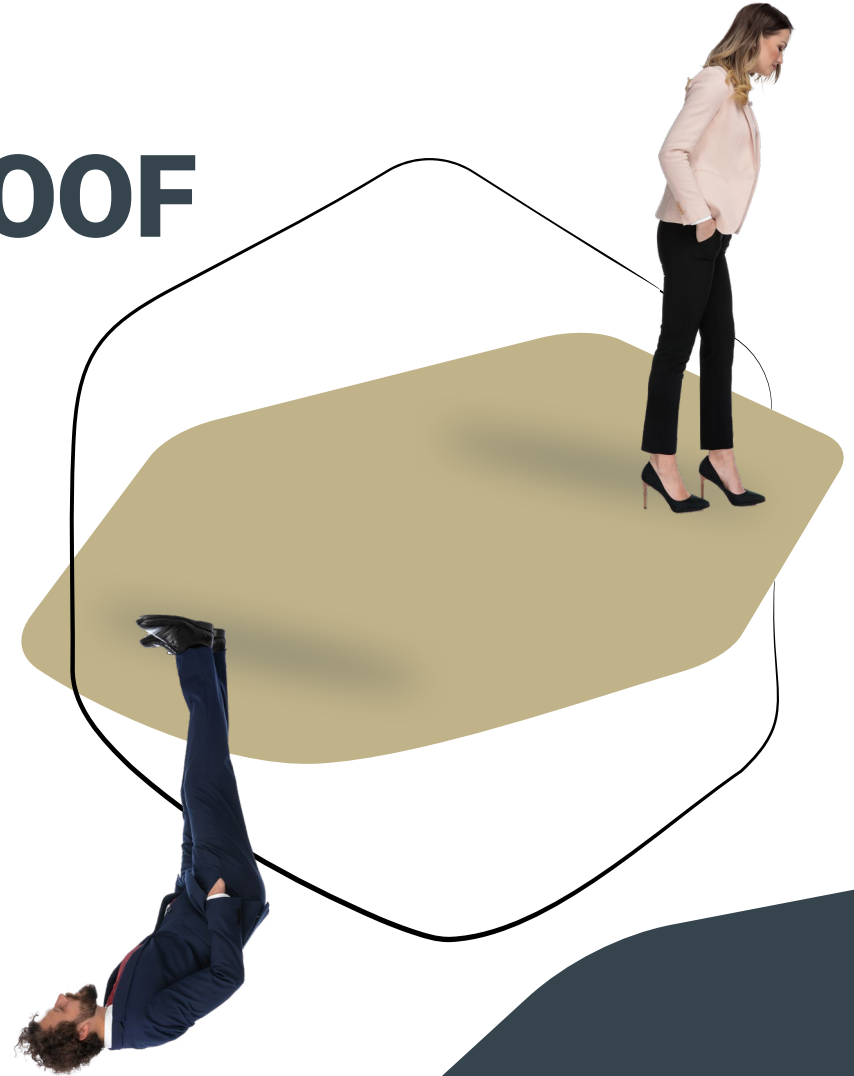


TALENT TRENDS 2024 · NEDERLAND

# DE VERWACHTINGSKLOOF

Wat ONZE exclusieve enquête-inzichten betekenen voor JOUW strategieën inzake werving en talentbehoud in 2024





# Contents

Inleiding door onze CEO, Nicholas Kirk

Wie nam deel aan onze enquête?

Hoe de verwachtingskloof tot uiting komt in...

Salarissen: De vraag naar arbeid neemt toe terwijl de loonstijgingen vertragen

Salarissen  


Flexibiliteit: Waarom een goed evenwicht tussen werk en privé een must is

Flexibiliteit  


DE&I: Het verschil tussen intentie en impact

DE&I  


AI: Bijblijven in veranderende loopbanen

AI  


Conclusie: Hoe kunnen we de verwachtingskloof overbruggen

Over PageGroup

# Er is een verwachtingskloof ontstaan op de werkplek. Hoe kunnen we die overbruggen?

Vorig jaar bleek uit onze toonaangevende Talent Trends-onderzoek dat er zich een belangrijke verschuiving aan het afspelen was op de arbeidsmarkt die we 'De Onzichtbare Revolutie' noemden. Na de pandemie had een samenloop van factoren geleid tot een subtiele maar transformerende verandering in de dynamiek op de werkvloer. Werknemers gingen meer holistisch denken over de waarde die hun baan toevoegt aan hun leven.

Amper 12 maanden later is er opnieuw sprake van een verandering, met belangrijke gevolgen voor het aanwerving of behouden van talent. Het wordt steeds lastiger om strategieën te vinden die voor alle partijen werken - dit hebben we 'De verwachtingskloof' genoemd.

Eenzijds stellen werknemers steeds meer eisen, die veel verder gaan dan een goed salaris en flexibiliteit. Anderzijds staan werkgevers onder grote druk in een economisch en politiek onzekere wereld, wat het moeilijker maakt voor beide partijen om elkaar te vinden.

Om hier dieper op in te gaan, spraken we in het kader van ons Talent Trends-onderzoek 2024 wereldwijd met 50.000 werknemers, om in kaart te brengen hoe werknemers zich echt voelen en welke inzichten voor werkgevers van cruciaal belang zijn.

Enkele van de belangrijkste bevindingen:

- Hoewel de loonstijging wereldwijd vertraagt door de economische druk waar werkgevers mee te maken hebben, verwachten werknemers nog steeds hogere salarissen om gelijke tred te houden met de stijgende kosten van levensonderhoud en om zich gewaardeerd te voelen voor hun bijdrage.
- Flexibiliteit is een belangrijk aandachtspunt geworden nu werkgevers worstelen met het implementeren van hybride werkmodellen en een beleid dat zowel aansluit op de bedrijfsbehoeften als op de wensen van het personeel.
- Met vijf generaties op de werkvloer, is het complexer dan ooit om te zorgen voor een dynamische en inclusieve cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn.
- Generatieve AI is niet langer een toekomstgericht concept. Het beïnvloedt nu al de werkomgeving en de loopbaankeuzes van mensen en voegt een extra laag complexiteit toe aan de talentenmarkt.

De 'Verwachtingskloof' zien we in terug in alle aspecten van de moderne werkplek en onderstreept het belang van het afstemmen van verwachtingen om een productieve en echt inclusieve werkomgeving te stimuleren.

Op de volgende pagina's geven we inzichten en tips om de kloof te overbruggen, inclusieve culturen te stimuleren en met vertrouwen door het veranderende werklandschap te navigeren.

Door gebruik te maken van onze kracht als wereldwijd wervingsbureau en onze eigen gegevens en technologie, bieden we onze klanten waardevolle expertise, marktkennis en inzichten en fungeren we als betrouwbare partner bij het aanpakken van de huidige complexe personeelsvraagstukken.

