

Werkgevershandleiding voor skills-based werven

**Waarom werven op basis van
vaardigheden goed is voor
mensen én je bedrijf.**





Een boodschap van

LaFawn Davis

Chief People & Sustainability Officer bij Indeed

Ik werk al sinds ik 14 ben. Soms combineerde ik zelfs twee banen tegelijk. Maar toen in 2000 de internetzeepbel knapte, werd ik voor het eerst in mijn leven ontslagen en bleef ik zes maanden werkloos. Ik moest met mijn zoon weer bij mijn ouders gaan wonen en daar schaamde ik me voor. Ondanks mijn inspanningen om een nieuwe baan te vinden, wees het ene na het andere bedrijf me af omdat ik geen diploma had.

Ik weet dus hoe het is om tegen obstakels in de arbeidsmarkt aan te lopen, om beoordeeld te worden op onnodige diploma's in plaats van vaardigheden en om het gevoel te hebben dat er geen plek voor je is op de arbeidsmarkt. Als ik me al zo voelde, stel je dan eens voor hoeveel miljoenen gekwalificeerde werkzoekenden er zijn die, net als ik, over het hoofd gezien worden omdat ze niet de juiste vakjes op een sollicitatie kunnen aanvinken. Stel je eens voor hoeveel ondergewaardeerd talent je bedrijf hiermee misloopt.

Dat is precies de reden waarom we bij Indeed werkgevers helpen strategieën voor skills-based werven te implementeren.

Als je het werk kunt doen, zou je gewoon de baan moeten krijgen, ongeacht hoe of waar je de vaardigheden hebt opgedaan. Ik ben overtuigd van de vele voordelen die dit biedt, maar ik weet ook dat het veel tijd en inspanning vereist om de recruitmentaanpak van bedrijven te veranderen. Veel werkgevers zijn nog niet bekend met skills-based werven. Daarom helpen we je graag te begrijpen wat de strategie precies inhoudt en waarom deze manier van werven niet alleen goed is voor mensen, maar ook voor je bedrijf.

Als je in je organisatie een strategie voor skills-based werven wilt introduceren, heb je in Indeed een deskundige partner die je graag op weg helpt. De inzichten in deze handleiding komen uit ons nieuwste jaarlijkse rapport 'Slimmere recruitment met datagedreven inzichten', dat inzicht biedt in hoe werkzoekenden en werkgevers denken over kwaliteit bij recruitment. Ik hoop dat je deze handleiding zult gebruiken om met vertrouwen gesprekken over skills-based werven aan te gaan, sceptici voor je te winnen, en je organisatie aan de hand van de inzichten in deze handleiding uit te leggen hoe skills-based werven in je bedrijfsstrategie past om geschikt talent aan te trekken en dit, ook op de langere termijn, te behouden.

Methodologie

Het jaarlijkse Indeed-rapport 'Kwaliteit bij recruitment' is gebaseerd op een online enquête die is uitgevoerd van 21 juni tot en met 12 juli 2024.

Respondenten:

- 9671 werkzoekenden, gedefinieerd als personen die een fulltime- of parttimebaan hebben of op zoek zijn naar werk
- 5666 werkgevers, gedefinieerd als personen met senior managementverantwoordelijkheid in hun organisatie

Deze enquête is gehouden in zes van de kernmarkten van Indeed. De respondenten per land waren als volgt verdeeld:¹

- Werkzoekenden: VS (1027), Canada (1003), VK (1066), Duitsland (1014), Frankrijk (1033), Nederland (507)
- Werkgevers: VS (1003), Canada (252), VK (1128), Duitsland (509), Frankrijk (506), Nederland (253)

Gebruik bij het verwijzen naar dit onderzoek de volgende referentie:

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

¹Vanwege verschillen in de steekproefomvang per land zijn sommige percentages die de totalen voor alle zes kernmarkten vertegenwoordigen, mogelijk niet gelijk aan 100%.

Inhoudsopgave

Een boodschap van LaFawn Davis, Chief People and Sustainability Officer bij Indeed	02
Over Indeed	04
Wat is skills-based werven en waarom is het goed voor je bedrijf?	05
Als ik de diploma-eisen schrap, neem ik dan minder gekwalificeerde kandidaten aan?	07
Wat als ik niet over de tools en middelen beschik om skills-based werven te implementeren?	09
Wat heeft leren en ontwikkeling met skills-based werven te maken?	11
Hoe kun je skills-based werven gebruiken voor je employer branding?	13
De 5 belangrijkste inzichten voor een succesvolle skills-based recruitmentstrategie	15
Informatiebronnen	16

Over Indeed

Indeed is de grootste vacaturesite ter wereld² met meer dan 595 miljoen profielen van werkzoekenden.³ Indeed streeft ernaar werkzoekenden op de eerste plaats te zetten, terwijl het werkgevers snel de beste matches biedt om in hun recruitmentbehoeften te voorzien.

Elke dag verbinden we miljoenen mensen aan een betere baan om een beter leven te creëren, waarbij we de nieuwste AI-technologie combineren met de kracht van menselijke inschatting en contact.

