun waarde en zullen hiernaar handelen. Dit wordt nog crucialer door het tekort aan kandidaten dat in veel industrieën vandaag de dag een feit is.

Er zijn aanwijzingen dat de lonen achterblijven bij de verwachtingen door het snelle tempo van de macro-economische verandering:

De crisis met betrekking tot de kosten van het levensonderhoud is erg reëel:



De salarissen worden te weinig herbezien:



heeft de afgelopen 2 jaar geen salarisverhoging gekregen

Opkomend talent wordt onder gecompenseerd:



Met het juiste salarispakket ben je er niet. Dan begint het pas!

Salaris is heel belangrijk in het begin bij de voorkeur. Dat moet kloppen. Daarna wordt de werk-privé balans belangrijk maar salaris blijft een basisvereiste. Als mensen opeens denken er wordt meer van me gevraagd dan dat er wordt gegeven, dan maakt een goede werk-privé balans niet meer uit.

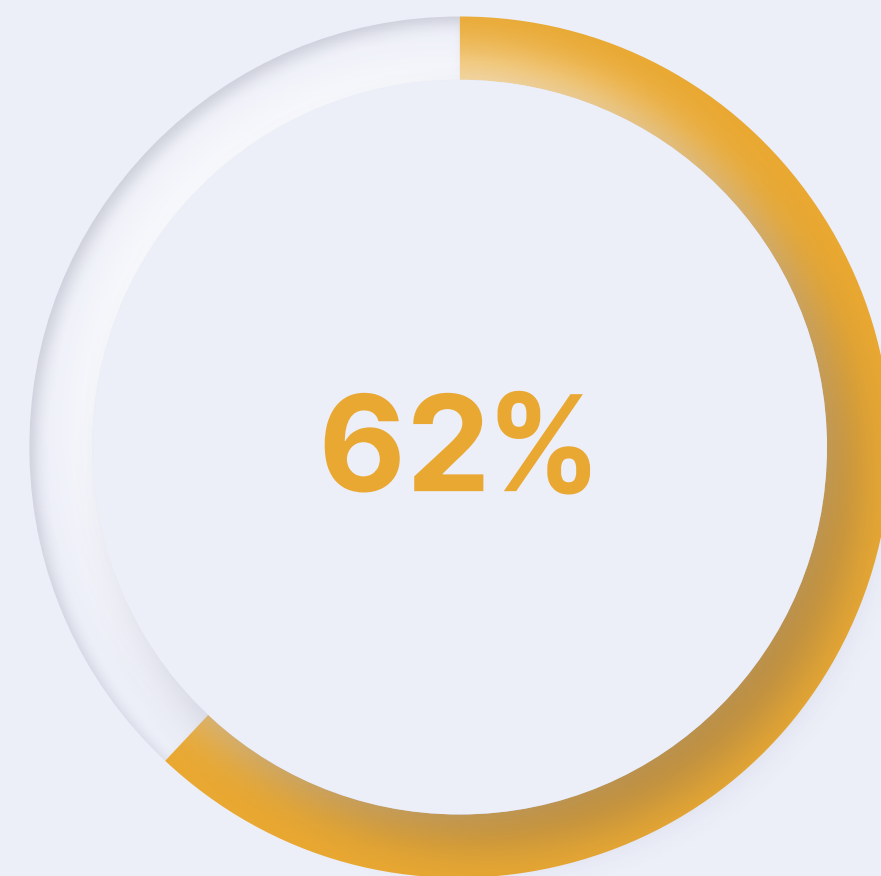
Als je niet erkend wordt, als je niet beloond wordt om wat je waard bent en zelf om salarisverhoging moet vragen, dan ben je al over die lijn ingestapt van respect. Als werkgever moet je altijd zorgen dat je dat moment voor bent want als het te laat is, dan is er eigenlijk al iets kapot.

Als je een bepaald talent wil aantrekken en je kunt het niet betalen, dan zul je ze op een andere manier moeten belonen. Bijvoorbeeld bij startups, dan moet je gaan kijken of er equities zijn. Dan moet je andere manieren vinden om mensen te belonen en aan je te binden.

Joost Fortuin

Senior Managing Director, PageGroup

Informatie over het salaris vergroot de aantrekkingskracht:



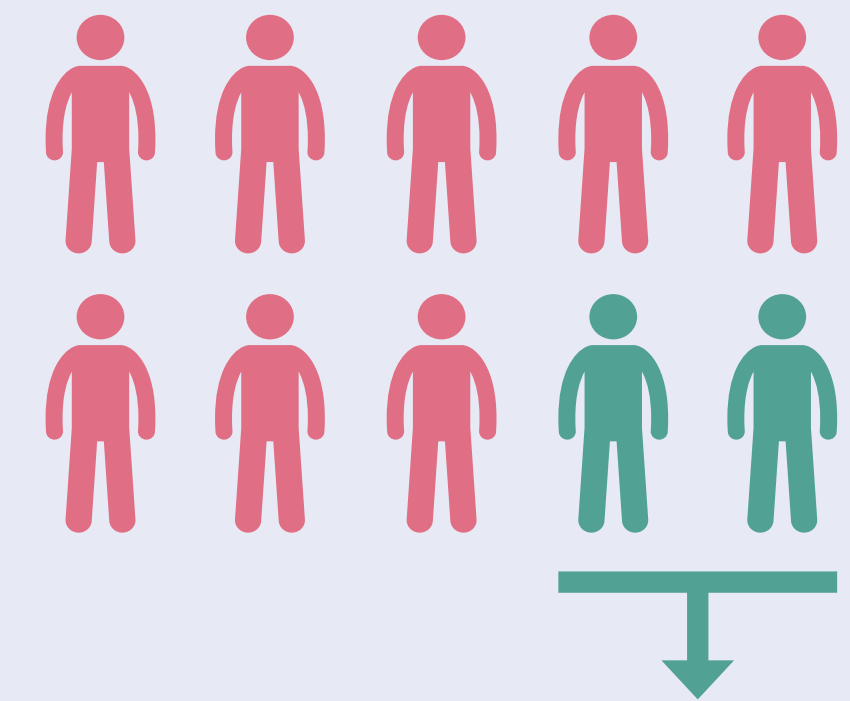
van de werknemers zei dat ze in een vacature het meest beïnvloed worden door informatie over het salaris.



