



# 4 belangrijke recruitmentuitdagingen én oplossingen



## Recruitment wordt steeds complexer

De hr-professionals van vandaag worden voortdurend gevraagd om meer te doen met minder. Tegelijkertijd verandert het recruitmentproces snel met technologische vooruitgang en veranderingen in de beroepsbevolking. Het is geen wonder dat 80%<sup>1</sup> van de talent acquisition-managers de markt nu onvoorspelbaarder vindt dan ooit. Juist die onzekerheid stelt recruiters voor allerlei uitdagingen om hun organisatie naar succes te leiden, zoals:

- Toptalent aantrekken en behouden
- AI en nieuwe technologie implementeren
- Effectieve vacatureteksten opstellen
- Werven op een krappe arbeidsmarkt

De waarheid is dat deze uitdagingen niet verdwijnen. Sterker nog, ze worden steeds complexer en zullen voorlopig een blijvend effect houden op het recruitmentproces. Maar er is een manier om deze uitdagingen succesvol het hoofd te bieden! Indeed gelooft in een eenvoudige maar effectieve aanpak: 'beter werven met betere werkplekken'. Want beter werk voor je werknemers is ook beter voor je bedrijf.

<sup>1</sup> Wereldwijd onderzoek van Indeed, voorbereid door Quadrant Strategies en Enso, (Canada, Duitsland, Frankrijk, VK, VS), n = 500, gegevens tonen gemiddelde percentage 'helemaal mee eens' en 'enigszins mee eens' in TADMS in landen waarin het onderzoek werd uitgevoerd

## Je organisatie toekomstbestendig maken

In de veranderende arbeidsmarkt hebben werkgevers die prioriteit geven aan betere werkplekken een duidelijk wervingsvoordeel. Wij helpen je graag om uitdagingen in het recruitmentproces om te zetten in groeikansen voor zowel je organisatie als je mensen, met inzichten, strategieën en aanbevelingen om je op weg te helpen naar een beter recruitmentproces.



# 01

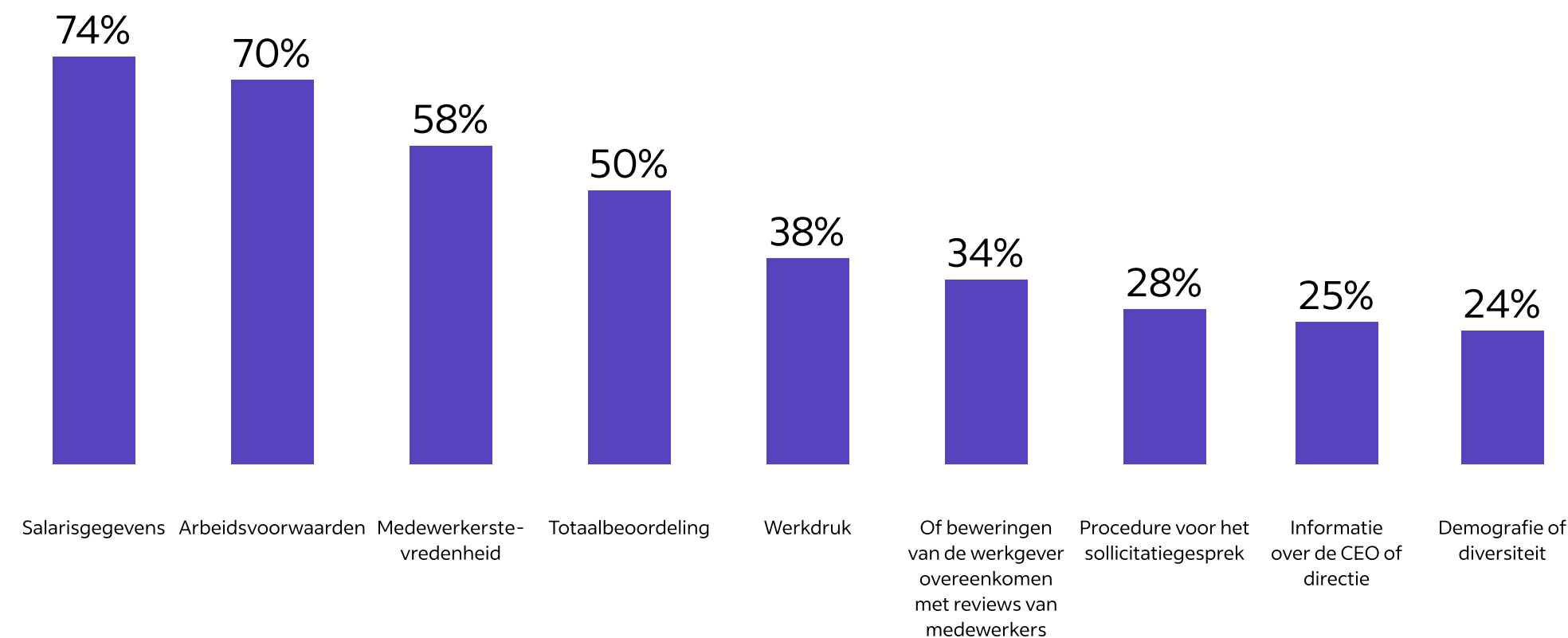
Toptalent  
aantrekken en  
behouden



## Toptalent aantrekken en behouden

Omdat het succes van een organisatie voor een groot deel afhankelijk is van de medewerkers, is het van cruciaal belang om de juiste mensen aan te nemen: werknemers die productief en betrokken zijn en langere tijd bij het bedrijf blijven. En hoewel het salaris belangrijk is, is het niet het enige waar werkzoekenden naar kijken. Verwachtingen en prioriteiten van kandidaten zijn veranderd en het is aan recruiters om hierop in te spelen.

### Waar werkzoekenden meestal op letten als ze onderzoek doen naar een bedrijf



Bron: Indeed-enquête met The Harris Poll, 2023

### Hoe kun je inspelen op de veranderende behoeften van werkzoekenden?

Is jouw organisatie zoekende naar de behoeften van kandidaten en worstel je met personeelsbetrokkenheid? Deze drie strategieën kunnen helpen:

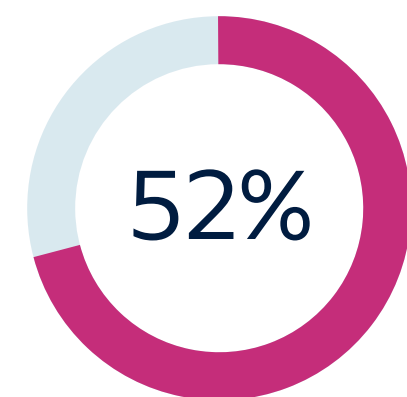
1. Start een steungroep voor nieuwe medewerkers om ze direct een netwerk te bieden waar ze feedback kunnen uitwisselen over het trainings- en oriëntatieproces.
2. Zorg voor een speciaal team voor personeelsbehoud of onboardingpartners zodat je nieuwe medewerkers duidelijk inzicht hebben in de secundaire arbeidsvoorwaarden en weten wat hun carrièremogelijkheden zijn.
3. Creëer een systeem voor je leidinggevenden waarmee ze, zowel privé als in het openbaar, hun teamleden erkenning kunnen geven en waardering voor ze kunnen uitspreken.



## Zorg dat je je team meekrijgt bij skills-based werven

Organisaties zullen zich moeten aanpassen aan het dreigende wereldwijde tekort aan arbeidskrachten en opnieuw moeten nadenken over de manier waarop ze personeel werven. Skills-based werven richt zich op de capaciteiten en bekwaamheden van werkzoekenden in plaats van op meer gebruikelijke maar minder effectieve maatstaven voor geschiktheid zoals diploma's, eerdere functies of het aantal jaren in de sector.

Veel werkgevers verlagen tegenwoordig de diploma- en ervaringseisen. Sommigen kijken zelfs helemaal niet meer naar cv's. Volgens [onderzoek van Indeed Hiring Lab](#) is het percentage vacatures in de VS waarvoor ten minste een bachelor wordt gevraagd, in de afgelopen vijf jaar gedaald van 20,4% naar 17,8%, wat deuren opent voor 64% van de Amerikaanse volwassenen die geen bachelordiploma hebben.<sup>1</sup>



van de vacatures in de VS op Indeed in januari 2024 bevatte geen formele diploma-eis, vergeleken met 48% in januari 2019.

Gegevens van Indeed Hiring Lab, 27 feb 2024, [Educational Requirements are Gradually Disappearing from Job Postings](#)




### Probeer de volgende strategieën voor skills-based werven:

- Identificeer en benader talent met overdraagbare vaardigheden
- Zet trainingsprogramma's op die plaatsing binnen het bedrijf garanderen
- Geef hiring managers geanonimiseerde sollicitaties met alleen de vereiste basisinformatie om eerlijke selectiekansen te waarborgen
- Investeer in een speciaal team om medewerkers om en bij te scholen zodat ze kunnen doorschuiven naar andere functies

## Trek effectiever IT-talent aan

Met een toenemende vraag naar vaardigheden op het gebied van AI en machine learning en het steeds grotere belang dat werkzoekenden hechten aan regelingen voor hybride, thuis- en flexwerken, moeten werkgevers die concurrerend willen blijven op de IT-markt hun recruitmentstrategieën hierop afstemmen.



