



Toekomstbestendig werven

Strategieën voor hr- en recruitmentprofessionals



Richt je recruitmentstrategie op de toekomst

De arbeidsmarkt verandert sneller dan ooit, waarbij zowel werkgevers als werknemers moeite hebben zich aan te passen. Werkgevers staan zwaar onder druk om het juiste talent te vinden, werkzoekenden zijn gefrustreerd door complexe recruitmentprocessen en werknemers stellen steeds hogere eisen aan hun werkplek. Deze gids biedt talentmanagers bruikbare strategieën om deze uitdagingen het hoofd te bieden op meerdere fronten:

- De 'grote kloof' tussen werkzoekenden en werkgevers dichten
- Obstakels wegnemen zodat medewerkers hun volledige potentieel kunnen benutten
- Welzijn op het werk bevorderen om toptalent aan te trekken én te behouden
- Werven voor de vaardigheden van de toekomst voor duurzaam bedrijfssucces

We zullen beginnen met het verkennen van de kloof tussen wat bedrijven bieden en wat kandidaten verwachten, en manieren laten zien hoe je je recruitment kunt verbeteren voor meer betrokkenheid van kandidaten. Vervolgens onderzoeken we hoe je door inclusie te omarmen, salarissen te verbeteren en meer flexibiliteit te bieden je recruitmentresultaten kunt verbeteren en kunt bijdragen aan verbeterd welzijn op het werk. Ten slotte richten we ons op de groeiende behoefte van werkgevers om de vaardighedekloof te dichten en een toekomstbestendig personeelsbestand op te bouwen.

Deze gids biedt de inzichten en strategieën die je nodig hebt om je recruitmentaanpak toekomstbestendig te maken. Zo kun je niet alleen het beste talent aantrekken maar creëer je ook een omgeving waar mensen kunnen groeien en gedijen.



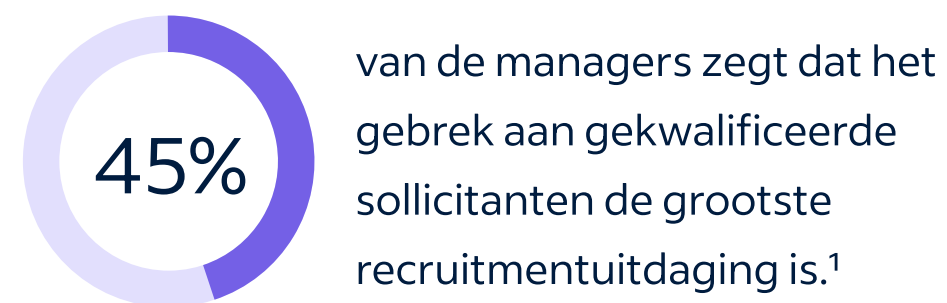
De 'grote kloof' tussen werkzoekenden en werkgevers dichten



De verschillende verwachtingen van werkzoekenden en werkgevers

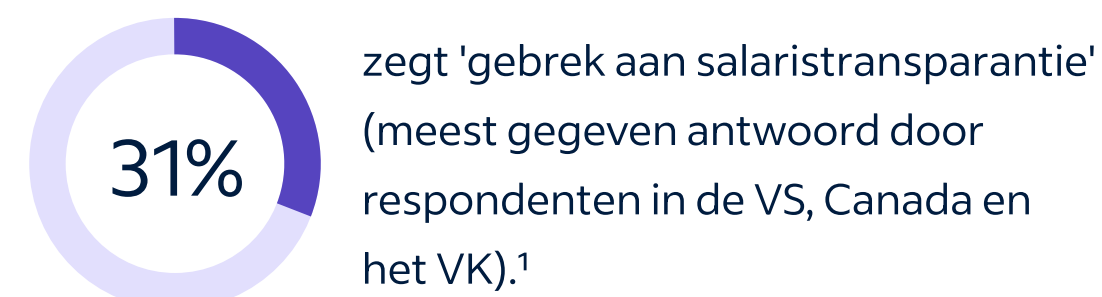
Nieuw onderzoek laat zien dat zowel werkgevers als werkzoekenden het erover eens zijn dat recruitment steeds lastiger wordt. Toch geven ze elk een andere oorzaak. Volgens werkgevers is er een tekort aan geschikte kandidaten. Maar werkzoekenden zeggen dat er geen passende functies openstaan. Beide partijen hebben het gevoel dat er niet aan hun wensen wordt voldaan, de zogenaamde 'grote kloof'. Waar komen de verwachtingen niet overeen, en hoe kun je die afstand overbruggen?

Wat is voor hiring managers de grootste uitdaging voor het vinden van geschikte kandidaten?



Het probleem is dat die geschikte mensen er wel zijn, maar werkgevers met hun huidige recruitmentaanpak moeite hebben ze te vinden. De meerderheid van de ondervraagde werkgevers en kandidaten zegt dat een behoorlijk aantal sollicitanten of vacatures die ze zien niet relevant voor ze is.

Wat is voor werkzoekenden de grootste uitdaging voor het vinden van geschikte functies?