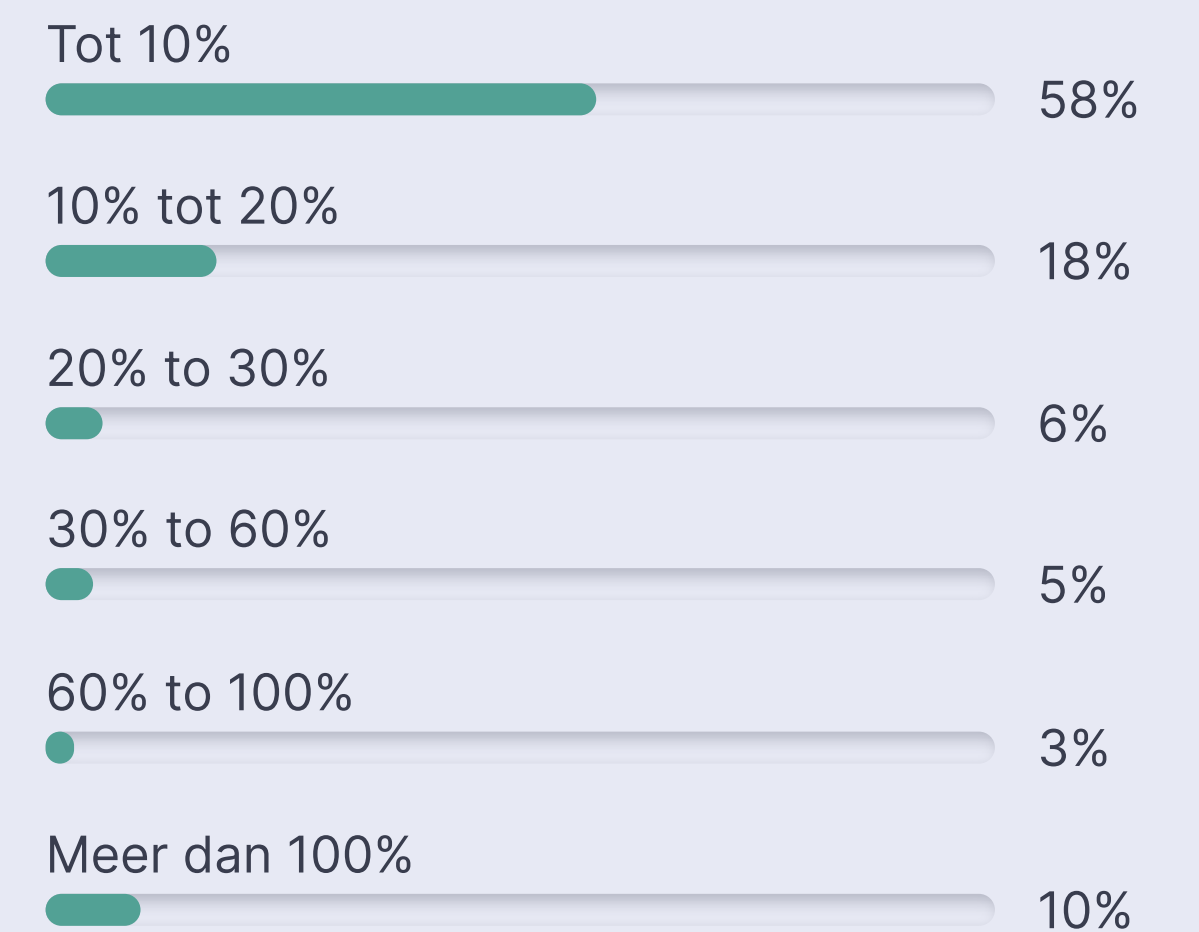
van de mensen plaatste het salaris in hun top 3 van motivatoren om bij een nieuw bedrijf te gaan werken, waarmee het de meest invloedrijke wervingsfactor is.

Ook bonussen bieden een mogelijkheid om de strijd om talent aan te gaan:

8 op de 10 mensen hebben in het laatste jaar geen bonus ontvangen



Van de enkelingen die in het laatste jaar een bonus ontvangen hebben, heeft de meerderheid minder gekregen dan 10%.



Werkgevers zijn zich bewust van het belang van het salaris, maar hebben moeite dit bij te benen

Hoewel werkgevers over het algemeen het belang erkennen van het salaris om talent aan te trekken en te behouden, geven ze aan dat voldoen aan salarisverwachtingen de grootste uitdaging is waarmee ze geconfronteerd worden op het vlak van personeelwerving.

Deze worsteling geeft de belangrijkste reden aan waarom **2022** volgens **67%** van de werkgevers een moeilijk wervingsjaar was.



De werk/ privé-balans:



Salaris

Belangrijke inzichten: Hoe verhoog je de waarde van werk voor je personeel:

- Evalueer de huidige salarissen van je personeel zo snel mogelijk. 91% van hen zal niet om een loonsverhoging komen vragen voor ze vertrekken. Het zal vooral van belang zijn om hierbij prioriteit te geven aan zeer waardevol talent.
- Bagatelliseer salaris niet en probeer de aandacht er niet van af te leiden, dit is te belangrijk voor talent om het te ruilen voor andere voordelen. Salaris is de meest krachtige magneet om talent aan te trekken; het heeft invloed op het behoud ervan, maar het is geen garantie. Nu de loyaliteit van werknemers afneemt, moeten werkgevers de salarissen benchmarken met een extreme due diligence.
- Publiceer salarisinformatie in wervingsadvertenties. Wetende dat talent het meest gemotiveerd wordt door salaris, kan het niet publiceren van salarisgegevens ertoe leiden dat jouw functie over het hoofd gezien wordt. In een omgeving waar er een gebrek is aan talent, kunnen werkgevers het zich niet veroorloven om potentiële kandidaten te verliezen.
- Bijkomende voordelen zijn geen vervangmiddel voor het salaris – werkgevers moeten erkennen dat mensen gestimuleerd worden door het meest competitieve loon, dus budgetten kunnen het beste toegewezen worden aan hogere salarissen.