# 6 mln → 7,1 mln

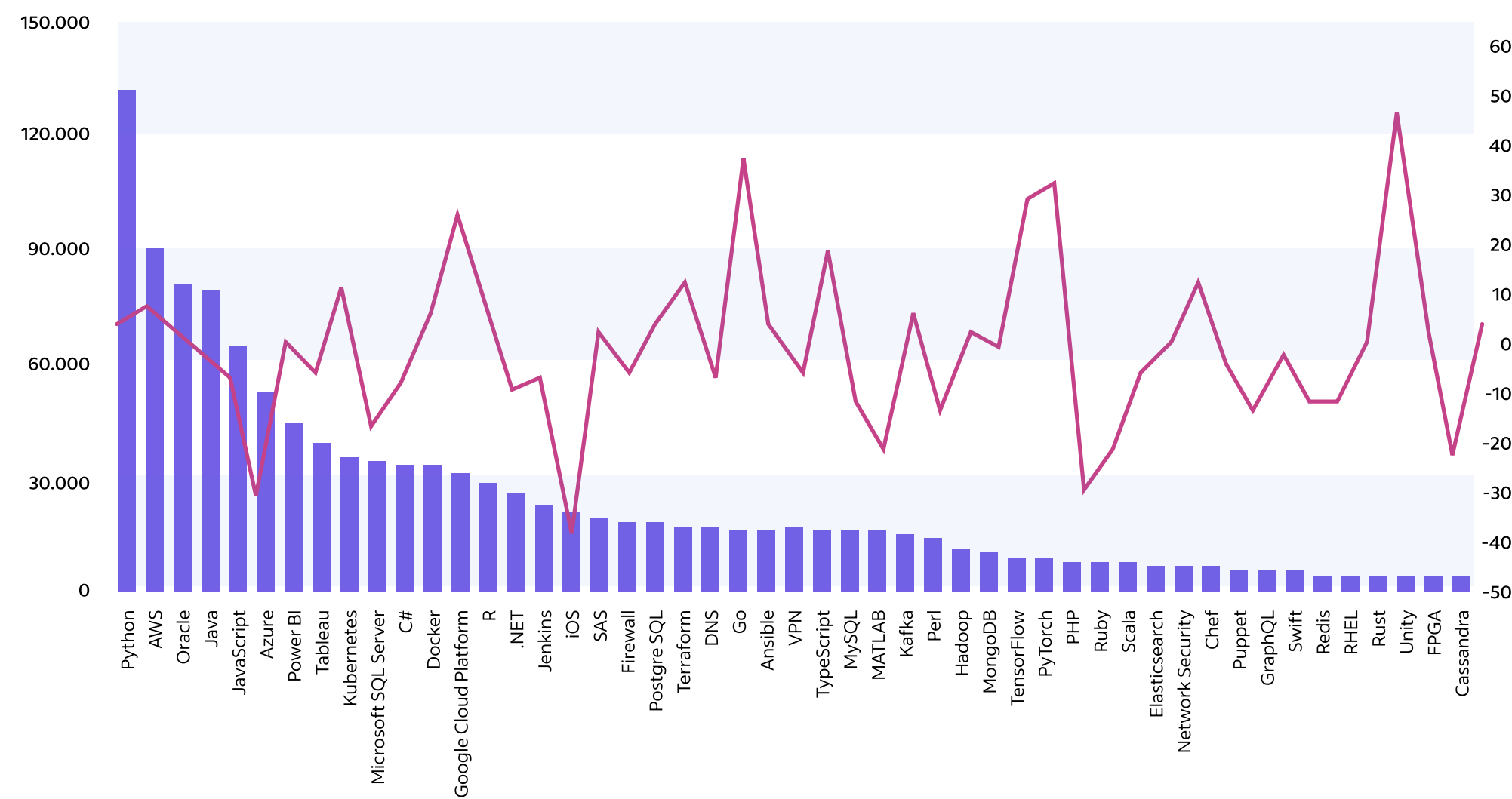
Volgens schattingen zal het aantal IT-vacatures de komende tien jaar twee keer sneller stijgen dan de totale Amerikaanse beroepsbevolking, van 6 miljoen in 2023 tot 7,1 miljoen in 2034.

Onderzoeksrapport van Indeed: Inspelen op het IT-talent van nu

## Gewilde IT-vaardigheden

Uit data van Indeed blijkt dat de meest gevraagde IT-vaardigheden m.b.t. softwareplatforms vaardigheden zijn op het gebied van Python, AWS, Oracle, Java en JavaScript, waarbij sinds vorig jaar de vraag naar AWS-vaardigheden het sterkst is gegroeid.

Meest gevraagde vaardigheden op het gebied van technologieplatforms en % verandering in de vraag per jaar (aug 2023 versus aug 2024)



Bron: Onderzoeksrapport van Indeed: Inspelen op het IT-talent van nu

## Wat motiveert IT-ers?

Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn met 69%<sup>2</sup> de grootste motiverende factor voor IT-ers. Toch behoren alle drie de IT-categorieën op Indeed (Data-ontwerp en datadocumentatie, Softwareontwikkeling en IT Operations & Helpdesk) tot de sectoren die relatief het minst vaak vacatures aanbieden met ten minste één secundaire arbeidsvoorwaarde.

2. Onderzoeksrapport van Indeed: Inspelen op het IT-talent van nu

Secundaire arbeidsvoorwaarden die IT-ers het meest waardevol vinden maar die bedrijven het minst vaak bieden zijn onder meer:

- Tekenbonussen
- Vierdaagse werkweek
- Onbeperkt betaald verlof
- Secundaire arbeidsvoorwaarden naar keuze ('à la carte')
- Aandelenopties
- Vergoeding van opleidingskosten

Onderzoeksrapport van Indeed: Inspelen op het IT-talent van nu

Op een krappe arbeidsmarkt helpen inzichten zoals waar werkzoekenden naar op zoek zijn niet alleen om top-IT-talent aan te trekken, maar ook om talent te behouden.

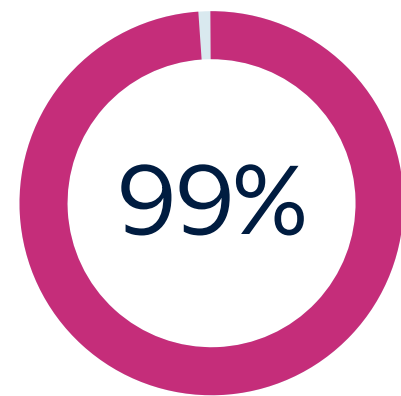
# 02

AI en nieuwe  
technologie  
implementeren



## AI en nieuwe technologie implementeren

Met de snel veranderende vraag op de arbeidsmarkt en de toenemende druk om sneller vacatures te vervullen, ontwikkelt AI zich als belangrijke partner in het recruitmentproces. AI verbetert de efficiëntie en nauwkeurigheid; het kan recruiters helpen snel grote hoeveelheden sollicitaties door te nemen, gemakkelijker toptalent te identificeren en onbewuste vooroordelen in het recruitmentproces tegen te gaan.



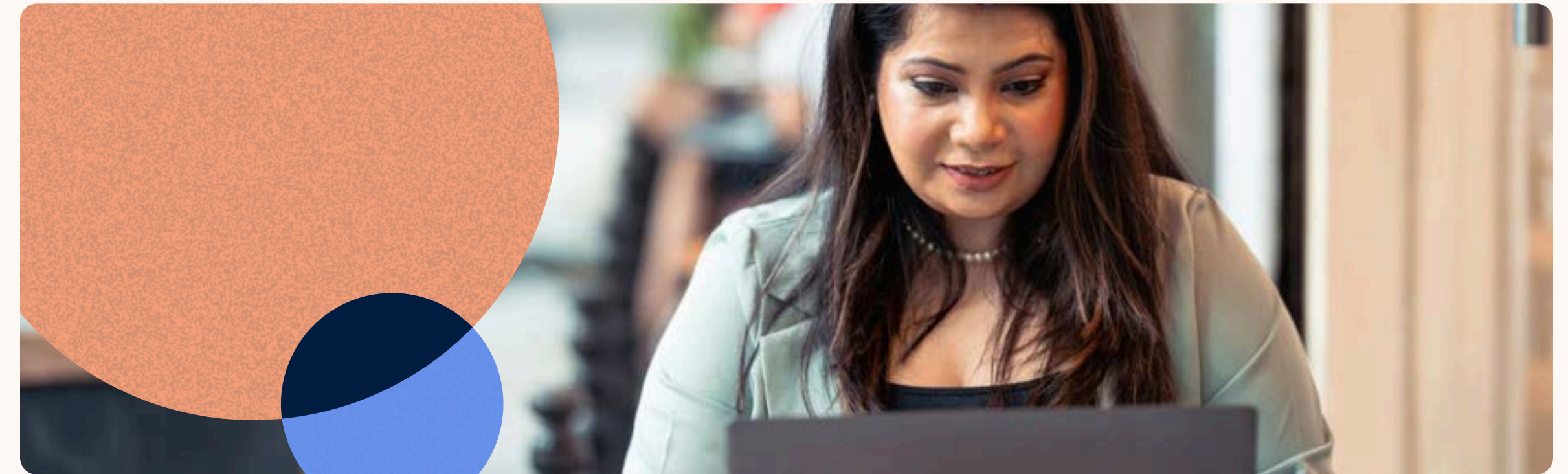
van de hiring managers in de VS vindt het sourcen van gekwalificeerd talent een uitdaging.