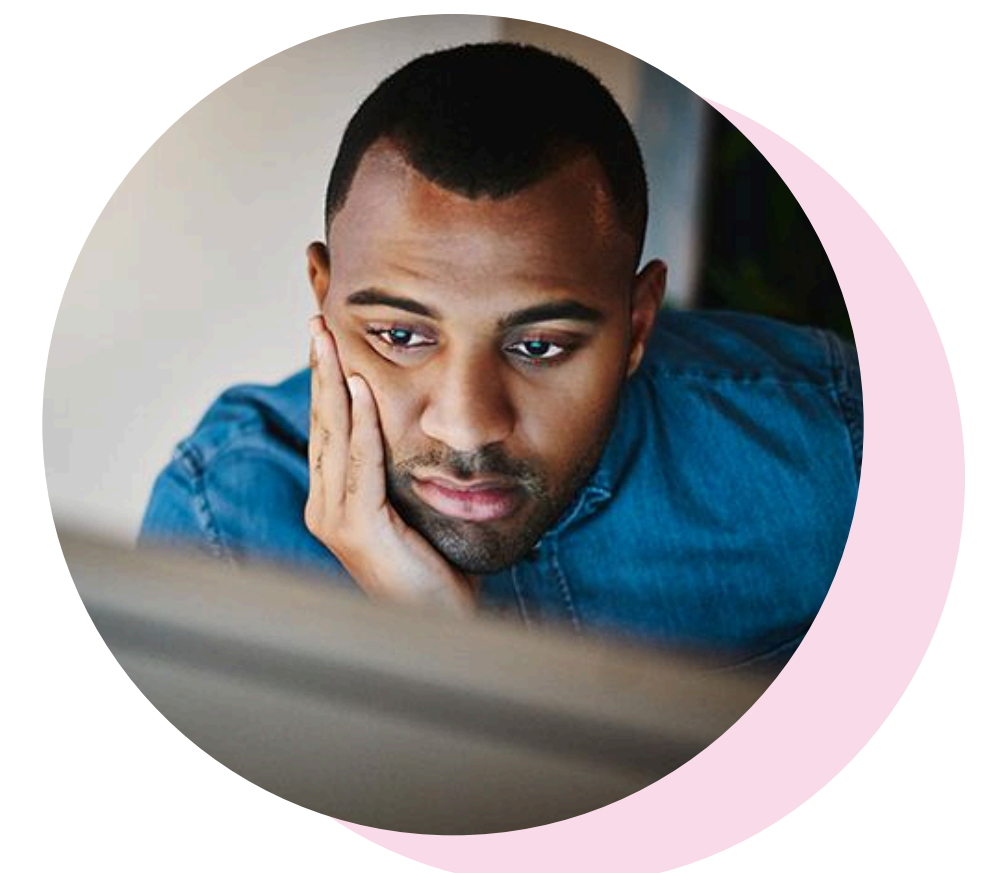
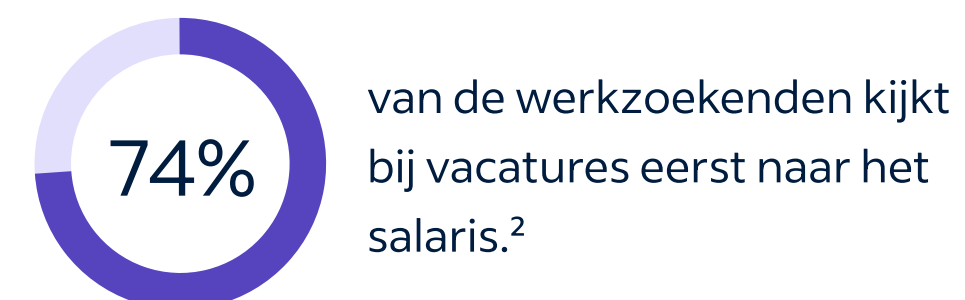
Werkzoekenden willen geen flexibiliteitsvoordelen opgeven

Werkzoekenden drukken voortdurend hun wens naar flexibiliteit uit wat betreft waar, wanneer en hoe ze willen werken. Een gebrek aan hybride of thuiswerkopties was voor een vijfde van de werkzoekenden een dealbreaker, en meer dan de helft van de respondenten geeft aan flexibele werkplekopties in ieder geval zeer te waarderen.² Toch zien we dat veel werkgevers het afgelopen jaar hun werknemers verplicht hebben om weer terug naar kantoor te komen en dat het aantal werknemers dat op kantoor werkt weer is gestegen.



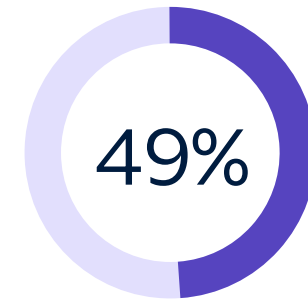
Gebrek aan salaristransparantie kan een dealbreaker zijn

Volgens recent onderzoek van Indeed was een ontbrekende salarisschaal de belangrijkste reden dat werkzoekenden een sollicitatie lieten lopen. De meerderheid van de werkzoekenden kijkt bij vacatures eerst naar het salaris.¹



Het recruitmentproces is te complex

Recruiters willen vaak een grondig recruitmentproces omdat ze geen tijd willen verspillen aan ongeschikte kandidaten. Hoewel dit te begrijpen is, lopen ze zo wel het risico dat de sollicitatieprocedure te complex wordt en dit geschikte kandidaten afschrikt.

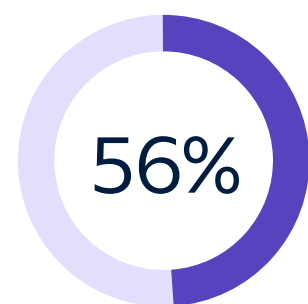


van de werkzoekenden vindt de meeste sollicitatieprocessen te lang en gecompliceerd.²

De talentkloof dichten door een focus op vaardigheden

Skills-based werven maakt het mogelijk om talentpools te vergroten zodat recruiters meer geschikte kandidaten kunnen vinden. Ook werkzoekenden zouden graag zien dat werkgevers skills-based werven en nieuwe medewerkers vaardigheden helpen ontwikkelen. Toch passen werkgevers skills-based werven nog niet vaak toe in de praktijk.