De werk/privé-balans =



Een universeel recht, geen privilege

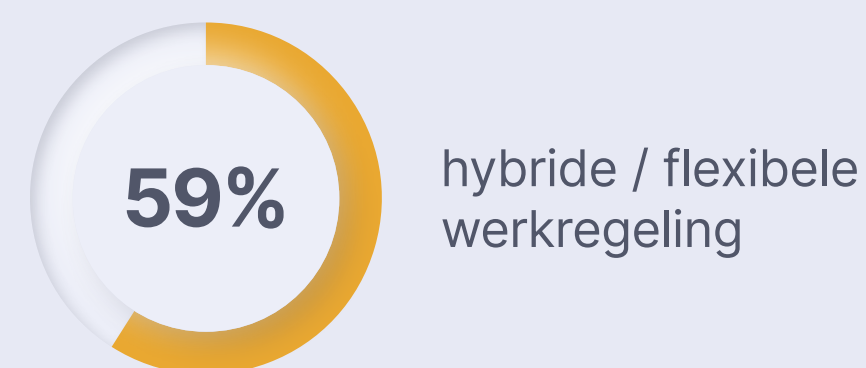
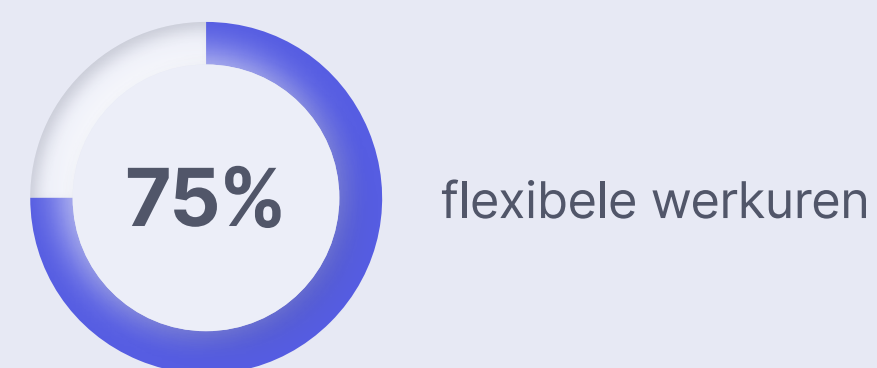
De werk/privé-balans is nu een hygiënefactor.

Het is een uitstekende kans voor werkgevers om te herdefiniëren wat flexibiliteit echt betekent voor mensen en om werknemers met verschillende behoeften en levensstijlen een ervaring op maat te bezorgen.

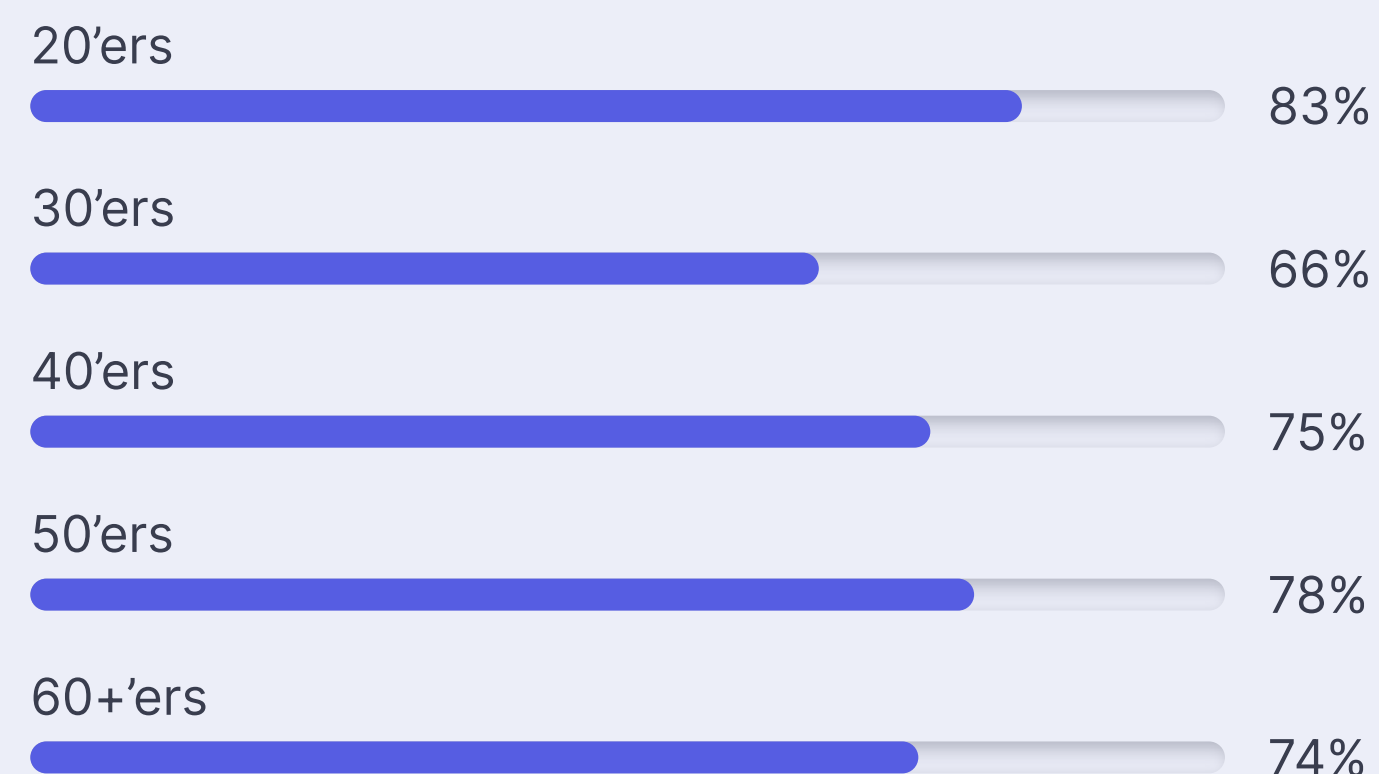
Wees flexibel met flexibiliteit

Hoewel talent over het algemeen flexibiliteit eist, is de ervaring van flexibiliteit op het werk volkomen individueel. Voorkeuren en behoeften op het vlak van flexibiliteit zijn sterk individueel bepaald.

