

Slimmere recruitment met datagedreven inzichten

Editie 'kwaliteit en vaardigheden'



||

Salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden, locatie en bedrijfscultuur spelen allemaal een rol, maar het belangrijkste is of iemand het werk goed kan doen."

Abbey Carlton
Vice President Social Impact and Sustainability bij Indeed

Kwaliteit bij recruitment

We hebben het vaak over 'kwaliteit' bij recruitment, maar definiëren zelden wat dat inhoudt.

Door in kaart te brengen wat werkgevers en werkzoekenden onder kwaliteit verstaan, kunnen we het recruitmentproces voor beide groepen verbeteren. Kwaliteit bij recruitment is een dynamisch begrip en definitie beweegt mee met maatschappelijke cultuurveranderingen en de dynamieke talentmarkt. Veel werkgevers en werkzoekenden vragen zich bijvoorbeeld af welke gevolgen toenemend AI-gebruik zal hebben voor de vaardigheden voor verschillende functies of hoe AI het sollicitatie- en recruitmentproces zal transformeren.

Inzicht in wat onder kwaliteit wordt verstaan, is cruciaal om deze uitdagingen aan te gaan. Indeed heeft een wereldwijde enquête uitgevoerd om te ontdekken hoe werkgevers en werkzoekenden kwaliteit bij recruitment definiëren en beoordelen, en welke problemen ze ervaren bij het zoeken naar geschikte kandidaten of functies.

We hebben hierbij ontdekt dat werkzoekenden en hiring managers opmerkelijk dicht bij elkaar zitten wat betreft hun definitie van kwaliteit. Hun gedeelde definitie wijst op een fundamentele verandering in hoe beide groepen over recruitment denken.

Van oudsher zagen werkgevers factoren als diploma's, eerdere functies en het aantal jaren ervaring in de sector als belangrijke kwaliteitsindicatoren. Maar werkgevers en werkzoekenden vinden het nu belangrijker dat je de relevante vaardigheden hebt voor een bepaalde functie. Kwaliteit wordt gezien als meer dan alleen kwalificaties en voldoen aan de functie-eisen, maar omvat bijvoorbeeld ook zaken als passie, trainbaarheid, professionaliteit, ambitie en een positieve instelling.

Zoals Abbey Carlton, Vice President Social Impact and Sustainability bij Indeed, zegt: "De juiste kandidaat aannemen is een complexe zaak. Salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden, locatie en bedrijfscultuur spelen allemaal een rol, maar het belangrijkste is of iemand het werk goed kan doen".

In dit rapport onderzoeken we uitgebreid hoe beide groepen naar het belang van vaardigheden bij recruitment kijken, hoe dat zich verhoudt tot het begrip 'kwaliteit' en wat het betekent voor de toekomst van recruitment. Door op de veranderende verwachtingen rond kwaliteit en vaardigheden in te spelen, kunnen werkgevers sneller het juiste talent bereiken en komen werkzoekenden sneller op de juiste plek.

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

Inleiding	02
Over Indeed	04
Sectie 1: Recruitment wordt steeds moeilijker	05
Sectie 2: Kwaliteit bij recruitment gedefinieerd	08
Sectie 3: Een mentaliteitsverandering	12
Sectie 4: Van een 'skills-based' mentaliteit naar een nieuwe recruitmentstrategie	16
Sectie 5: AI en skills-based werven	21
Sectie 6: Leren en ontwikkeling	28
Conclusie	33
Belangrijkste inzichten	34

Over Indeed

Indeed is de grootste vacaturesite ter wereld¹ met meer dan 580 miljoen profielen van werkzoekenden wereldwijd.² 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
580 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

**32,5
miljoen
vacatures op
Indeed**

**11
nieuwe
vacatures
per seconde
wereldwijd**

**5,9 miljoen
sollicitaties per
dag via Direct
Solliciteren
op mobiel,
wereldwijd**

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

**170.000
nieuwe
vacatures
per maand in
Nederland**

Gegevens van Indeed

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

¹Comscore, totaal aantal bezoeken, maart 2024

²Interne gegevens van Indeed, [gemiddeld aantal maandelijkse unieke bezoekers](#) van oktober 2023 t/m maart 2024

Sectie 1

Recruitment wordt steeds moeilijker

Zowel werkzoekenden als werkgevers hebben moeite om te vinden wat ze zoeken.



Sectie 1

Gemiste matches

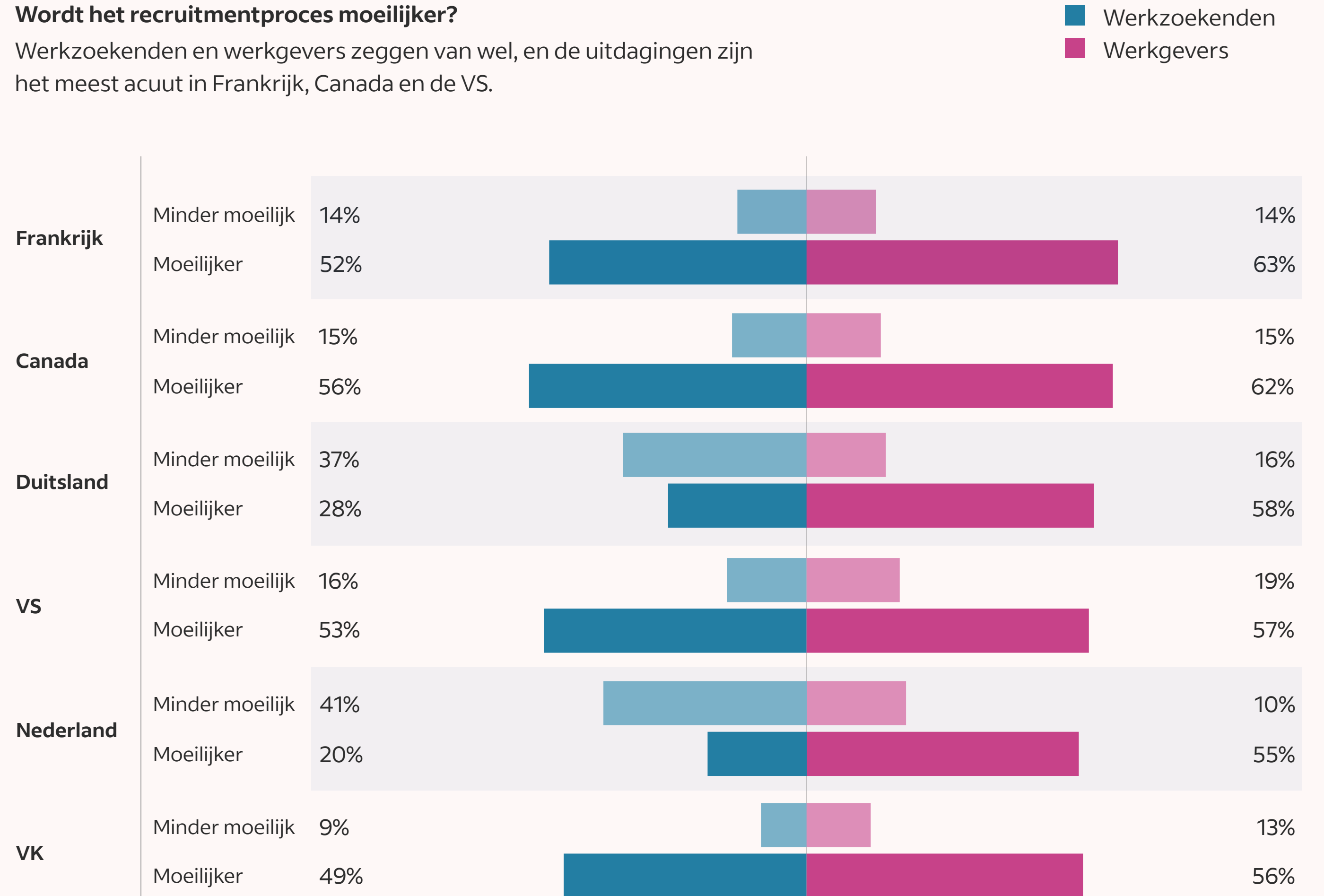
Indeed heeft werkzoekenden en werkgevers in belangrijke markten naar hun recruitmentervaringen gevraagd. Beide groepen zeggen dat het steeds moeilijker is en wordt om de juiste medewerker of een passende functie te vinden. 45% van de werkzoekenden zegt dat het de afgelopen 3 jaar moeilijker is geworden om een baan te vinden en 58% van de werkgevers zegt dat het de laatste 3 jaar lastiger is geworden om personeel te werven.

Bepaalde landen kwamen naar voren als het meest problematisch: zowel werkzoekenden als werkgevers in Frankrijk, Canada en de VS zeiden het vaakst dat recruitment een steeds grotere uitdaging wordt.

Uit de antwoorden op de enquête kwam ook een opvallende paradox naar voren wat betreft de *reden* die respondenten aanvoeren voor de problemen die ze ervaren. Werkzoekenden noemen als grootste probleem een 'gebrek aan geschikte functies'. Aan de andere kant wijzen werkgevers op een gebrek aan 'geschikte sollicitanten', waarbij een derde van de ondervraagde managers aangeeft dat het gebrek aan kandidaten een aanzienlijk of kritiek probleem vormt voor hun organisatie.

Wordt het recruitmentproces moeilijker?

Werkzoekenden en werkgevers zeggen van wel, en de uitdagingen zijn het meest acuut in Frankrijk, Canada en de VS.



Vraag aan werkzoekenden: Zou je zeggen dat het de afgelopen 3 jaar moeilijker of minder moeilijk is geworden om een baan te vinden?
Vraag aan werkgevers: Zou je zeggen dat het de afgelopen 3 jaar moeilijker of minder moeilijk is geworden om personeel te werven?

In werkelijkheid is er geen gebrek aan passende functies en geschikte kandidaten. Het probleem is dat de juiste kandidaten niet worden gekoppeld aan de juiste vacatures. Het is hoog tijd om te kijken hoe we de kwaliteit van recruitment kunnen verbeteren.

Kwantiteit versus kwaliteit

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 een breder net uitwerpen. Als gevolg hiervan ontvangen werkgevers een stortvloed aan sollicitaties.