Onderzoek van The Harris Poll onder hiring managers in de VS met minimaal 2000 medewerkers (n=300) en volwassenen in loondienst, 18 jaar of ouder (n=1107), uitgevoerd in opdracht van Indeed, februari 2024

Deze voordelen maken generatieve AI-tools zeer aantrekkelijk. Maar het kan voor recruiters nog een hele uitdaging zijn de juiste tools te kiezen en deze op een verantwoorde manier te implementeren. Ze moeten een keuze maken uit verschillende producten van leveranciers, nieuwe tools in bestaande systemen integreren en ervoor zorgen dat de tools ook echt voorzien in de bedrijfsbehoeften. Dit alles kan behoorlijk overweldigend voelen.

### Strategieën voor het implementeren van AI-tools

Voor een succesvolle implementatie van GenAI-tools waarvan het bedrijf daadwerkelijk profiteert, moeten werkgevers voorzichtig te werk gaan, duidelijke prioriteiten stellen en kiezen voor een geleidelijke, doelgerichte implementatie. Hier zijn zes strategieën waarmee recruiters AI-tools effectief kunnen evalueren en integreren.



#### 1. Leer hoe je kunt herkennen wat AI wel en niet is

Nu veel bedrijven zich haasten om de nieuwste AI-technologie te implementeren, is het belangrijk je te realiseren dat niet alle AI-platforms voor recruitment hetzelfde zijn. In sommige gevallen is de gebruikte technologie zelfs niet eens AI! Maar hoe zie je als talentmanager het verschil? Hier is een [flowchart](#) die je kunt gebruiken om AI te herkennen.

#### 2. Wees niet bang om de boot te missen

Bij het implementeren van nieuwe AI-technologie kun je je team niet vergelijken met Meta en andere grote techbedrijven die hier al jarenlang mee werken. Neem de tijd om de AI-tools te kiezen die werken voor je bedrijf of team en zorg voor een geleidelijke implementatie.

#### 3. Bekijk je huidige recruitmenttools

Voordat je veel geld uitgeeft aan een nieuw AI-platform, kun je beter eerst kijken naar wat je al hebt. Bevatten je huidige tools ingebouwde technologie waar je nog geen gebruik van maakt of die je effectiever zou kunnen benutten? Als het puur een kwestie is van je team te moeten overtuigen om de bestaande AI-tools te gebruiken, kom je met de aanschaf van nieuwe tools niet veel verder. Richt je in plaats hiervan op het optimaliseren van de tools die je al hebt en hoe je je team kunt stimuleren deze te gebruiken.

#### 4. Zie je nieuwe medewerkers als change agents

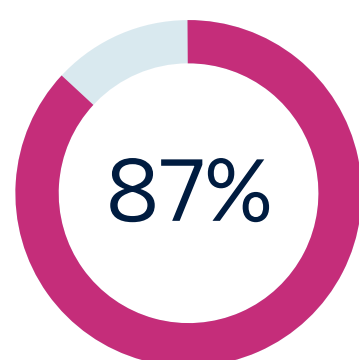
Nieuwe medewerkers brengen een frisse kijk met zich mee en benaderen het werk zonder dezelfde vastgeroeste meningen of vooroordelen die anderen kunnen hebben na jaren bij je organisatie te hebben gewerkt. Vertrouw daarom op je nieuwe medewerkers voor een objectieve blik op je huidige recruitmenttechnologie en -processen. Omdat ze nog niet hebben geleerd 'hoe de dingen altijd worden gedaan' in je bedrijf, kunnen ze je beter op verbeterpunten wijzen.

#### 5. Geef prioriteit aan vooruitgang boven perfectie

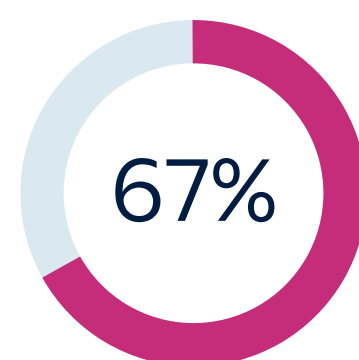
Als je een AI-tool wilt introduceren, start dan door één dagelijks proces te kiezen en dit te automatiseren. Dit kan zo simpel zijn als een browserextensie waarmee je artikelen kunt scannen en samenvatten.

### Werp een breder net uit met GenAI

Een van de grote voordelen van GenAI-tools voor recruitment is dat deze skills-based werven mogelijk maken. In tegenstelling tot traditionele systemen die afhankelijk zijn van exacte trefwoordmatches, kan GenAI overeenkomende vaardigheden ontdekken door taal in cv's en vacatureteksten te analyseren en nuances te interpreteren. Dit zorgt voor inclusievere recruitmentpraktijken waarbij uit een grotere talentpool kan worden geput.



van de HR-/TA-managers gebruikt momenteel AI-tools.



van de werkzoekenden gebruikt momenteel AI-tools.

Onderzoek van Indeed

### Checklist voor verantwoord AI-gebruik

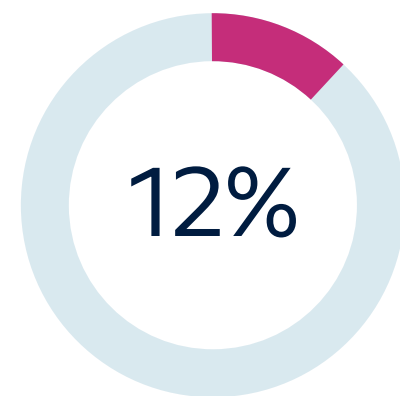
Zodra je AI-tools in je recruitmentstrategie integreert, is het belangrijk de juiste voorzorgsmaatregelen te nemen zodat je zeker weet dat deze tools op een verantwoorde manier worden ingezet om je recruitmentdoelen te bereiken.

- ✓ Controleer door AI gegenereerde vacatureteksten altijd zorgvuldig op inclusieve taal voordat je je vacature plaatst
- ✓ Zorg dat je met je recruitmentmethoden ook kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen bereikt
- ✓ Stel holistische en inclusieve werkgeversverklaringen op met betrekking tot gelijke kansen
- ✓ Train je medewerkers om AI op een verantwoorde manier te gebruiken
- ✓ Moedig mensen uit ondervertegenwoordigde groepen expliciet aan om te solliciteren
- ✓ Richt een commissie voor ethisch AI-gebruik op om gebruiksrichtlijnen op te stellen en de prestaties van AI-tools te evalueren



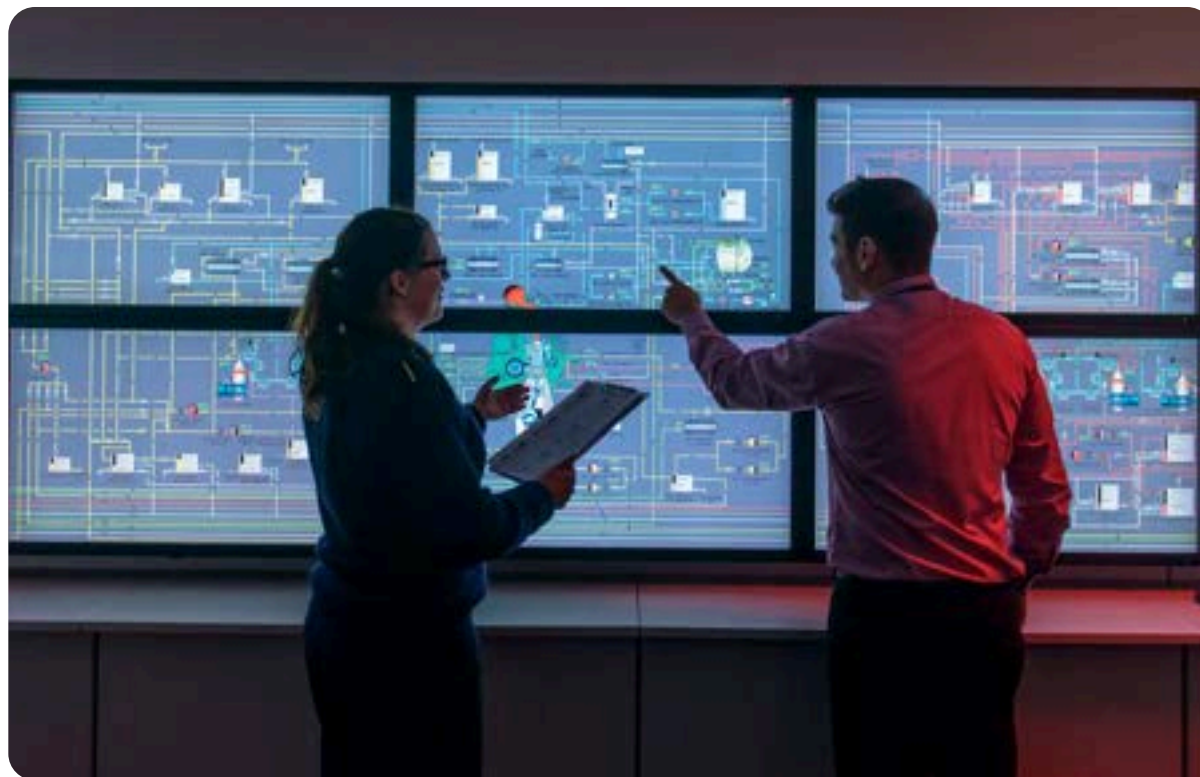
## Gaat AI in de toekomst hr vervangen?

