



**Mobiliteit
en retentie.
Wie blijft het
langst?**

Cijfers en trends
per vakgebied,
uitgesplitst naar
geslacht, opleidings-
en ervaringsniveau



Inleiding

Productiviteit en retentie zijn de belangrijkste recruitment-kpi's van een organisatie

Natuurlijk zijn deze kpi's sterk afhankelijk van leiderschap, de managers en hr-beleid. Maar met recruitment kun je een significante impact maken op deze kpi's door te zorgen voor de juiste match. Of beter gezegd: het voorkomen van een 'bad hire'. Hoe minder 'bad hires', hoe hoger de productiviteit, retentie, werkgeluk en winstgevendheid van een organisatie. Veelal gaat het om verschillen van tientallen procenten meer of minder die direct aan goed of minder goed recruitment te wijten zijn. Time to fill of cost per hire zijn operationele parameters. Quality of hire, bad hires, productiviteit en retentie zijn de kpi's van de recruitmentteams met business impact.

Voor het recruitmentplan 2025 is het derhalve cruciaal om inzicht te krijgen in de mobiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt. Zijn werknemers loyaal tegenover hun werkgever en/of gaan zij snel weer op zoek naar een nieuwe werkgever? Verschilt dit per geslacht en/of ervaringsniveau? En hoe heeft zich dit ontwikkeld over tijd? Kortom, genoeg vragen waarvan de antwoorden helpen om een sterk HR-, arbeidsmarkt- en recruitmentplan op te stellen, vooral gezien de krapte en schaarste op de huidige arbeidsmarkt.

Intelligence Group heeft in 2024 opnieuw onderzoek gedaan naar de loyaliteit, verloop en interne mobiliteit van werknemers om antwoorden te geven op deze vraagstukken. Retentie, uitgedrukt in het aantal jaren dat de gemiddelde werknemer bij een werkgever blijft, is voor een werkgever enorm belangrijk. Hogere retentie zorgt voor een goede werksfeer, verhoogde productiviteit, en borging van kennis én ervaring, waardoor de kwaliteit binnen de organisatie en huidige werknemers blijft. Maar er zijn veel meer verklaringen waarom mensen wel/niet bewegen op de (interne) arbeidsmarkt.

In dit rapport vind je meer informatie over hoelang specifieke doelgroepen bij een zelfde werkgever blijven, waarbij informatie is uitgesplitst naar vakgebieden om gemakkelijk jouw doelgroep terug te vinden. Ook kun je jouw vakgebied vergelijken met het landelijk gemiddelde.



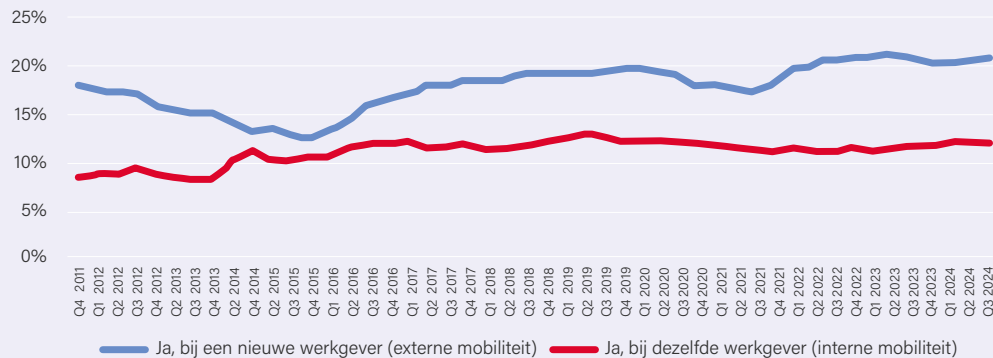
Arbeidsmarkt- mobiliteit

In Nederland zijn afgelopen 12 maanden 1,78 miljoen mensen van werkgever gewisseld (bron: [intelligence-group.nl](https://www.intelligence-group.nl)). Hierbij geldt dat iemand die van meerdere werkgevers is gewisseld, toch als één wisselaar wordt geteld. Ten opzichte van het derde kwartaal van 2023 zijn dit 71.000 baanwisselaars minder. Een ontwikkeling die ook terug te zien is in de blauwe lijn in Grafiek 1 die gaat over externe mobiliteit en sinds 2024 iets gedaald is, maar nog steeds boven de 20% ligt. Dat betekent dat iemand gemiddeld iets minder dan 5 jaar bij een werkgever is alvorens naar een andere werkgever te gaan. Vanzelfsprekend zijn hier genoeg nuances op te maken, al naargelang ervaringsniveau, geslacht en functiegebied.