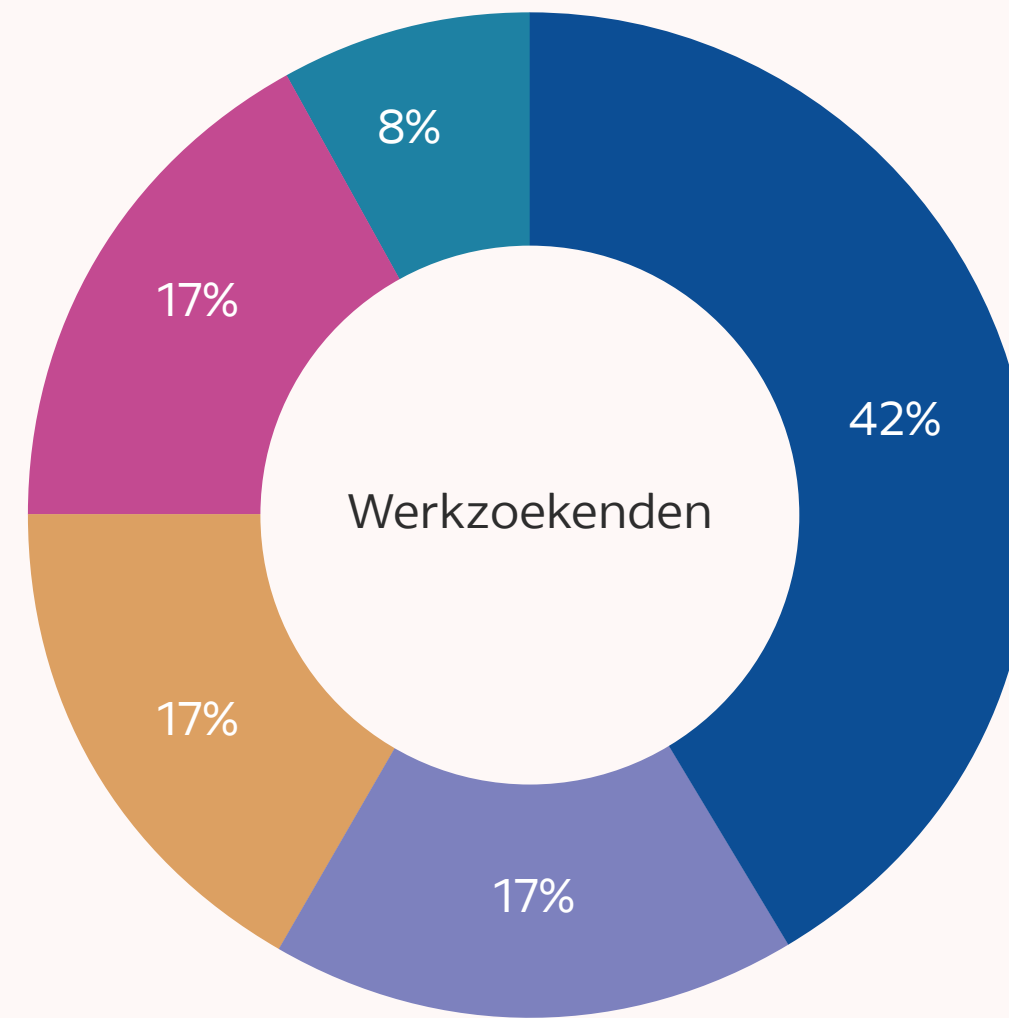
Werkgevers melden dat ze sollicitaties kritisch beoordelen, op zoek naar de beste kandidaten. Volgens Indeed-onderzoek "houden werkgevers bij de kwaliteitsbeoordeling van het 'totaalpakket' van de kandidaat rekening met diens beschikbaarheid, locatie en reactiesnelheid".¹ Als deze elementen ontbreken, 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.²

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

²Interne gegevens van Indeed, Kwaliteit van sollicitaties, juli 2024

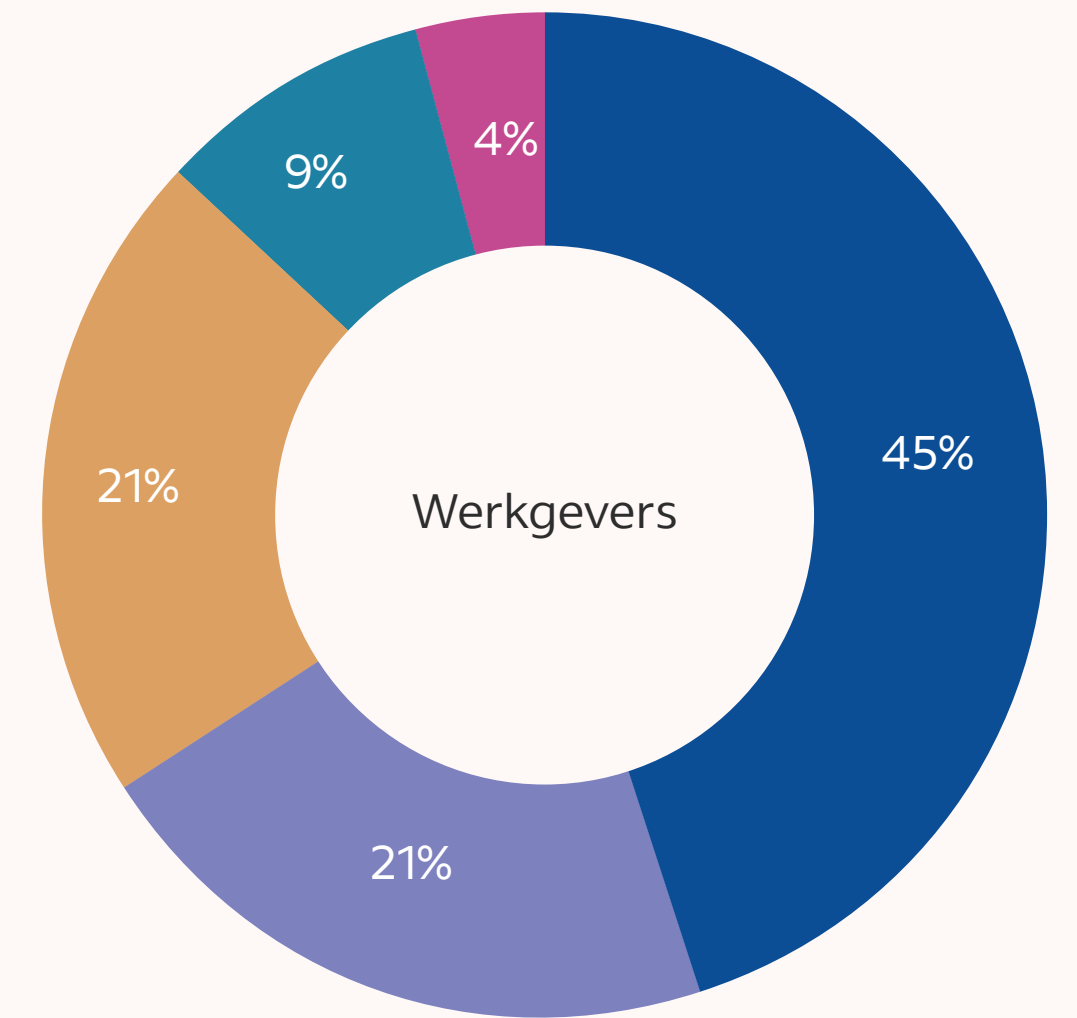
Hoe moeilijk is het om kwaliteit te vinden bij recruitment?

Zowel werkzoekenden als werkgevers hebben moeite om te vinden wat ze zoeken.



- Extreem moeilijk — Ik kan niet genoeg geschikte vacatures vinden
- Zeer moeilijk — De meeste vacatures sluiten niet aan bij mijn wensen of vaardigheden
- Enigszins moeilijk — Een behoorlijk aantal vacatures is niet relevant voor mijn wensen of vaardigheden
- Helemaal niet moeilijk — De meeste vacatures die ik vind, zijn de moeite waard om op te solliciteren
- Weet ik niet

Vraag aan werkzoekenden: Hoe moeilijk is het voor jou om geschikte vacatures te vinden om op te solliciteren?
 Vraag aan werkgevers: In hoeverre is een gebrek aan geschikte kandidaten een probleem voor je organisatie?



- Kritiek — We kunnen niet genoeg geschikte kandidaten vinden
- Aanzienlijk — De meeste sollicitanten voldoen niet aan de vacature-eisen
- Enigszins — Een behoorlijk aantal sollicitanten is niet geschikt voor de functie
- Niet heel moeilijk — De meeste sollicitanten voldoen aan de vacature-eisen
- Weet ik niet

Sectie 2

Kwaliteit bij recruitment definiëren

Welke eigenschappen zijn het belangrijkste?



Sectie 2

Vaardigheden zijn de sleutel tot kwaliteit

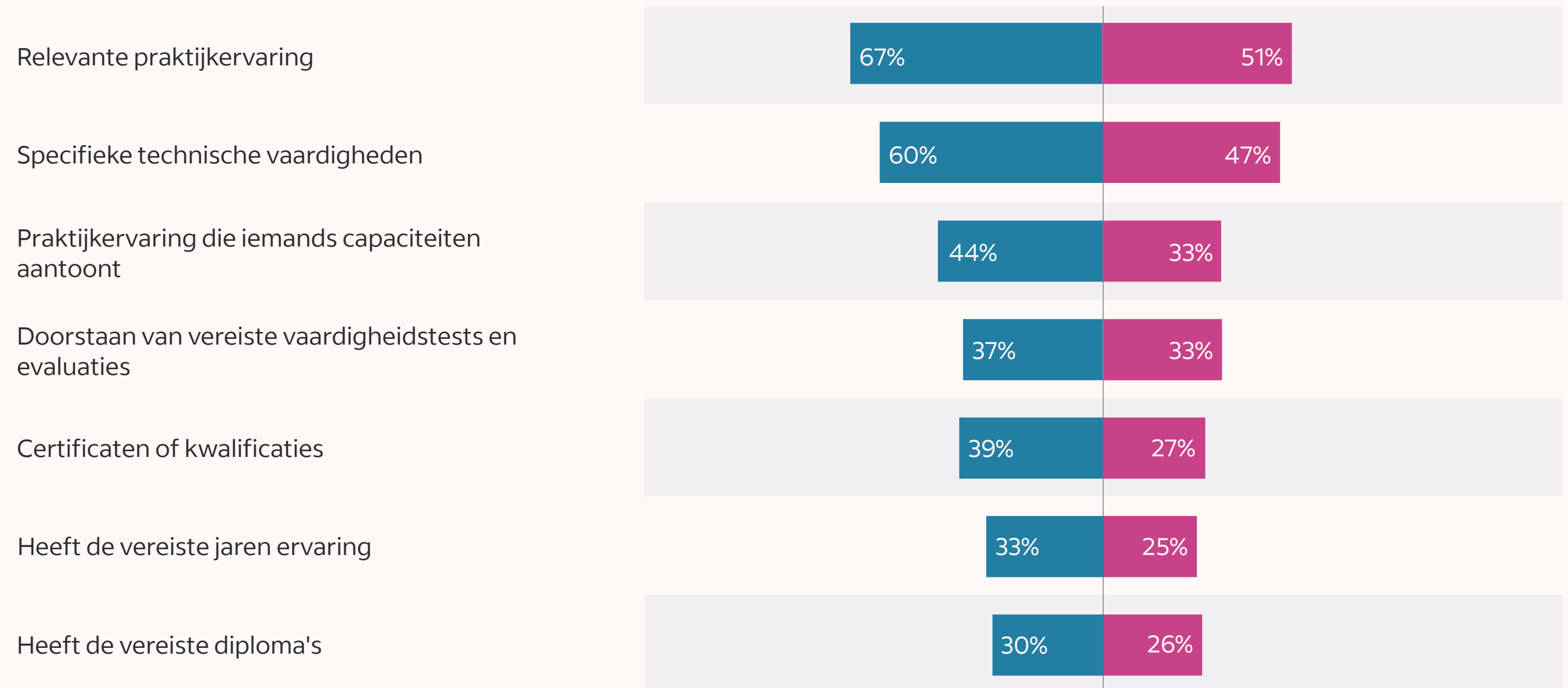
Hoewel werkzoekenden en werkgevers verschillend kijken naar de huidige recruitmentuitdagingen, zitten de twee groepen verrassend dicht bij elkaar wat betreft hun definitie van een geschikte, oftewel 'kwaliteitskandidaat'.