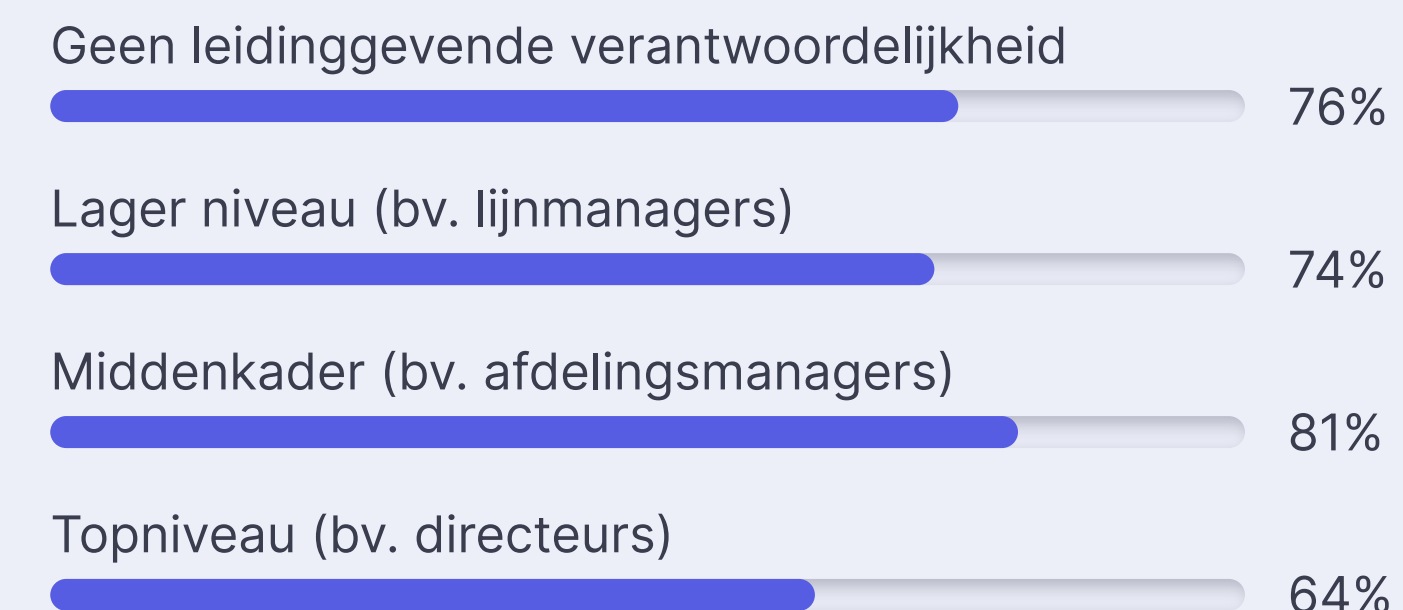
De belangrijkste aspecten van flexibiliteit:



Flexibele werkuren zijn belangrijk voor:



En voor deze senioriteitsniveaus:



Flexibiliteit vereist een ruimere, meer gedurfde manier van denken

Flexibiliteit is nu een standaard kenmerk geworden, niet iets waarmee je als onderneming kunt opvallen. Dit vraagt om een out-of-the-box denkwijze die een betekenisvolle impact heeft die werknemers elke dag ervaren en voelen.

Hoewel een vierdaagse werkweek misschien onconventioneel, non-conformistisch of zelfs leuk lijkt, herdefinieert dit de ervaring van werknemers en hun welzijn.

Deze alternatieve werkregeling, die wereldwijd aan kracht wint, valt op omdat ze werknemers het ultieme vertrouwen geeft om hun productiviteit en resultaten te beheren. En daardoor geeft ze prioriteit aan het welzijn van werknemers door de balans tussen werk en privé centraal te stellen in de bedrijfscultuur, op een authentieke en impactvolle manier.

Zowel werknemers als werkgevers delen een vergelijkbare kijk op gedurfde ideeën, zoals de vierdaagse werkweek. Ze zijn het erover eens dat dit zorgt voor een betere productiviteit en welzijn en dat het nieuw talent aantrekt.

Positieve gevoelens met betrekking tot de vierdaagse werkweek:

Zou het welzijn en geluk van werknemers verbeteren

Talent 68%

Werkgevers 72%

Is een zeer aantrekkelijke reden om voor een bedrijf te gaan werken

Talent 64%

Werkgevers 72%

Zou de productiviteit verhogen

Talent 52%

Werkgevers 67%

Verder gaan dan flexibiliteit als hygiënefactor

Als het gaat om wat het meest waardevol is voor mensen bij het kiezen van hun volgende baan, onderschatten werkgevers “flexibiliteit” in verhouding tot de invloed die werknemers daaraan geven. Dit komt omdat veel bedrijven nog steeds de neiging hebben hun personeel en toekomstige werknemers een vrij algemeen “flexibiliteitsproduct” aan te bieden.

Om flexibiliteit te gebruiken als onderscheidende factor, moeten ondernemingen ruimer en gedurfder gaan denken – zoals bijvoorbeeld een vierdaagse werkweek.

Het begint met een van de belangrijkste uitdagingen op het gebied van flexibiliteit op het werk: het vereist een verschuiving in de manier waarop bedrijven de prestaties en waarde van hun werknemers op dagelijkse basis evalueren.