Minimaal zo belangrijk is de ontwikkeling van de interne mobiliteit. Deze ligt stevig - en zorgwekkend - onder de externe mobiliteit. Anders gezegd, mensen bewegen veel vaker extern dan intern. In 2024 lag deze verhouding afgerond op 20% extern en 12% intern. In Grafiek 2 zie je de verhouding tussen beide getallen, waarin duidelijk te zien is dat tijdens COVID-19 de focus heel sterk lag op externe mobiliteit. En hoewel deze focus de afgelopen jaren iets gedaald is, bleef het verschil toch nog groot. Deze ontwikkeling lijkt eind 2024 te stagneren waarbij interne mobiliteit niet langer in de lift zit.

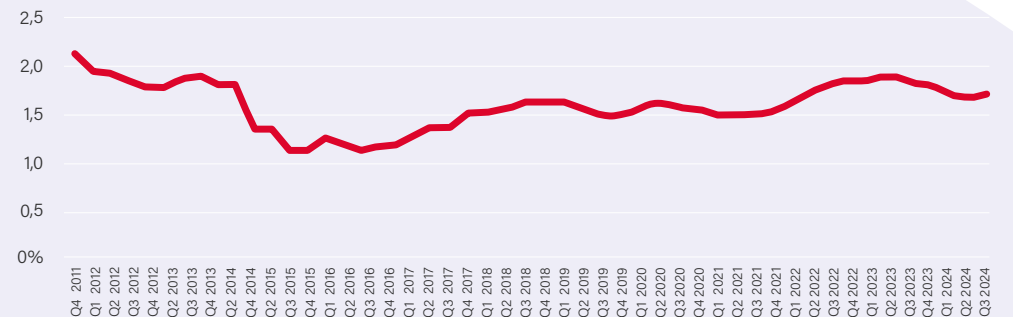
Grafiek 1 Interne en externe mobiliteit

Arbeidsmarkt-mobiliteit in Nederland



Grafiek 2 De verhouding externe mobiliteit vs. interne mobiliteit

Verhouding externe mobiliteit vs. interne mobiliteit



Tabel 1
Interne mobiliteit
per vakgebied
2024

Interne mobiliteit per vakgebied	Totaal		2024						
	2024	2023	Junior*	Medior*	Senior*	(v)mbo	hbo+	Man	Vrouw
(para)Medische dienstverlening (mens of dier)	11%	8%	18%	12%	8%	13%	10%	13%	11%
Administratief / Secretarieel	9%	9%	22%	12%	7%	9%	10%	11%	8%
Agrarisch / Visserij / Tuinbouw	16%	18%	19%		11%	17%	13%	15%	19%
Beleid en bestuur	14%	16%	19%	19%	12%	19%	13%	13%	16%
Beveiliging / Defensie / Politie / Brandweer	15%	14%	23%	28%	11%	14%	18%	15%	17%
Bouw	15%	14%	27%	17%	10%	15%	14%	15%	10%
Callcenter / klantenservice	10%	9%	15%	16%	7%	9%	12%	10%	9%
Communicatie / PR / Journalistiek	11%	16%	16%	11%	9%	8%	12%	14%	10%
Consultancy / Advies	8%	9%	9%	9%	7%	14%	6%	6%	10%
Cultureel / Kunst	12%	11%	20%		9%	9%	14%	10%	13%
Design / Grafisch/ Ontwerp	13%	15%	20%		8%	9%	17%	14%	12%
Directie /(interim)-management	13%	13%			11%	27%	9%	15%	9%
Engineering	12%	10%	25%	13%	7%	9%	13%	11%	14%
Facilitaire dienstverlening / Schoonmaak	10%	9%	15%		10%	10%	13%	11%	10%
Financieel / Accountancy	12%	9%	16%	17%	10%	10%	13%	13%	11%
Horeca / Bediening en voedselbereiding	15%	14%	18%	13%	14%	16%	10%	18%	11%
ICT /Automatisering	9%	10%	16%	11%	8%	10%	9%	9%	9%
Inkoop	12%	11%			9%	13%	9%	11%	12%
Installatie, reparatie en onderhoud	8%	8%			8%	8%		9%	
Juridisch	9%	13%	9%	18%	8%	9%	9%	9%	10%
Kwaliteitsmanagement/ Procesverbetering	9%	12%		13%	9%	9%	10%	9%	10%
Logistiek (verpakking, verzending, magazijnbeheer)	8%	8%	11%	10%	8%	8%	11%	9%	6%
Marketing	13%	15%	22%	8%	9%	22%	10%	16%	10%
Onderwijs, opleiding en training	10%	8%	17%	10%	8%	11%	9%	9%	10%
Onderzoek / Wetenschap / R&D	12%	15%	17%	13%	9%	9%	13%	14%	11%
Personeel en organisatie / HRM	9%	11%	19%	14%	6%	8%	9%	10%	8%
Persoonlijke dienstverlening (kappers e.d.)	16%	14%			7%	20%			11%
Productie	11%	12%	23%	16%	9%	10%	18%	11%	11%
Sociaal / Maatschappelijk / Agogisch	13%	10%	18%	17%	11%	14%	13%	12%	14%
Toerisme / Recreatie / Sport	13%	13%	20%	18%	7%	12%	13%	13%	12%
Transport	12%	9%	25%	17%	11%	12%	13%	13%	8%
Verkoop / Commercieel / Sales	8%	8%	18%	11%	5%	7%	9%	8%	8%
Verpleging / Verzorging / Welzijn	10%	11%	20%	12%	8%	9%	12%	14%	9%