Met een aanwezigheid in 37 markten wereldwijd, staat ons team van gespecialiseerde consultants klaar om je te helpen navigeren door complexe personeelsvraagstukken. We zijn bereikbaar via telefoon, videogesprek of e-mail, of klik hier om teruggebeld te worden.

Ik wens je veel plezier bij het lezen van het rapport.



**Nicholas Kirk**  
CEO at PageGroup



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



# Aandacht voor de verwachtingskloof

Belangrijkste verwachtingen uit ons Talent Trends-onderzoek

## 1. Autonomie en flexibiliteit

People-first, flexibele werktijden om werk en privé in balans te houden

## 2. Authentieke inclusie stimuleren

Nederlandse werknemers willen een werkomgeving waarin iedereen zich als zijn authentieke zelf kan ontplooiën

## 3. AI is niet meer weg te denken en medewerkers zijn er klaar voor

Werkzoekenden worden aangetrokken door bedrijven die artificiële intelligentie gebruiken voor groei, productiviteit en leren

# 1.061

deelnemers aan de enquête in Nederland



Talent Trends behoort wereldwijd thans tot het meest gedegen en uitgebreide werkplekonderzoek in zijn soort



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I

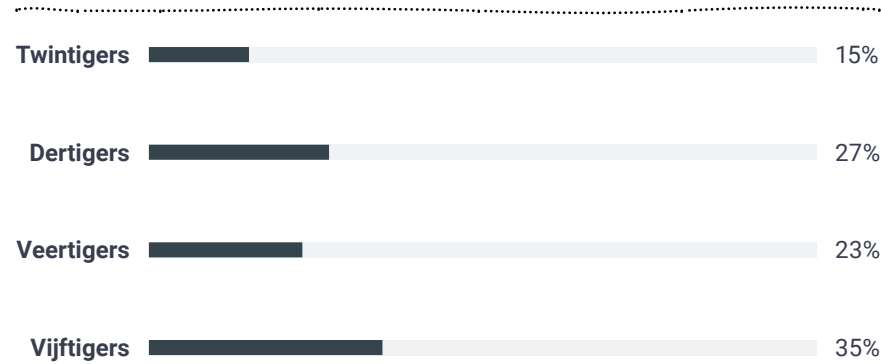


AI

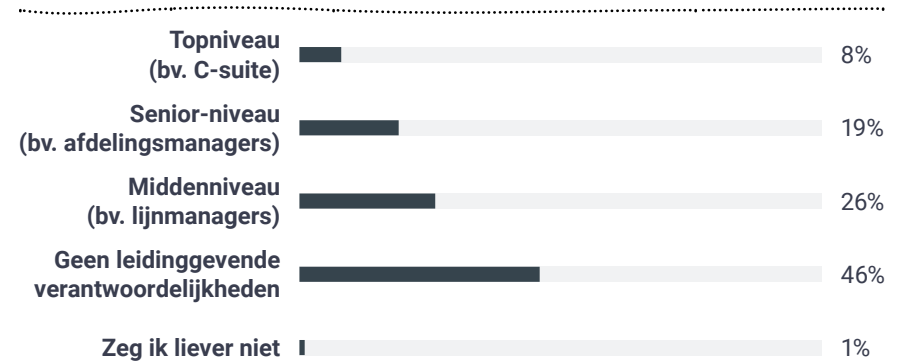


# Wie nam deel aan onze enquête?

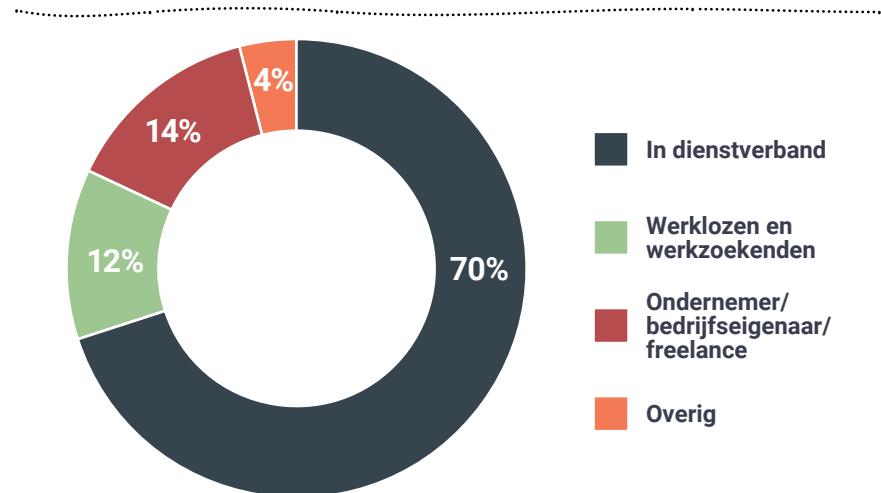
## LEEFTIJD



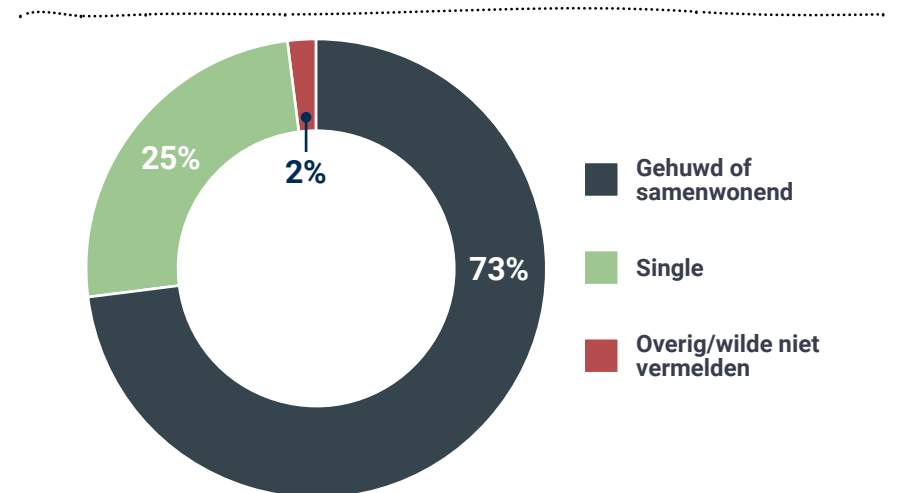
## MANAGEMENTVERANTWOORDELIJKHEDEN



## WERKSTATUS



## RELATIE- EN FAMILIEDEMOGRAFIE



**Disclaimer**

Het kan zijn dat de percentages in deze gegevens niet exact 100% zijn. Dit komt doordat de getallen zijn afgerond om ze gemakkelijker te begrijpen.