Zelfs als werkgevers positief tegenover skills-based werven staan, worden ze in dit streven belemmerd door beperkte tijd en middelen. Een van de opvallendste inzichten uit ons onderzoek is ook dat werkgevers zelf niet goed weten wat skills-based werven nu precies inhoudt.



van de werkgevers zegt dat gebrek aan kennis het grootste obstakel is om skills-based werven te implementeren.¹



Strategieën voor werkgevers om de talentkloof te dichten

- 1 Bied zo mogelijk hybride werk aan**

Thuis- of hybride werken is niet altijd mogelijk in elke sector en functie. In dat geval kun je op andere manieren toch meer flexibiliteit bieden, bijvoorbeeld door het aanbieden van sabbaticals of gefaseerde pensionering.
- 2 Wees transparant vanaf het begin van het recruitmentproces**

Niet alleen kandidaten zouden zich eerlijk en authentiek moeten presenteren, dat geldt evengoed voor bedrijven. Door het salaris te vermelden, of dit tenminste al vroeg in het recruitmentproces te delen, laat je zien dat je transparant bent.
- 3 Communiceer snel en slim**

Als je geen goede kandidaten wilt mislopen, is het van belang dat je snel sollicitatiegesprekken inplant en snel met een reactie terugkomt bij kandidaten. Houd ook rekening met verschillen tussen generaties. Communiceer met kandidaten op de manier waar ze zelf de voorkeur aan geven, of dit nu via sms, e-mail of op een andere manier is.
- 4 Kies voor een skills-based recruitmentaanpak**

Kom in contact met meer gekwalificeerde kandidaten door opnieuw naar je functie-eisen te kijken. Begin door diploma-eisen of eisen aan het aantal jaren ervaring te schrappen uit je vacatures en beoordeel kandidaten vervolgens op basis van hun vaardigheden en niet-diplomagerichte training.
- 5 Investeer in employer branding om de juiste mensen aan te trekken**

Je werkgeversmerk vertelt potentiële werkzoekenden hoe het is om bij je bedrijf te werken en welke voordelen dit ze biedt. Vertel het verhaal van je bedrijf op je carrièrepagina, bedrijfsblog en socialmediakanalen. Houd ook de beoordelingen en opmerkingen die je ontvangt op sites voor bedrijfsreviews goed in de gaten.

¹ Indeed-enquête met YouGov 2024, totaal n=5650 werkzoekenden en 3651 werkgevers
² Work Insights Report 2024 van Indeed

Obstakels wegnemen
zodat medewerkers hun
volledige potentieel
kunnen benutten



Inclusie omarmen als talentstrategie

Inclusie gaat er niet alleen om dat je doet wat juist is. Het gaat erom dat je medewerkers hun volledige potentieel kunnen benutten. Als bedrijven obstakels wegnemen voor vrouwen, de toegankelijkheid verbeteren voor professionals met een beperking, en medewerkers van alle leeftijden ondersteunen, creëren ze niet alleen een betere bedrijfscultuur maar bezorgen ze zichzelf ook een concurrentievoordeel. Toch hebben medewerkers nog te vaak met vooroordelen te maken op de werkplek waarbij hun bijdragen niet genoeg erkend worden ondanks de enorme meerwaarde die ze voor het bedrijf toevoegen. Organisaties die inclusie centraal stellen in hun talentstrategie, zijn beter in staat om toppresteerders aan te trekken, innovatie te stimuleren en diverse teams samen te stellen met de brede ervaring die nodig is om succesvol te zijn in een snel veranderende wereld.



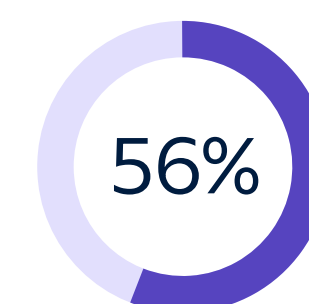
Vrouwen op het werk ondersteunen en vooruit helpen

Ondanks economische en culturele verschillen, komen vrouwen over de hele wereld dezelfde uitdagingen tegen op het werk. Uit een wereldwijd onderzoek van Indeed in 11 landen blijkt dat de meeste vrouwelijke werknemers het erover eens zijn dat salaris, werk-privébalans, baanzekerheid en bedrijfscultuur de belangrijkste aspecten zijn van een baan. Het onderzoek laat ook zien hoeveel werk er nog moet worden verzet om gendergelijkheid te bereiken op het gebied van salaris, doorgroeimogelijkheden en welzijn.

Strategieën voor het verbeteren van werk voor vrouwen

1 Bied een eerlijk salaris en salaris transparantie

Vrouwen weten wat ze waard zijn op het werk en willen daar eerlijk voor betaald krijgen. Toch ervaart de meerderheid van de vrouwen een verschil in beloning.



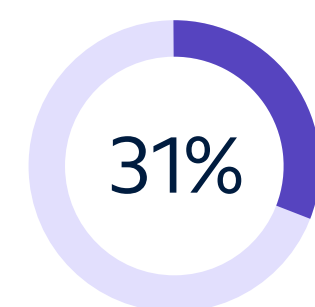
van de vrouwen zegt momenteel te worden onderbetaald voor hun werk.¹

Als werkgever kun je overwegen om salarisstructuren binnen je organisatie bekend te maken en het salaris of de salarisschaal bij vacatures te vermelden. Wereldwijd haken werkgevers in op de trend om loonverschillen te helpen verkleinen. Het is zelfs zo dat 86% van de nieuwe vacatures die direct op Indeed worden geplaatst salarisinformatie bevat.²

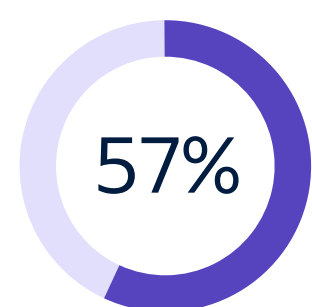


2 Bied doorgroeimogelijkheden

Promoties zijn belangrijk om in een carrière te kunnen groeien. Toch is minder dan een derde van de vrouwen tevreden met de promotievooruitzichten in hun huidige functie.



van de vrouwen is ontevreden met hun promotievooruitzichten.¹



van de vrouwen is het erover eens dat mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling belangrijk zijn bij het beoordelen van vacatures.¹





Werkgevers zouden een gestructureerde strategie moeten toepassen met actieve loopbaanplanning en -ontwikkeling, en duidelijk moeten zijn over wat werknemers in hun mars moeten hebben om door te groeien naar het volgende niveau of een nieuwe functie die voldoet aan hun carrière doelen. Werkgevers kunnen zelfs overwegen een functie overstijgende ('stretch') positie of laterale functie aan te bieden, waarbij vrouwen een functie kunnen bekleden die buiten hun vaardigheden ligt. Deze tactieken zijn goed voor personeelsbehoud en talentmanagement, en maken het voor vrouwen mogelijk om snel op een niet-lineaire manier door te groeien in hun carrière.