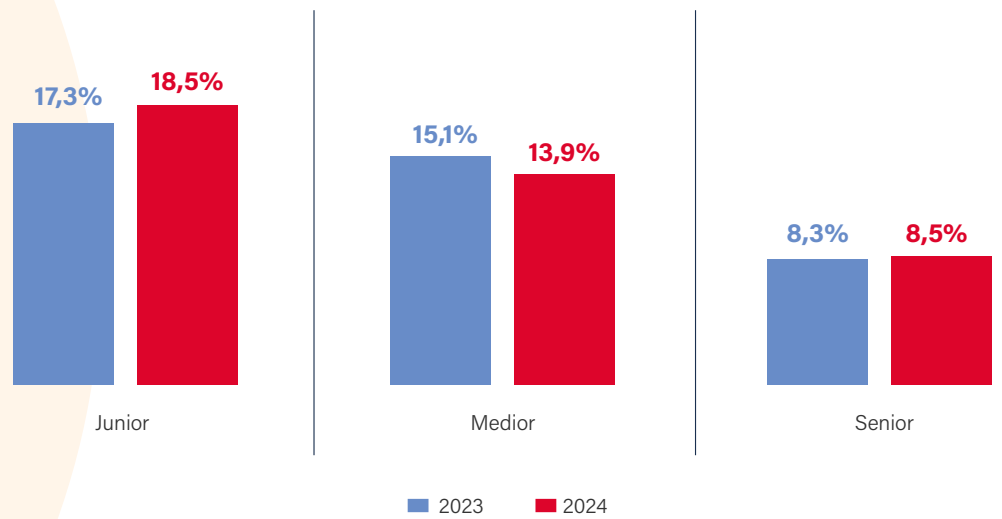
* Junior: 1 t/m 4 jaar werkervaring, Medior: 5 t/m 9 jaar werkervaring, Senior: Meer dan 10 jaar werkervaring

** Indien er geen data staan, betekent dit dat wij voor deze specifieke groep in deze periode te weinig data hebben om een valide uitspraak te kunnen doen.



Grafiek 3 Ontwikkelingen interne mobiliteit in Nederland

In deze eerste tabel richten we ons op de interne mobiliteit. Deze ligt in 2024 gemiddeld op 12 procent, wat betekent dat iets meer dan 1 op de 8 werknemers in 2024 intern van functie/baan is veranderd. Intern van functie veranderen is sterk van belang voor het behoud en de retentie van werknemers, maar ook om mensen doorgroe- en ontwikkelmogelijkheden te bieden. Beide zijn weer goed voor het verbeteren van de interne arbeidsproductiviteit, een van de belangrijkste ken- en stuurgetallen zowel binnen HR als recruitment. Iets verder ingezoomd op de dynamiek van interne mobiliteit, zien we dat deze vooral hoog is onder starters en mediors. Tussen 2023 en 2024 is de interne mobiliteit gestegen onder junioren van 17,3% naar 18,5%. Bijna 1 op de 5 junioren heeft afgelopen jaar een interne beweging en/of promotie gemaakt. Onder medioren zien we daarentegen een daling tussen 2023 en 2024. Bij de senior-doelgroep is de interne mobiliteit licht gestegen, maar deze blijft aan de lage kant.