# De verwachtingskloof op het gebied van... Salaris

De arbeidsvraag neemt toe en de  
loonstijgingen vertragen



# Salaris is (nog steeds) koning

## Maar is de vraag naar hogere lonen nog steeds realistisch?

Terwijl het spanningsveld tussen salarisverwachtingen en de economische realiteit een wijdverbreid punt van zorg blijft in heel Europa, lijkt deze druk iets minder uitgesproken in Nederland. Toch is het nog steeds een belangrijke factor op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Nederland heeft de hoogste werktevredenheid van Europa. Meer dan driekwart van de ontevreden werknemers is echter actief op zoek naar een nieuwe functie. Hoewel Nederland ook één van de laagste percentages van ontevredenheid over salarissen in Europa kent, is vergeleken met het Talent Trends-rapport van 2023 het percentage werknemers dat ontevreden is over hun salaris licht gestegen.

Voor Nederlandse werkgevers blijft de boodschap duidelijk: salaris is een cruciale factor bij het aantrekken en behouden van talent. Iets minder dan de helft van de ondervraagde bedrijven erkent dat het aanbieden van een compensatiepakket dat meer biedt dan het huidige loon van een werkzoekende de sleutel is om op te vallen. Dat een derde van de Nederlandse werknemers het afgelopen jaar heeft geprobeerd te onderhandelen over een loonsverhoging, maakt duidelijk dat het gesprek over lonen urgenter is dan ooit.

Deze voortdurende verwachtingskloof is een stimulans voor bedrijven om hun salarisstrategieën te heroverwegen. Het gaat erom de juiste balans te vinden tussen wat werknemers willen en wat het budget toelaat.



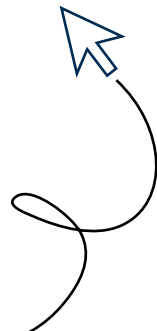


## SALARISGIDSEN

# Wat moet je echt betalen?

Bekijk onze Salarisgidsen voor de meest recente informatie over de belangrijkste sectoren en bedrijfstakken in jouw markt.

[KLIK HIER](#)



Salarissen  


Flexibiliteit  


DE&I  


AI  






# De verwachtingskloof op het gebied van.... Flexibiliteit

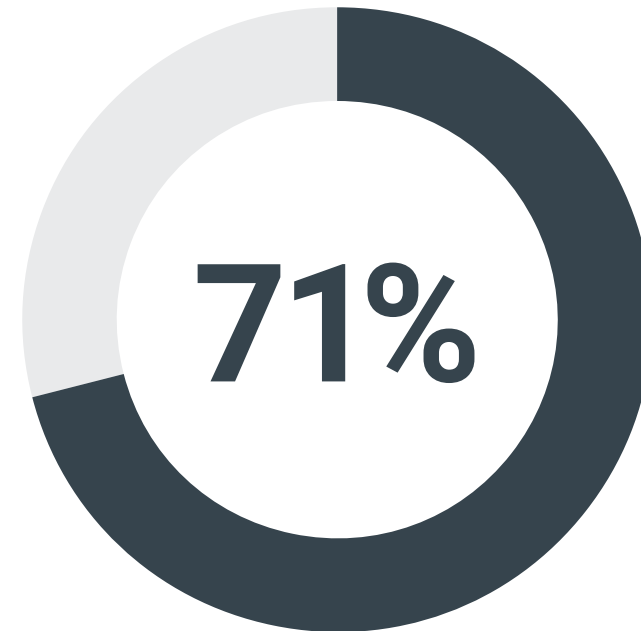
Flexibiliteit: Waarom een goed evenwicht  
tussen werk en privé een must is



# Balans werk-privé: De echte prijs

**Met hogere salarissen haal je weliswaar nieuw personeel binnen, maar eenmaal binnen veranderen de zaken**

Zoals we hebben gezien, prijkt het salaris bovenaan het prioriteitenlijstje van werkzoekenden in Nederland. Die prioriteiten verschuiven echter zodra ze de baan hebben gevonden en in hun rol zijn ingewerkt. De balans werk-privé wordt al snel de belangrijkste factor voor werktevredenheid, waarbij flexibiliteit en welzijn centraal staan. In Nederland geven 7 op de 10 werknemers prioriteit aan welzijn boven een promotie - het hoogste percentage in Europa en een significante stijging ten opzichte van Talent Trends 2023.



**Nederlandse werknemers vinden welzijn belangrijker dan promotie – een significante 7% stijging ten opzichte van Talent Trends 2023**



# Flexibiliteit: Een zwaarwegende factor voor Nederlandse werknemers

**Nu flexibiliteit steeds belangrijker wordt, moeten werkgevers meebewegen om talent aan te trekken en te behouden**

In Nederland wordt de roep om flexibiliteit op de werkplek niet alleen luider - het wordt ook een doorslaggevende factor bij beslissingen over een baan. Werknemers geven een duidelijk signaal af: de mogelijkheid om werk en privé te combineren, en niet andersom, is een niet-onderhandelbare prioriteit. Deze drang naar flexibiliteit heeft niet alleen te maken met gemak - het weerspiegelt een verlangen naar een werkcultuur die professionele prestaties in evenwicht brengt met persoonlijke voldoening. Opvallend is dat dit sentiment in Nederland nog sterker is dan in andere delen van Europa en zelfs de wereld.



**Wie hecht er meer waarde aan flexibiliteit bij de keuze van een baan?**



# Hybride werken... een puzzel

## Hoe overbrug ik de verwachtingskloof op het gebied van hybride werken

Hybride werkvormen veranderen de manier waarop mensen in Nederland werken en wordt steeds meer de standaard. Met een van de hoogste percentages hybride werken in Europa, profiteert meer dan 6 op de 10 Nederlandse werknemers van de flexibiliteit van thuiswerken in combinatie met de mogelijkheid voor persoonlijke interactie op kantoor.

Interessant is dat in Nederland vooral dertigers hybride werkvormen omarmen, met name werknemers in sectoren als technologie, consultancy en human resources.

Maar het hybride landschap verandert voortdurend. Van degenen die hybride werken, is meer dan een derde vaker op kantoor dan 12 maanden geleden. Deze verschuiving wordt in Nederland gedreven door iets andere factoren dan in Europa als geheel. Een factor is het beleid van de onderneming zelf, daarnaast worden Nederlandse werknemers ook gemotiveerd door de toegenomen aanwezigheid van collega's op kantoor en door de wens om hun leermogelijkheden te vergroten. Dit suggereert een positiever sentiment ten aanzien van terugkeer naar kantoor in Nederland in vergelijking met het bredere Europese beeld.