De meerderheid van de werkzoekenden (67%) en hiring managers (51%) in de onderzochte markten vindt dat relevante praktijkervaring de belangrijkste kwaliteitsindicator is, belangrijker dan diploma's, eerdere functies en het aantal jaren ervaring.

Wat maakt iemand tot een geschikte, oftewel 'kwaliteitskandidaat'?

Werkgevers zeggen dat ze vooral naar praktijkervaring kijken om de kwaliteit van kandidaten te beoordelen en dat diploma's het minst belangrijk zijn.

■ Werkzoekenden
■ Werkgevers

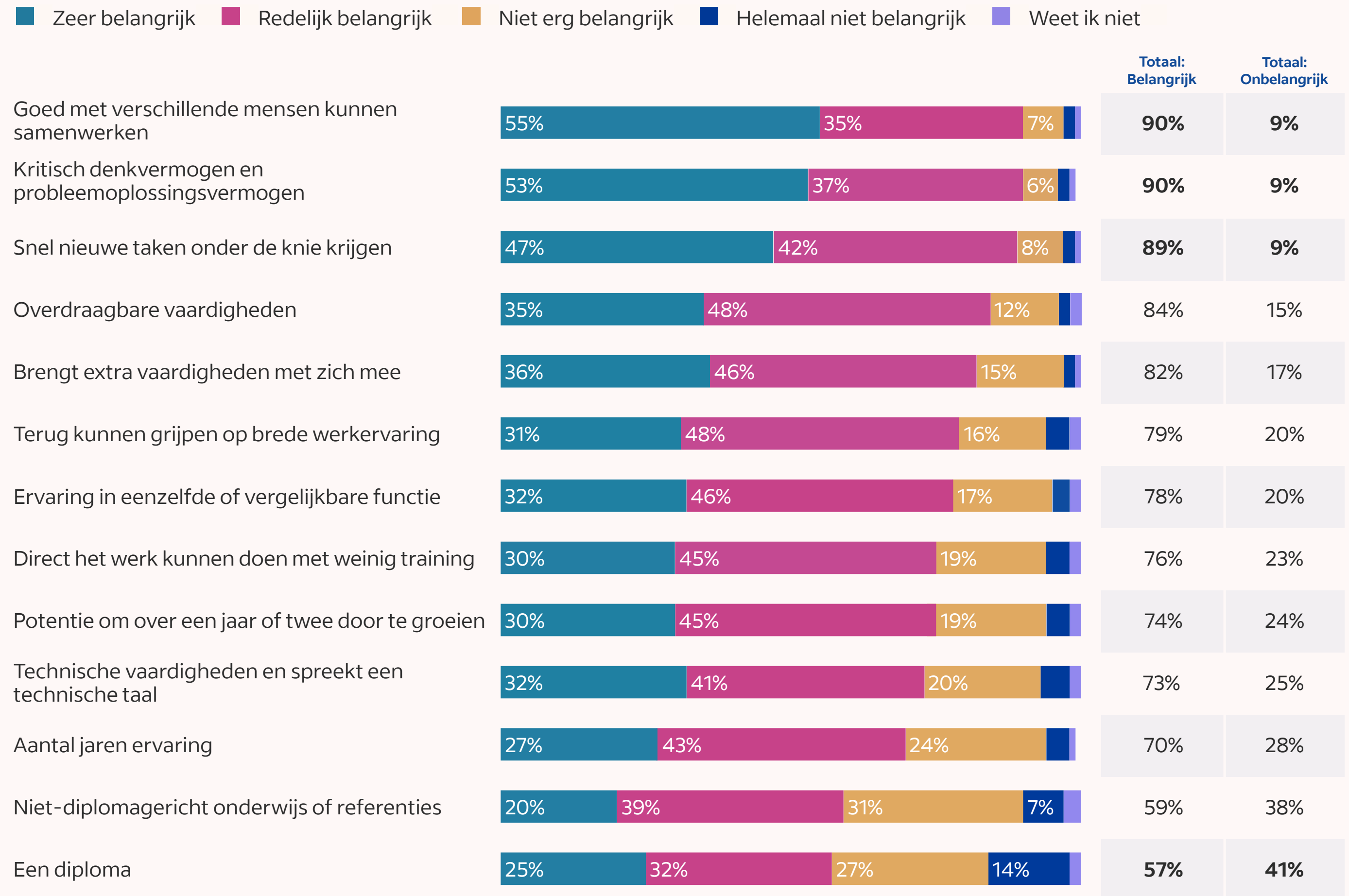


Vraag aan werkzoekenden: Als je een werkgever of recruiter was, wat zouden dan de belangrijkste vragen zijn die je zou stellen om te beoordelen of iemand een geschikte kandidaat is? Selecteer alles wat van toepassing is. Vraag aan werkgevers: Wat zijn de belangrijkste vragen die je zou stellen om te beoordelen of iemand een geschikte kandidaat is? Selecteer er maximaal drie.

De meeste werkzoekenden vinden dat werkgevers meer waarde zouden moeten hechten aan overdraagbare vaardigheden, zoals snel nieuwe taken onder de knie krijgen (89%), kritisch denkvermogen en probleemoplossingsvermogen (89%) en goed kunnen samenwerken met verschillende mensen (88%), dan aan het aantal jaren ervaring (69%) of specifieke technische vaardigheden (64%). En werkgevers zijn het daarmee eens: ook zij geven prioriteit aan deze vaardigheden en vinden diploma's het minst belangrijk bij het beoordelen van kandidaten.

Aan welke eisen hechten werkgevers de meeste waarde?

'Soft skills' en overdraagbare vaardigheden staan bovenaan de lijst van belangrijkste eigenschappen, en werkgevers hechten de minste waarde aan diploma's.



Vraag aan werkgevers: Hoe belangrijk zijn de volgende eisen bij het beoordelen van een kandidaat? Niet-weergegeven percentages zijn lager dan 5%.

Sectie 2

Wie zou je aannemen?

Kandidaat A heeft een diploma in het werkveld, maar geen ervaring in de sector

Kandidaat B heeft geen diploma, maar heeft praktijkervaring in de sector

De meeste werkzoekenden (70%) denken dat werkgevers de voorkeur geven aan kandidaat B. Hoewel werkgevers in werkelijkheid iets meer vertrouwen op diploma's, is de meerderheid van de hiring managers (62%) het erover eens dat kandidaat B inderdaad de betere keuze is.

Welke kandidaat krijgt de baan?

De meeste respondenten vinden een kandidaat met ervaring maar zonder diploma een betere nieuwe medewerker dan een sollicitant met een diploma maar zonder ervaring.

Respondenten die kandidaat A hebben geselecteerd:

"HR-afdelingen snijden zichzelf in de vingers door minimale diploma-eisen te blijven stellen. Kandidaten zonder diploma komen dan niet door het geautomatiseerde selectieproces."

 (Werkzoekende, VS)

"Een kandidaat met een diploma brengt meestal meer innovatie naar het bedrijf."

 (Werkzoekende, VK)

"Je kunt erop vertrouwen dat ze verantwoordelijkheid tonen, op tijd komen en naar een deadline kunnen toewerken."

 (Werkgever, Canada)

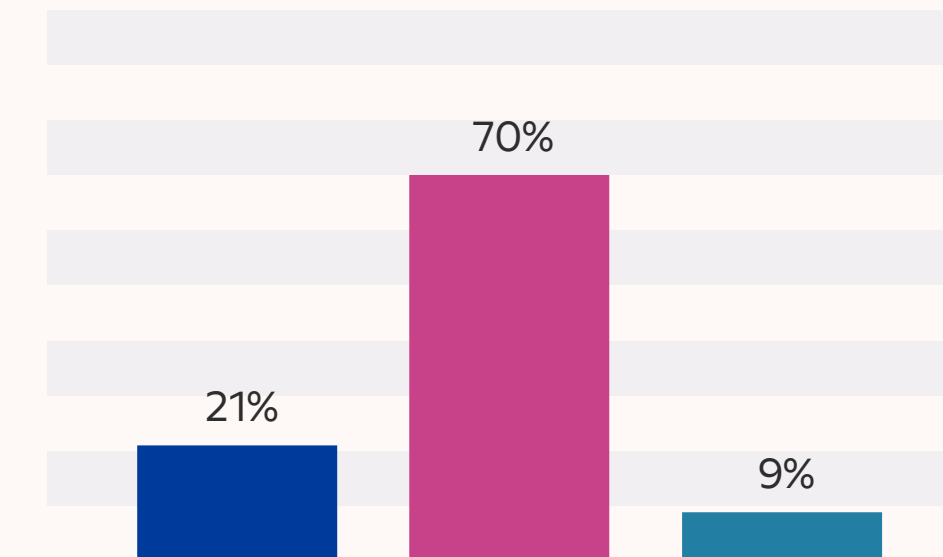
"Een bachelordiploma laat niet alleen zien dat je gekwalificeerd bent, maar ook bereid bent om te blijven leren."

 (Werkgever, Duitsland)

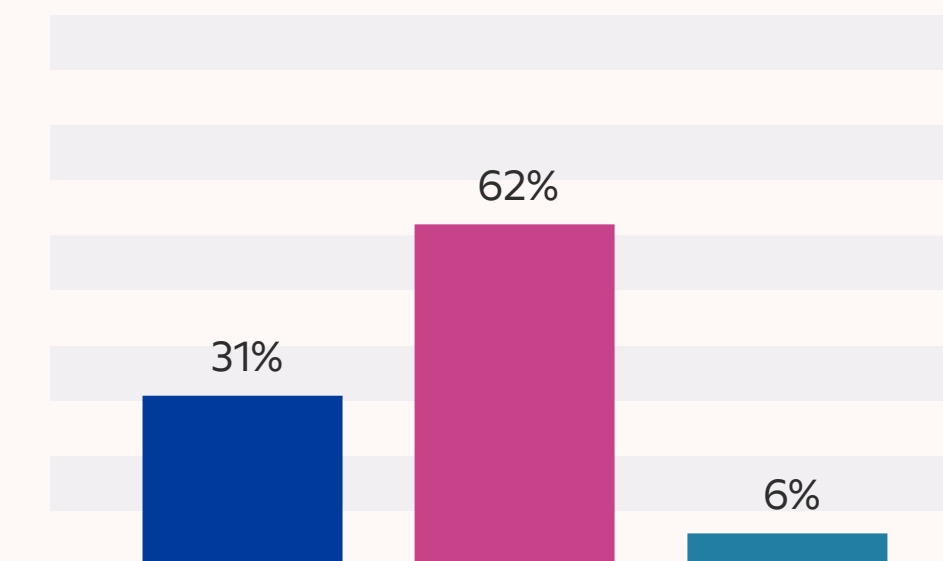
Vraag aan werkzoekenden: Welke kandidaat denk je dat werkgevers eerder zouden aannemen?