AI kan hr- en talentmanagers zeker helpen bij taken zoals cv's samenvatten, vacatureteksten schrijven en sollicitatievragen genereren. Maar het kan niet het menselijke beoordelingsvermogen en de menselijke interactie vervangen die nodig zijn voor het evalueren van kandidaten en het voeren van sollicitatiegesprekken. Van de meer dan 2800 werkvaardigheden die door Indeed zijn beoordeeld, zal geen enkele 'zeer waarschijnlijk' worden vervangen door GenAI.<sup>1</sup>



van de taken van een doorsnee hr-functie zullen alleen 'waarschijnlijk' ('maar niet zeer waarschijnlijk') worden vervangen door AI.

Indeed

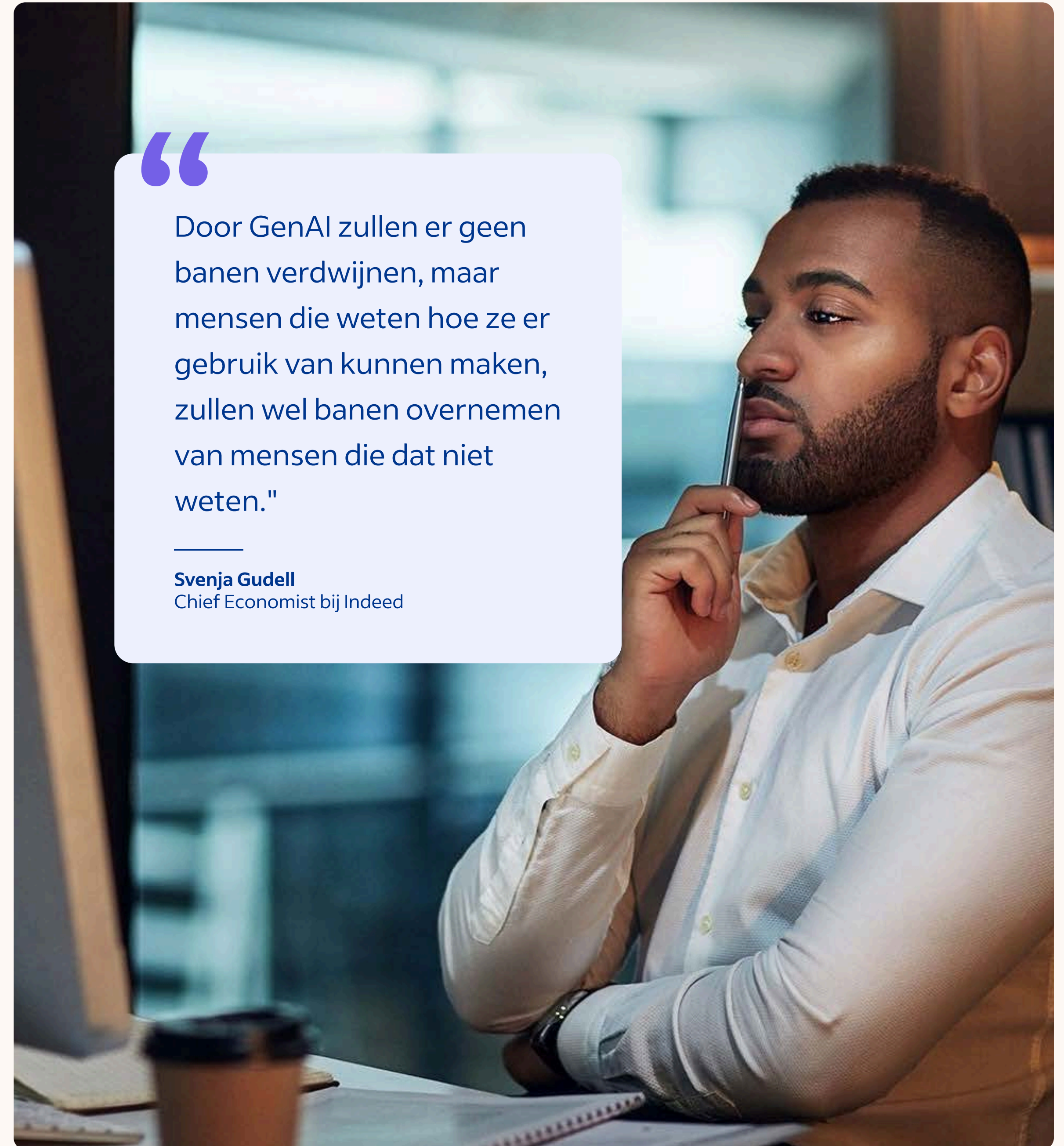


<sup>1</sup> AI at Work Report van Indeed Hiring Lab, 25 sep 2024, 'Why GenAI is More Likely to Support Workers than Replace Them'

“

Door GenAI zullen er geen banen verdwijnen, maar mensen die weten hoe ze er gebruik van kunnen maken, zullen wel banen overnemen van mensen die dat niet weten.”

—  
**Svenja Gudell**  
Chief Economist bij Indeed



# 03

## Effectieve vacatureteksten opstellen



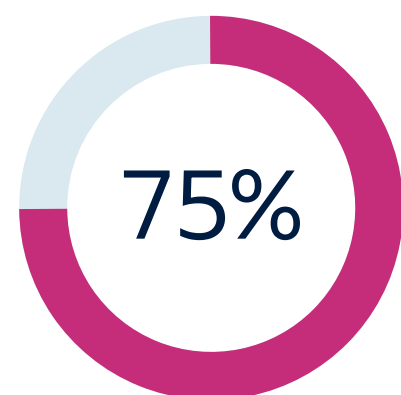
## Effectieve vacatureteksten opstellen

Goed geschreven vacatureteksten zijn essentieel om effectief te werven. Een vacaturetekst beschrijft niet alleen de functie, maar vormt ook de eerste indruk die je als bedrijf op kandidaten maakt. Een goede vacaturetekst weerspiegelt je bedrijfswaarden en trekt het juiste talent aan. Zorgvuldig opgestelde vacatureteksten kunnen het verschil maken tussen een gemotiveerd, divers en gekwalificeerd personeelsbestand en het consequent mislopen van de beste kandidaten.

Hier zijn drie strategieën voor het opstellen van effectieve, inclusieve vacatureteksten gebaseerd op huidige best practices.

### 1. Wees transparant over het salaris

Indeed weet uit eigen onderzoek dat werkzoekenden salarisinformatie belangrijk vinden bij het zoeken naar geschikte vacatures. Door het salaris te vermelden kunnen werkgevers vertrouwen opbouwen bij zowel werkzoekenden als hun personeel, effectiever nieuwe medewerkers aantrekken, en beter de loonkloof tussen mannen en vrouwen en verschillende etnische achtergronden dichten. Samengevat: het bieden van salaristransparantie is niet alleen de juiste ethische beslissing, maar biedt je bedrijf ook duidelijke zakelijke voordelen.



van de werkzoekenden zegt eerder te solliciteren als de salarisschaal in de vacature staat.

Onderzoek in opdracht van Indeed, n=1500 respondenten in de VS

Als het salaris van begin af aan duidelijk is, voorkomt dit niet alleen misverstanden maar ook tijdverspilling voor zowel werkzoekenden als werkgevers. Er komt bovendien een nieuwe Europese wetgeving aan over loontransparantie. Vanaf 2027 verbiedt deze wet onverklaarbare loonverschillen én werkgevers moeten open zijn over salarissen en beloningsstructuren. Onze podcast 'Werken aan groei' praat je in 25 minuten volledig bij over deze wetgeving.