Zelfs een vluchtige blik op beoordelingssites voor werkgevers, zoals Glassdoor, maakt al duidelijk dat, bewust of onbewust, er nog steeds veel managers zijn die de dagelijkse bijdragen van hun teams afmeten aan **hoeveel uren ze werken, hoeveel dagen ze op kantoor zijn** en zelfs op basis van hoe vaak hun status ingesteld staat op ‘Afwezig’. Waar werkgevers zich nu meer bewust van zouden moeten zijn, is een mentaliteitsverandering die de waarde van een werknemer bepaalt en definieert op basis van de **kwaliteit van hun werk en niet de manier** waarop ze die bereiken hebben.

2e

Plaats voor
flexibiliteit als
reden voor talent
om bij een nieuwe
onderneming te
gaan werken

Werkgevers
onderwaarderen
het belang dat
werknemers hechten
aan flexibiliteit
met maar liefst

32%

Wat betekent flexibiliteit?

Er zijn bedrijven die zeggen flexibiliteit is 'je mag bij ons binnenkomen 's morgens tussen 9 en 10 en dan mag je weg tussen 5 en 6.' Dat is geen flexibiliteit, dat is een andere interpretatie van inflexibiliteit. Dus het is heel belangrijk dat je als bedrijf met je eigen medewerkers en met je omgeving in gesprek blijft over de definiëring daarvan. Is dat een definiëring die er nog toe doet?

Joost Fortuin

Senior Managing Director, PageGroup

Ook HR en talent teams hebben flexibiliteit nodig

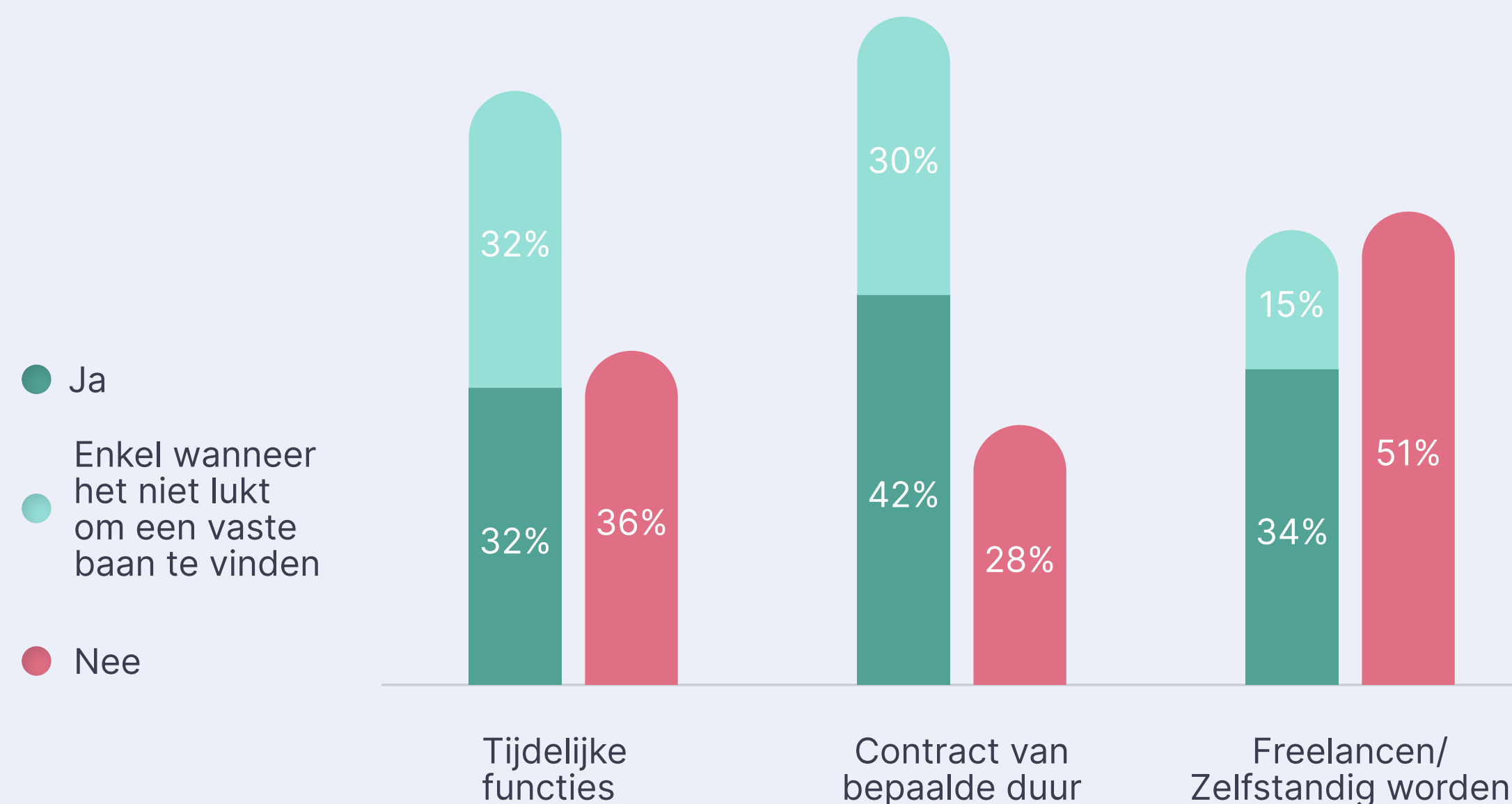
Gezien alle veranderingen die we hebben genoemd in dit verslag, is er nog nooit meer druk uitgeoefend op de human resources en talent teams van ondernemingen om zinvolle veranderingen door te voeren.

Zelfs als ondernemingen zich volledig inzetten om oplossingen te bieden voor de balans tussen werk en privé, kun je realistisch gezien slechts een aantal gaten van het lekkende dak dichten. Personeelsverloop maakt nu eenmaal deel uit van onze realiteit.