**62% van de werknemers in Nederland heeft een hybride werkstructuur - dat is hoger dan het wereldwijde gemiddelde**



### Waarom?



# Prioriteit geven aan welzijn

## Nederlandse werknemers zetten gezondheid op de eerste plaats, zelfs als dat betekent dat ze nee moeten zeggen tegen promoties

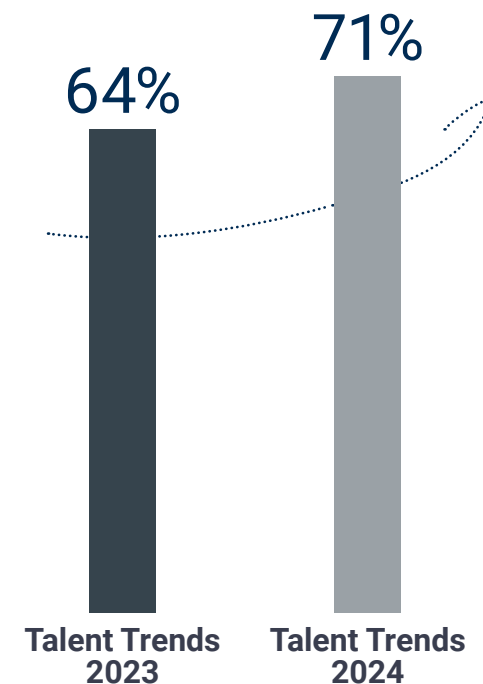
De Nederlandse beroepsbevolking onderscheidt zich door de bereidheid om gezondheid en welzijn boven de traditionele carrière doelen te stellen - een trend die sinds het Talent Trends-rapport van 2023 aan kracht heeft gewonnen.

Gestreste werknemers zijn niet altijd gestrest vanwege hun werk. Volgens het [International SOS Risk Outlook Report 2024](#) leiden veel externe, aanhoudende stressfactoren (zoals de klimaatcrisis, sociale onrust en de stijgende kosten van levensonderhoud) tot een niveau van burn-out bij werknemers waar veel bedrijven zich niet goed tegen opgewassen voelen.

De burn-out als gevolg van deze turbulente tijden zorgt ervoor dat mensen zich verzetten tegen het veranderen van hun manier van werken en ongelukkig worden als die keuze hen wordt ontnomen. Zelfs al laat het salaris te wensen over in hun ogen, de werk-privébalans weegt toch nog altijd zwaarder bij het trouw blijven aan een werkgever.

Deze verschuiving naar het waarderen van mentale gezondheid en persoonlijke tijd boven het beklimmen van de carrière ladder betekent een grote culturele verschuiving. Het is een duidelijke boodschap aan werkgevers dat ze functies en carrièrepaden moeten creëren die ieders behoefte aan balans, herstel en persoonlijke groei respecteren.

## Nederlandse werknemers die een promotie zouden afwijzen als dat zou betekenen dat dat ten koste gaat van hun werk-privébalans:



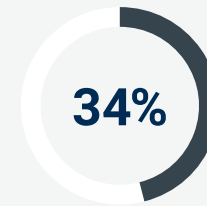
# De opkomst van de multigenerationele beroepsbevolking

## Van optimisme tot autonomie: het decoderen van werktevredenheid bij verschillende generaties

Terwijl Nederlandse werknemers van in de 20 over het algemeen optimistisch en enthousiast zijn over opkomende technologieën zoals AI, rapporteren 50-plussers vaak hogere niveaus van werktevredenheid dan hun jongere collega's.

Deze ervaren groep geeft de voorkeur aan autonomie en persoonlijke ontplooiing, en zoekt functies die aansluiten bij hun levensdoelen in plaats van hogere functies na te jagen die extra stress met zich mee kunnen brengen. Ze waarderen positieve erkenning van hun managers en voelen zich eerlijk gecompenseerd voor hun werk.

Dertigers en veertigers blijven ambitieus en zijn voortdurend op zoek naar nieuwe mogelijkheden die hun carrière vooruit kunnen helpen. Vooral 30-plussers streven naar een evenwicht tussen een goed salaris en een gezonde werk-privébalans, zodat ze ook tijd hebben voor hun gezin. Het is interessant om op te merken dat mentale gezondheid een hogere prioriteit heeft voor werknemers in de 20 dan voor werknemers in de 50, wat misschien wijst op een generatieverschuiving in de manier waarop tegen werkgerelateerd welzijn wordt aangekeken.



van de oudste (50+) werknemers rapporteert een hoge mate van werktevredenheid

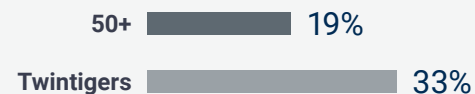
### Nederlandse werknemers die zich sterk erkend door hun lijnmanagers voor hun bijdrage op het werk



### Nederlandse werknemers die tevreden of zeer tevreden zijn met hun salaris



### Nederlandse werknemers die geeft prioriteit aan mentale gezondheid op het werk



Salarissen



Flexibiliteit



DE&amp;I



AI





## CONCLUSIES EN TIPS

# Flexibiliteit

**Flexibiliteit is niet langer een leuke bijkomstigheid:** Voor veel Nederlandse werknemers en werkzoekenden is het de doorslaggevende factor bij de keuze voor een baan.

**Maatwerk:** Van tech-savvy twintigers tot werknemers die waarde hechten aan vrijheid in hun latere carrière, verschillende generaties willen verschillende dingen.

**De verwachtingskloof overbruggen:** Zorg ervoor dat wat je aanbiedt aan hybride werkvormen en werken op afstand overeenkomt met de verwachtingen van je team.

**Plaats welzijn voorop en centraal:** Integreer welzijn in jouw bedrijfscultuur: Het is van cruciaal belang om je team betrokken te houden en te laten floreren, vooral in moeilijke tijden.