3 Ondersteun mentale gezondheid en welzijn

Een gezonde werkplek is er een waar werknemers en hun leidinggevenden actief met elkaar samenwerken om een omgeving te creëren die de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van alle werknemers bevordert en beschermt. Werkgevers kunnen duidelijke regels omtrent gezondheid en veiligheid invoeren, ondersteuningsprogramma's voor werknemers opstellen, training over mentale gezondheid aanbieden, en hulpmiddelen voor mentale gezondheid toegankelijker maken voor vrouwen.

4 Zorg voor een gevoel van saamhorigheid

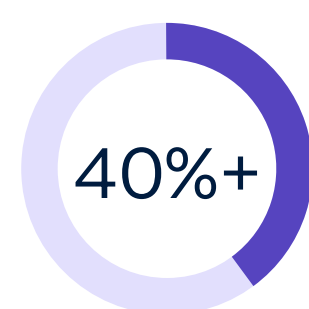
Op de vraag wat werkgevers doen om een uitnodigende werkomgeving voor vrouwen te creëren, antwoordde een aanzienlijk deel van de vrouwen 'Geen van de bovenstaande' (40%).¹ Dit biedt een kans voor werkgevers om te overwegen enkele van de volgende strategieën en programma's in te voeren om ervoor te zorgen dat werknemers zich gehoord, gerespecteerd en verbonden voelen:

-  Zet een taskforce voor vrouwen op
-  Geef training over onbewuste vooroordelen
-  Bied mentor- en allyship-programma's aan
-  Start een initiatief met motivational speakers

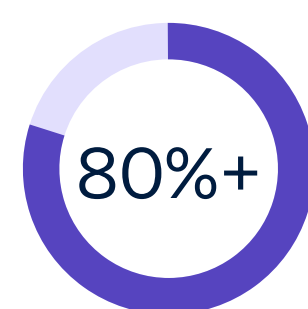


Werk toegankelijk maken voor iedereen

Door verschillende obstakels en vooroordelen komen mensen met een beperking moeilijker aan werk. Voor veel kinderen met een beperking wordt al op school niet in hun behoeften voorzien. Ook zien we hierna dat deze kinderen zelfs worden ontmoedigd om naar het hoger onderwijs te gaan. Als gevolg hiervan hebben ze als jongvolwassenen vaak waardevolle vaardigheden maar geen hogeronderwijsdiploma, waardoor ze worden uitgesloten van het recruitmentproces dat nog sterk op diploma-eisen hangt. Dit verklaart dat wereldwijd minder mensen met een beperking aan het werk zijn dan mensen die geen beperking hebben.



verschil in arbeidsparticipatie tussen mensen met en zonder een beperking in de VS³



van de mensen met een beperking is werkloos in ontwikkelingslanden.⁴



Strategieën voor inclusie van mensen met een beperking

- 1 Normaliseer inclusie van mensen met een beperking**

Voor het bevorderen van meer respectvolle interacties met werknemers met een beperking, kun je overwegen om algemene kennis en training omtrent inclusieve omgang met mensen met een beperking te bieden aan alle medewerkers van je organisatie. Je kunt ook je steungroepen voor medewerkers hierbij betrekken, zodat deze een stem hebben in het bedrijf en blijvende cultuurveranderingen tot stand kunnen helpen brengen.
- 2 Pas skills-based werven toe**

Als je nog niet skills-based werft, is het tijd dit te overwegen. Door prioriteit te geven aan de vaardigheden van kandidaten, kun je vooroordelen over opleidingsachtergrond of vermeende capaciteiten achter je laten en je richten op de waarde die personen kunnen bijdragen.

- 3 Integreer AI-gestuurde technologie**

Kunstmatige intelligentie (AI) wordt steeds belangrijker voor werkgevers die een inclusievere werkplek willen creëren. AI-gestuurde technologieën zoals Personal Voice van Apple, Copilot van Microsoft en Be My AI van Be My Eyes bevorderen de toegankelijkheid van de werkplek en integreren adaptieve technologie in de dagelijkse werkzaamheden.

- 4 Bied universele voorzieningen**

Door aangepaste voorzieningen een standaard onderdeel te maken van je werkplekinfrastructuur voelen personen minder druk om beperkingen aan te geven. Universele voorzieningen zoals videovergaderingen met ondertiteling, vergadervrije periodes, verplichte agenda's, hoofdtelefoons met ruisonderdrukking en spraak-naar-teksttechnologieën bieden essentiële ondersteuning aan alle medewerkers, afhankelijk van hun behoeften.



Het is essentieel om ruimte te maken voor flexibiliteit en innovatie, zodat mensen met een beperking en hun collega's zonder beperking echt kunnen gedijen in hun werk."

Keely Cat-Wells
Oprichter en CEO, Making Space

- 5 Bied toegankelijke bijscholingsmogelijkheden**

Door flexibele leeropties, waaronder online cursussen en modules die op een zelf gekozen moment kunnen worden gevolgd, kunnen werknemers zich in hun eigen tempo bijscholen op de tijd dat dit ze het beste uitkomt. Door rekening te houden met verschillende leerstijlen en -behoeften in je organisatie, kun je de impact en voordelen van je trainingsprogramma's vergroten.
- 6 Zorg dat alle stemmen zijn vertegenwoordigd in leiderschapsrollen**

Door mogelijkheden te scheppen voor werknemers met een beperking om deel te nemen aan belangrijke gesprekken, van management tot productontwikkeling, worden diverse persoonlijke ervaringen gehoord en meegenomen in beslissingen. Werkgevers kunnen dit ondersteunen door mentor- en bijscholingsprogramma's te bieden die obstakels helpen wegnemen en waarmee iedereen de kans krijgt om leiderschapsrollen na te streven.