Vraag aan werkgevers: Welke kandidaat zou je eerder aannemen?

De kandidaat waarvan werkzoekenden denken dat werkgevers die zouden aannemen



De kandidaat die werkgevers zouden aannemen



Kandidaat A: Heeft een diploma in het werkveld, maar geen ervaring in de sector

Kandidaat B: Heeft geen diploma, maar heeft praktijkervaring in de sector

Weet ik niet

Respondenten die kandidaat B hebben geselecteerd:

"Uitgebreide en brede beroepservaring zegt meer over de vaardigheden van een kandidaat dan een diploma zonder ervaring. Helaas is dit niet altijd waar werkgevers op selecteren."

 (Werkgever, Frankrijk)

"Er wordt te veel belang gehecht aan diploma's. Veel mensen hebben niet de mogelijkheid om te studeren."

 (Werkgever, Nederland)

"Diploma's zijn er dertien in een dozijn. Minstens 50% van mijn team heeft een diploma dat niets met hun functie te maken heeft. Vaak is het meest uitdagende deel van het behalen van een diploma het bekostigen ervan."

 (Werkgever, VS)

"Specifieke ervaring en aangetoond succes zijn waardevoller dan algemene academische kwalificaties."

 (Werkzoekende, VK)

Sectie 3

Een mentaliteits- verandering

Werkgevers en werkzoekenden
gebruiken een nieuwe set waarden
om kwaliteit te definiëren.



Sectie 3

De nieuwe richting van recruitment

Respondenten vinden dat het werven van passende kandidaten op de huidige arbeidsmarkt gebaseerd zou moeten zijn op de daadwerkelijke vaardigheden waarover mensen beschikken in plaats van op traditionele graadmeters als diploma's of jaren ervaring in de sector. Indeed noemt deze recruitmentbenadering, net als verschillende andere organisaties, 'skills-based werven'.

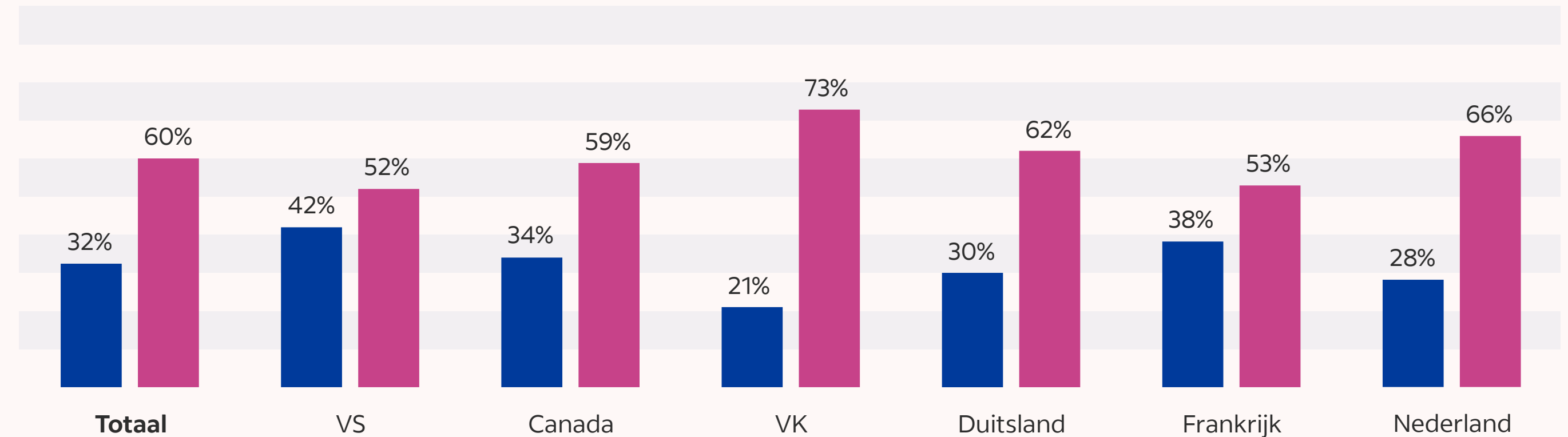
Skills-based werven betekent dat je kandidaten zoekt en beoordeelt op basis van hun vaardigheden, ongeacht waar en hoe ze die hebben opgedaan.

Hoewel de meerderheid van de werkzoekenden (60%) het begrip 'skills-based werven' niet zegt te kennen, blijkt uit de antwoorden dat mensen intuïtief begrijpen wat ermee wordt bedoeld. Op de vraag wat de belangrijkste praktijken zouden zijn bij skills-based werven, noemt de meerderheid van de werkzoekenden en werkgevers zaken die hun eigen idee van kwaliteit bij recruitment weerspiegelen: kandidaten voornamelijk beoordelen op basis van aangetoonde competenties en bewust kandidaten zoeken op basis van vaardigheden.

Zijn respondenten bekend met het begrip 'skills-based werven'?

Hoewel de definitie die werkzoekenden van kwaliteit geven overeenkomt met het principe van skills-based werven, zijn de meesten zich er niet van bewust dat dit ook een echte, formele strategie is.

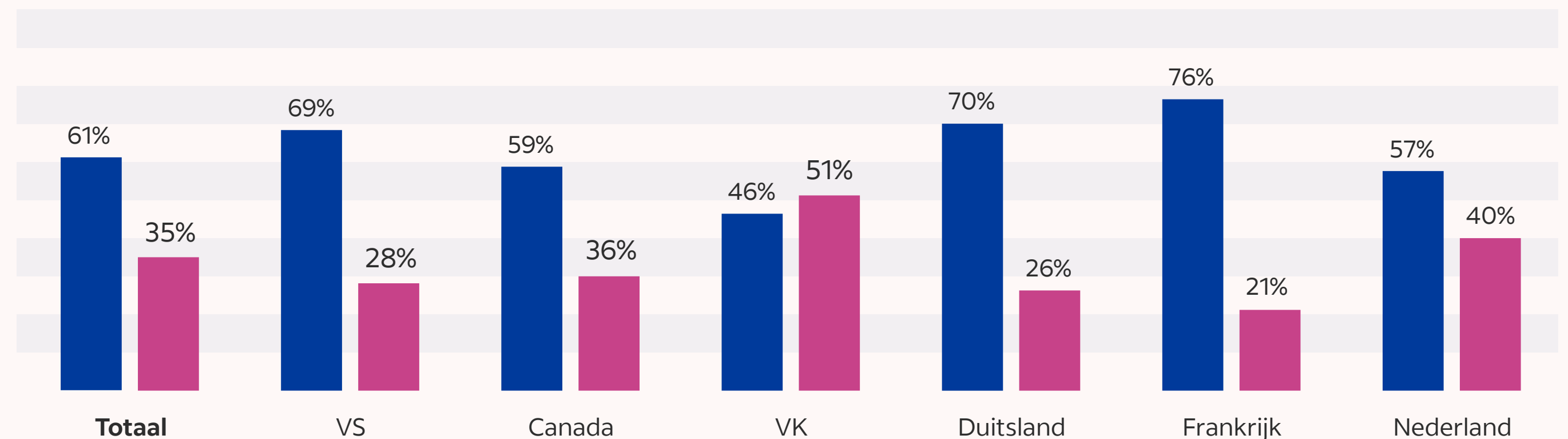
■ Ermee bekend
■ Ermee onbekend



Vraag aan werkzoekenden: In hoeverre ben je bekend met het begrip 'skills-based werven'? Selecteer alles wat van toepassing is.

In de meeste landen is de meerderheid van de werkgevers bekend met de strategie, alhoewel werkgevers in het Verenigd Koninkrijk er minder bekend mee zijn dan werkgevers uit andere landen.

■ Ermee bekend
■ Ermee onbekend



Vraag aan werkgevers: In hoeverre ben je bekend met het begrip 'skills-based werven'?

Wat verklaart nu eigenlijk de toenemende populariteit van skills-based werven? Simpel gezegd biedt skills-based werven werkgevers direct een oplossing voor hun grootste recruitmentprobleem: het gebrek aan gekwalificeerde kandidaten. Dit blijkt ook uit de belangrijkste voordelen die worden genoemd door werkgevers die skills-based werven toepassen: 'Meer geschikte kandidaten' (28%) en 'Meer overdraagbare vaardigheden' (28%).

Skills-based werven is ook een krachtige drijfveer voor Diversiteit, Gelijkwaardigheid, Inclusie & Saamhorigheid (DEIB+). 64% van de werkgevers die skills-based zijn gaan werven, zegt dat het de diversiteit in hun organisatie heeft vergroot terwijl 59% zegt dat het de kanselijkheid heeft verbeterd. 28% van deze werkgevers noemt als een van de drie belangrijkste voordelen van skills-based werven 'Meer innovatie door grotere diversiteit'.

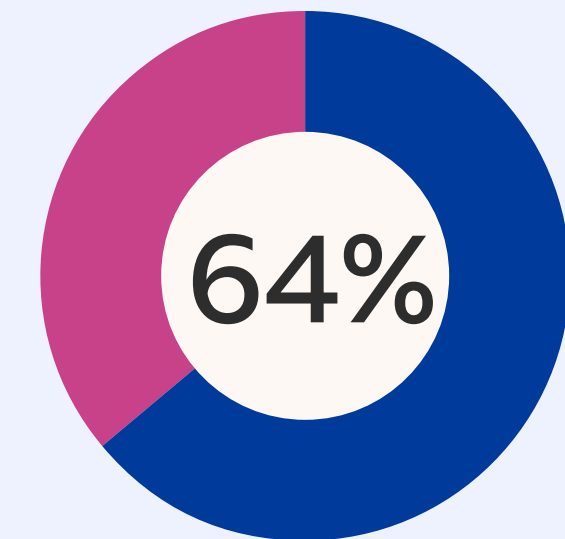
Mensen aannemen zonder een sollicitatiegesprek vooraf... klinkt bizar, niet? Wie weet ben je na deze aflevering van onze podcast 'Werken aan groei' wel van gedachten veranderd.