De functiegebieden waar interne mobiliteit het beste lukt, zijn beroepen in de vakgebieden agrarisch, persoonlijke dienstverlening, beveiliging, bouw en horeca. Beroepen waar het opleidingsniveau doorgaans meer praktisch is en minder hoog opgeleid. De externe mobiliteit ligt bij deze doelgroepen ook net boven het landelijk gemiddelde (20%) en wijkt alleen sterk af bij agrarisch en horeca. Het gaat om beroepen met een hoge flexgraad en daarmee per definitie een hogere mobiliteit.

Verklaringen waarom deze beroepen een grotere interne mobiliteit kennen, zijn:

- Door het grotere externe verloop, ontstaan sneller nieuwe interne kansen
- Vervolgstappen zijn logischer en 'kleiner': van leerling, naar medewerker, naar teamleider, naar...
- De skills binnen deze beroepen zijn vaak algemener en makkelijker overdraagbaar naar andere aanverwante functiegebieden binnen dezelfde bedrijven, zoals tussen bediening, keukenhulp, afwassen en barwerk
- Organisatiestructuren waar deze beroepen veel voorkomen zijn flexibeler en minder hiërarchisch
- Door de impact van het seizoen (agrarisch, bouw, horeca) is flexibiliteit in de functie en functiedifferentiatie al meer ingebed dan in andere beroepen
- Er is veel training on-the-job wat doorgroeien praktisch en logisch maakt. Ook zijn opleidingstrajecten meer gebaseerd op ervaring, waardoor doorgroeien eenvoudiger is.

Tabel 2 Top-5 vakgebieden met hoge interne mobiliteit

	Extern	Intern	Totaal	Verhouding extern/intern
Agrarisch / Visserij / Tuinbouw	29%	16%	45%	1,8
Persoonlijke dienstverlening (kappers, schoonheidsspecialisten e.d.)	21%	16%	37%	1,3
Beveiliging / Defensie / Politie / Brandweer	21%	15%	36%	1,4
Bouw	21%	15%	36%	1,4
Horeca / Bediening en voedselbereiding	27%	15%	42%	1,8

De functiegebieden waar interne mobiliteit het laagste is, zijn consultancy, installatie en reparatie, logistiek, verkoop en administratief. Daarbij valt op dat bij de laatste 4 vakgebieden de externe mobiliteit ook lager dan gemiddeld is. Echter een conclusie om te stellen dat deze doelgroep graag op de eigen werkplek blijft of niet van mobiliteit gediend is, is niet gerechtvaardigd, aangezien de externe mobiliteit bijna 2 keer zo groot is als de interne. Alleen de beroepsgroep consultancy springt er enorm tussenuit. 1 op de 3 personen heeft afgelopen jaar bewogen op de arbeidsmarkt. Deze doelgroep doet dat echter primair buiten de eigen organisatie. Dit impliceert dat er weinig doorgroei- en carrièremogelijkheden binnen de eigen organisatie in dit vakgebied zijn. Andere redenen die kunnen verklaren voor de lage interne mobiliteit zijn:

- Hoe hoger de mate van specialisatie, hoe moeilijker interne mobiliteit wordt
- Te strak gedefinieerde loopbaanpaden gericht op doorstroom kunnen beperkend en beklemmend werken voor bredere oriëntatie en interne mobiliteit
- Bedrijven richten zich primair op externe werving (zoals bij logistiek) en 'vergeten' de interne kansen
- In sommige beroepen is externe mobiliteit logischer dan interne mobiliteit, bijvoorbeeld binnen commercie (up or out)
- Wanneer afdelingen als silo's werken, veel thuiswerken of op andere locaties werken, verkleint dit de interne mobiliteit. Interne zichtbaarheid vergroot doorstroom- en carrièremogelijkheden.