**Meer dan
595 miljoen
profielen van
werkzoekenden**

Gegevens van Indeed (wereldwijd), accounts voor werkzoekenden met een uniek, geverifieerd e-mailadres

**Nr. 1
vacature-app
op iPhone of
Android in 25+
landen**

Business Category, SimilarWeb, juni 2023

**24 miljoen
vacatures
op Indeed
wereldwijd**

**11
nieuwe
vacatures
per seconde
wereldwijd**

**6,3 miljoen
sollicitaties
per dag via Direct
Solliciteren
op mobiel,
wereldwijd**

**23,6 miljoen
telefonische
sollicitatiegesprekken
via Indeed
wereldwijd**

**170.000
nieuwe
vacatures per
maand op de
Nederlandse
website**

Gegevens van Indeed

**60+
landen met een
Indeed-website,
voor wereldwijd
bereik**

²Comscore, totaal aantal bezoeken, maart 2024

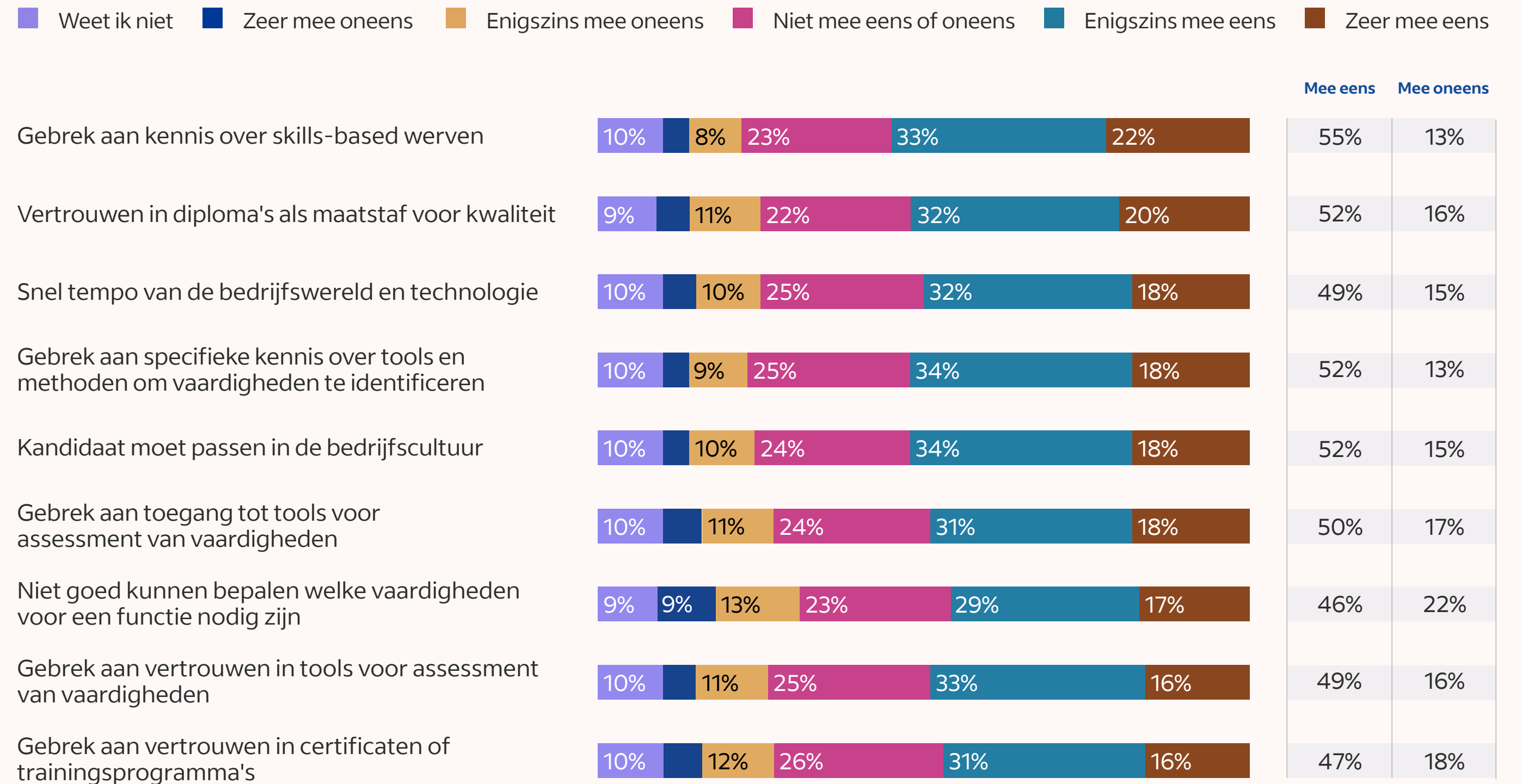
³Gegevens van Indeed (wereldwijd), accounts voor werkzoekenden met een uniek, geverifieerd e-mailadres

Wat is skills-based werven en waarom is het goed voor je bedrijf?

Skills-based werven, ook wel skills-first werven genoemd, houdt in dat je kandidaten zoekt en beoordeelt op basis van hun vaardigheden, ongeacht hoe en waar ze die hebben opgedaan. Hoewel vaardigheden verschillen per rol, hebben 'vaardigheden' hier betrekking op alle vaardigheden die nodig kunnen zijn in een werkomgeving, van technische programmeer- en data-analysevaardigheden tot soft skills als aanpassingsvermogen en effectieve communicatie. Met skills-based werven erkennen we dat voor bepaalde functies een formeel diploma en/of certificering nodig is, maar ook dat voor andere soorten functies dit zeker niet altijd het geval is.

Wat weerhoudt managers ervan om skills-based werven toe te passen?

Een gebrek aan bekendheid met de strategie is de meest genoemde reden in de zes onderzochte markten.



Vraag aan werkgevers: In hoeverre ben je het ermee eens of oneens dat de volgende factoren voor managers een obstakel vormen om skills-based werven toe te passen? Niet-weergegeven percentages zijn lager dan 7%.

De meeste werkzoekenden (60%) zeggen niet met het begrip 'skills-based werven' bekend te zijn. De meeste werkgevers (61%) zeggen dat ze wel begrijpen wat ermee bedoeld wordt, maar niet duidelijk weten wat de strategie precies inhoudt. Toch begrijpen beide groepen goed welke waarde skills-based werven toevoegt: 67% van de werkzoekenden en 51% van de hiring managers gelooft dat relevante praktijkervaring de belangrijkste indicator is voor een kwaliteitskandidaat - belangrijker dan diploma's, eerdere functies en het aantal jaren ervaring.