Loes de Volder van babywebshop MamaLoes was de eerste in Nederland die open hiring toepaste en heeft door de jaren heen tientallen mensen aan een baan geholpen. "Waarom denk je dat jij beter kan inschatten of iemand geschikt is voor een functie dan de persoon zelf? Geef de werknemer die verantwoordelijkheid."

Wat zijn de voordelen van 'skills-based werven'?

Werkgevers die al een strategie voor skills-based werven toepassen, melden dat deze tot verschillende positieve resultaten heeft geleid.

- 28%** Voordelen voor het bedrijf — meer innovatie door grotere diversiteit, grotere veerkracht van het bedrijf, enz.
- 28%** Meer overdraagbare vaardigheden
- 28%** Meer geschikte kandidaten
- 24%** Verbeterde arbeidsprestaties
- 23%** Hogere ROI van recruitmentcampagnes door lagere kosten
- 22%** Medewerkers geïnteresseerder in bijscholing en onderwijs
- 20%** Grotere diversiteit van het personeel
- 19%** Beter behoud van nieuwe medewerkers
- 19%** Tevredener personeel
- 19%** Eerlijker verdeelde kansen voor werkzoekenden
- 17%** Kortere time-to-hire



van de werkgevers die een strategie voor skills-based werven hebben ingevoerd, zegt dat dit de diversiteit in hun organisatie heeft vergroot. **59%** zegt dat het de kanselijkheid heeft verbeterd.

Vragen aan werkgevers: Je zegt dat je een strategie voor skills-based werven hebt ingevoerd. Welke positieve resultaten heb je hiervan gezien? Selecteer er maximaal drie. Welk effect heeft skills-based werven gehad op de diversiteit van je organisatie? Welk effect heeft skills-based werven gehad op de kanselijkheid binnen je organisatie?

Sectie 3

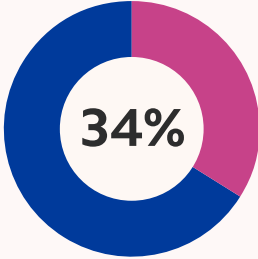
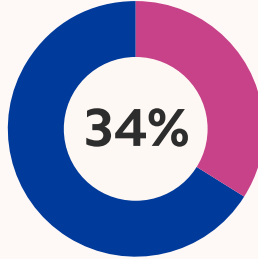
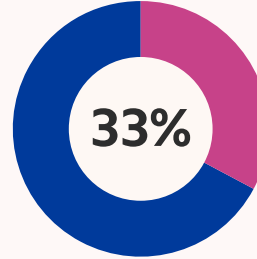
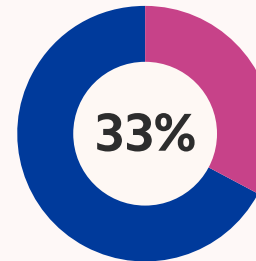
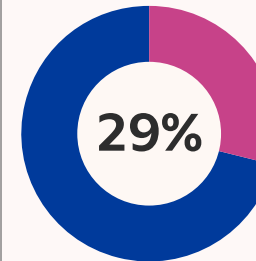
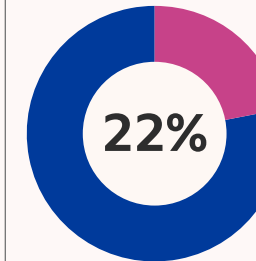
Betere matches door skills-based werven

Met skills-based werven kunnen werkgevers zich duidelijk van de concurrentie onderscheiden. Hoewel 31% van de werkzoekenden als grootste frustratie voor het vinden van geschikte vacatures het gebrek aan salaristransparantie noemt, neemt skills-based werven een aantal andere belangrijke pijnpunten van werkzoekenden weg: onrealistische functie-eisen (30%), te veel nadruk op formele diploma's (20%), ineffectieve werving- en selectiebureaus of recruiters (18%) en slecht geschreven vacatureadvertenties (18%). Ook zeggen werkzoekenden dat skills-based werven werkgevers helpt meer over hen als kandidaat te weten te komen en dat het de kans verkleint op vooroordelen.

Werkgevers hebben de grootste kans om zich te onderscheiden bij werkzoekenden in Frankrijk, Duitsland en Nederland, waar werkzoekenden onrealistische functie-eisen het grootste probleem voor het vinden van geschikte vacatures vinden, zelfs meer dan een gebrek aan salaristransparantie. Als de vacaturetekst zich richt op de vaardigheden die nodig zijn om het werk te doen, kunnen kandidaten gemakkelijker passende vacatures identificeren en een specifiekere op de functie toegesneden sollicitatie versturen. Dit kan op zijn beurt de frustraties van werkgevers over minder gekwalificeerde kandidaten wegnemen.

Wat zijn de grootste frustraties van werkzoekenden?

Veelvoorkomende pijnpunten zijn onrealistische functie-eisen en een te grote nadruk op diploma's. Maar met skills-based werven kunnen werkgevers veel van deze pijnpunten wegnemen.

	VS	Canada	VK	Duitsland	Frankrijk	Nederland
Gebrek aan salaristransparantie				31%	28%	21%
Onrealistische functie-eisen	31%	31%	28%			
Ineffectieve werving- en selectiebureaus of recruiters	21%	18%	17%	21%	15%	16%
Te veel nadruk op een formeel diploma	25%	24%	18%	15%	17%	19%
Assessments die niet goed mijn vaardigheden beoordelen	20%	18%	12%	13%	15%	11%
Onvoldoende matches op recruitmentplatforms	21%	18%	11%	14%	12%	11%
Slecht geschreven vacatureadvertenties	19%	15%	17%	23%	18%	16%
Geen inzicht in het beleid en de arbeidsvoorwaarden van de organisatie	11%	12%	7%	11%	12%	11%
N.v.t. — Het is voor mij geen probleem om geschikte vacatures te vinden	14%	11%	15%	14%	8%	21%

Vraag aan werkzoekenden: Wat is voor jou het grootste probleem bij het vinden van geschikte vacatures? Selecteer alles wat van toepassing is.

Sectie 4

Van een 'skills-based' mentaliteit naar een nieuwe recruitmentstrategie

Werkgevers moeten voor nieuwe bedrijfsprocessen en culturele normen in hun organisatie zorgen.



Sectie 4

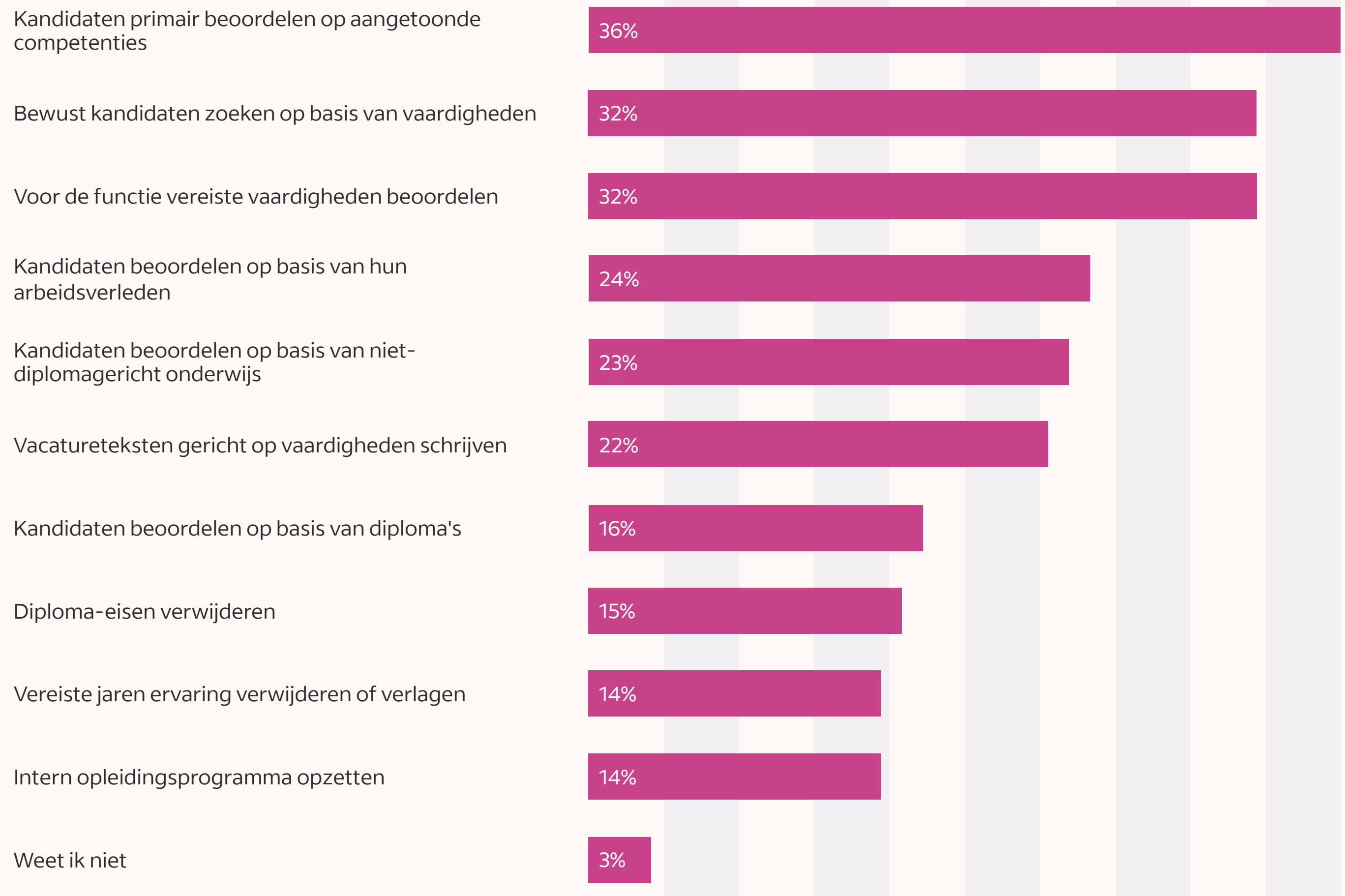
Ingezoomd

De mentaliteitsverandering naar een skills-based recruitmentaanpak is een belangrijke eerste stap, maar bedrijven die een volledige skills-based recruitmentstrategie willen toepassen, zullen hiervoor hun bedrijfsprocessen en -normen moeten heroverwegen. De meeste werkgevers (61%) begrijpen het idee van skills-based werven wel, maar weten niet goed hoe ze dit moeten aanpakken.

Hoewel ze weten dat ze met skills-based werven kandidaten op hun vaardigheden moeten beoordelen, weten ze niet zo goed hoe ze dit moeten aanpakken, bijvoorbeeld door in vacatureteksten de nadruk te leggen op vaardigheden of door kandidaten te selecteren op basis van niet-diplomagericht onderwijs.

Wat betekent skills-based werven voor werkgevers?