Tabel 3 Top-5 vakgebieden met laagste interne mobiliteit

	Extern	Intern	Totaal	Verhouding extern/intern
Consultancy / Advies	24%	8%	32%	3,0
Installatie, reparatie en onderhoud	15%	8%	23%	1,9
Logistiek (verpakking, verzending, magazijnbeheer)	17%	8%	25%	2,1
Verkoop / Commercieel / Sales	17%	8%	25%	2,1
Administratief / Secretarieel	15%	9%	24%	1,8



Hoe kunnen bedrijven interne mobiliteit meer stimuleren?

Om extern verloop tegen te gaan, is het stimuleren van interne mobiliteit essentieel. Veel werkgevers, en met name (hiring)managers, zijn daar huiverig voor omdat ze bang zijn zo hun 'beste' mensen te verliezen in een periode waarin de arbeidsmarkt toch al krap is. Het (beklemmend) vasthouden van 'eigen' werknemers vergroot echter de kans op externe mobiliteit substantieel en ontnemt werknemers de kans op interne doorgroei- en carrièremogelijkheden. En daarmee ook het behoud van mensen. Steeds vaker zie je dat recruitment hierin een actieve rol krijgt, door bijvoorbeeld interne mobiliteitsrecruiters aan te stellen die als doel hebben om interne mobiliteit aan te jagen. Dit doen ze door actief mensen te benaderen voor interne promotie, zonder toestemming van de hiring manager. Met veel succes op gebied van retentie als gevolg. Overigens ook een geheel logisch effect, omdat een groot deel van de mensen die extern bewegen, eerst intern gezocht hebben. Naast interne mobiliteitsrecruiters zijn er ook andere manieren om interne mobiliteit te vergroten:

- Maak interne vacatures goed zichtbaar, zoals via prikboards, lichtkranten en een goed en toegankelijk intranet
- Vier interne promoties
- Zet meer in op 'learning-in-the-job'
- Stimuleer een leercultuur
- Faciliteer jobrotatie en cross-training
- Creëer een bedrijfscultuur van opleiden, carrièredoelen en interne kansen
- Ontwikkel voor alle (opleidings)niveaus loopbaanpaden

Externe mobiliteit per vakgebied

	Totaal		2024						
	2024	2023	Junior*	Medior*	Senior*	(v)mbo	hbo+	Man	Vrouw
(para)Medische dienstverlening (mens of dier)	6,2	5,6	3,6	5,5	8,5	9,8	5,3	4,8	6,8
Administratief / Secretarieel	6,5	6,5	3,5	4,2	8,2	8,1	4,6	5,0	7,7
Agrarisch / Visserij / Tuinbouw	3,4	4,1	2,2		4,2	4,4	2,2	3,1	5,4
Beleid en bestuur	4,3	4,4	2,3	4,4	6,3	4,6	4,2	3,6	5,8
Beveiliging / Defensie / Politie / Brandweer	4,8	8,4	2,1	6,3	6,5	6,0	3,4	4,6	5,4
Bouw	4,7	5,5	3,1	4,9	5,5	5,7	3,4	4,7	4,9
Callcenter / klantenservice	3,9	4,4	2,1	3,7	5,1	4,6	3,0	3,3	4,4
Communicatie / PR / Journalistiek	3,4	3,9	3,0	2,4	4,2	3,1	3,5	3,7	3,2
Consultancy / Advies	4,1	3,8	2,4	3,9	5,9	4,6	4,1	3,7	5,0
Cultureel / Kunst	3,5	3,9	1,9		5,7	4,3	3,1	3,4	3,6
Design / Grafisch/ Ontwerp	3,6	3,4	2,6		6,1	3,1	4,0	4,0	3,2
Directie /(interim)-management	4,9	5,3			6,4	11,9	4,2	4,7	5,3
Engineering	5,0	4,4	3,9	4,2	6,2	5,1	4,9	4,9	5,5
Facilitaire dienstverlening / Schoonmaak	5,8	5,7	3,2		6,8	6,5	3,8	5,9	5,7
Financieel / Accountancy	5,6	5,4	3,4	5,0	6,8	9,3	4,7	5,2	6,6
Horeca / Bediening en voedselbereiding	3,7	4,3	2,4	2,7	5,5	4,2	2,6	4,1	3,4
ICT /Automatisering	6,6	6,2	3,7	4,4	8,8	7,9	6,0	6,4	7,0
Inkoop	5,6	7,1			7,1	5,7	5,3	6,1	4,6
Installatie, reparatie en onderhoud	6,6	6,2			8,3	7,6		7,5	
Juridisch	4,9	5,3	3,0	3,2	7,2	5,1	4,9	5,3	4,6
Kwaliteitsmanagement / Procesverbetering	4,4	4,9		4,1	5,3	5,2	4,0	3,8	6,1
Logistiek (verpakking, verzending, magazijnbeheer)	6,0	6,1	2,8	3,8	7,7	7,3	3,5	6,0	5,8
Marketing	4,1	4,0	3,2	4,2	5,3	3,7	4,2	4,2	3,9
Onderwijs, opleiding en training	5,4	5,7	3,0	5,5	6,5	5,1	5,4	4,7	5,8
Onderzoek / Wetenschap / R&D	5,3	5,4	3,4	5,1	8,8	5,3	5,3	5,4	5,1
Personeel en organisatie / HRM	5,3	4,9	2,8	4,0	6,6	6,0	5,0	6,5	4,8
Persoonlijke dienstverlening (kappers, e.d.)	4,7	4,3			4,8	7,5			7,6
Productie	8,0	7,1	3,3	3,7	12,2	10,6	3,8	7,6	10,0
Sociaal / Maatschappelijk / Agogisch	5,9	4,8	3,3	5,3	8,0	6,4	5,6	6,5	5,7
Toerisme / Recreatie/ Sport	4,6	4,1	2,7	6,1	7,0	5,3	3,9	4,7	4,5
Transport	9,1	6,1	2,8	5,8	13,4	10,4	5,7	9,0	9,4
Verkoop / Commercieel / Sales	6,0	6,0	2,7	4,2	9,9	6,0	6,0	5,6	6,3
Verpleging / Verzorging / Welzijn	7,0	6,5	3,2	5,0	9,6	7,9	5,6	6,0	7,2