Meerdere onderzoeken bevestigen dat skills-based werven voordelen biedt voor zowel werkzoekenden als werkgevers, en dat de strategie snel aan populariteit wint. Dit zijn de belangrijkste voordelen van skills-based werven:

- **Makkelijker gekwalificeerd talent werven.** Hiring managers die skills-based werven, vinden het [twee keer zo makkelijk om gekwalificeerde kandidaten te vinden](#)* als hiring managers die dat niet doen.
- **Meer medewerkers die beter geschikt zijn voor de functie.** In één onderzoek gaf [driekwart van de hiring managers](#)* aan meer goede, gemotiveerde

kandidaten te hebben aangenomen en minder verkeerde kandidaatinschattingen te hebben gemaakt. Het aantrekken van geschikt talent is in ons onderzoek dan ook een van de voordelen die het meest wordt genoemd door werkgevers die skills-based werven.

- **Een grotere talentpool en een gediversifieerd personeelsbestand.** 64% van de werkgevers die op skills-based werven zijn overgestapt, zegt dat het de diversiteit in hun organisatie heeft vergroot en 59% zegt dat het gelijke kansen heeft verbeterd.
- **Hogere retentie.** Voor functies waarvoor de diploma-eisen zijn geschrapt, blijven aangenomen medewerkers zonder diploma [20% langer](#)* in een positie dan hun collega's die wel een diploma hebben.
- **Kostenbesparingen.** Recruitement is duur. Door zo goed mogelijk de vereiste vaardigheden te bepalen voor een functie kun je personeelsverloop vermijden en kosten besparen.

*Artikel(en) in het Engels

"Skills-based werven houdt in dat je kandidaten zoekt en beoordeelt op basis van hun vaardigheden, ongeacht hoe of waar ze die hebben opgedaan."

LaFawn Davis
Chief People & Sustainability
Officer bij Indeed

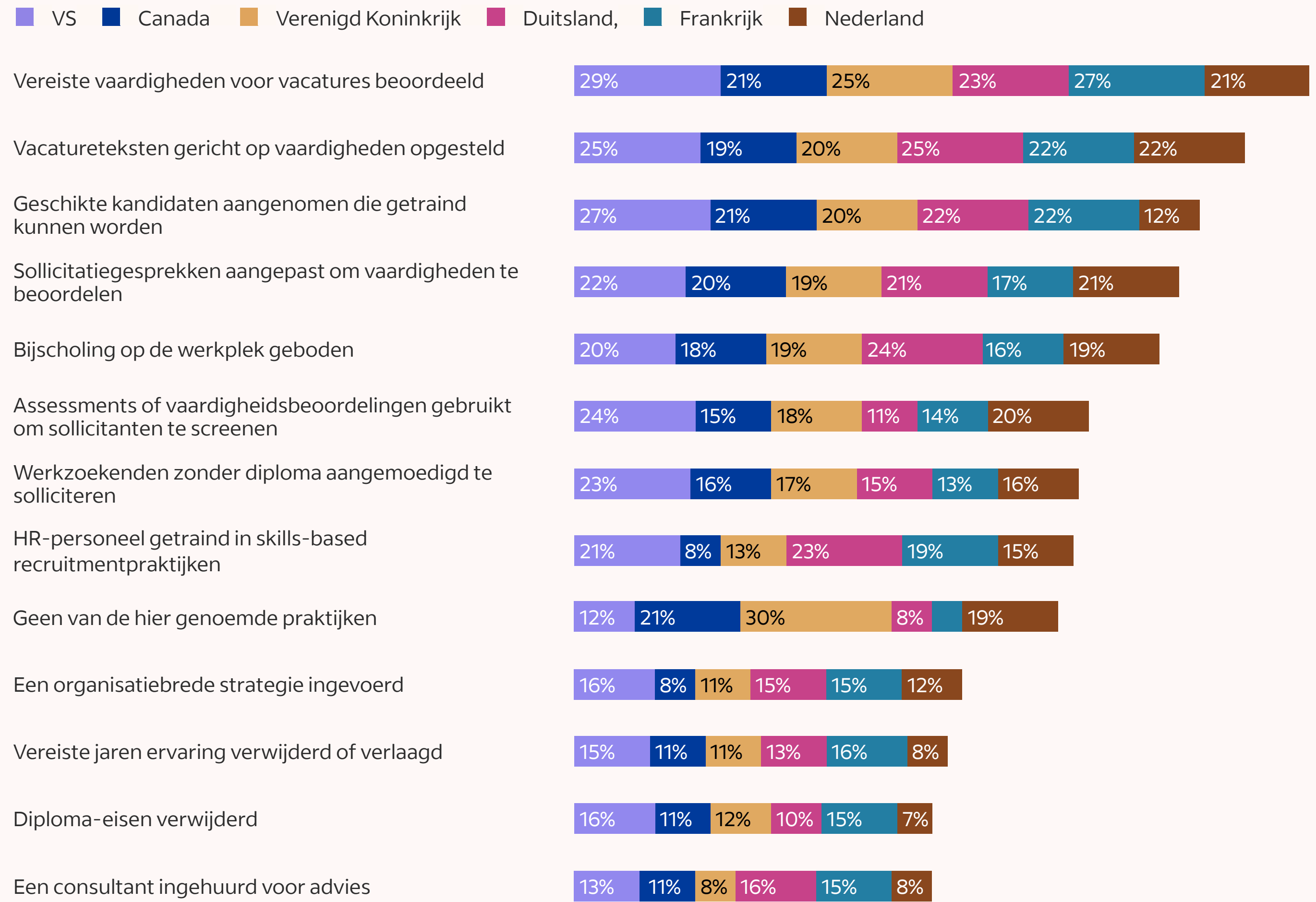
Als ik de diploma-eisen schrap, neem ik dan minder gekwalificeerde kandidaten aan?