De meeste werkgevers begrijpen hoe belangrijk het is om naar de vaardigheden van kandidaten te kijken. Toch zien nog niet al deze werkgevers de noodzaak om hun recruitmentprocessen en vacature-eisen aan te passen en vacatureteksten te schrijven gericht op vaardigheden.



Vraag aan werkgevers: Wat versta je onder 'skills-based werven'? Selecteer maximaal drie antwoorden.

Sectie 4

Strategie bepalen versus toepassen

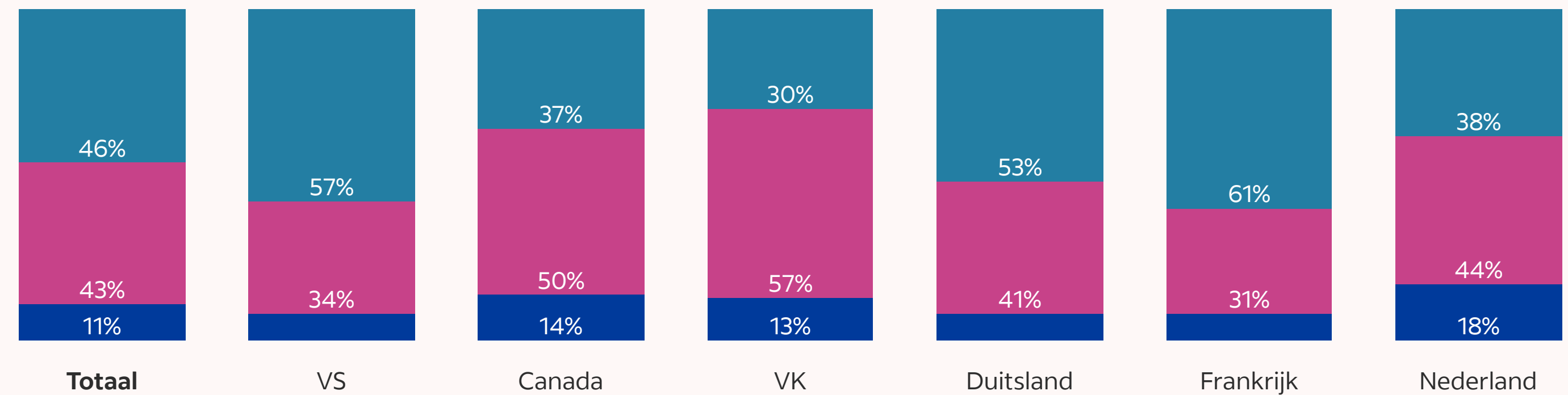
Van de ondervraagde werkgevers zegt 46% een strategie voor skills-based werven te hebben bepaald. In de VS (57%), Frankrijk (61%) en Duitsland (53%) zegt een meerderheid van de werkgevers een strategie voor skills-based werven te hebben opgesteld, terwijl in het VK (30%), Canada (37%) en Nederland (38%) een minderheid van de werkgevers dit heeft gedaan.

Werkgevers die een strategie voor skills-based werven hebben bepaald, zeggen deze te implementeren door kandidaten op relevante vaardigheden te beoordelen (25%), op vaardigheden gerichte vacatureteksten te gebruiken (22%) en te werven met de instelling dat ze een geschikte kandidaat zullen trainen (22%).

Hoe snel gaan werkgevers over op skills-based werven?

Bijna de helft van de werkgevers heeft al een strategie voor skills-based werven opgesteld. Frankrijk is koploper met 61%, terwijl het Verenigd Koninkrijk achterblijft, met minder dan een derde van de werkgevers die zeggen een strategie voor skills-based werven te hebben.

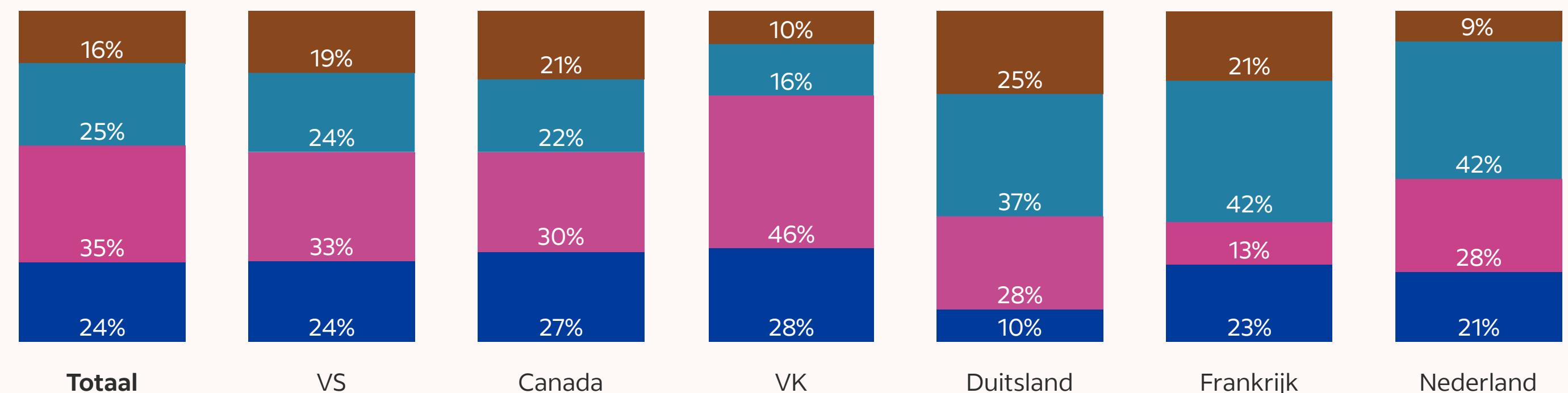
■ Ja ■ Nee ■ Weet ik niet



Vraag aan werkgevers: Heeft je organisatie een strategie opgesteld voor skills-based werven? Percentages die niet worden weergegeven zijn lager dan 9%.

Ongeveer 2 op de 5 werkgevers die momenteel geen strategie voor skills-based werven hebben, zeggen van plan te zijn er een te bepalen. De ambities zijn het grootst in Frankrijk en Duitsland en het kleinst in het Verenigd Koninkrijk.

■ We zijn dit nu aan het plannen ■ Ja, binnen één tot vijf jaar ■ Geen plannen ■ Weet ik niet



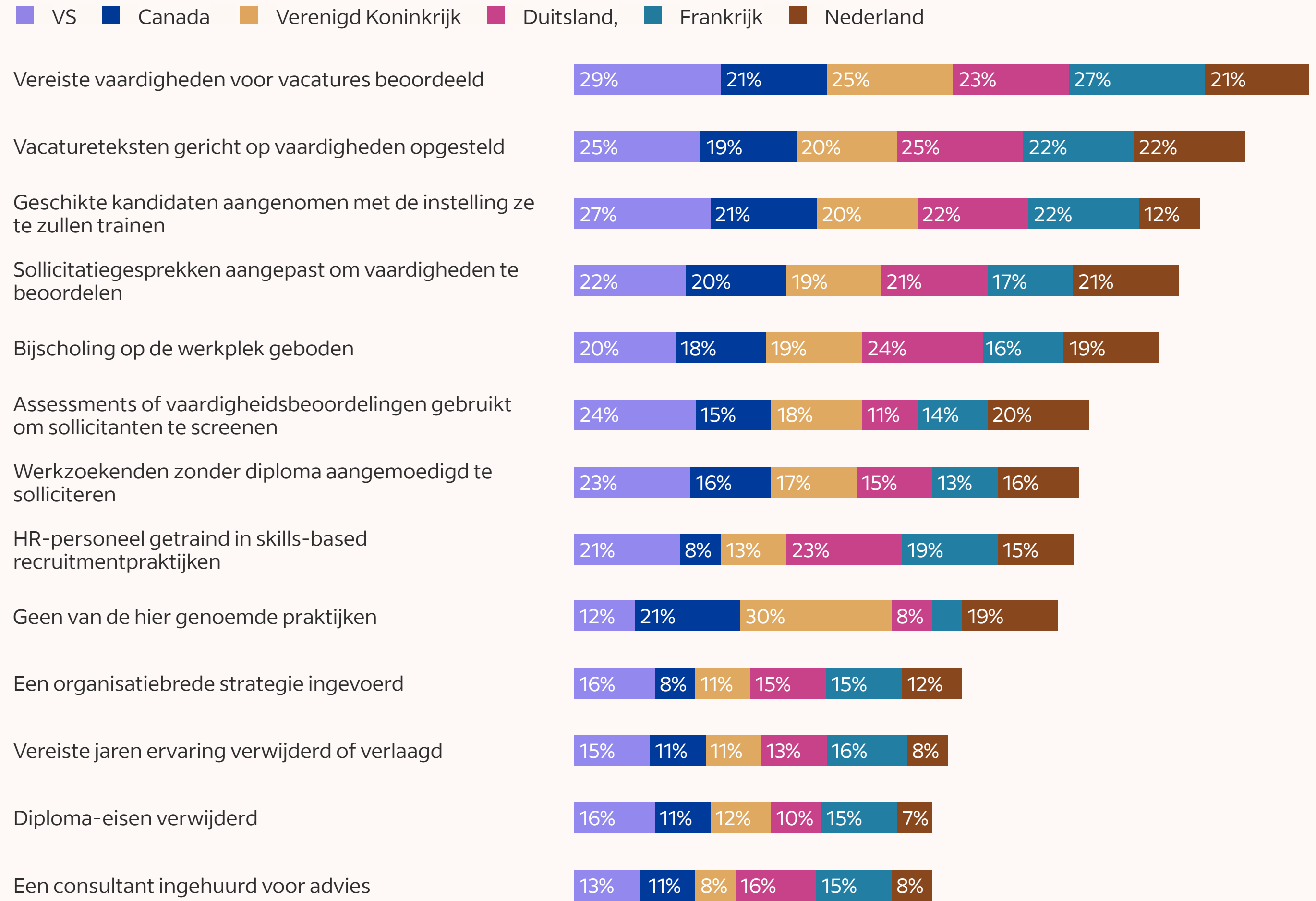
Vraag aan werkgevers: Als je op dit moment geen strategie voor skills-based werven toepast, verwacht je dat in de toekomst wel te gaan doen?

Hoewel deze praktijken een groot verschil kunnen maken, zijn het relatief kleine aanpassingen in het recruitmentproces. Toch hebben de meeste werkgevers nog niet de fundamentele veranderingen doorgevoerd om kandidaten te kunnen beoordelen op hun vaardigheden. Het probleem ligt hier vooral in het identificeren van de vereiste vaardigheden en het ontbreken van geschikte evaluatietools om sollicitanten te screenen.