In september 2024 bevatte 57,8% van de vacatures op Indeed een vorm van salarisinformatie, tegenover 52,2% in september 2023. Deze groei was wel alweer een stuk trager ten opzichte van het jaar daarvoor. Van september 2022 tot september 2023 steeg het aantal vacatures dat salarisinformatie bevatte met 15,7%. Het percentage salarisvermeldingen in vacatures begon begin 2020 te stijgen en nam vervolgens in 2022 snel toe als gevolg van regelgeving en een veerkrachtige Amerikaanse arbeidsmarkt. Het percentage vacatures met salarisinformatie is nu meer dan verdrievoudigd ten opzichte van 18% in februari 2020 en zal naar verwachting blijven stijgen.<sup>1</sup>

**Tip:** Vermeld in je vacatures een realistische salarisschaal, gebaseerd op marktgegevens en, met het oog op interne salarisgelijkheid, op basis van de actuele salarissen binnen je bedrijf. Beschrijf daarnaast ook kort de secundaire arbeidsvoorwaarden en groeimogelijkheden.



### Aandachtspunten

- Voer eerst een intern salarisonderzoek uit als je salarisongelijkheid binnen je bedrijf vermoedt, voordat je salarisinformatie aan je vacatureteksten toevoegt
- Doe marktonderzoek naar salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden om concurrerend te blijven
- Bespreek de beoogde salaristransparantie met managers en leidinggevendenden en bied zowel management als medewerkers de mogelijkheid om feedback te geven
- Bewaak de voortgang en identificeer mogelijke problemen via Employee Engagement-enquêtes waarin vragen over salaristransparantie-initiatieven kunnen worden gesteld
- Zorg ervoor dat je je aan alle wettelijke voorschriften voor salaristransparantie houdt

<sup>1</sup> Gegevens van Indeed Hiring Lab, 10 dec 2024, [Indeed 2025 US Jobs & Hiring Trends Report: What To Expect When You're Expecting a Soft Landing](#)

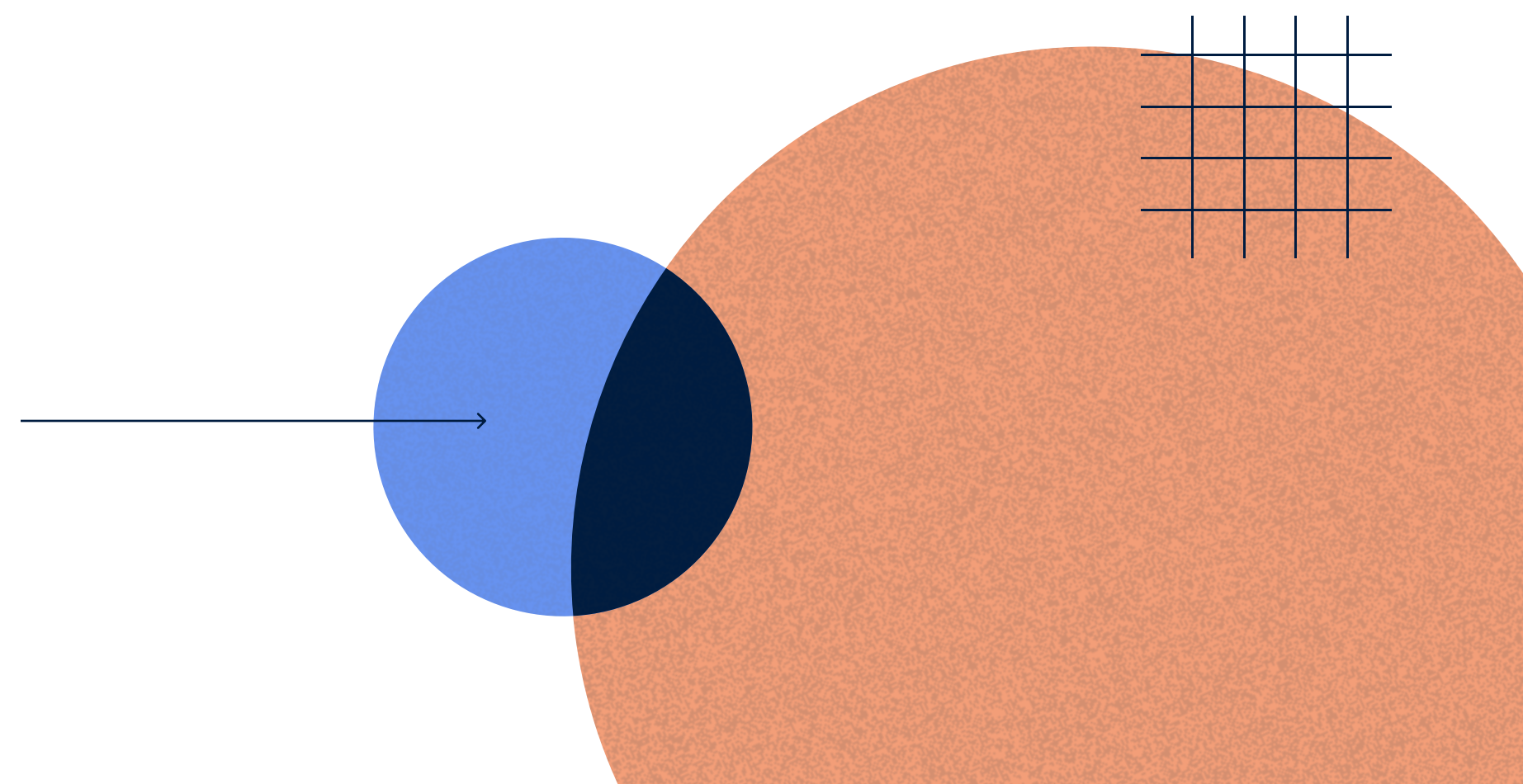
## 2. Werf op basis van vaardigheden

Traditionele recruitmentmethoden leggen vaak de nadruk op diploma's of het aantal jaren ervaring, waardoor gekwalificeerde kandidaten met een niet-traditionele achtergrond onbedoeld worden uitgesloten. Door zich in plaats daarvan op vaardigheden te richten en 'skills-based' te werven, kunnen bedrijven een meer diverse talentpool aanboren en effectiever hun vacatures vervullen.



**Tip:** In plaats van tientallen vaardigheden en kwalificaties in je vacature op te nemen die 'de voorkeur hebben', 'gewenst' of 'een pluspunt' zijn, kun je de functie-eisen het beste beperken tot alleen de belangrijkste vereisten, idealiter niet meer dan vijf. Maak je lijst korter met de volgende strategieën:

- Bepaal de vereiste vaardigheden voor elke rol
- Zorg voor een manier waarop de gevraagde vaardigheden eerlijk kunnen worden beoordeeld
- Wees specifiek over de vereiste vaardigheden zodat je op basis hiervan kandidaten kunt screenen
- Richt je op de kwaliteit van iemands vaardigheden in plaats van het aantal jaren ervaring
- Schrap willekeurige diploma-eisen



### Zijn diploma-eisen nodig voor deze rol?

Stel jezelf de volgende vragen om te beslissen of je diploma-eisen in je vacature moet opnemen.

- Welke vaardigheden en kennis heeft iemand absoluut nodig om het werk te doen? Zijn er manieren waarop deze buiten het formele onderwijs kunnen worden geleerd?
- Wie in je organisatie is nog meer succesvol geweest in deze functie en wat was hun achtergrond? Welke nuttige vaardigheden hadden ze?
- Kun je uitleggen waarom een bepaald opleidingsniveau vereist is? Is voor de baan bijvoorbeeld wettelijk een speciale opleiding vereist?
- Leidt het weglaten van diploma-eisen tot het aannemen van mensen die het werk niet goed kunnen doen? Overweeg de woorden 'of vergelijkbare ervaring' toe te voegen als je de diploma-eisen nog niet volledig wilt schrappen.
- Is voor de functie echt een master nodig of kan alleen een bachelor volstaan?
- In welke vaardigheden ben je bereid en in staat om iemand te trainen?

### 3. Maak een visuele vacaturetekst

In een competitieve arbeidsmarkt hebben recruiters een opvallende manier nodig om de aandacht van een mogelijke kandidaat te trekken. Een 'visuele' vacaturetekst houdt de aandacht van kandidaten lang genoeg vast om de vacature te zien, de basisinformatie in zich op te nemen en te beslissen of ze meer willen weten of toch liever verder zoeken.