Kandidaten die geen traditionele kwaliteitsindicatoren op hun cv hebben staan, hebben mogelijk toch de benodigde vaardigheden voor een functie. Werkgevers en werkzoekenden zijn het er ook steeds vaker over eens dat diploma's niet altijd voorspellen of iemand geschikt is voor een baan. De meeste ondervraagden geven aan dat de waardevolste vaardigheden hier 'overdraagbare vaardigheden' zijn, zoals het vermogen om goed met verschillende mensen samen te werken (90%), kritisch te denken en problemen op te lossen (90%), en snel nieuwe taken onder de knie te krijgen (89%) - vaardigheden die allemaal buiten een klaslokaal kunnen worden geleerd.

Hoewel bijna de helft van de ondervraagde werkgevers in de zes landen van onze enquête een strategie voor skills-based werven zegt te hebben, heeft maar 13% de vereiste jaren ervaring geschrapt of verlaagd en stelt eenzelfde kleine groep van 13% geen diploma-eisen meer. Maar het schrappen van deze eisen betekent niet dat je hierdoor minder geschikte kandidaten krijgt! Het zorgt er wel voor dat je barrières wegneemt, en zo meer kandidaten met de juiste vaardigheden bereikt.

Hoe hebben bedrijven een strategie voor skills-based werven geïmplementeerd?

Werkgevers implementeren verschillende praktijken, maar in landen waar minder werkgevers skills-based werven, zegt een aanzienlijk percentage van de werkgevers die wel een strategie voor skills-based werven hebben 'Geen van de genoemde praktijken' toe te passen.



Vraag aan werkgevers: Op welke manier heb je een strategie voor skills-based werven ingevoerd? Selecteer alles wat van toepassing is.

Wat als ik niet over de tools en middelen beschik om skills-based werven te implementeren?

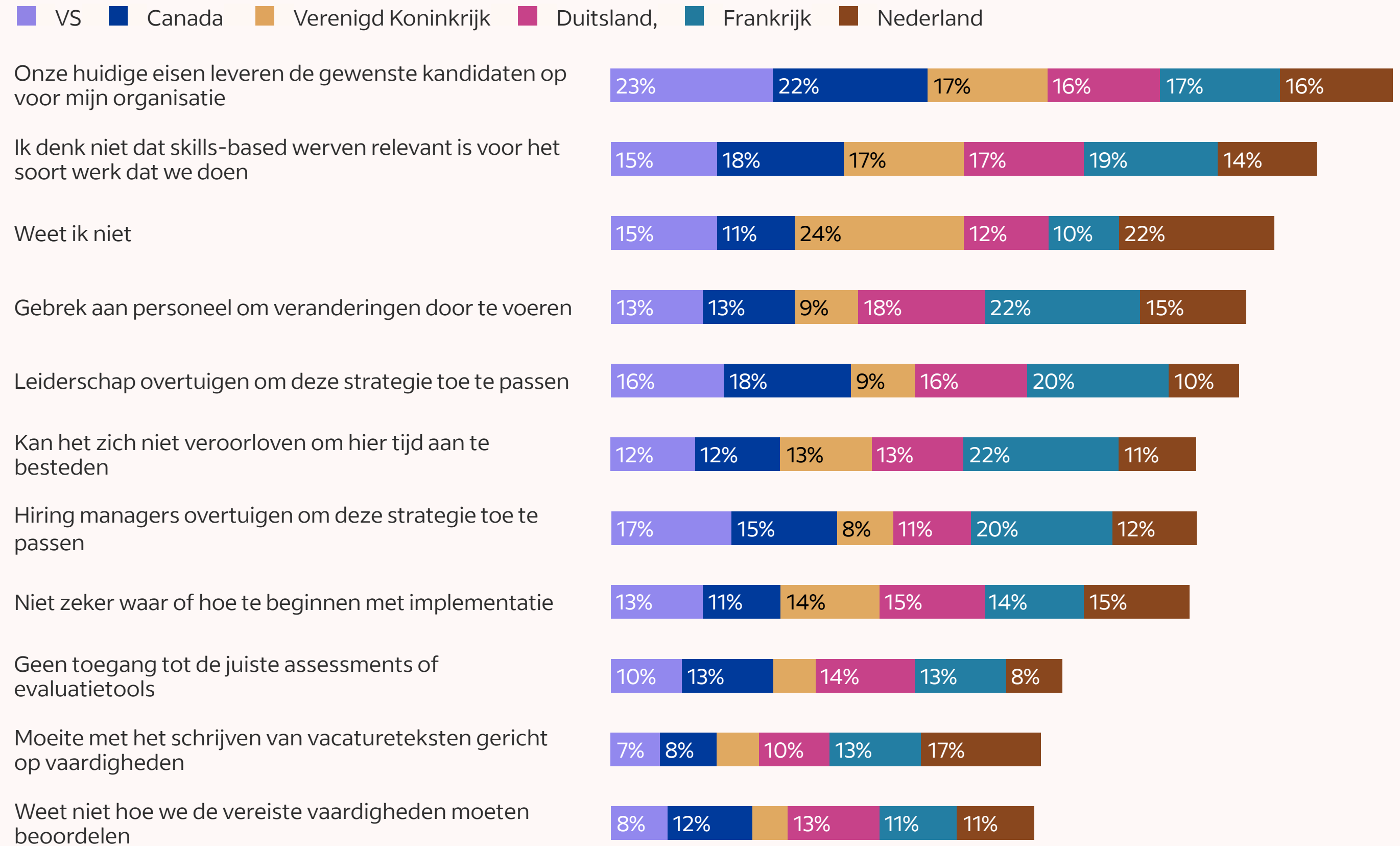
Meer dan een kwart van de werkgevers die geen strategie voor skills-based werven heeft, bevestigt dat een gebrek aan toegang tot de juiste assessmenttools, moeite met het schrijven van vacatureteksten gericht op vaardigheden en het niet goed weten hoe vaardigheden voor een baan kunnen worden beoordeeld, allemaal obstakels zijn voor het toepassen van een skills-based recruitmentstrategie.