**Houd de communicatiekanalen open:** Eerlijke en open gesprekken over de werk-privébalans en andere regelingen kunnen misverstanden uit de weg ruimen en zorgen dat iedereen zich gewaardeerd voelt.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&amp;I



AI





# De verwachtingskloof op het gebied van.... DE&I

Het verschil tussen intentie  
en impact





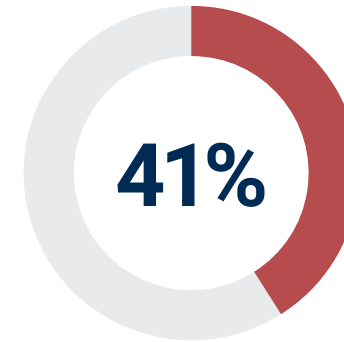
# DE&I: Een reis naar authentieke inclusie

## Let niet op de modewoorden: de kloof overbruggen tussen DE&I-doelen en de realiteit

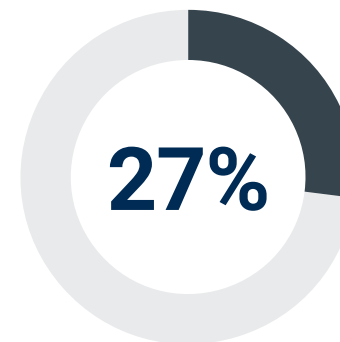
Hoewel Nederland voorloopt ten opzichte van een groot deel van Europa in cruciale DE&I-indicatoren - met een groter gevoel van inclusie en meer professionals die het gevoel hebben dat ze authentiek kunnen zijn op het werk - vindt een duidelijke meerderheid dat er nog een weg te gaan is. Dit laat zien dat het creëren van werkplekken waar iedereen zich echt gewaardeerd voelt onze voortdurende aandacht vraagt.

De verschuiving tijdens de pandemie naar hybride werkmodellen is weliswaar goed voor de flexibiliteit maar heeft het voor bedrijven in heel Nederland moeilijker gemaakt om een echt inclusieve cultuur te bevorderen. Omdat werknemers minder tijd fysiek samen doorbrengen, is het creëren van een gevoel van eenheid en begrip tussen verschillende teamleden een grotere uitdaging geworden.

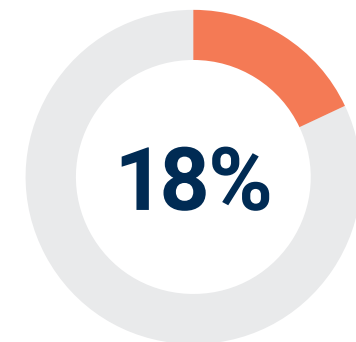
Daar komt nog bij dat, met een ongekend aantal van vijf generaties op de werkvloer, het voldoen aan ieders behoeften en verwachtingen complexer is dan ooit. Deze nieuwe realiteit vraagt om meer begrip en waardering voor de unieke perspectieven van elke werknemer - zelfs in een vooruitstrevend land als Nederland.



van de respondenten zegt dat ze niet hun authentieke zelf kunnen zijn op de werkplek



geloof dat hun werkplek inclusief is



vindt dat hun leidinggevende team divers is

# Discriminatie: Een voortdurende strijd

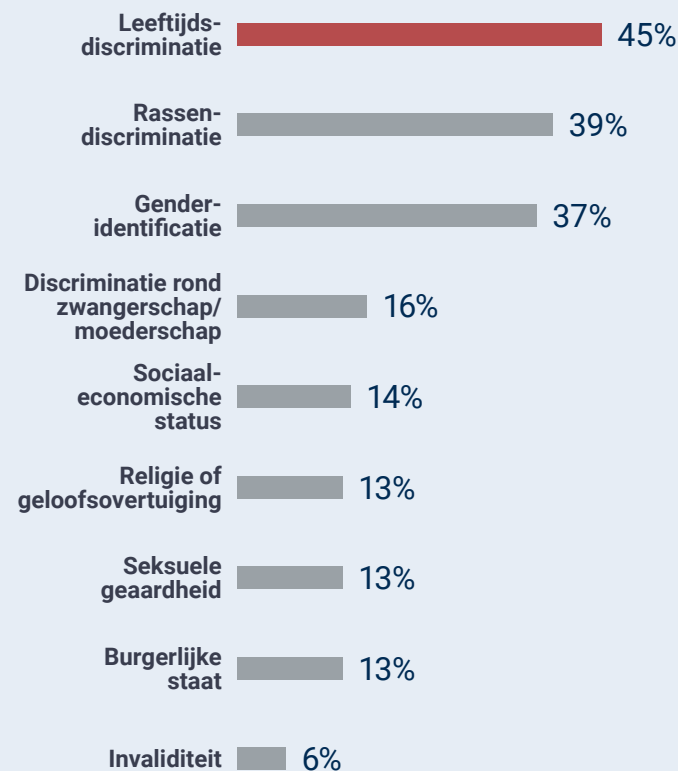
## Achter de nummers: de persoonlijke impact van vooroordelen op de werkvloer

Helaas blijft discriminatie een probleem op de werkvloer in heel Nederland, net als in de rest van Europa. De meest voorkomende vorm van discriminatie hier is gebaseerd op leeftijd, gevolgd door ras en geslacht. Hoewel Nederland iets beter scoort dan het Europese gemiddelde in het aanpakken van discriminatie op de werkplek, is er duidelijk nog een weg te gaan. Zo is bijna tweederde van de respondenten tevreden over hoe hun werkgever omgaat met leeftijdsdiscriminatie, vergeleken met slechts de helft van alle Europeanen.

Het is belangrijk om verder te gaan dan alleen het voorkomen van evidente discriminatie. Die subtiele, alledaagse opmerkingen of handelingen - het soort 'microagressies' die maar al te vaak voorkomen - zijn net zo schadelijk. Of het nu gaat om een flauw grapje over iemands leeftijd of minachtende opmerkingen over vrouwen, deze gedragingen ondermijnen het doel om een echt inclusieve werkplek te creëren.

Interessant genoeg zijn vrouwen minder tevreden dan mannen over de manier waarop werkplekken de loonkloof tussen mannen en vrouwen dichten, maar ze zijn wel iets tevredener over de inspanningen om meer vrouwen in leidinggevende posities te krijgen. Dit wijst op een lichte positieve vooruitgang op dit cruciale gebied.

### Discriminatie per type

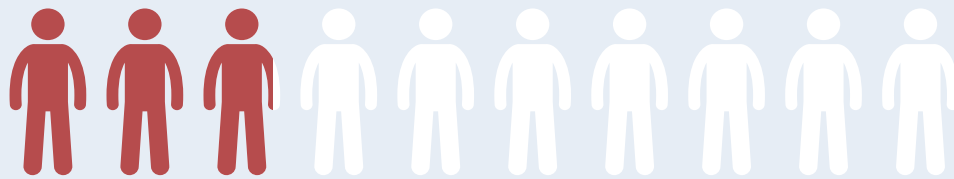


# De rapportagekloof

## Wanneer zwijgen boekdelen spreekt

Met slechts 29% van de getroffenen die daadwerkelijk melding doet van discriminatie, is de terughoudendheid om discriminatie te melden veelzeggend. Deze terughoudendheid is een duidelijk teken dat bedrijven betere ondersteuning moeten bieden om ervoor te zorgen dat ieders stem wordt gehoord en gewaardeerd.