**Tip:** bij dit eerste contact is het je doel om de kandidaat te laten denken: 'Dat lijkt me een leuke baan'. Bewaar de details voor later. Voeg het absolute minimum aan informatie toe, samen met een call-to-action, en moedig geïnteresseerden aan om voor meer informatie contact te zoeken. Begin met de basis:

**Bedrijfsnaam:** Dit is voor de hand liggende informatie: zo weten mensen wie je bent.

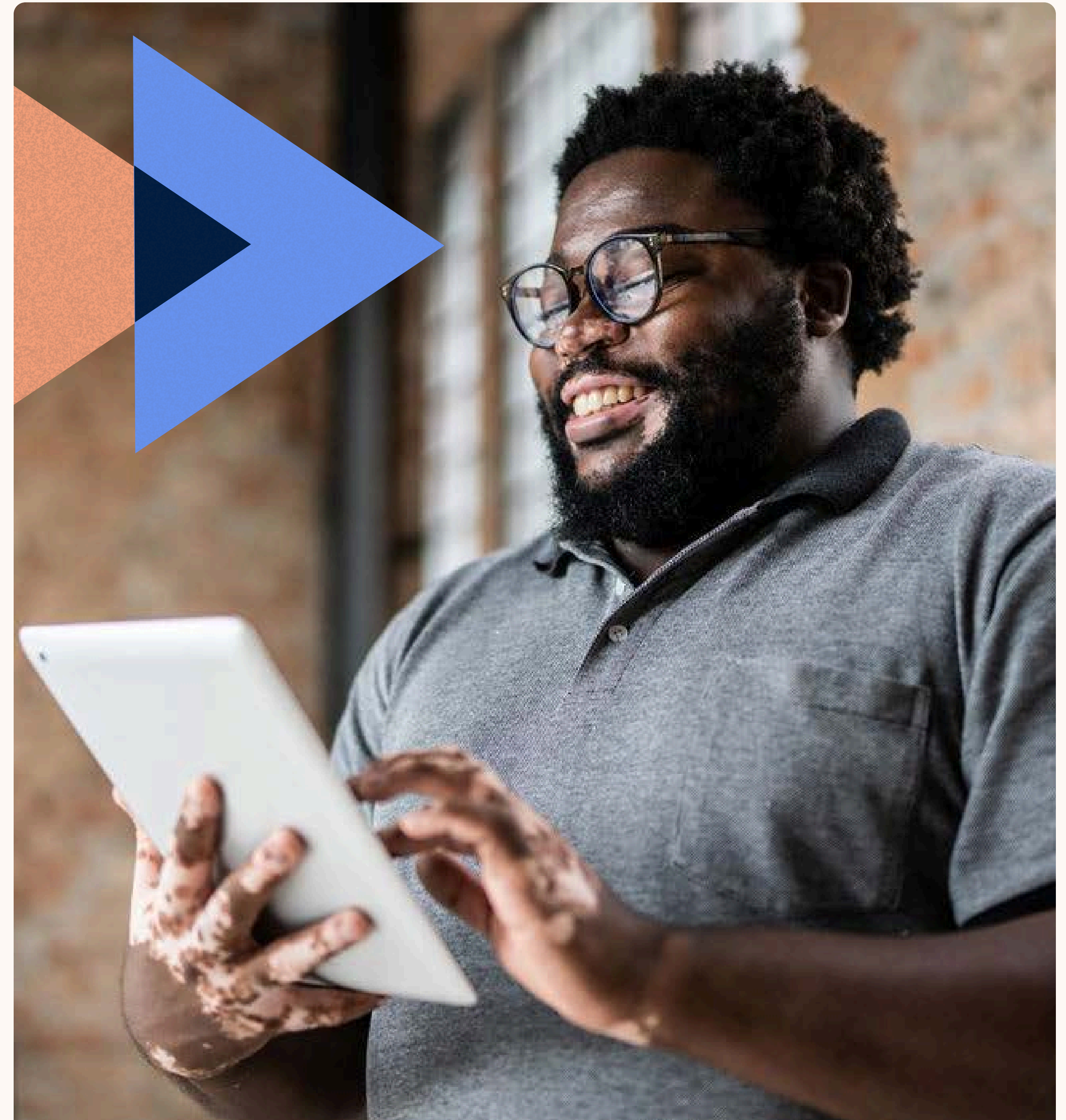
**Functie:** Geef duidelijk aan waarvoor je mensen zoekt: software-engineer, social media-coördinator, vrachtwagenchauffeur voor lange afstanden, enz. Maak het voldoende beschrijvend maar blijf to-the-point.

**Locatie:** Google bij het opgeven van de locatiegegevens de locatie en gebruik de exacte spelling die je vindt, aangezien een typefout van één letter al problemen kan opleveren.

**Salaris:** Geef een startsalaris of salarisschaal aan. Het hoeft niet exact te zijn, maar moet kandidaten wel een idee geven van wat je bereid bent te betalen voor hun expertise.

**Flexibiliteit m.b.t. thuiswerken:** De mogelijkheid om thuis te werken zal voor veel werkzoekenden cruciaal zijn. Wees transparant door aan te geven of het mogelijk is om volledig thuis te werken of dat er hiervoor flexibele regelingen zijn.

**Cultuur:** Dit is moeilijker, omdat je maar een fractie van een seconde hebt om aan een mogelijke sollicitant over te brengen waar je voor staat, zonder teveel in details te treden. Een echte kantoorfoto (geen stockfoto) of wat korte kernpunten zou voldoende moeten zijn.



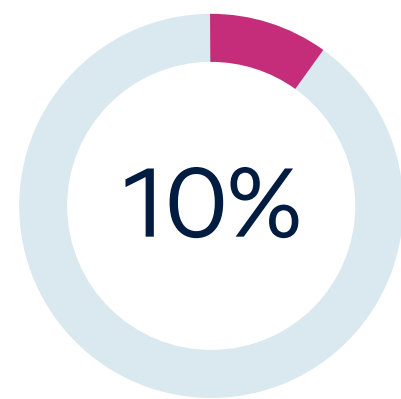
04

Werven op  
een krappe  
arbeidsmarkt



## Werven op een krappe arbeidsmarkt

De vraag naar arbeidskrachten is nog steeds relatief hoog in vergelijking met het niveau van vóór de coronacrisis, maar het is niet duidelijk waar deze arbeidskrachten vandaan zullen moeten komen. In de meeste ontwikkelde landen zal de beroepsbevolking tussen de 25 en 54 jaar naar verwachting afnemen.



In november 2024 waren er volgens Indeed 10% minder vacatures dan aan het begin van het jaar. Toch zijn er nog altijd 10% meer vacatures dan vóór corona.

Gegevens van Indeed Hiring Lab, 10 dec 2024, [Indeed 2025 US Jobs & Hiring Trends Report: What To Expect When You're Expecting a Soft Landing](#)

Dit betekent dat er meer werknemers met pensioen gaan dan erbij komen, waardoor de arbeidsparticipatie van alle leeftijden wereldwijd daalt. Met deze trend zullen we waarschijnlijk begin 2026 of eerder het tekort aan arbeidskrachten beginnen te voelen. Hier zijn vijf gebieden waaraan je kunt werken om je bedrijf op deze veranderingen voor te bereiden, met bruikbare strategieën voor elk actiegebied.

### 1. Employer branding

In een competitieve kandidatenmarkt is employer branding een belangrijke onderscheidende factor. Je employer branding is in feite het verhaal dat je organisatie over zichzelf en haar reputatie vertelt. Deze reputatie komt tot stand via verschillende bronnen: van de kenmerken en waarden die je zelf actief uitdraagt tot wat je huidige en voormalige medewerkers delen via social media, reviews en mond-tot-mondreclame. Voor de meeste werkzoekenden draait employer branding vooral om de employee experience, d.w.z. de indruk die ze krijgen via feedback en reviews van medewerkers.

### Bruikbare strategieën

- **Luister naar je medewerkers en onderneem passende actie**

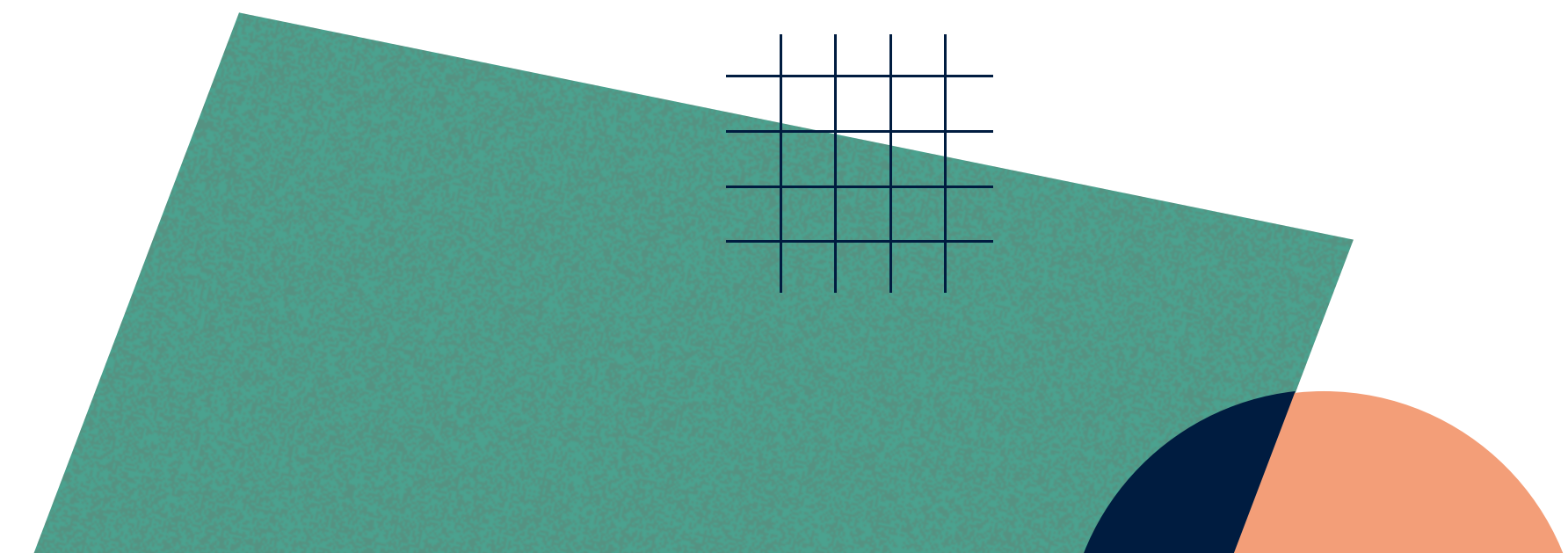
Voer gesprekken met mensen van verschillende afdelingen en functieniveaus en ontdek of medewerkers vinden dat je je merkeloofte echt nakomt. Zorg ervoor dat je directe, datagedreven vragen gebruikt. In plaats van 'Waarom denk je dat mensen negatieve reviews plaatsen over onze secundaire arbeidsvoorwaarden?' kun je bijvoorbeeld je vragen formuleren op basis van echte gegevens. 'We hebben gehoord dat medewerkers het gevoel hebben dat onze secundaire arbeidsvoorwaarden achterblijven bij die van concurrenten. Welke secundaire arbeidsvoorwaarden zou je graag willen toevoegen aan je beloningspakket?'