Slechts 13% van de werkgevers heeft de diploma-eisen geschrapt of de vereiste jaren ervaring geschrapt of verlaagd, ondanks het feit dat de meerderheid deze eisen niet als belangrijke kwaliteitsindicatoren ziet. Een vergelijkbaar klein percentage heeft structurele veranderingen in de organisatie doorgevoerd om skills-based werven mogelijk te maken, zoals door assessments of vaardigheidsbeoordelingen te gebruiken om sollicitanten te screenen (18%), HR-personeel te trainen in skills-based recruitmentpraktijken (17%) en een organisatiebrede strategie op te stellen (13%).

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.

Sectie 4

Inzicht in belemmeringen

Van de werkgevers die momenteel geen strategie voor skills-based werven hebben, zegt 41% plannen te hebben om er een te gaan toepassen. De meestgenoemde reden om dit nu nog niet te doen, is dat ze denken dat hun huidige aanpak de kandidaten oplevert die ze nodig hebben. Maar verschillen tussen landen suggereren dat werkgevers zich minder bewust zijn van de voordelen van skills-based werven als ze er minder bekend mee zijn.

Werkgevers in het Verenigd Koninkrijk zijn het minst bekend met skills-based werven, hebben het minst vaak een strategie voor skills-based werven en zeggen het vaakst tevreden te zijn met hun huidige aanpak.

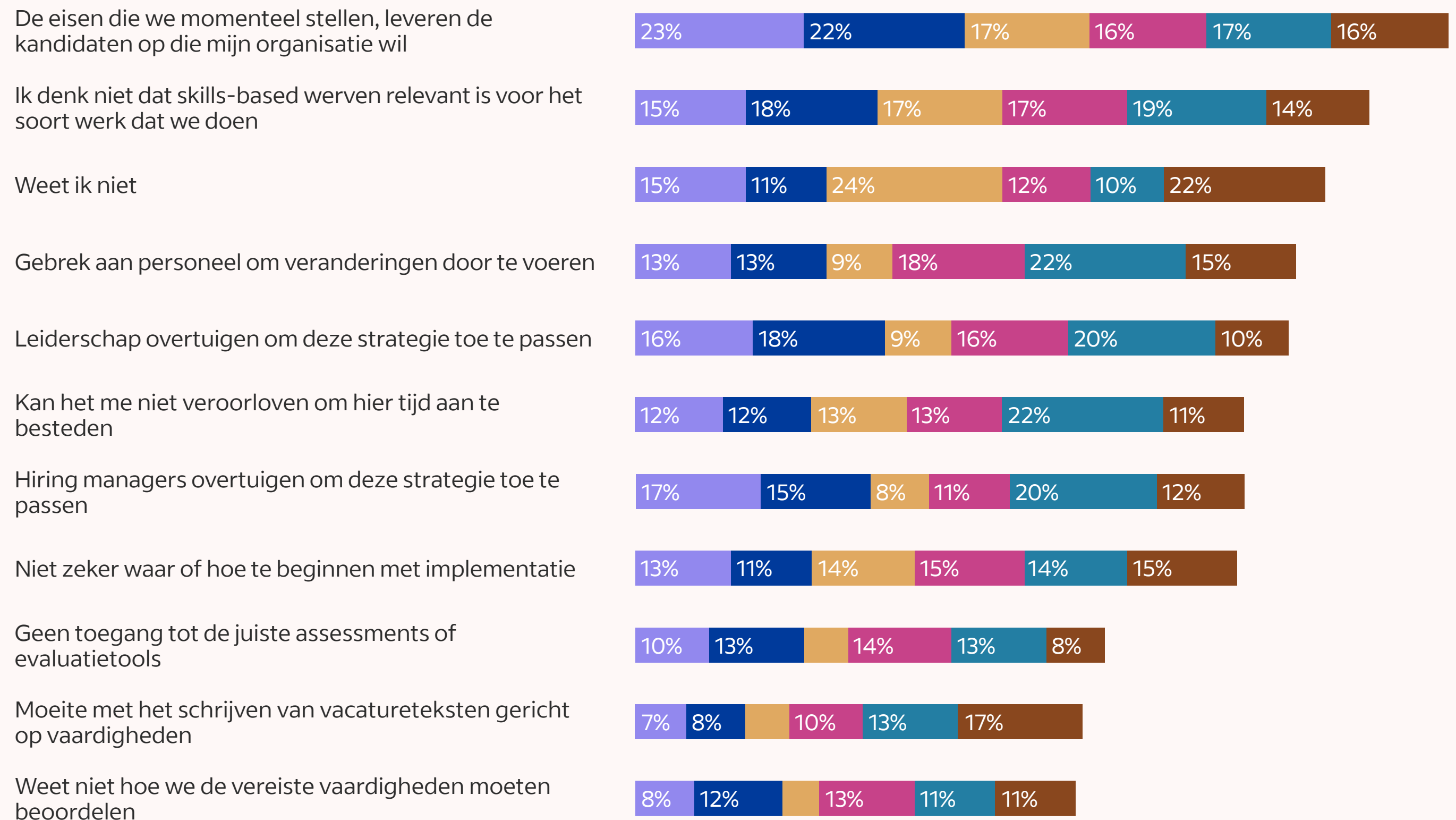
In Frankrijk daarentegen hebben werkgevers vaker een strategie voor skills-based werven bepaald dan in de andere onderzochte landen, maar zijn ze ook minder vaak tevreden met hun aanpak. Ze zeggen dat de belangrijkste belemmeringen verband houden met de implementatie: ze hebben niet de tijd en het personeel dat nodig is om veranderingen door te voeren.

Hoe meer werkgevers weten over skills-based werven, hoe meer ze inzien hoeveel potentieel het heeft, maar ook hoe lastig het is om te implementeren. Zelfs werkgevers die *wel* een strategie voor skills-based werven hebben, missen vaak belangrijke hulpmiddelen als screeningsvragen en geschikte evaluatietools. Naarmate organisaties hun capaciteit voor skills-based werven uitbreiden, kan technologie helpen die kloof tussen mindset en daadwerkelijke implementatie te overbruggen.

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

Veel werkgevers denken dat hun organisatie geen skills-based werven hoeft in te voeren, maar velen zeggen ook dat een gebrek aan tijd, middelen en kennis hiervoor een belemmering vormt.

■ VS ■ Canada ■ Verenigd Koninkrijk ■ Duitsland, ■ Frankrijk ■ Nederland



Vraag aan werkgevers: Wat weerhoudt je organisatie ervan 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%.

Sectie 5

AI en skills-based werven

Technologie is cruciaal om de voordelen van skills-based werven te realiseren.



Sectie 5

Inzicht in individuele kandidaten

Welke rol spelen technologie en de opkomst van AI bij recruitment in een snel veranderende arbeidsmarkt?

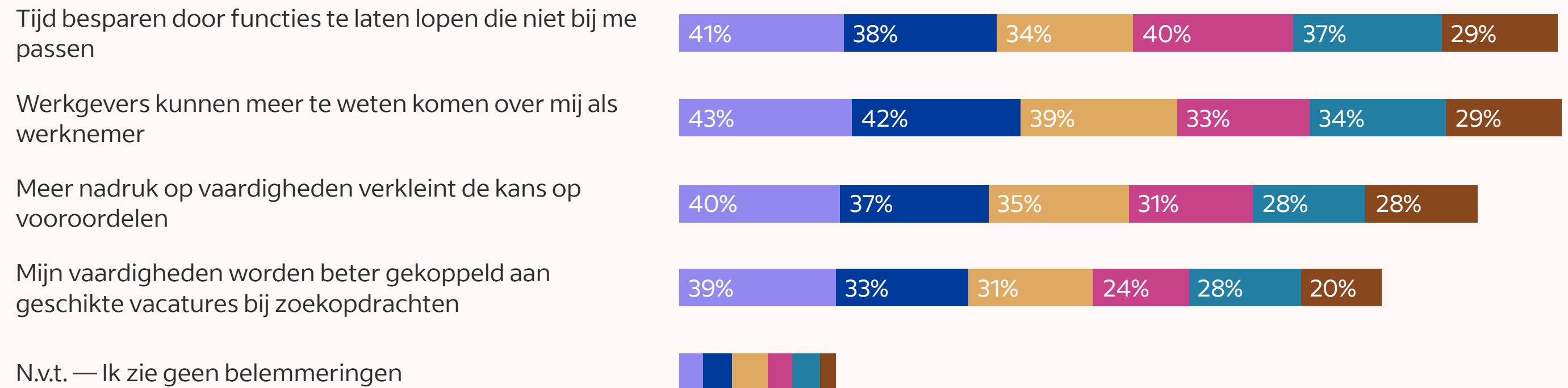
Werkgevers melden vaak dat ze moeite hebben een balans te vinden tussen de efficiëntie van automatisering en het behouden van een persoonlijke touch. Maar bij skills-based werven kunnen AI-tools voor recruitment juist voor een meer geïndividualiseerde recruitmentaanpak zorgen, waarbij recruiters gemakkelijker relevante vaardigheden kunnen identificeren in de unieke achtergrond van de sollicitant.

Zo maakt AI een van de belangrijkste voordelen mogelijk die werkzoekenden van skills-based werven verwachten: het helpt werkgevers meer over hen te weten te komen. Toch gebruiken de meeste werkgevers deze technologie nog niet optimaal.

Wat zijn volgens werkzoekenden de voordelen van skills-based werven?

Respondenten denken dat ze sneller vacatures kunnen laten schieten die uiteindelijk niet bij hen passen, en dat skills-based werven werkgevers een beter inzicht geeft in hun capaciteiten en de kans op vooroordelen verkleint.

■ VS ■ Canada ■ VK ■ Duitsland ■ Frankrijk ■ Nederland



Vraag aan werkzoekenden: Welke invloed zou een grotere nadruk op vaardigheden hebben voor het vinden van een nieuwe functie? Selecteer alles wat van toepassing is. Niet-weergegeven percentages zijn lager dan 8%.