Jonge werknemers, vooral twintigers, en vrouwelijke werknemers, zijn bereid om de gevestigde orde uit te dagen, wat wel eens een eerste stap in de goede richting zou kunnen betekenen. Door deze stemmen te betrekken bij het vormgeven van DE&I-strategieën - van enquêtes en focusgroepen tot mentorschapsprogramma's - kunnen zinvolle veranderingen worden gestimuleerd en een cultuur van vriendschap en inclusiviteit worden bevorderd.



Slechts **29%** van de getroffenen maakt daadwerkelijk melding van discriminatie

Salarissen

Flexibiliteit

DE&I

AI

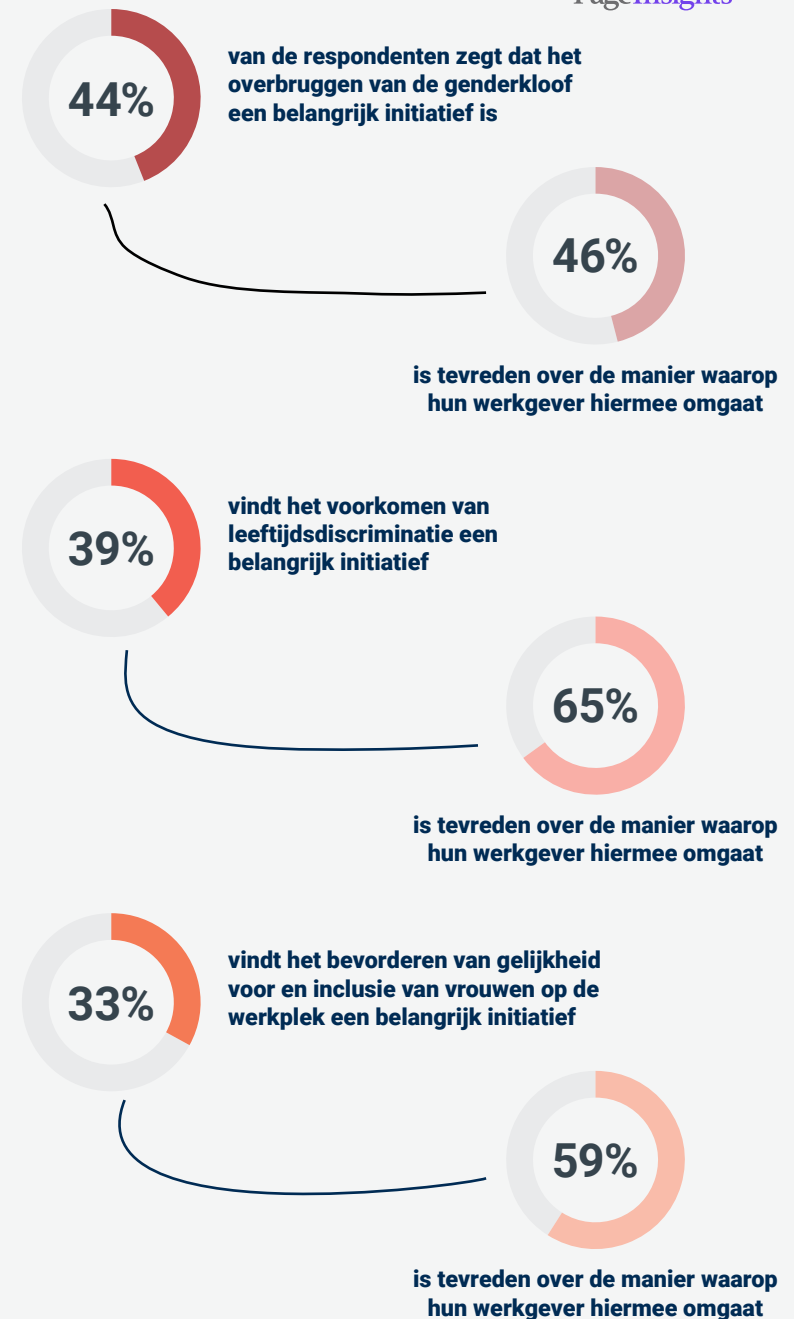
# De DE&I-kloof overbruggen

## Van beleid naar praktijk: inclusie werkelijkheid maken

Ons onderzoek toont aan dat Nederlandse professionals weliswaar veel waarde hechten aan DE&I-inspanningen, maar dat er nog ruimte is voor verbetering als het gaat om de manier waarop deze initiatieven op de werkplek worden geïmplementeerd. Hoewel het aanpakken van zaken als leeftijdsdiscriminatie en het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen als noodzakelijk worden gezien, zouden veel werknemers graag zien dat hun werkgever meer doortastende actie onderneemt.

Nederland loopt in dit opzicht voor op veel andere Europese landen en dat is bemoedigend. Dit suggereert dat er een sterke basis is om op voort te bouwen. Nu moet de focus liggen op het omzetten van positieve intenties rond DE&I in tastbare, effectieve acties op de werkvloer.

Om echt inclusieve omgevingen te creëren, moeten bedrijven meer doen dan in het oog springende initiatieven lanceren. Ze moeten zich richten op het ontwikkelen van een alomvattende langetermijnstrategie gericht op het koesteren van een cultuur waarin iedereen echt het gevoel heeft erbij te horen. Dit betekent de communicatiekanalen openhouden, steun bieden aan degenen die zich gemarginaliseerd voelen en regelmatig de impact van DE&I-inspanningen beoordelen door de belangrijkste meetgegevens bij te houden en feedback van werknemers te verzamelen.





## CONCLUSIES EN TIPS

### DE&I

**Acties zeggen meer dan holle frasen:** Inclusiviteit is een groot thema op de Nederlandse werkvloer. De meeste respondenten willen een verschuiving van abstracte DE&I-doelstellingen naar tastbare, dagelijkse praktijken waarin iedereen echt zichzelf kan zijn.

**Flexibiliteit heeft voor- en nadelen:** Hoewel flexibele werktijden bijdragen aan een goede werk-privébalans, kan die flexibiliteit juist een remmende werking hebben op het bouwen van een inclusieve cultuur, vooral wanneer face-to-face interacties beperkt zijn.

**Maak DE&I-doelstellingen waar:** De inclusieve cultuur waarover je praat moet overeenkomen met wat werknemers elke dag ervaren. Dit betekent dat DE&I-doelstellingen niet langer alleen een visie zijn maar een fundamenteel kenmerk van de dagelijkse werkvloer.

**Maak korte metten met microagressies:** Informeer het personeel over de impact van microagressies en leeftijdsdiscriminatie. Het wordt tijd om deze gedragingen te benoemen omwille van de schade die ze veroorzaken.

**Een open cultuur stimuleren:** Moedig werknemers aan zich uit te spreken over discriminatie door veilige, ondersteunende ruimten te creëren om dit te melden.