- **Zet medewerkers in als influencers**

Tijdens gesprekken met je medewerkers kun je ambassadeurs identificeren die je hun ervaringen met je bedrijf op organische en authentieke wijze met anderen kunt laten delen. Ga vervolgens aan de slag met platforms die veel werkzoekenden bereiken, zoals socialmediakanalen, om je bedrijfsprofielen up-to-date te maken, op reviews te reageren en verhalen van medewerkers en content van achter de schermen te delen. In het ideale geval plaatsen je medewerkers deze content rechtstreeks op hun eigen profiel en delen ze dit met de socialmediaprofielen van je bedrijf.

- **Promoot je werkgeversmerk bij werkzoekenden en medewerkers**

Zodra je je werkgeversmerk hebt opgefrist en je medewerker-ambassadeurs klaar staan, kun je je merk promoten via social media, reviews van medewerkers en speciale content op sites zoals Glassdoor en Indeed Bedrijfspagina's. Zo krijg je extra naamsbekendheid en geef je huidige en recente medewerkers de kans hun ervaringen met je bedrijf te delen.





## 2. Salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden

Een concurrerend salaris = een hoog salaris, niet alleen voor de functie waarvoor je mensen werft, maar ook in vergelijking met de sectoren waarin je mensen wilt werven. Hiernaast zijn ook goede secundaire voorwaarden belangrijk, vooral als het niet mogelijk is een hoger salaris te bieden.

### Bruikbare strategieën

- **Vergelijk salarissen**  
Vergelijk regelmatig je salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden met die van andere bedrijven op de markt om ervoor te zorgen dat deze concurrerend zijn.
- **Bied flexibele secundaire arbeidsvoorwaarden**  
Werknemers hechten waarde aan uitgebreide secundaire arbeidsvoorwaarden, een goede ziektekostenverzekering, geestelijke gezondheidszorg, goede pensioenregelingen en betaald verlof.
- **Overweeg niet-financiële stimulansen**  
Bied aantrekkelijke voordelen zoals flexibele werktijden, mogelijkheden voor thuiswerken, mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en wellnessprogramma's.
- **Wees transparant**  
Vermeld in je vacature informatie over het salaris, de salarisschaal en de secundaire arbeidsvoorwaarden.

## 3. Talentpool

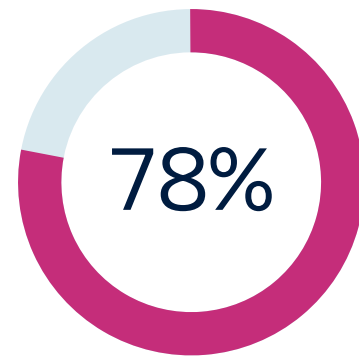
Door je zoekparameters uit te breiden, skills-based werven te omarmen en freelancers of opdrachtnemers in te schakelen, kun je gemakkelijker de talentkloof dichten.

### Bruikbare strategieën

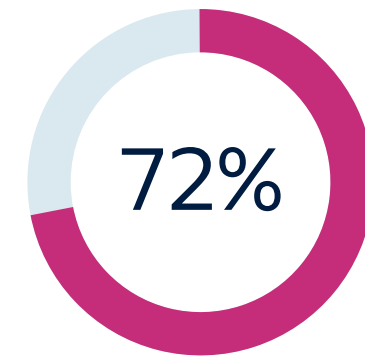
- **Benader zelf kandidaten**  
Gebruik platforms zoals Indeed om in contact te komen met mensen die misschien niet actief op zoek zijn naar een baan, maar wel openstaan voor nieuwe kansen.
- **Wurf op basis van vaardigheden**  
Overweeg om functie-eisen zoals diploma's en het aantal jaren ervaring te schrappen en richt je meer op vaardigheden en potentieel. Zo vergroot je je talentpool en sluit je gekwalificeerde sollicitanten niet onnodig uit. Actief op zoek gaan naar kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen kan ook helpen om je openstaande vacatures te vervullen waarbij je tegelijkertijd een inclusievere werkplek helpt te scheppen.
- **Maak gebruik van freelance talent**  
Zorg voor een pool van betrouwbare freelancers waarop je een beroep kunt doen als dat nodig is voor kortlopende projecten.
- **Werk samen met onderwijsinstellingen**  
Ga samenwerkingen aan met universiteiten, hogescholen en het beroepsonderwijs om gemakkelijker opkomend talent te werven.

## 4. Recruitmentsproces

Door je recruitmentproces efficiënter te maken, kun je vacatures sneller vervullen en ervoor zorgen dat je geen toptalent misloopt.



van de HR-/TA-managers zegt dat de kans groot is dat AI-tools hen productiever zullen maken.



van de HR-/TA-managers zegt dat ze zich dankzij AI kunnen concentreren op de 'menselijkere' aspecten van hun werk.

Wereldwijd AI-onderzoek van Indeed: Alles over de toekomst van recruitment, 2023

### Bruikbare strategieën

- **Maak het kandidaten gemakkelijk om te solliciteren**

Vermijd onnodige vragen en stappen. Als je sollicitatieproces te lang of te ingewikkeld is, loop je het risico potentiële kandidaten te verliezen aan flexibelere concurrenten.

- **Automatiseer repetitieve taken met AI**

Identificeer en benader snel topkandidaten met AI-gestuurde tools waarmee je veel van je dagelijkse taken kunt automatiseren, zoals het matchen van kandidaten, het plannen van sollicitatiegesprekken en allerlei soorten schrijftaken, van vacatureteksten tot sollicitatievragen. Maar zorg er wel voor dat je alle door AI gegenereerde inhoud zorgvuldig controleert voordat je deze publiceert of naar een kandidaat verstuurt, zodat de kwaliteit van de inhoud altijd blijft gewaarborgd.

- **Communiceer duidelijk**

Houd kandidaten tijdens het hele sollicitatieproces regelmatig op de hoogte om ze betrokken te houden. Automatiseringstools kunnen je hierbij helpen, maar vergeet niet om berichten zo persoonlijk mogelijk te maken.

- **Integreer je ATS met recruitmentplatforms**

Synchroniseer je Applicant Tracking System met recruitmentplatforms zoals Indeed zodat recruiters geen gegevens in meerdere systemen hoeven in te voeren en kandidaten niet meerdere sollicitaties hoeven in te vullen, waardoor ze kunnen afhaken.

## 5. Bij- en omscholing

Door medewerkers nieuwe vaardigheden te laten ontwikkelen, behoud je hen én bespaar je de kosten van het zoeken naar vervangers. Als je een solide bijscholingsprogramma opzet, bespaar je niet alleen op de kosten van het vervangen van medewerkers, maar creëer je ook een 'lopende band' van eigen medewerkers die kunnen doorgroeien naar hogere posities.

### Bruikbare strategieën

- **Bied toegang tot leermiddelen**

Of het nu gaat om een formeel opleidingsprogramma of een gratis of voordelige online cursus, er zijn veel leer- en trainingsopties beschikbaar voor medewerkers die hun vaardigheden willen verbeteren.

- **Ontwikkel relaties met trainingspartners**

Elk succesvol bedrijf heeft een aantal unieke vaardigheden in huis, waardoor bedrijven kunnen profiteren van de investeringen van anderen in de bij- en omscholing van hun medewerkers. Benader andere werkgevers met de vraag of vaardigheden tussen medewerkers kunnen worden gedeeld.

- **Verander managers in coaches**

Het is een goed idee om medewerkers met verschillende expertiseniveaus binnen het bedrijf aan elkaar te koppelen voor training. Laat vooral ook de eigen manager optreden als coach.