* Junior: 1 t/m 4 jaar werkervaring, Medior: 5 t/m 9 jaar werkervaring, Senior: Meer dan 10 jaar werkervaring

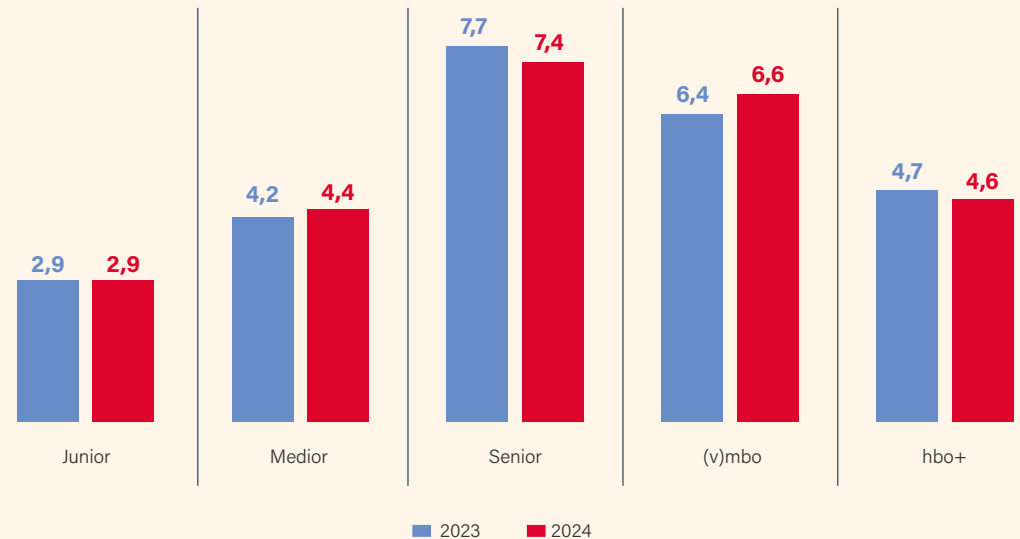
** Indien er geen data staan, betekent dit dat wij voor deze specifieke groep in deze periode te weinig data hebben om een valide uitspraak te kunnen doen.