De voordelen benutten van een multigenerationeel personeelsbestand

Leeftijdsgediverse organisaties hebben niet alleen een concurrentievoordeel doordat hun medewerkers loyaler zijn en een hoger welzijn op het werk ervaren, maar ook doordat deze organisaties van de uitgebreide organisatiekennis en diverse perspectieven van hun multigenerationele personeelsbestand kunnen profiteren. Dat is ook waarom het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie op de werkplek bijzonder de moeite waard is.

Strategieën om leeftijdsdiscriminatie te voorkomen

- 1 Pas je woordgebruik aan in vacatures**

Een vacaturetekst kan onbedoeld vooroordelen introduceren tegen een specifieke leeftijdsgroep. Herschrijf vacatures die termen als 'fris talent' of 'digital native' gebruiken die oneerlijk een bepaalde leeftijdsgroep bevoordelen.
- 2 Zorg voor een inclusieve sollicitatieprocedure**

Richt je voor een inclusief recruitmentproces op de vaardigheden van kandidaten in plaats van het aantal jaren ervaring. Probeer ook te voorkomen dat je kandidaten uitfiltert op basis van op leeftijd gebaseerde, maar vaak verkeerde veronderstellingen. Een oudere sollicitant kan bijvoorbeeld interesse hebben in een startersfunctie vanwege een voorgenomen carrièreswitch. Aan de andere kant kan een jongere kandidaat goed de gewenste vaardigheden hebben voor een senior rol.
- 3 Stimuleer doorlopend leren en doorgroeimogelijkheden**

Ontwikkel programma's die leren en het verwerven van vaardigheden aanmoedigen. Ondersteun zo carrièregroei waarbij je elke generatie onderdeel laat worden van een betrokken, toekomstbestendig personeelsbestand.

- 4 Moedig onderling leren tussen generaties aan**

Creëer mogelijkheden voor medewerkers van alle leeftijden om samen te werken en van elkaar te leren via mentorprogramma's, generatiediverse teams of op leeftijd gerichte initiatieven zoals Inclusion Business Resource Groups (IBRG's) die door medewerkers zelf worden geleid.



1 Onderzoek van Indeed: *Veel meer dan empowerment: de positie van vrouwen op de werkvloer*
2 Gegevens van Indeed, wereldwijd

3 U.S. Bureau of Labor Statistics
4 Verenigde Naties, afdeling Economische en Sociale Zaken

Welzijn op het werk
bevorderen om
toptalent aan te
trekken én te
behouden



Welzijn zorgt voor betere prestaties

Omdat we beter werk willen creëren voor iedereen, zetten we ons bij Indeed sinds jaar en dag in voor het verbeteren van het welzijn op het werk. Onze dataset over welzijn op het werk, die 19 landen en meer dan 250 miljoen verzamelde gegevenspunten omvat, is de grootste ter wereld.¹

Ons wereldwijd rapport over welzijn op het werk van 2024 liet zien dat het welzijn op het werk nog niet is hersteld van de coronacrisis en de afgelopen vier jaar alleen maar verder is gedaald. Een opvallende meerderheid van de respondenten in ons onderzoek zei niet te floreren op het werk, en meldden problemen met de vier indicatoren voor welzijn op het werk: tevredenheid, zingeving, voldoening en vooral stress.



Hoewel vaak wordt gedacht dat salaris en flexibiliteit de belangrijkste aspecten zijn die het welzijn op het werk bepalen, horen we uit medewerkersenquêtes een heel ander verhaal. Saamhorigheid, inclusie, en energie kunnen halen uit het werk blijken de drie belangrijkste factoren te zijn voor welzijn, waarbij saamhorigheid op de eerste plek staat.¹



Saamhorigheid betekent dat je wordt behandeld als mens, je je authentieke zelf kunt zijn op de werkplek en waardevolle sociale relaties hebt, en, wie weet, zelfs vrienden maakt op het werk.”

Jan-Emmanuel De Neve

Hoogleraar economie aan de Universiteit van Oxford en directeur van het bijbehorende Wellbeing Research Centre

Welzijn op het werk biedt ook voordelen voor bedrijven

Een door Indeed gesponsord rapport van Harvard Business Review Analytics Services stelde vast dat bedrijven het er bijna unaniem over eens zijn dat tevreden medewerkers het bedrijf een concurrentievoordeel bieden en het gemakkelijker maken om talent te behouden.² Bovendien presteerden in een portfoliosimulatie van de top 100 beursgenoteerde bedrijven op Indeed, de bedrijven met een hoge Work Wellbeing Score beter dan de aandelenmarktbenchmarks.¹ Deze conclusies bevestigen waar we bij Indeed sinds lange tijd in geloven: dat door te investeren in welzijn op het werk bedrijven belangrijke voordelen kunnen behalen.

Productiviteitsboost

Uit een onderzoek naar [Britse callcenters in de telecomsector](#) bleek dat tevreden medewerkers per uur meer gesprekken voerden en 12% hogere verkoopresultaten boekten. De correlatie tussen tevredenheid en hogere productiviteit was vooral sterk bij taken waarvoor sociale en emotionele intelligentie was gevraagd, zoals het omgaan met ontevreden klanten of het proberen te verkopen van een relatief complex product.

Aantrekken van talent

In een onderzoek van MIT waarin werd onderzocht [welk effect de Work Wellbeing Score van Indeed had op het gedrag van werkzoekenden bij het zoeken naar vacatures](#), solliciteerden werkzoekenden 80% vaker bij bedrijven met een hoge welzijnsscore. Ook zagen werkgevers die hun score met de tijd verbeterden, het aantal sollicitaties toenemen.