[AI en andere technologieën kunnen hier uitkomst bieden.](#) AI kan recruiters helpen het recruitmentproces te personaliseren door relevante vaardigheden in de unieke achtergrond van een kandidaat te identificeren.

Met de juiste focus en waarborgen kan AI helpen om vooroordelen uit het recruitmentproces te halen en werkgevers in contact te brengen met gekwalificeerde kandidaten op basis van hun vaardigheden. "AI versterkt je intenties - het stelt niet zelf zijn eigen doelen", zegt Auguste. "Als je op zoek bent naar de persoon met de beste vaardigheden, ongeacht hoe die zijn verworven, zal AI je daarbij helpen."

Wat weerhoudt werkgevers ervan om een strategie voor skills-based werven te implementeren?

In de zes onderzochte markten denken veel werkgevers dat hun huidige recruitmentstrategieën volstaan. Maar werkgevers noemen ook een gebrek aan tijd, middelen en kennis als obstakels.



Vraag aan werkgevers: Wat weerhoudt je organisatie ervan om een strategie voor skills-based werven toe te passen? Selecteer alles wat van toepassing is. Niet-weergegeven percentages: Geen toegang tot de juiste assessments of evaluatietools: VK 6%; Moeite met het schrijven van vacatureteksten gericht op vaardigheden: VK 6%; Weet niet hoe we de vereiste vaardigheden moeten beoordelen: VK 5%.

Zo kan AI skills-based werven ondersteunen:

- **Cv-analyse.** "Generatieve-AI-modellen kunnen een kwalitatieve beschrijving van de ervaring van een werkzoekende nemen en deze vertalen naar de vaardighedentaxonomie van de werkgever", zegt Hannah Calhoon, Vice President of AI bij Indeed. Sollicitanten kunnen bijvoorbeeld ervaring met 'kassawerk in een café' op hun cv hebben staan, terwijl een werkgever op zoek is naar ervaring bij een 'retailverkooppunt'. AI kan helpen relevante vaardigheden te identificeren, zelfs wanneer werkgevers en kandidaten niet dezelfde taal gebruiken. "Dit creëert een gelijk spelveld voor werkzoekenden die minder gewend zijn aan het gebruik van bedrijfsjargon om hun werkervaring en vaardigheden te beschrijven", zegt Calhoon.
- **Effectieve screeningsvragen maken.** Slechts 18% van de werkgevers die een strategie voor skills-based werven hebben bepaald, maakt gebruik van assessments of vaardigheidsbeoordelingen om sollicitanten te screenen. AI kan voor werkgevers suggesties voor geschikte screeningsvragen (en sollicitatievragen) genereren gebaseerd op de vaardigheden die voor de functie zijn vereist.

"Het is alsof je een geweldige brainstormpartner hebt die je heel snel tactische suggesties kan geven", zegt Calhoon. "Een andere manier waarop AI bijvoorbeeld kan helpen vooroordelen maar ook onvolledigheden uit het proces te halen is

via het maken van een gestandaardiseerde set sollicitatievragen, waarbij je AI laat controleren of je elke kandidaat dezelfde set vragen hebt gesteld."

- **Kandidaten met de juiste vaardigheden vinden.** De [Indeed Smart Sourcing-tool](#) kan miljoenen actieve Indeed-profielen doorzoeken om gekwalificeerde kandidaten voor je te vinden. Werkgevers kunnen samenvattingen van kandidaatgegevens bekijken, kandidaten gepersonaliseerde berichten sturen en ze uitnodigen om te solliciteren.

"In plaats van eerst een vacaturetekst te maken, mogelijke sollicitanten te targeten in de hoop dat ze klikken en solliciteren, en ze dan weer vanaf het begin te screenen, kun je dat alles gewoon overslaan met Smart Sourcing", zegt Thomas Bergman, Senior Director of Product for Matching bij Indeed. "Stel je eens voor dat je kandidaten al kunt beoordelen voordat ze solliciteren, zelf de kandidaten kunt kiezen die je wilt uitnodigen voor een sollicitatiegesprek, en vervolgens rechtstreeks contact met ze kunt opnemen."

Smart Sourcing is afhankelijk van de intentie erachter en zal op zichzelf geen onafhankelijk skills-based werven mogelijk maken. Maar voor werkgevers die van tevoren al de belangrijkste vaardigheden voor een functie hebben geïdentificeerd, kan Smart Sourcing gekwalificeerde kandidaten vinden die anders misschien over het hoofd zouden worden gezien.

"Stel je eens voor dat je kandidaten al kunt beoordelen voordat ze solliciteren, zelf de kandidaten kunt kiezen die je wilt uitnodigen voor een sollicitatiegesprek en vervolgens rechtstreeks contact met ze kunt opnemen."