Tabel 4
Aantal jaren bij
een werkgever
per vakgebied



Net zoals sommige vakgebieden zich typeren door een hoge en lage interne mobiliteit, geldt dat natuurlijk ook voor externe mobiliteit. Hier hebben we in eerste instantie gekeken naar het gemiddeld aantal jaren in dienst alvorens 'extern' te bewegen. Het gemiddelde in Nederland bedraagt anno 2024 iets minder dan 5 jaar. Daarin valt natuurlijk op dat junioren het snelste bewegen en gemiddeld minder dan 3 jaar in hun eerste baan/banen zitten. Naarmate de werkervaring toeneemt, neemt het aantal jaren bij een werkgever ook toe. Opvallend is dat de duur dat ervaren werknemers in hun baan zitten, substantieel is afgenomen tussen 2023 en 2024: van 7,7 jaar naar 7,4 jaar. De externe mobiliteit van ervaren personen is daarmee explosief toegenomen. Waarschijnlijk mede aangejaagd door de schaarste op de arbeidsmarkt, het vertrouwen onder werknemers en de sourcingsdruk van werkgevers, gericht op mensen met ervaring. Daarbij valt verder op de externe mobiliteit van theoretisch opgeleiden wat is afgenomen en bij praktisch opgeleiden juist is toegenomen.

Grafiek 4 Aantal jaar in dienst bij een werkgever



In welke vakgebieden is de externe mobiliteit het grootste?

De vakgebieden met het grootste verloop zijn communicatie, journalistiek, cultuur, agrarisch, design en horeca. De gemiddelde duur bij een werkgever ligt hier tussen de 3 en 4 jaar. Uiteraard varieert dit nog naar ervaringsniveau waarbij junioren nog korter in deze rol zitten. Als we van deze functiegebieden de interne en externe mobiliteit combineren, zien we dat de totale mobiliteit ruim boven de 40% zit. Anders gezegd, mobiliteit zowel binnen als buiten de werkgever is groot en hoog, evenals flexibiliteit.

En daarin ligt ook een groot deel van de verklaring aangezien in deze beroepsgroepen het percentage zzp'ers, gig-workers, en uitzendkrachten (veel) groter is dan gemiddeld. Werkgevers kunnen derhalve inzetten op behoud, maar dat is deels dweilen met de kraan open. Naast inzet op behoud, doen werkgevers er slim aan om 'verloop te omarmen.' Dat kunnen ze doen door:

- Het bedrijf en de bedrijfsprocessen inzetten op verloop en daarmee sterk investeren in procesoptimalisatie rondom opleiden, inwerken, onboarden
- Werknemers veel meer vrijheid te geven in de keuze van de contractvorm. Met welk type contract wil je hier werken?
- Loyaliteit en retentie belonen. Frequentere loonsverhogingen in plaats van de reguliere frequentie
- Inzetten op technologie rondom betalen van overwerk en inplannen van diensten
- Meer samenwerken met andere bedrijven om mensen makkelijker te rouleren, bijvoorbeeld als sprake is van seizoenspieken
- Inzetten op talentpools en alumni netwerken
- Inzetten op duurzame inzetbaarheid en interne mobiliteit

Tabel 5 Top-5 vakgebieden met de grootste externe mobiliteit

	Extern	Intern	Totaal	Verhouding extern/intern
Communicatie / PR / Journalistiek	30%	11%	41%	2,7
Cultureel / Kunst	29%	12%	41%	2,4
Agrarisch / Visserij / Tuinbouw	29%	16%	45%	1,8
Design / Grafisch / Ontwerp	28%	13%	41%	2,2
Horeca / Bediening en voedselbereiding	27%	15%	42%	1,8



Vakgebieden met weinig externe mobiliteit

De vakgebieden met het laagste externe verloop in Nederland zijn transport, productie, verpleging, installatie en administratie. Bij transport ligt de gemiddelde verblijfsduur zelfs boven de 9 jaar en is de interne mobiliteit groter dan de externe. Transport is het enige vakgebied waarbij dit het geval is (de totale tabel is te vinden in de bijlage). Maar ook bij de andere genoemde vakgebieden ligt de interne mobiliteit op of onder het Nederlands gemiddelde. Het is dan ook fair to say dat deze doelgroepen meer honkvast zijn dan andere vakgebieden. Verklaringen hiervoor zijn:

- De gemiddelde leeftijd is hoger in deze beroepsgroepen, waardoor de mobiliteit afneemt
- Mate van specialisatie in het beroep
- Lage mate waarin deze beroepsgroepen benaderbaar zijn door/voor recruiters. Ook de bereikbaarheid van de latente baanzoeker is laag
- Beroepsgroepen houden meer dan gemiddeld van zekerheid en stabiliteit
- Lage mate van flexgraad in deze vakgebieden
- Lage intersectorale mobiliteit