Daarnaast houdt de economische onzekerheid in dat ondernemingen nadenken over welke wervingen het belangrijkste zijn en welke misschien kunnen wachten tot de omstandigheden verbeteren. Daarom overwegen veel ondernemingen niet-permanente oplossingen. Het is zelfs zo dat **1 op de 5** werkgevers van plan is om dit jaar **meer parttime en tijdelijke contracten** en contracten voor bepaalde duur af te sluiten.

Gelukkig heeft de talentmarkt deze alternatieve, niet-permanente opties omarmd, niet enkel als laatste optie wanneer er geen permanente functie beschikbaar is, maar voor velen ook als eerste keuze, zodat ze de flexibiliteit krijgen die ze nodig hebben in hun leven.

Openstaan voor niet-permanente functies:



Maar in het slechtste geval, wanneer bedrijven reorganisatierondes doorvoeren, zal het resterende HR-personeel nog meer ondersteuning nodig hebben. In deze gevallen is het omarmen van Recruitment Process Outsourcing (RPO)-oplossingen een optie die voor veel ondernemingen van verschillende omvang en industrieën het overwegen waard kan zijn; Outsourcingoplossingen die opgeschaald of beperkt kunnen worden op basis van de behoeften van een onderneming, geven kleinere teams de ondersteuning die ze nodig hebben, zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van het inkomende talent.

De werk/ privé-balans:



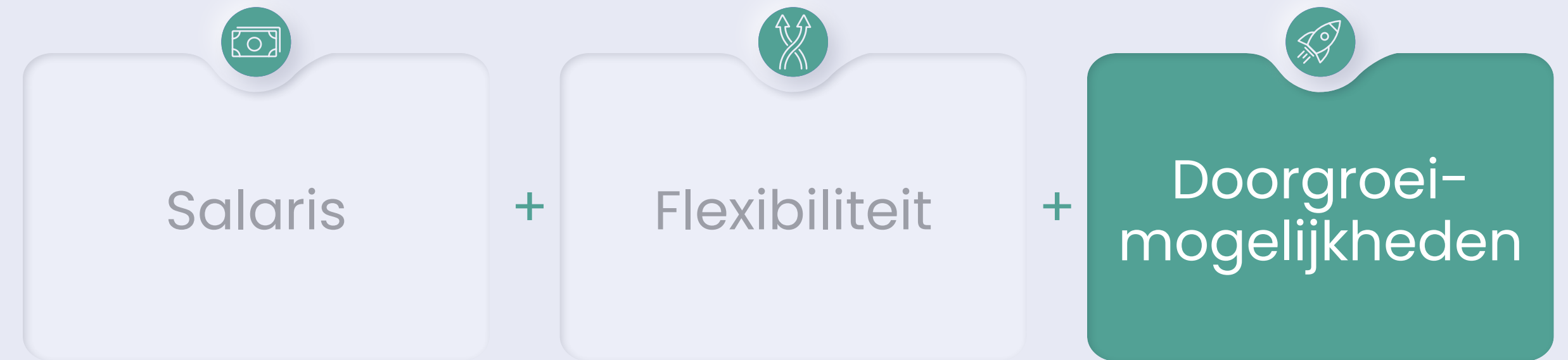
Flexibiliteit

Belangrijke inzichten om flexibiliteit te omarmen als het nieuwe 'normaal' op de werkplek:

- Blijf niet wachten tot dingen 'weer normaal worden'. De manier waarop we werken is voor altijd veranderd. Bedrijven die hun manier van denken veranderen en flexibiliteit niet meer enkel tolereren maar dit ook echt omarmen als een goede zakelijke strategie, zullen duidelijk minder personeelsverloop hebben.
- Mensen willen geen harde, snelle regels wanneer het over flexibiliteit gaat. Ze willen je vertrouwen om de juiste beslissingen te nemen. Bedrijven die zich focussen op een adaptief flexibelheidsbeleid dat gericht is op oplossingen op individueel niveau en one-size-fits-all regels vermijdt, zullen een veel betere kans hebben om het personeelsverloop dit jaar te beperken.
- Tenzij de benadering van flexibiliteit van een onderneming holistisch en end-to-end is, zal het gebruik van voordelen als 'hybride werk' als verkoopargument er niet voor zorgen dat ze opvallen bij potentieel talent. Ze worden dan een hygiënefactor in een vacaturetekst, zoals het vakantiebeleid.
- De Onzichtbare Revolutie heeft geleid tot out-of-the-box concepten die mensen op de eerste plek zetten, zoals de vierdaagse werkweek (die ooit als te progressief en extreem beschouwd werd). Deze worden steeds haalbaarder wanneer het gaat om productiviteit en werktevredenheid. Ondernemingen die hun HR en talentteams aanmoedigen om vooruitstrevende plannen te ontwikkelen als belangrijkste stimulans van de bedrijfscultuur, zullen goed gedijen in dit hypertransformatieve, nieuwe talent tijdperk.
- Nu de voorkeur voor parttime en niet-permanente functies verschuift van een laatste redmiddel naar een keuze die de voorkeur geniet, zal flexibele werving ondernemingen niet enkel helpen bij personeelsuitdagingen in het komende jaar, maar het kan ook waardevolle talentpools ontsluiten die anders niet beschikbaar geweest zouden zijn in de markt.
- Ondernemingen die hun talentacquisitieteams moeten hebben inkrimpen, zouden het potentieel moeten evalueren van recruitment process outsourcing (RPO) oplossingen als middel om kleinere teams te ondersteunen en gezonde talent pipelines te behouden.



De werk/privé-balans =



Uit onze gegevens blijkt duidelijk dat verwachtingen m.b.t. doorgroeimogelijkheden en persoonlijke groei consequent de eerste rang bekleden in wat mensen motiveert om te blijven of te vertrekken.