Thomas Bergman
Senior Director of Product
for Matching, Indeed

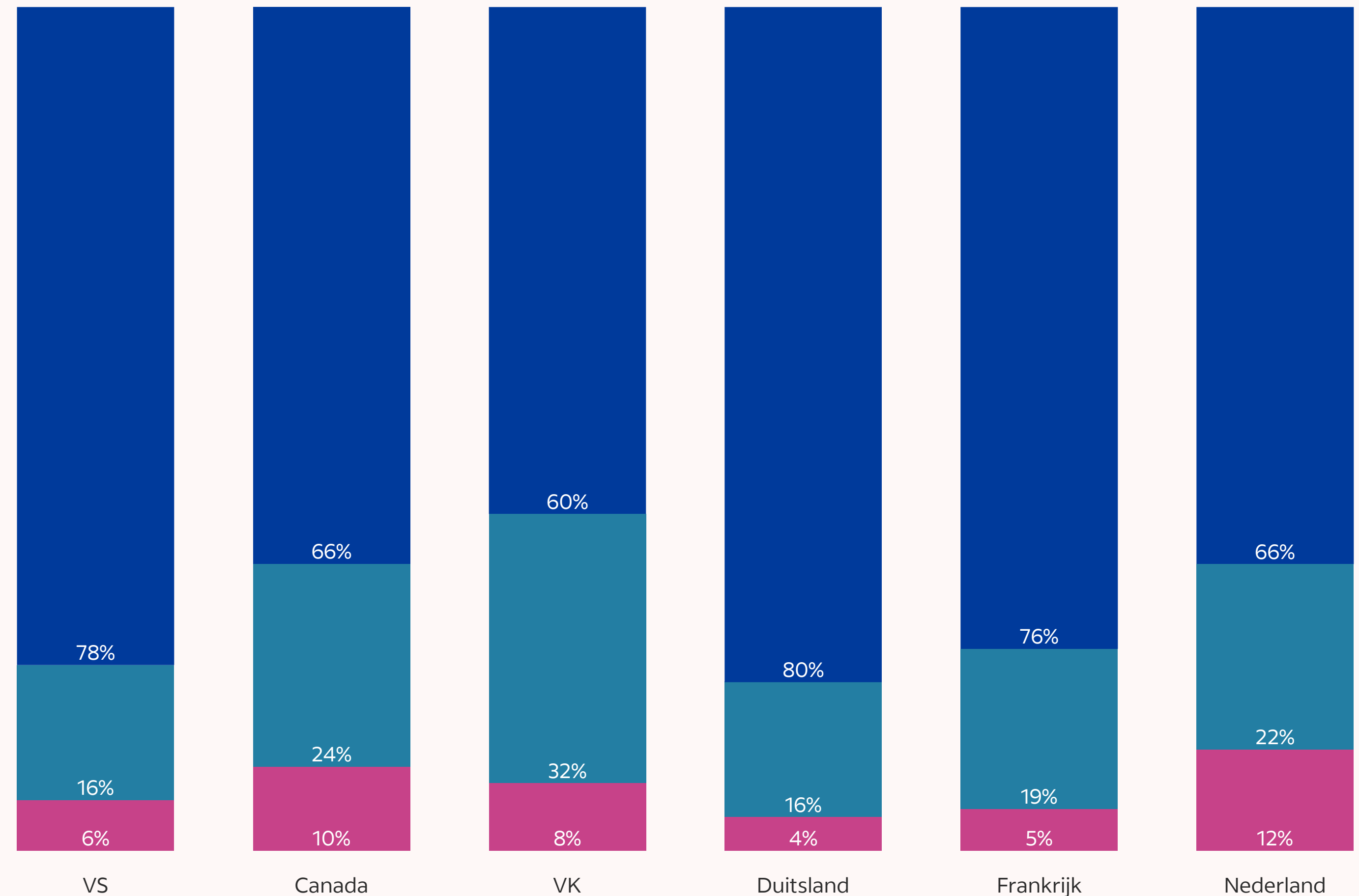
Wat heeft leren en ontwikkeling met skills-based werven te maken?

Hoewel er natuurlijk al langere tijd programma's op het gebied van leren en ontwikkeling (L&D) bestaan, geeft de meerderheid van de werkgevers aan de inhoud van deze programma's te hebben aangepast of te willen gaan aanpassen, zodat nieuwe medewerkers gemakkelijker kunnen worden bijgeschoold om benodigde vaardigheden te leren. Met behulp van deze programma's kunnen organisaties mensen aannemen op basis van de overdraagbare vaardigheden die ze als werkgever het belangrijkste vinden, zoals kritisch denken, het kunnen werken in een team en snel iets onder de knie kunnen krijgen. "Met een sterke focus op L&D kunnen organisaties niet alleen hun medewerkers voorbereiden op succes, maar tegelijk de basis leggen voor een succesvolle bedrijfs toekomst", zegt Aline Eastwick-Field, Vice President of Learning and Development bij Indeed.

Zijn werkgevers hun programma's voor training en ontwikkeling aan het upgraden?

De meeste werkgevers zeggen dat ze hun trainingsprogramma's willen aanpassen om nieuwe medewerkers te helpen de nodige vaardigheden te ontwikkelen.

- Hebben het leer- en ontwikkelingsplan aangepast of zijn dit van plan te doen
- Hebben het leer- en ontwikkelingsplan niet aangepast en zijn ook niet van plan dit te doen
- Weet ik niet



Vraag aan werkgevers: Heb je je leer- en ontwikkelingsprogramma aangepast of ben je van plan dit aan te passen om nieuwe medewerkers te helpen de gewenste vaardigheden te ontwikkelen?

46% van de werkgevers zegt te vertrouwen op L&D om het personeelsbestand op te bouwen dat ze nodig denken te hebben, en dat beperkt zich niet alleen tot nieuwe medewerkers. "Als we aan skills-based werven denken, denken we meestal aan het aannemen van mensen van buiten, maar dat is nog maar het begin", zegt Eastwick-Field. De volgende stap is om te kijken hoe je mensen in je huidige organisatie kunt bijscholen door middel van L&D-programma's, zoals mentorschappen, interne opleidingen en het betalen van opleidingskosten. "Mensen zijn meer geneigd om langer bij een bedrijf te blijven als ze carrièreperspectief en doorgroeimogelijkheden hebben."