Personeelsbehoud

Onderzoek laat zien dat bedrijven met een hoge Work Wellbeing Score een lager personeelsverloop hebben, terwijl bedrijven met een lage score een hoger personeelsverloop zien.¹ Zo verbeterde H&R Block de afgelopen twee jaar zijn retentiepercentage van 89% naar 93%. Op basis van medewerkersenquêtes zien we dat deze verbetering deels te danken was aan de goede secundaire arbeidsvoorwaarden van het bedrijf, waaronder een volledige 'oplaadweek' vrij om medewerkers weer energie te geven.



Strategieën voor het verbeteren van welzijn voor het aantrekken van talent

Als een bedrijf zich aantoonbaar inzet voor welzijn op het werk kan dit een echt verschil maken voor de recruitmentresultaten. Zorg dus dat je talentmanagers successen boeken door je te richten op drie belangrijke aspecten van welzijn: salaris, flexibiliteit, en inclusie en saamhorigheid.

Salaris

Aan de salarissen van medewerkers kun je al grotendeels zien in hoeverre een organisatie zich inzet voor welzijn op het werk. Medewerkers die een redelijk salaris krijgen, halen meer tevredenheid uit hun baan, zijn loyaler naar hun organisatie toe en kunnen hun gezinnen beter ondersteunen.

- 1 Transparantie**
Wees transparant over salarissen en sta ervoor open om opslag te geven om ongelijkheid te verminderen.
- 2 Onderhandeling**
Geef medewerkers de mogelijkheid om over hun salaris te onderhandelen en leg uit hoe dit proces in elkaar steekt.
- 3 Eerlijk salaris**
Betaal minstens een leefbaar salaris. Dit heeft een positieve invloed op de fysieke en mentale gezondheid.
- 4 Winstdeling**
Deel de winst met medewerkers, bijvoorbeeld via aandelenopties of bonussen.
- 5 Groepsbonussen**
Implementeer de uitkering van groepsbonussen zodat informatie beter wordt gedeeld, medewerkers vertrouwen hebben in het management en een positievere bedrijfscultuur ontstaat.

Flexibiliteit

Medewerkers die vrijer zijn om te kiezen waar en wanneer ze werken, zijn doorgaans tevredener en productiever. Je kunt bijvoorbeeld verlof bieden voor persoonlijke of beroepsmatige redenen, zodat medewerkers nieuwe energie of inspiratie kunnen opdoen.

- 1 Thuiswerken**
Geef medewerkers de optie om thuis te werken en bied ze apparatuur zoals een koptelefoon of toetsenbord zodat ze comfortabel en productief kunnen werken.
- 2 Autonomie**
Laat medewerkers hun roosters zelf bepalen voor minder stress en een betere werk-privébalans.
- 3 Vrije dagen**
Geef medewerkers de mogelijkheid zich weer persoonlijk op te laden met de optie om verlof op te nemen, of door sabbaticals of verlof op basis van ingehouden salaris te bieden.
- 4 Ouderschapsverlof**
Moedig medewerkers aan om betaald ouderschapsverlof op te nemen en stel mechanismen in zodat gemiste kansen geen negatieve carrièregevolgen hebben.



Inclusie en saamhorigheid

Saamhorigheid houdt in dat mensen zich geaccepteerd en ondersteund voelen als ze hun echte, authentieke zelf zijn.

- 1 Inclusie**
Promoot inclusie. Diverse teams met een inclusieve cultuur bevorderen niet alleen het welzijn van medewerkers, maar ook innovatie en leiderschap. Dit is weer goed voor de bedrijfsprestaties.
- 2 Tegengaan van vooroordelen**
Verwijder woorden die worden geassocieerd met genderstereotypen uit vacatureteksten, anonimiseer sollicitanten om stereotypering te voorkomen, en test sollicitanten pas in de latere fasen van het recruitmentproces.
- 3 Vertegenwoordiging**
Verbeter de vertegenwoordiging op senior-niveau met mentorschap en sponsoring, met name voor medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen.



1 Wereldwijd rapport van Indeed over welzijn op het werk 2024, geanalyseerd door het Wellbeing Research Centre van de Universiteit van Oxford, in samenwerking met hoogleraren Jan-Emmanuel De Neve en George Ward
2 Indeed-rapport: *Inspelen op het IT-talent van nu*, 2024