Tabel 6 Top-5 vakgebieden met weinig externe mobiliteit

	Extern	Intern	Totaal	Verhouding extern/intern
Transport	11%	12%	23%	0,9
Productie	12%	11%	23%	1,1
Verpleging / Verzorging / Welzijn	14%	10%	24%	1,4
Installatie, reparatie en onderhoud	15%	8%	23%	1,9
Administratief / Secretarieel	15%	9%	24%	1,7



**Technische
verantwoordings**

Bronnen

In dit rapport zijn de data verwerkt van Intelligence Group en het ITAM onderzoek. Deze data zijn op doelgroepniveau beschikbaar binnen het Talent Intelligence Dashboard: Giant

ITAM staat voor International Talent Acquisition Monitor. Dit is een grootschalig onderzoek naar het arbeidspotentieel op de Europese arbeidsmarkt. Dit onderzoek voert Intelligence Group uit in 28 Europese landen en de Verenigde staten. Elk kwartaal wordt arbeidsmarktonderzoek uitgevoerd in deze Europese landen en wordt de gegevens van de afgelopen 8 kwartalen gepresenteerd, wat neerkomt op ongeveer 250.000 ondervraagde respondenten. In het onderzoek worden onderwerpen bevraagd als: demografische gegevens, huidige persoonlijke werksituatie, gewenste persoonlijke werksituatie, en wensen en eisen ten aanzien van arbeidsomstandigheden, werkgevers en toekomstperspectieven.

In het Talent Intelligence dashboard Giant zijn enorm veel data verwerkt. Maar hoe komen we eigenlijk aan al deze data? Deze data zijn een combinatie van verschillende bronnen, waaronder het ITAM-onderzoek.

Contact

Heb je vragen of opmerkingen over dit rapport?
Neem dan contact op met Sabine Dobbe-Veldkamp,
Manager Data, Analyse en Development:
sabine@intelligence-group.nl



Bijlage 1
Mobiliteitscijfers
alle vakgebieden
2024

	Extern	Intern	Totaal	Verhouding extern/intern
(para)Medische dienstverlening (mens of dier)	16%	16%	27%	1,5
Administratief / Secretariaal	15%	9%	24%	1,7
Agrarisch / Visserij / Tuinbouw	29%	16%	45%	1,8
Beleid en bestuur	23%	14%	37%	1,6
Beveiliging / Defensie / Politie / Brandweer	21%	15%	36%	1,4
Bouw	21%	15%	36%	1,4
Callcenter / klantenservice	25%	10%	35%	2,5
Communicatie / PR / Journalistiek	30%	11%	41%	2,7
Consultancy / Advies	24%	8%	32%	3,0
Cultureel / Kunst	29%	12%	41%	2,4
Design / Grafisch / Ontwerp	28%	13%	41%	2,2
Directie /(interim)-management	20%	13%	33%	1,5
Engineering	20%	12%	32%	1,7
Facilitaire dienstverlening / Schoonmaak	17%	10%	27%	1,7
Financieel / Accountancy	18%	12%	30%	1,5
Horeca / Bediening en voedselbereiding	27%	15%	42%	1,8
ICT /Automatisering	15%	9%	24%	1,7
Inkoop	18%	12%	30%	1,5
Installatie, reparatie en onderhoud	15%	8%	23%	1,9
Juridisch	20%	9%	29%	2,2
Kwaliteitsmanagement / Procesverbetering	23%	9%	32%	2,6
Logistiek (verpakking, verzending, magazijnbeheer)	17%	8%	25%	2,1
Marketing	24%	13%	37%	1,8
Onderwijs, opleiding en training	19%	10%	29%	1,9
Onderzoek / Wetenschap / R&D	19%	12%	31%	1,6
Personeel en organisatie / HRM	19%	9%	28%	2,1
Persoonlijke dienstverlening (kappers, schoonheidsspecialisten e.d.)	21%	16%	37%	1,3
Productie	12%	11%	23%	1,1
Sociaal / Maatschappelijk / Agogisch	17%	13%	30%	1,3
Toerisme / Recreatie / Sport	22%	13%	35%	1,7
Transport	11%	12%	23%	0,9
Verkoop / Commercieel / Sales	17%	8%	25%	2,1
Verpleging / Verzorging / Welzijn	14%	10%	24%	1,4