Tot slot erkennen werkgevers de noodzaak van robuuste L&D-programma's om talent te kunnen aantrekken: 57% van de ondervraagde werkzoekenden zegt dat ze een baan met een minder competitief salaris maar met leer- en ontwikkelingsmogelijkheden zouden verkiezen boven een baan met een competitief salaris maar zonder doorgroeimogelijkheden. 75% van de werkzoekenden wereldwijd vinden L&D-mogelijkheden belangrijk voor hun beslissing om al dan niet te solliciteren op een functie.

Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden vormen een belangrijk onderdeel van een skills-based recruitmentstrategie. Ze kunnen werkgevers helpen in de talentbehoefte te voorzien en concurrerend te blijven in een veranderende recruitmentmarkt. Hiernaast kunnen L&D-mogelijkheden werkzoekenden uit ondervertegenwoordigde groepen helpen hun volledige potentieel te bereiken.

"Met een sterke focus op L&D kunnen organisaties niet alleen hun medewerkers voorbereiden op succes maar tegelijk de basis leggen voor een succesvolle bedrijfstoekomst."

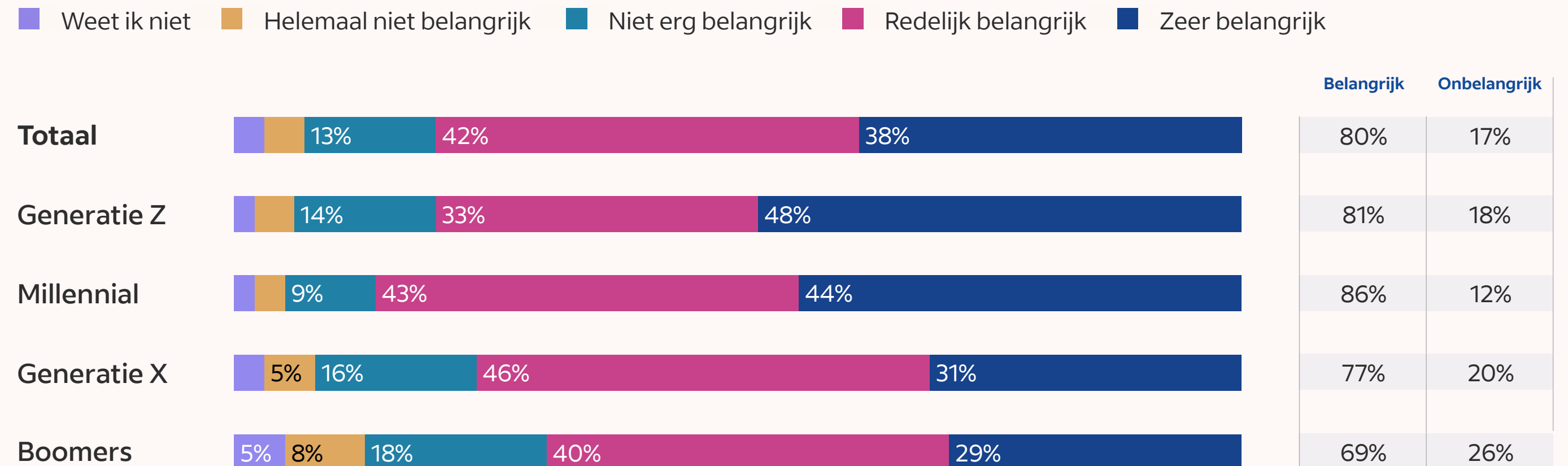
Aline Eastwick-Field
Vice President Learning and
Development, Indeed

Hoe kun je skills-based werven gebruiken voor je employer branding?

Wat is de volgende stap nadat je bedrijf een succesvolle strategie voor skills-based werven heeft ingevoerd? Werkzoekenden hier expliciet op wijzen met je employer branding! Twee derde van de werkzoekenden, vooral uit jongere generaties, zegt dat de merkreputatie van een organisatie belangrijk is voor hun beslissing al dan niet te solliciteren. Uit gegevens van Indeed blijkt bovendien dat werkzoekenden leer- en ontwikkelingsmogelijkheden belangrijk vinden bij het overwegen van een toekomstige werkgever, maar dat de meesten hier pas meer over te weten komen nadat ze hebben gesolliciteerd.

Is employer branding belangrijk voor het aantrekken van kandidaten?

Een grote meerderheid van de werkgevers van alle generaties gelooft dat de merkreputatie van hun organisatie belangrijk is voor het aantrekken van talent, waarbij jongere werkgevers dit vaker belangrijk vinden.



Vraag aan werkzoekenden: Hoe belangrijk is het merk van een organisatie voor je keuze te solliciteren bij een bepaalde werkgever?
Niet-weergegeven percentages zijn lager dan 5%.

Hier volgen een aantal suggesties voor hoe je je skills-based mindset al vanaf het begin kunt benadrukken voor je employer brand:

- **Denk buiten de bestaande kaders.** De meeste werkzoekenden beoordelen de kwaliteit van een werkgever via informatie die ze online vinden. Je kunt als werkgever bijvoorbeeld verhalen over skills-based werven delen op websites en social media. Aidan McLaughlin, Global Director of ESG Marketing bij Indeed, moedigt werkgevers aan om deze platforms creatief te gebruiken.

De vacaturepagina van FedEx bevat bijvoorbeeld een portal waar veteranen hun militaire beroepscode kunnen invoeren en kunnen worden gekoppeld aan openstaande vacatures waarvoor overeenkomende vaardigheden worden gevraagd. "Wat hier ongelooflijk goed aan is, is het gemak waarmee vaardigheden kunnen worden aangegeven", zegt McLaughlin. "Ze laten niet alleen zien hoeveel waarde ze hechten aan militaire ervaring, maar ze maken het sollicitanten ook heel gemakkelijk."