Werven voor de
vaardigheden van
de toekomst voor
duurzaam
bedrijfssucces



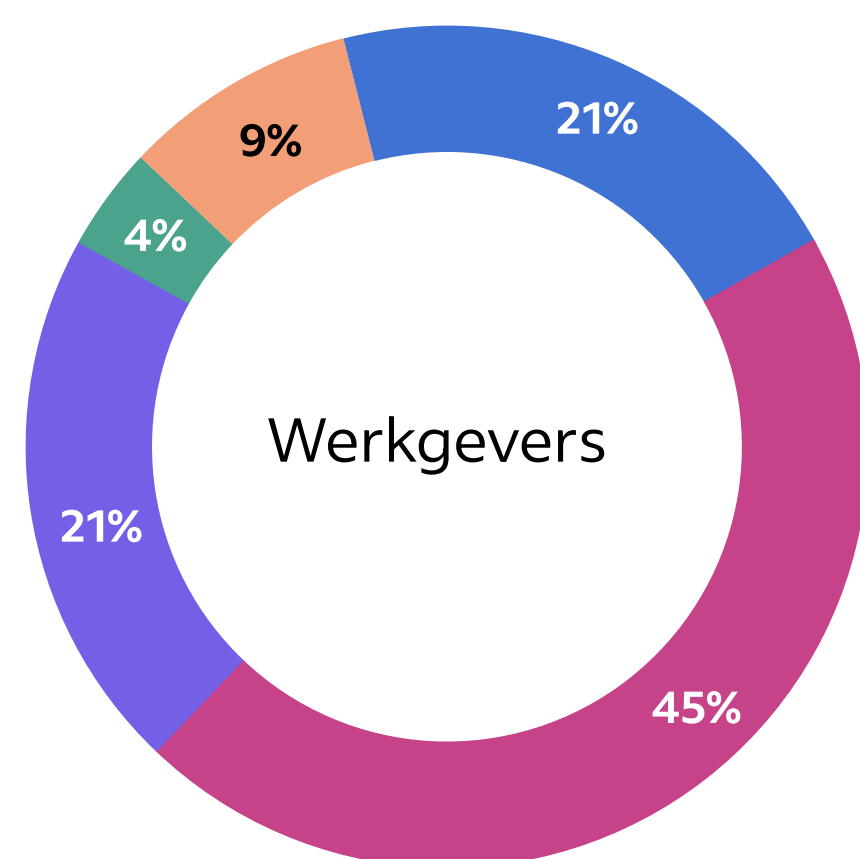
De uitdaging van skills-based werven

Werkzoekenden denken dat ze een baan voornamelijk mislopen omdat ze moeten concurreren met een groot aantal gekwalificeerde kandidaten voor een beperkt aantal geschikte vacatures. Daarom gaan veel werkzoekenden niet langer selectief te werk en kiezen ze voor een efficiënte aanpak waarbij ze zich niet specifiek meer richten op één rol maar een breder net uitwerpen. Als gevolg hiervan ontvangen werkgevers een stortvloed aan sollicitaties. Maar door onwillekeurig te solliciteren op een groot aantal vacatures, solliciteren ze vaak op vacatures die niet aansluiten bij hun vaardigheden en ervaring. Hiernaast passen ze dus vaak hun cv en motivatiebrief niet aan aan de rol, en laten ze belangrijke kwalificaties weg waarmee ze zouden kunnen opvallen.

Werkgevers melden dat ze sollicitaties kritisch beoordelen, op zoek naar de beste kandidaten. Volgens Indeed-onderzoek "houden werkgevers bij de kwaliteitsbeoordeling van het 'totaalpakket' van de kandidaat rekening met diens beschikbaarheid, locatie en reactiesnelheid". Als deze elementen ontbreken, ervaren werkgevers een gebrek aan geschikte sollicitanten, terwijl er misschien mogelijk meerdere gekwalificeerde werkzoekenden tussen zitten die in het kader van genoemde efficiëntie een sollicitatie van lagere kwaliteit hebben verstuurd.¹

Is een gebrek aan geschikte kandidaten een probleem voor je organisatie?

Zo ja, in hoeverre?²



- Kritiek**
We kunnen niet genoeg geschikte kandidaten vinden
- Aanzienlijk**
De meerderheid van de sollicitanten voldoet niet aan de vacature-eisen
- Enigszins**
Een behoorlijk aantal sollicitanten is niet relevant voor de functie
- Niet echt**
De meeste sollicitanten voldoen aan de vacature-eisen
- Weet ik niet**

Hoe AI de recruitmentpraktijk verandert

Voor zowel werkzoekenden als werkgevers verandert de recruitmentmarkt door AI. Voor werkzoekenden betekent de opkomst van AI op het werk dat er nieuwe vaardigheden voor toekomstige functies ontstaan die ze dus nog moeten leren.

Generatieve AI is in de huidige vorm het meest geschikt voor relatief ongecompliceerde taken waarvoor alleen bescheiden probleemoplossing en geen praktische uitvoering nodig is. Voor functies waarvoor belangrijke praktische vaardigheden nodig zijn (zoals piloot of kok), blijft het nut van generatieve AI beperkt. Voor functies van kenniswerkers, of werk dat thuis of op afstand kan worden gedaan, worden de grootste veranderingen verwacht door generatieve AI, wat ook het belang benadrukt van voortdurende bijscholing en blijven leren.

Hiring managers kunnen makkelijker en sneller gekwalificeerd talent vinden doordat AI-technologie vacatures verzamelt en deze eerst op vaardigheden en pas daarna op andere kwalificaties sorteert. Voorheen moesten sollicitanten bijvoorbeeld exact dezelfde woorden als in een vacaturetekst gebruiken om herkend te kunnen worden als mogelijke match. Met de hulp van AI kunnen werkgevers sneller en gemakkelijker vaststellen of een kandidaat de juiste vaardigheden heeft.



Medewerker heeft ervaring met kassawerk in een café



Werkgever wil ervaring met werken op een verkooppunt in de detailhandel

Strategieën voor het invullen van functies en oplossen van vaardigheidstekorten

1 Richt je op verwante vaardigheden en interne kandidaten

Op een krappe arbeidsmarkt kan het helpen om bij sourcing je op je bestaande personeelsbestand te richten. Denk verder dan directe praktijkervaring en kijk in plaats hiervan naar de verwante vaardigheden van je huidige medewerkers. De vaardigheden die zij hebben zijn mogelijk nauw verwant aan de vaardigheden die je zoekt voor een specifieke functie. Medewerkers van de klantenservice kunnen bijvoorbeeld goed geschikt zijn voor functies in sales of accountmanagement.



Ik denk veel na over hoe vaardigheden op elkaar moeten aansluiten en over interne mobiliteit. Veel werkgevers richten zich nu op het proactief zoeken naar kandidaten binnen hun eigen personeelsbestand. Dan kan helpen om mensen uit gemarginaliseerde groepen een kans te bieden die ze niet zouden hebben overwogen en kan er ook voor zorgen dat zij deel uitmaken van de interne carrièrecyclus."

Wendy Wick
Senior Vice President, PeopleReady

2 Pas het woordgebruik van je vacatureteksten aan

Kijk voor het vergroten van je talentpool naar de taal die je gebruikt in je vacatureteksten. Verwijder jargon en controleer de inhoud op vooroordelen. Als je mensen wilt aantrekken die waarschijnlijk nog geen ervaring hebben in dit soort functies, zorg dan dat de woorden die je gebruikt voor iedereen te begrijpen zijn.