**Houd DE&I-inspanningen fris en relevant:** DE&I is geen eenmalig initiatief, maar een continu leer-, luister- en aanpassingsproces. Regelmatige gesprekken met werknemers kunnen helpen te begrijpen wat werkt, wat niet werkt en hoe je voortdurend verbeteringen kunt doorvoeren om ervoor te zorgen dat iedereen zich gewaardeerd en betrokken voelt.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&amp;I



AI





# De verwachtingskloof op het gebied van... Gen AI

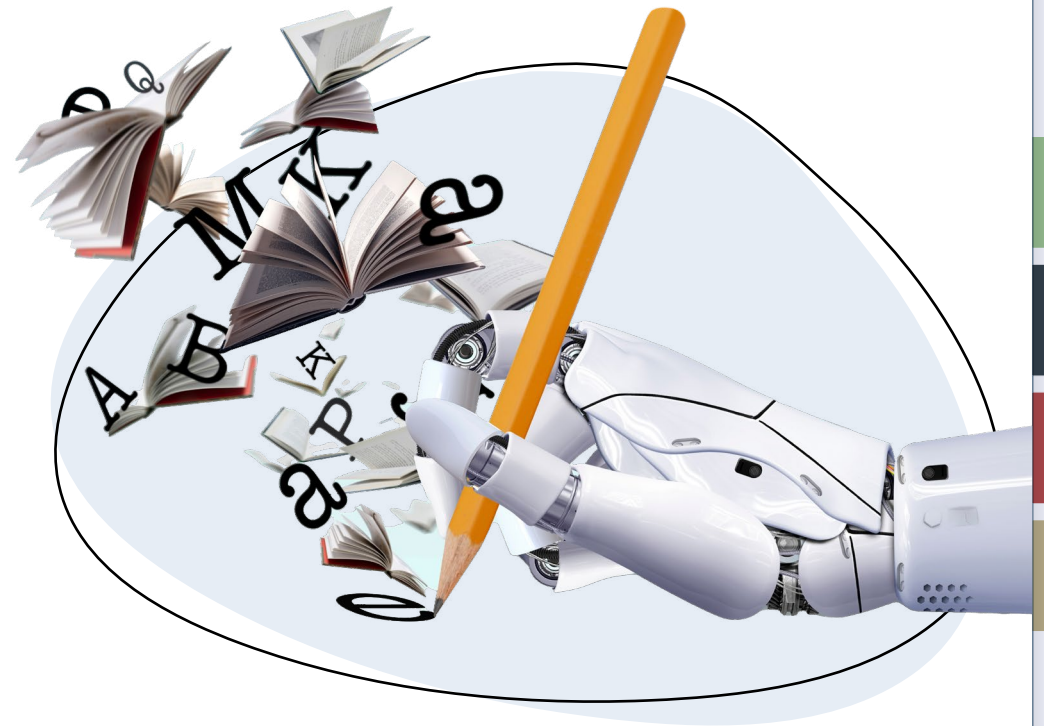
Bijblijven in veranderende loopbanen



# Artificiële intelligentie op de werkplek: De toekomst is nu

## Werknemers in Nederland lopen voorop in de adoptie van AI

De arbeidsmarkt ondergaat een seismische verschuiving met de komst van AI-tools zoals ChatGPT, die een revolutie teweegbrengen in de manier waarop we ons werk doen en loopbanen een nieuwe vorm geven. Deze transformatie geeft werknemers krachtige nieuwe tools en moedigt bedrijven aan om deze veranderingen te omarmen om de productiviteit te verhogen. Tegelijkertijd moeten ze navigeren door ethische en wettelijke grenzen, zoals de bescherming van persoonsgegevens en het respecteren van intellectuele eigendomsrechten.



Salarissen



Flexibiliteit



DE&amp;I



AI



# Nederland: Baanbrekende AI-adoptie in Europa

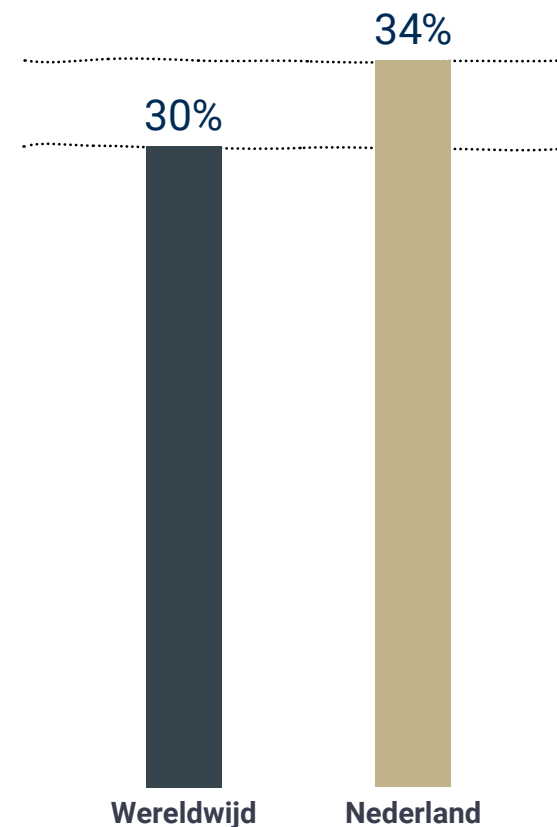
## Tempo bepalen voor de AI-revolutie op het continent

Nederland loopt voorop bij de invoering van AI en is daarmee een stuk sneller dan een groot deel van Europa. Professionals in het hele land – met name in sectoren als technologie, zakelijke dienstverlening en financiële dienstverlening – erkennen het transformerende potentieel van AI voor hun carrière. Hierdoor lopen ze voor op het wereldwijde gemiddelde als het gaat om het gebruik van AI.

Maar zelfs binnen dit vooruitstrevende landschap is er nog steeds een kloof te overbruggen als het gaat om praktische AI-ervaring in vergelijking met andere toonaangevende AI-hubs wereldwijd. Integratie van AI in sectoren zoals transport, de publieke sector en de gezondheidszorg verloopt aanzienlijk trager, wat aangeeft dat de integratiesnelheid van AI per sector verschilt.

Dit duidt op een spannende periode van verandering voor de Nederlandse arbeidsmarkt. De uitdaging is om de toepassing van AI verder te verbreden en ervoor te zorgen dat werknemers in alle sectoren niet alleen voorbereid zijn op de AI-gedreven toekomst, maar ook enthousiast zijn over hoe deze technologie positief kan bijdragen aan hun carrière. Dit betekent investeren in opleiding, het stimuleren van een cultuur van innovatie en continu leren en iedereen uitrusten met de vaardigheden en mindset om te gedijen in een AI-omgeving.