- **De Employer Branding Hub van Indeed**, waar werkgevers hun bedrijfsprofiel kunnen personaliseren en uitgelichte reviews van medewerkers kunnen tonen, is een andere handige tool voor het vertellen van je merkverhaal. Werkgevers die de Employer Branding Hub zijn gaan gebruiken, zien gemiddeld 27% meer gestarte sollicitaties per vacature op Indeed en Glassdoor.⁵ "De hub biedt tools voor het maken van vacatureteksten en socialmediacontent die de nadruk leggen op vaardigheden en ontwikkelingsmogelijkheden. En het helpt je ook om vanaf de allereerste kennismaking met je bedrijf werkzoekenden duidelijk te maken dat je skills centraal stelt en prioriteit geeft aan leren en ontwikkeling", zegt McLaughlin.

Voor het vergroten van je bereik kan het belang van employer branding niet genoeg worden onderstreept. Maar het enkel promoten van skills-based werven is geen vervanging voor het daadwerkelijk in de praktijk brengen ervan. Je employer branding moet overeenkomen met de echte ervaringen van je medewerkers. "Het naar buiten toe promoten van een skills-based mindset moet niet alleen bij woorden blijven, het gaat erom te laten zien hoe je dit in de praktijk brengt", zegt McLaughlin. "Werkgevers zouden zich pas moeten richten op skills-based branding nadat ze een basis hebben gelegd van meetbare, op vaardigheden gebaseerde praktijken. Zodra deze basis is gelegd, is het tijd om de echte verhalen en voorbeelden van medewerkers te delen die laten zien hoe vaardigheden - en niet iemands achtergrond, privileges en prestige - deuren openen binnen je bedrijf."

"Het naar buiten toe promoten van een skills-based mindset moet niet alleen bij woorden blijven, het gaat erom te laten zien hoe je dit in de praktijk brengt."

Aidan McLaughlin,
Global Director of ESG
Marketing, Indeed.

⁵ Gegevens van Indeed en Glassdoor (wereldwijd), feb. 2022 - feb. 2023. Resultaten kunnen variëren.

"Als je vaardigheden vooropstelt, kun je niet alleen geschikte medewerkers aannemen, maar ook je medewerkers bijscholen en betrokken houden. Zo kun je zowel hun carrière als je organisatie toekomstbestendig maken."

Abbey Carlton
Vice President Social Impact
and Sustainability bij Indeed

De 5 belangrijkste inzichten voor een succesvolle skills-based recruitmentstrategie

- 1) Skills-based werven is niet alleen goed voor mensen, maar ook voor je bedrijf.** Door skills-based praktijken toe te passen, kunnen werkgevers gemakkelijker geschikte kandidaten vinden, hun talentpool uitbreiden en diversifiëren, meer medewerkers behouden en de kosten van een hoog personeelsverloop vermijden.
- 2) Je mindset veranderen wat betreft de functie-eisen die je stelt is een eerste stap.** Denk eens na over de vaardigheden die iemand dagelijks op het werk gebruikt. Zijn die vaardigheden op school geleerd, bij een werkgever of op een andere manier? Behalve in sectoren waarvoor specifieke diploma's en certificaten zijn vereist, is een formele opleiding niet altijd nodig. Als je de juiste vaardigheden maar hebt! Dat zou dus ook moeten gelden voor de mensen die je aanneemt.
- 3) AI kan werkgevers helpen effectieve vacatureteksten te maken, screeningsvragen op te stellen en potentiële kandidaten te vinden op basis van relevante vaardigheden.** Smart Sourcing is een AI-gestuurd product dat werkgevers helpt om hun skills-based strategie eenvoudiger in de praktijk te brengen.
- 4) Leer- en ontwikkelingsprogramma's vormen een belangrijk onderdeel van een skills-based recruitmentstrategie.** Ze helpen werkgevers bij het werven van nieuw talent en het bijscholen van hun medewerkers.
- 5) Een employer brand dat vaardigheden voorop stelt, is aantrekkelijk voor werkzoekenden.** Maar gebruik skills-based werven voor je employer branding pas nadat skills-based praktijken volledig zijn geïmplementeerd binnen je organisatie.

[Ons onderzoek](#) naar kwaliteit bij recruitment laat een omslagpunt zien op de arbeidsmarkt in belangrijke regio's wereldwijd. Werkzoekenden en werkgevers zijn meer gefrustreerd over recruitment dan ze in jaren zijn geweest. Tegelijkertijd zien beide groepen vaardigheden steeds meer als de kern van kwaliteit, waardoor recruitmentpraktijken beginnen te veranderen.

"Als je vaardigheden vooropstelt, kun je niet alleen geschikte medewerkers aannemen, maar ook je medewerkers bijscholen en betrokken houden", zegt Abbey Carlton, Vice President of Social Impact and Sustainability bij Indeed. "Zo kun je zowel hun carrière als je organisatie toekomstbestendig maken".



Ontdek meer over skills-based werven

Klaar voor de volgende stap? Deze content afkomstig van Indeed Inspiration, verdiept je kennis direct:

- [Onderzoek: recruitment op basis van kwaliteit en vaardigheden](#)
- [Beginnershandleiding voor skills-based werven](#)
- [AI maakt skills-based werven mogelijk](#)
- [Een baan zonder sollicitatiegesprek](#)
(met Loes de Volder)

Blijf voorop lopen. Via [Indeed Inspiration](#) ontvang je de nieuwste inzichten over de toekomst van werk en recruitment.



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.