3 Plaats je vacatures op verschillende plekken

Het is ook van belang dat werkgevers bekijken waar ze hun vacatures plaatsen. Als ze voortdurend in dezelfde vijver vissen, vangen ze ook steeds weer dezelfde vissen. Programmatisch adverteren is een uitstekend middel om kandidatenbronnen te helpen diversifiëren.

4 Schrap onnodige eisen

Een cruciale stap bij skills-based werven is het schrappen van onnodige diploma-eisen of het verlagen van het aantal jaren ervaring dat voor een functie wordt gevraagd. Dit opent de deur voor kandidaten die anders over het hoofd zouden worden gezien en biedt ze waardevolle kansen om een carrière te starten. Maar om dit effectief te kunnen doen, moeten bedrijven duidelijk definiëren welke vaardigheden vereist zijn voor elke rol.

5 Breng vereiste vaardigheden in kaart

Overweeg een lijst te maken met vaardigheden die zijn vereist voor elke functie in je bedrijf. Dit helpt je te bepalen of voor een functie een diploma nodig is en vacatureteksten te schrijven die nauwkeurig de vaardigheden opsommen die nodig zijn voor de baan. Belangrijker nog, dit schept gelijke kansen voor – interne of externe – kandidaten die geen diploma's of directe werkervaring hebben.

6 Maak een digitaal kader

Zodra je de vereiste vaardigheden in kaart hebt gebracht, is investering in een digitaal kader nodig om deze aan functies en mensen te koppelen. Je kunt bijvoorbeeld digitale profielen maken van elke werknemer met hun specifieke vaardigheden. Je kunt zo'n digitaal kader ook goed gebruiken voor je bijscholingsstrategie. Als je vaardigheden aan projecten of trainingscursussen koppelt, kunnen medewerkers die deze projecten of cursussen hebben afgerond die vaardigheden toevoegen aan hun werknemersprofiel.



7 Verander de mindset van je organisatie

Als HR-managers diploma-eisen schrappen voor functies, zullen ze misschien vaker moeten uitleggen dat de verandering niet is bedoeld om minder gekwalificeerde medewerkers te werven, maar om obstakels weg te nemen om een diversere pool van kandidaten te bereiken. Voor een succesvolle skills-based recruitmentstrategie is een verandering in de mindset en cultuur van een organisatie nodig, waarbij gedrag en houdingen zullen moeten veranderen op elk niveau.



Tip: Begin met het scholen van je hiring managers en het beschikbaar stellen van middelen om zowel managers als nieuwe medewerkers klaar te maken voor succes. Voeg naar behoefte mentor- en meeloopprogramma's, steungroepen voor medewerkers of andere ondersteuningsinitiatieven toe.

8 Bouw je eigen talent pipeline

Door interne opleidingsprogramma's op te zetten kunnen bedrijven werkzoekenden met veel potentie bereiken als onderdeel van hun skills-based recruitmentstrategie. Sectoren als productie en vakwerk weten op deze manier al tijden effectief divers talent aan te trekken en te behouden, maar dit soort interne opleidingen kunnen natuurlijk net zo goed worden aangeboden in een kantoorsetting.



Tip: Ga samenwerkingen aan met opleidingsinstellingen als hogescholen en universiteiten, maar ook met non-profit- en arbeidsorganisaties om mensen voor je interne opleidingsprogramma's te werven.

9 Meet succes en houd managers verantwoordelijk

Gebruik statistieken en volg deze om het succes van je programma's te evalueren. Meet bijvoorbeeld de afrondingspercentages van interne opleidingsprogramma's en de conversieratio van de deelnemers die je uiteindelijk als medewerkers aanneemt bij je bedrijf. Volg nieuwe medewerkers, retentiepercentages, carrièrevoortgang en promoties.

10 Begin klein en concentreer je op één segment

Deze veranderingen kunnen overweldigend zijn, en als je probeert alles tegelijkertijd door te voeren, kun je je al snel verslagen voelen. Verdeel de werklast daarom per functiegroep of over functies waarvoor je veel mensen zoekt, en concentreer je op één segment tegelijk. Hoe sneller je hiermee begint, hoe beter je zult begrijpen en waarderen wat de markt je te bieden heeft en hoe je externe doelgroepen en interne werknemers beter bij je bedrijf kunt betrekken.



1 Interne gegevens van Indeed, Kwaliteit van sollicitaties, juli 2024

2 Indeed-enquête met YouGov 2024, totaal n=5650 werkzoekenden en 3651 werkgevers

Naar een betere toekomst van werk

Nu de recruitmentmarkt blijft veranderen, is het tijd voor een nieuwe recruitmentstrategie. Organisaties die een nieuwe aanpak omarmen, prioriteit geven aan mensen en investeren in voortdurende groei zullen niet alleen betere recruitmentresultaten zien, maar ook blijvend bedrijfssucces boeken.

Door de kloof te dichten tussen verwachtingen van kandidaten en recruitmentpraktijken, onnodige obstakels weg te nemen, voor welzijn op het werk te zorgen en met een skills-based aanpak de vaardighedenkloof te dichten, kunnen bedrijven een personeelsbestand opbouwen dat is voorbereid op de uitdagingen die voor ons liggen.

Bereidheid tot aanpassing is voor organisaties de sleutel tot toekomstig succes. Indeed is er om je te ondersteunen met inzichten en strategieën om met vertrouwen de toekomst tegemoet te zien. Samen kunnen we betekenisvolle stappen zetten naar een wereld van betere recruitment, beter werk en betere levens.



Werkgevers lopen tegen meerdere uitdagingen aan: geen geschikt talent kunnen vinden, een te lang recruitmentproces, personeelsverloop en weinig diversiteit. Met skills-based werven kunnen ze deze problemen oplossen.”

Liz Voigt
Senior Manager of Social Impact bij 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.

The Indeed logo is centered on a background of soft, overlapping pastel colors in shades of purple, blue, and yellow. The logo itself consists of a blue lowercase 'i' with a thin blue arc above it, followed by the word 'indeed' in a bold, blue, sans-serif font.

indeed