- **Richt werk-/studiegroepen op**

Overweeg om Business Resource Groups op te zetten waar medewerkers elkaar kunnen ontmoeten en elkaar kunnen trainen op basis van een door je bedrijf opgesteld curriculum. Werknemers kunnen geleidelijk hun unieke vaardigheden delen totdat iedereen op zijn minst bekend is met alle vaardigheden die relevant zijn voor hun werkzaamheden.

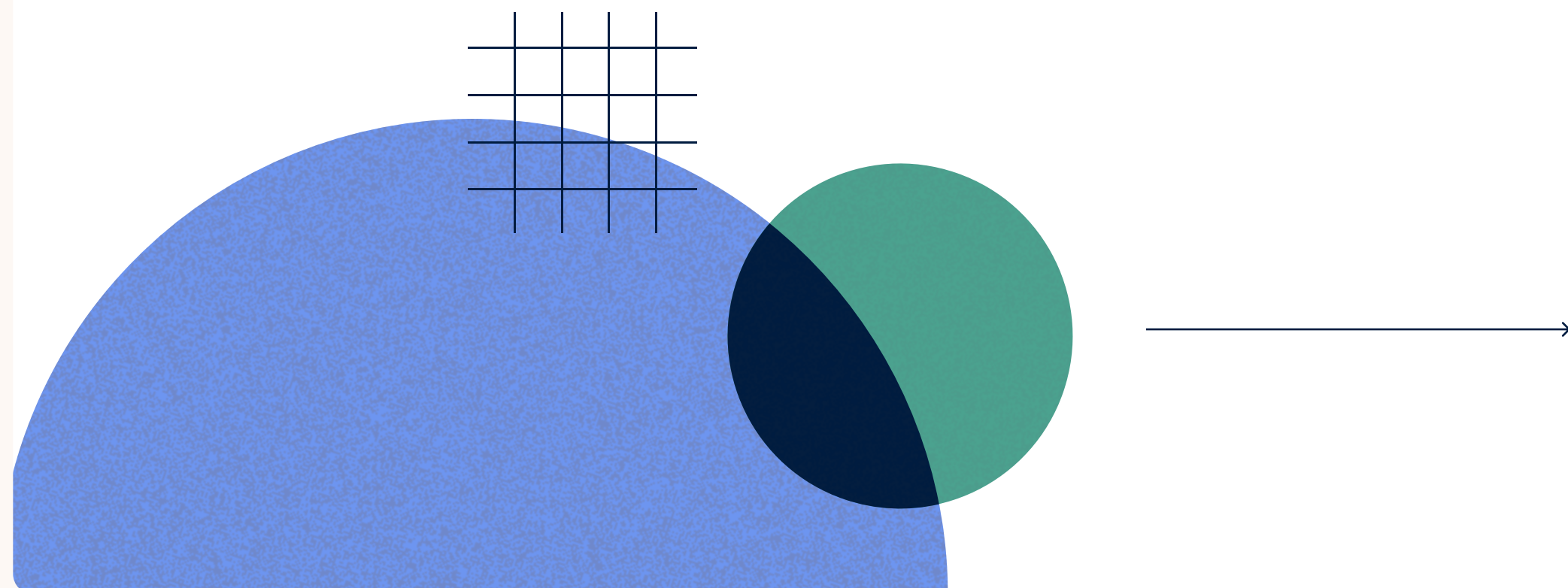
## CONCLUSIE

# Betere werving door betere werkplekken

Recruiters en hr-professionals spelen een cruciale rol in hoe de toekomst van hun organisatie eruit zal zien. De vier uitdagingen - toptalent aantrekken en behouden, AI inzetten, pakkende vacatures schrijven en slim werven op een krappe arbeidsmarkt - zijn pittig maar zeker te overwinnen.

Door te werken aan een betere werkomgeving kun je deze uitdagingen succesvol aanpakken en de voordelen plukken: meer geschikte sollicitanten, betrokken medewerkers, beter behoud van personeel, een sterker werkgeversmerk, een betere reputatie en een diverser, veerkrachtiger team. Dit vormt de basis van een toekomstbestendige organisatie. Indeed helpt je graag vooruit met tools en inzichten voor succes op lange termijn.

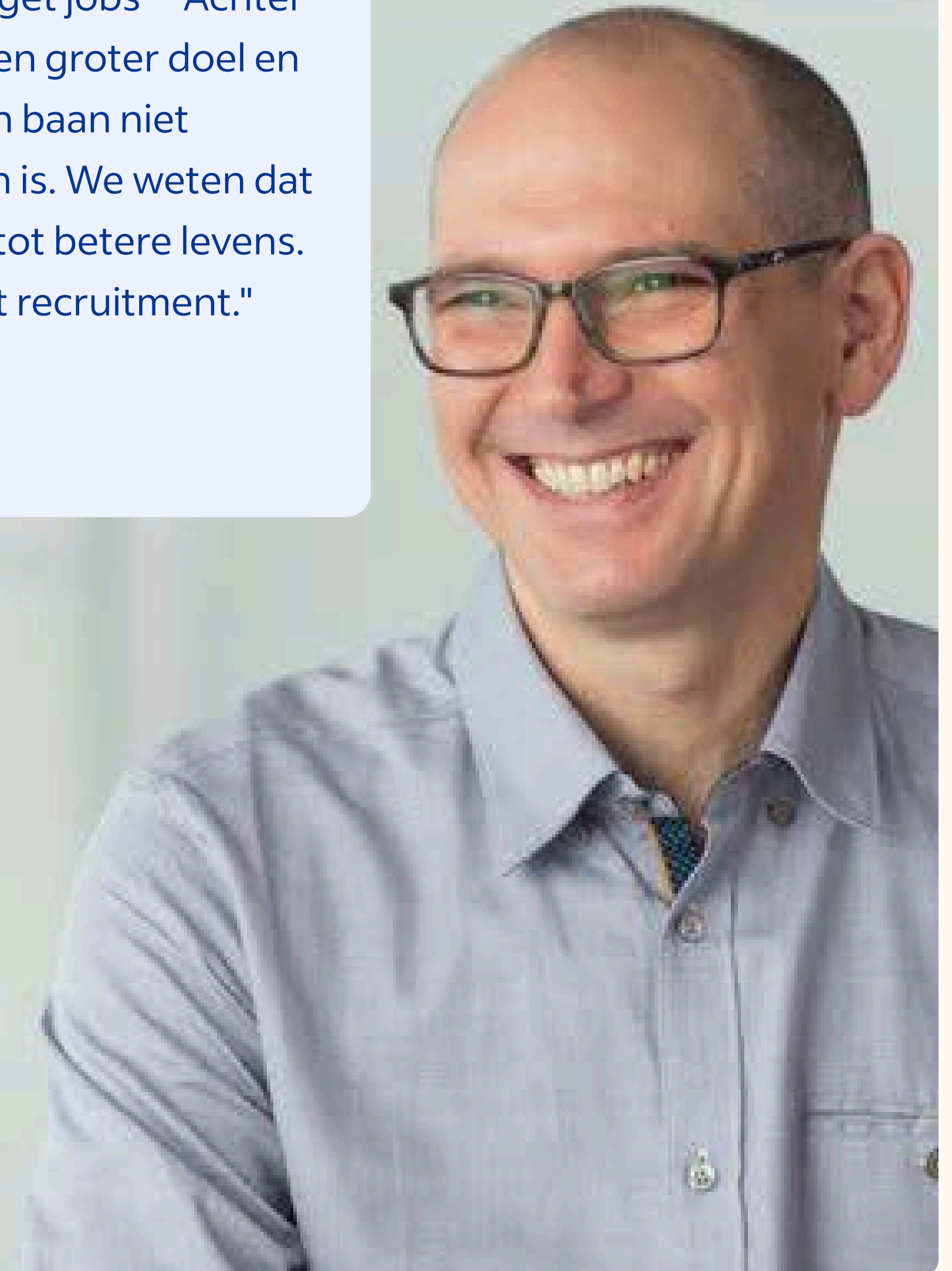
Laten we samen een toekomst creëren waarin werk voor iedereen beter werkt!



“

'We help people get jobs' - Achter deze missie zit een groter doel en het besef dat een baan niet zomaar een baan is. We weten dat beter werk leidt tot betere levens. En dit begint met recruitment."

**Chris Hyams**  
CEO van Indeed





De informatie in dit document wordt uitsluitend verstrekt als service en voor informatieve doeleinden. Indeed is geen juridisch adviseur.

Dit document is onderhevig aan copyright van Indeed, Inc. Het is uitdrukkelijk verboden om zonder de schriftelijke toestemming van Indeed het onderhavige document deels of geheel te gebruiken, te wijzigen, te reproduceren, door te sturen of te herpubliceren. Indeed aanvaardt geen aansprakelijkheid voor het gebruik of de toepassing van de informatie uit dit document, noch voor interpretaties van dit document. Copyright © 2025, Indeed, Inc. Alle rechten voorbehouden.