De Onzichtbare Revolutie heeft een talentpool met zich meegebracht die gelooft dat het gras elders altijd groener kan zijn, dus het is cruciaal om gebruik te maken van die ambitie, nieuwsgierigheid en dat verlangen. Het vereist leiderschap om je echt te engageren voor doorgroeimogelijkheden als cruciaal element van de bedrijfscultuur en dat elke dag geloofwaardig en uitvoerbaar te maken in de werknemerservaring die hieruit voortvloeit. En hoewel het veel gevraagd is om alle werknemers doorgroeimogelijkheden te bieden, zou op zijn minst het toptalent zich betrokken en gesteund moeten voelen om te groeien.

Hoe meer ze groeien en nieuwe dingen ervaren, hoe minder gemotiveerd ze zullen zijn om nieuwe vacatures in de gaten te houden.

Doorgroeimogelijkheden als onderscheidende factor bij waardeproposities voor werknemers

Onze gegevens stellen een toename van jobhoppen vast, waarbij mensen opzettelijk van baan veranderen om hun carrière op te bouwen, een effectieve strategie om snel de carrièreladder te beklimmen voor een promotie en meestal ook een daarmee gepaard gaande loonsverhoging.

Deze trend biedt werkgevers een grote kans om op te vallen. Hoewel salaris een domein is waarin werkgevers zich zouden moeten afstemmen op de marktsector, bieden doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling potentieel om zich te onderscheiden en te concurreren in de arbeidsmarkt door de potentiële waarde van een persoon te definiëren als iets dat niet enkel vandaag waardevol is voor de onderneming, maar dat ook deel uitmaakt van de toekomst van het bedrijf.

Belangrijkste redenen voor ontslag:



1 op 5

mensen geven aan dat doorgroeimogelijkheden een reden zijn om op zoek te gaan naar een nieuwe baan

Toch denkt minder dan
1 op 10
dat het waarschijnlijk is dat ze een promotie zullen krijgen

Werkgevers vertrouwen te veel op hun merk

Ondanks de toegenomen focus op EVP (Employer Value Proposition) zijn mensen tegenwoordig veel minder gemotiveerd om bij een onderneming te gaan werken uitsluitend vanwege het werkgeversmerk.

Mensen zijn in plaats daarvan, in lijn met hun focus op doorgroeimogelijkheden, meer geïnteresseerd in de functie zelf en de unieke doorgroeimogelijkheden die deze kan bieden.

Dit stelt minder gevestigde organisaties (zoals startups) in staat om effectiever te concurreren met bekende namen uit de industrie.



Stop het 'lekkende dak' door je te committeren aan doorgroei-mogelijkheden

Wanneer zijn mensen gestart met hun meest recente baan?



46%, heeft een nieuwe baan gevonden sinds het begin van de pandemie

37%

werkt minder dan 2 jaar bij hun huidige werkgever

4 op 10

wordt gemotiveerd door doorgroei-mogelijkheden, het kan dus zijn dat typische promotiecycli niet vroeg genoeg komen, wat leidt tot meer jobhoppen

Om zichzelf te beschermen tegen mogelijk hoge verlooppercentages, moeten werkgevers meer empathie hebben voor de nieuwe machtspositie van talent: zij evalueren wat hun werkgever hen kan bieden ten opzichte van wat ze elders kunnen krijgen. Ze zijn zich bewust van hun opties en hebben controle over hun beslissing om van baan te veranderen.

Als werkgevers op effectieve wijze toptalent willen werven en behouden, moeten opleiding, loopbaanontwikkeling en vergoeding allemaal duidelijk gedefinieerd zijn om verloop van nieuwkomers te minimaliseren.

De werk/ privé-balans:



Doorgroei- mogelijkheden

Belangrijkste inzichten: Hoe kunnen we de afnemende loyaliteit van werknemers tegengaan door een betere persoonlijke waarde te leveren op lange termijn:

- Zorg ervoor dat het salaris afgestemd is op de markt en wedijver om talent door je te focussen op loopbaanontwikkeling en promotie, de op drie na hoogste motivator voor talent.
- Doorgroeimogelijkheden moeten transparant zijn, gedragen worden door en geïntegreerd zijn in een bedrijfscultuur en dagelijks op authentieke wijze opgenomen worden in de werknemerservaring.
- Ontwikkel een manier voor ambitieus talent om zich te ontwikkelen; evalueer dit binnen drie tot zes maanden na de start en pas het tijdsbestek voor promotie aan naar minder dan twee jaar om het behoud van werknemers te verbeteren en ervoor te zorgen dat het salaris gelijke tred houdt met de senioriteit.
- 23% van de werknemers geeft prioriteit aan werken voor een bedrijf dat investeert in hun professionele ontwikkeling. Daarom moeten werkgevers de ontwikkelingsmogelijkheden van hun talent duidelijk vaststellen en zelfs publiceren.

Samenvatting

Gedijen of overleven: de keuze is aan jou.

Drie aanbevelingen



Heroverweeg je resourcingmodel

Minder loyaliteit = vaker mensen aannemen.

Dit verslag bewijst ondubbelzinnig dat de veelbesproken Great Resignation nooit gestopt is. Dit was niet iets van korte duur: een hoger personeelsverloop is nu voor veel werkgevers een realiteit op lange termijn. Loyaliteit heeft voor veel werknemers zijn glans verloren. Zelfs 'gelukkig' personeel staat nu open om weggelokt te worden met de belofte van een beter salaris, flexibiliteit en voorwaarden.

Met dit in het achterhoofd, denken we dat veel werkgevers hun wervingsmodellen zullen moeten herbezielen, en snel ook. Voor sommige ondernemingen, zal werving een constant gegeven worden om bij te blijven en zal dit niet meer gewoon op aanvraag gebeuren. Dit zal waarschijnlijk een mix omvatten van vaste, tijdelijke en interim oplossingen. Het zal van belang zijn om samen te werken met een betrouwbare werving- en selectiepartner, die het model kan aanpassen aan de evoluerende behoeften, om te voldoen aan de uitdagingen van een wereld waarin loyaliteit op een laag pitje staat, maar veranderingen voortdurend plaatsvinden.



Salaris benchmarken

Kennis is macht in de strijd om toptalent.