Percentage werknemers dat AI gebruikt in hun huidige baan







## CONCLUSIES EN TIPS

### AI

**Europa staat aan de vooravond van een AI-revolutie:** De snelle opkomst van AI-tools zoals ChatGPT verandert de arbeidsmarkt en dwingt bedrijven om deze technologieën snel toe te passen voor een betere productiviteit en nieuwe manieren van werken.

**Blijf praten over ethiek:** Duiken in AI betekent dat je het op een verantwoorde manier doet. Dat betekent een scherp oog houden op gegevensbescherming en auteursrecht en ervoor zorgen dat iedereen baat heeft bij het gebruik van AI zonder grenzen te overschrijden.

**Pas je AI-benadering aan:** Elke baan of sector vraagt om een eigen AI-integratie. Kijk hoe AI specifiek ten goede kan komen aan de verschillende onderdelen van de organisatie en zorg ervoor dat het een win-win situatie is voor iedereen die erbij betrokken is.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&amp;I



AI





## CONCLUSIE

# Hoe overbrug je de verwachtingskloof?

De verwachtingskloof die we in dit rapport hebben onderzocht, is zichtbaar in alle elementen van de moderne werkplek – van salarissen tot DE&I-initiatieven, AI-strategieën en hybride beleid. Het zal voor werkgevers van vitaal belang zijn om de verwachtingen weer op één lijn te krijgen bij het creëren van een nieuwe dynamiek.

Ons onderzoek biedt een oplossing: de diversiteit in opvattingen over werk erkennen en eventuele problemen benaderen met open communicatie en wederzijds respect.

Het duidelijk uitspreken van verwachtingen over zaken als aanwezigheid op het werk, technologiestrategieën en inclusie-initiatieven zal veel werknemers geruststellen, waardoor ze zich vervolgens meer betrokken zullen voelen bij gesprekken.

Bij het aannemen van personeel is het van belang een authentieke beeld op te bouwen dat past bij de visie van een potentiële werknemer op zijn of haar toekomst. Er is geen pasklare oplossing - het gaat erom het vertrouwen tussen werknemers en werkgevers te koesteren, zodat de communicatie open blijft en beide partijen elkaar kunnen vinden in hun verwachtingen.

Het kan zijn dat de verwachtingen nu niet op één lijn liggen. Wij geloven echter dat kennis meer dan ooit macht is bij het zoeken naar oplossingen voor deze uitdagingen en uiteindelijk het overbruggen van de verwachtingskloof om een toekomst te smeden die voor iedereen werkt.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&amp;I



AI





## CONCLUSIE

## VOORNAAMSTE CONCLUSIES EN TIPS

Het driestappenproces om verwachtingen op elkaar af te stemmen en een moderne werkplekdynamiek te creëren

1

**Vertrouwen opbouwen  
– in beide richtingen****Creëer een omgeving  
met open communicatie  
en duidelijke afspraken  
inzake verwachtingen**

Vertrouwen opbouwen betekent niet op elk verzoek van werknemers ingaan en dit geldt in beide richtingen - werknemers moeten hun best doen om werkgevers ervan te overtuigen dat hun versie van flexibiliteit en hybride werken haalbaar is. Het is belangrijk om open en eerlijk te communiceren over beslissingen, zelfs als ze niet bij iedereen in goede aarde vallen.

2

**Word bestendig  
tegen verandering****Beheers angst op de  
werkplek en laat zien dat  
je voorbereid bent op  
toekomstige transitie**

Het is prima om niet meteen een antwoord te hebben op vraagstukken rond cultuur, flexibiliteit en technologie - maar erkennen waar de aanpak zal moeten evolueren, kan vertrouwen opbouwen en mensen helpen zich voor te bereiden op wat komen gaat.

3

**People-first moet  
altijd centraal staan****Menselijk kapitaal is het  
grootste goed van elke  
organisatie - en vereist  
voortdurende investeringen**

Zoals we hebben onderzocht, zijn er meer uiteenlopende verwachtingen voor werkgevers dan ooit. Er bestaat geen universele oplossing. Het gaat om het vinden van een balans tussen individuele behoeften - en de erkenning dat het onmogelijk is om aan alle behoeften te voldoen - en die van het collectief.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&amp;I



AI



# PageInsights

## Verken onze gegevens op uw manier

Wat we in dit rapport hebben beschreven, is slechts een fractie van de inzichten uit ons onderzoek Talent Trends 2024. Als het erom gaat het talent te vinden in deze steeds competitievere wereld weten we dat kennis macht is.

Daarom hebben we ook een innovatieve interactieve tool gelanceerd waarmee je alle informatie over de drijfveren van de talentmarkt binnen handbereik hebt. Je kunt onze gegevens op je eigen manier verkennen – door twee willekeurige filters te kiezen voor landen, sectoren of functies – en de tool is een gemakkelijk referentiepunt waar je zo vaak als nodig naar terug kunt keren.

Probeer de tool uit



Salarissen



Flexibiliteit



DE&I



AI



# Over PageGroup

## Werf je aan?

Op basis van jouw wervingsbehoeften hebben we vier internationaal erkende en gerespecteerde merken (Page Executive, Michael Page, Page Personnel en Page Outsourcing) die voor jou klaar staan om te helpen het juiste talent voor jouw organisatie te vinden.

### PageExecutive

#### Executive search

Page Executive is de divisie voor executive recruitment van PageGroup en biedt een scala aan oplossingen voor search, selectie en talentmanagement. Een betrouwbare partner met een wereldwijd netwerk van connectoren bestaande uit professionals waarop senior managers ook voor hun eigen carrière op zouden vertrouwen



### MichaelPage

#### Gekwalificeerde professionals

Michael Page biedt gespecialiseerde wervingsdiensten voor professionals op middenkader- en leiderschapsniveau en voor zeer gespecialiseerde technische functies.



### PagePersonnel

#### Administratieve professionals

Page Personnel is gespecialiseerd in het werven van kwaliteitsprofessionals tot en met het middenkader binnen de professionele ondersteuningssector.



### PageOutsourcing

#### Flexibele wervingsoutsourcing

Page Outsourcing biedt oplossingen op maat voor het werven van grote aantallen arbeidskrachten en voor specifieke projecten. Deze omvatten RPO, MSP, TTA, RPO light voor grootschalige en projectmatige werving en wervingsadvies. Wij bieden op maat gemaakte en flexibele talentoplossingen aangepast aan alle wervingsbehoeften in verschillende sectoren en locaties.



Scan of klik op de relevante QR-code om contact op te nemen met een van onze consultants.

Salarissen



Flexibiliteit



DE&amp;I



AI