Salaris is altijd al belangrijk geweest, maar onze gegevens tonen aan dat dit nog nooit zo belangrijk geweest is voor werknemers als nu. Een belangrijk element van de 'Onzichtbare Revolutie' is dat mensen de monetarisering van hun tijd opzettelijk vergroten; ze zullen geen lagere vergoeding aanvaarden als ze elders meer kunnen verdienen, ze willen salaris niet inruilen voor ontwikkeling en zullen elk ander voordeel afslaan zolang het salaris niet voldoet aan de noodzakelijke benchmark.

Om deze reden is het essentieel om op de hoogte te blijven van wat de concurrentie betaalt, of je nu nieuw personeel wil inhuren of toptalent wil behouden. Bij PageGroup publiceren we elk jaar een reeks salarisgidsen en kunnen we ook realtime gegevens aanbieden over salarisbenchmarking en markttrends.

Klik hier voor meer informatie:

[Michael Page Salarisoverzicht](#)

[Page Personnel Salarisoverzicht](#)



Heroverweeg je EVP

Cultuur is de ultieme vonk die leidt tot significante veranderingen.

Zoals we onderzocht hebben, is de rol van werk fundamenteel veranderd voor talent wereldwijd, dit is in de loop van het proces meer een transactie geworden. De balans tussen werk en privé, loopbaanontwikkeling en -progressie, waarden en leiderschap zijn allemaal belangrijke elementen van deze Onzichtbare Revolutie.

Wij geloven dat de beste manier voor bedrijven om aan te tonen dat ze kunnen voldoen aan de behoeften van de mensen die voor hen werken een duidelijk opgesteld employee value proposition (EVP) is. Dit moet veel verder gaan dan beloning en flexibiliteit en tot de kern van het probleem doordringen: hoe en waarom zouden mensen op een menselijk niveau contact moeten maken met hun werkgever, op een moment waarop er een prijs staat op loyaliteit? Het weerspiegelen van de prioriteiten van werknemers in een EVP kan een geweldige onderscheidende factor zijn als het gaat om het aannemen van nieuw personeel en het behouden van bestaand talent.

Ga jij gebruik maken van De Onzichtbare Revolutie als een kans om vooruitgang te boeken, of is je doel enkel om het te overleven?

De keuze is aan jou en dit is het juiste moment om die keuze te maken.

Over Pagegroup

PageGroup

Een wereldwijd bedrijf met lokale kennis, ervaring en begrip van de markt

Elk jaar krijgen we de kans om invloed uit te oefenen op duizenden levens en honderden organisaties en die verantwoordelijkheid nemen we heel serieus.



Jouw regionale werving- en selectiepartner

Al meer dan 40 jaar lang ontwikkelt PageGroup regionale expertise vanuit een wereldwijd platform en biedt het je de beste wervingsoplossing voor jouw bedrijf.

We zijn er trots op dat we de lokale zakelijke omgeving en economie begrijpen en zo een uitstekende service kunnen leveren. Wij bieden gespecialiseerde wervingsoplossingen voor jouw zakelijke behoeften door onze consultants zich verder te laten ontwikkelen in specifieke functies en bedrijfstakken, op basis van hun vaardigheden, kwalificaties en praktische kennis van de industrie.

Stabiliteit waarop je kunt vertrouwen

In de Europese regio worden onze gespecialiseerde consultants ondersteund door een stabiel senior managementteam. Hierdoor kunnen we telkens weer een consistente service bieden aan jouw zakelijke activiteiten, over de hele regio heen.

Elk lid van ons regionale managementteam brengt gemiddeld 15+ jaar PageGroup ervaring met zich mee en een schat aan commerciële en geografische kennis, die aanzienlijke waarde toevoegt aan onze partnerships voor werving.

De expertise en het bereik dat je nodig hebt om te groeien

Dankzij de ondersteuning van een uitgebreid regionaal en wereldwijd kantorennetwerk, brengen wij al meer dan 40 jaar de beste werkgevers en slimste professionals samen. Wij hebben de wereldwijde slagkracht om verder te denken en te handelen dan de grenzen van de locatie of zakelijke activiteit, maar we beschikken ook over lokale kennis, begrip van de cultuur en taalvaardigheden om echt waarde te kunnen leveren.

Laat ons de kracht van onze wereldwijde en regionale middelen inzetten om jou je doelen te helpen bereiken.

Op zoek naar personeel?

Op basis van jouw wervingsbehoeften, hebben we vier internationaal erkende en gerespecteerde merken (Page Executive, Michael Page, Page Personnel en Page Outsourcing), die klaar staan om je de juiste match voor jouw bedrijf te helpen vinden.

Scan deze QR-code of klik erop om contact met ons op te nemen

PageExecutive

Directie- en bestuursfuncties

Page Executive is binnen PageGroup de werving- en selectieafdeling voor leidinggevenden. Wij bieden een scala aan zoek-, selectie- en talentmanagement-oplossingen. Wij worden erkend voor onze sterke, interne zoekmogelijkheden, de snelheid en flexibiliteit van onze respons en onze hoge slagingspercentages voor het vinden van gekwalificeerde en ervaren professionals voor senior management en directiefuncties.



MichaelPage

Gekwalificeerde professionals

Michael Page biedt gespecialiseerde werving- en selectiediensten voor vaste en interim professionals uit het middenkader en leidinggevenden, samen met sterk gespecialiseerde technische functies.



PagePersonnel

Operationele professionals

Page Personnel is gespecialiseerd in werving- en selectiediensten van operationele professionals voor tijdelijke, tijdelijk naar vast en vaste posities. Onze klanten variëren van het MKB tot multinationals in diverse branches.



PageOutsourcing

Flexibele recruitment outsourcing

Page Outsourcing ontwerpt en implementeert volledige outsourcing recruitment oplossingen zoals RPO, MSP, TTA, RPO light voor hoge wervingsbehoeften voor projecten en wervingsadvies. Wij bieden flexibele talentoplossingen op maat, die aangepast zijn aan alle wervingsbehoeften over verschillende industrieën en locaties heen.