Sectie 5

Een onaangeboorde bron

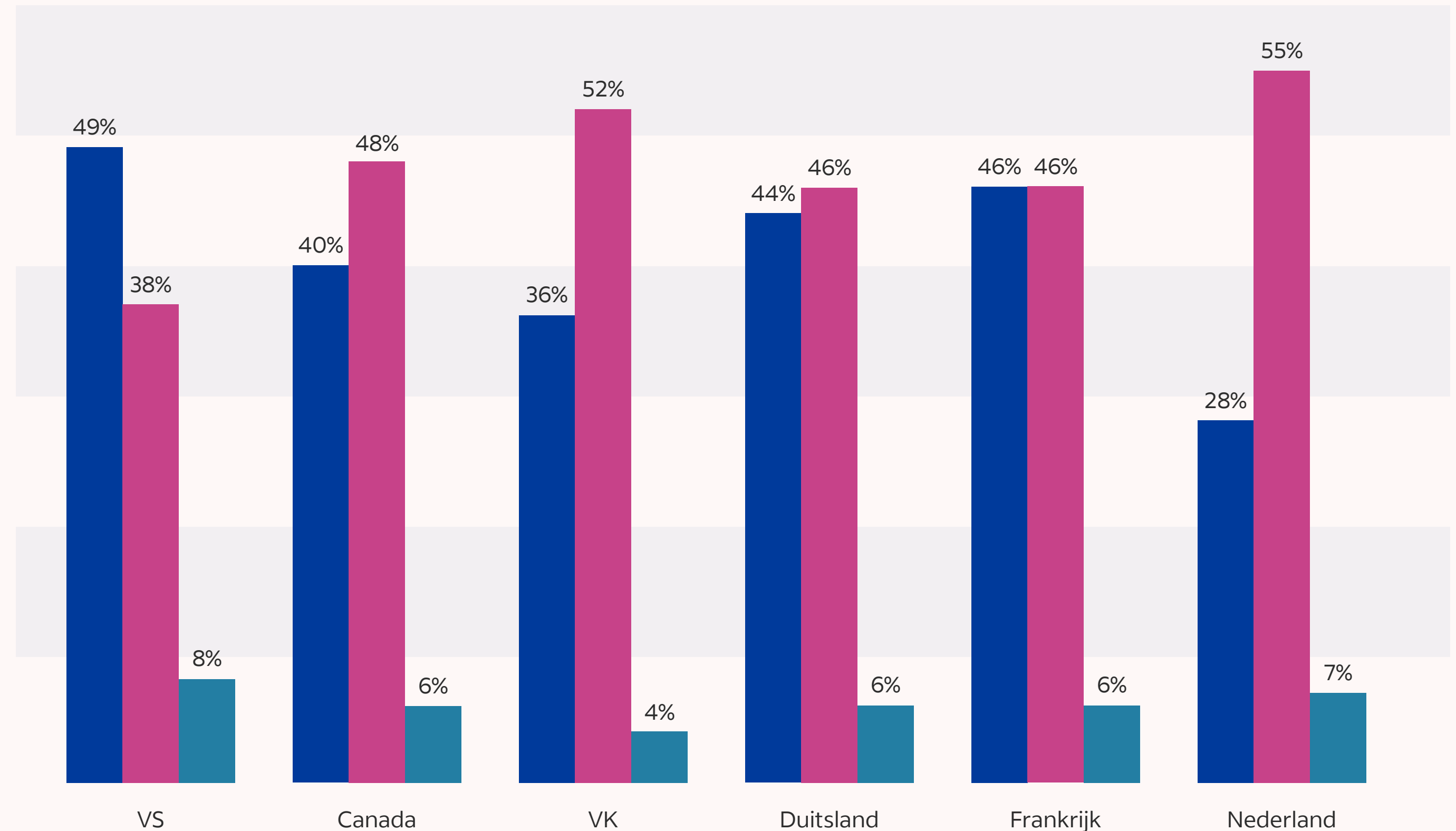
Recruitmenttechnologie heeft zich de afgelopen jaren enorm ontwikkeld en 42% van de werkgevers zegt voor recruitment nu meer technologische tools te gebruiken dan drie jaar geleden. 47% zegt nog hetzelfde aantal tools te gebruiken, en 6% gebruikt zelfs minder tools dan vóór de wijdverbreide opkomst van AI. In totaal maakt minder dan de helft van de werkgevers gebruik van nieuwe technologieën voor recruitment.

De VS is de enige markt waar het percentage werkgevers dat nu meer tools gebruikt dan drie jaar geleden (49%) hoger is dan het percentage werkgevers dat hetzelfde aantal of minder tools gebruiken (46%). Werkgevers in Nederland zijn op dit punt het traagst: slechts 29% van de respondenten zegt meer gebruik te zijn gaan maken van recruitmenttechnologie.

Maken werkgevers gebruik van nieuwe recruitmenttechnologieën?

De meerderheid van de werkgevers zegt nu niet meer technologische tools te gebruiken dan drie jaar geleden.

■ We gebruiken meer tools ■ Geen verandering ■ We gebruiken minder tools



Vraag aan werkgevers: Gebruik je nu meer of minder tools dan drie jaar geleden om kandidaten te werven? Met 'tools' bedoelen we recruitmentoplossingen zoals een Applicant Tracking Systems (ATS).

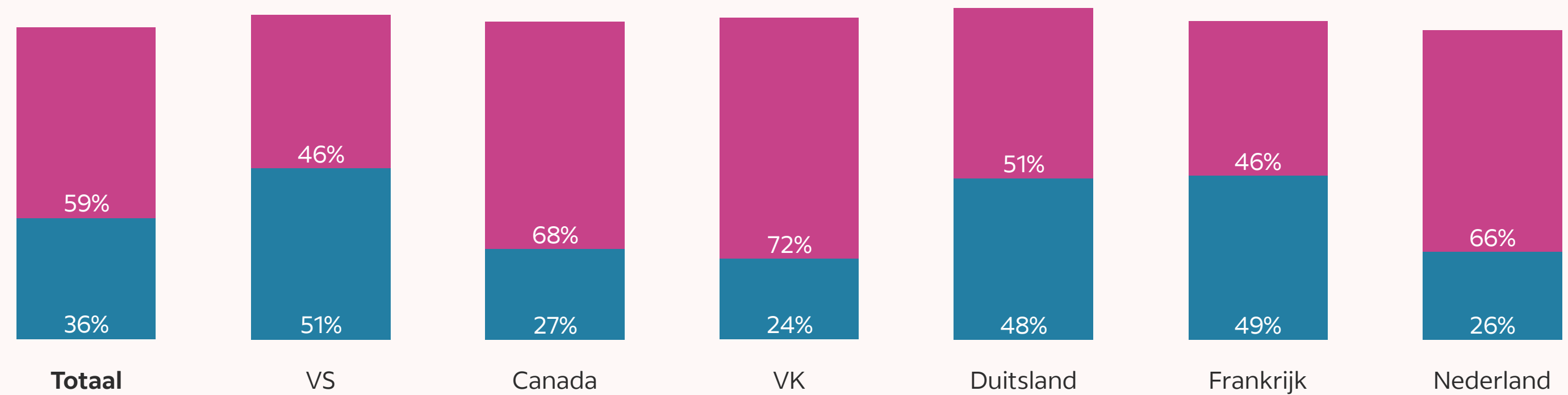
Slechts iets meer dan een derde van de werkgevers (36%) gebruikt AI-tools bij recruitment, ondanks de efficiëntie die deze tools HR-teams kunnen bieden. De werkgevers die wel AI-tools gebruiken, hebben hierin bijzonder veel vertrouwen. Bijna allemaal zijn ze bereid tijd te besteden aan het trainen van de AI-tools om in contact te komen met de juiste kandidaten en 49% zegt bereid te zijn hier veel tijd aan te besteden.

De meeste werkgevers zeggen dat de technologie het meest geschikt is om vacatures te targeten (37%) en cv's te sorteren (33%) is. Maar dat is slechts een fractie van het werkelijke potentieel dat AI recruiters te bieden heeft. AI-tools kunnen met ongekende precisie gekwalificeerde kandidaten identificeren op basis van hun vaardigheden. Hierdoor kunnen werkgevers hun recruitmentprocessen eenvoudiger aanpassen om skills-based werven te implementeren.

Gebruiken werkgevers AI voor recruitment?

Slechts iets meer dan een derde van de hiring managers zegt AI te gebruiken voor recruitment, maar degenen die dit doen, geloven ook echt in de voordelen.

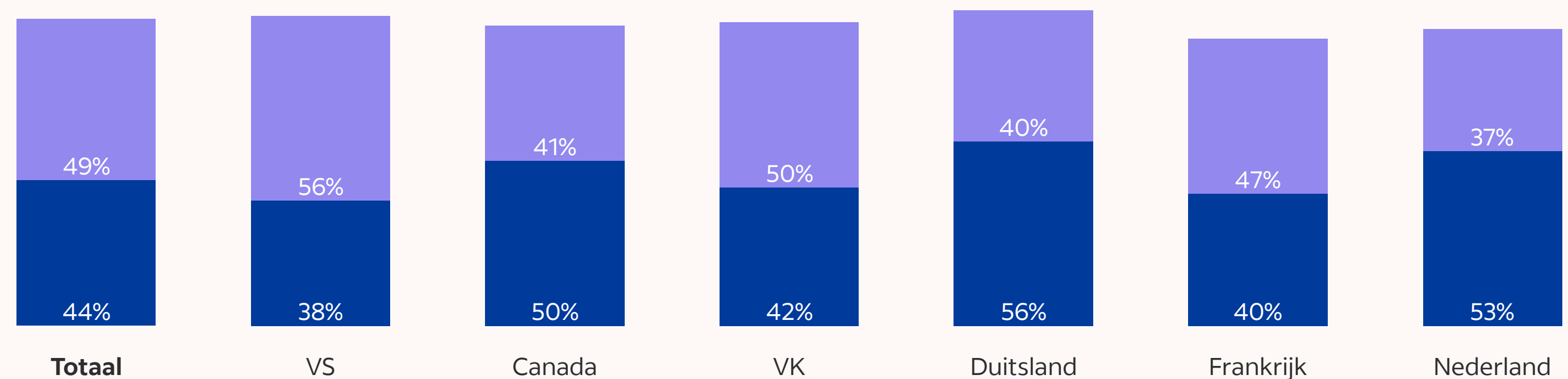
■ Nee
■ Ja



Vraag aan werkgevers: Laten we het hebben over kunstmatige intelligentie (AI). Heb je ooit AI-tools voor recruitment gebruikt?

Voor werkgevers die AI hebben gebruikt, is er geen weg meer terug. Vrijwel allemaal zeggen ze bereid te zijn meer tijd te besteden aan het trainen van tools. 2% of minder van de respondenten zegt niet bereid te zijn om tijd te besteden aan het trainen van tools, en minder dan 10% zegt bereid te zijn om een beetje tijd hieraan te besteden.

■ Ik ben bereid veel tijd te besteden aan het trainen van AI-tools voor recruitment
■ Ik ben bereid een beetje tijd te besteden aan het trainen van AI-tools voor recruitment



Vraag aan werkgevers: Bij AI-tools voor recruitment kan het tijd kosten om de tool te 'trainen'. Hoeveel tijd ben je bereid te besteden aan het trainen van AI-tools om betere matches te krijgen?

Sectie 5

Wanneer beslissen werkgevers dat een kandidaat afvalt?

Voor meer inzicht in hoe belangrijk technologie is voor het identificeren van kwaliteit en skills-based werven, kijken we naar een ander belangrijk verschil tussen werkzoekenden en hiring managers: het moment waarop een kandidaat afvalt.

Zowel werkzoekenden als werkgevers denken dat een kandidaat vooral wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek op basis van diens cv of profiel. De meeste werkzoekenden (53%) denken dat de vaardigheden op hun cv hierbij doorslaggevend zijn.

Maar de meeste werkgevers (53%) zeggen juist sollicitatiegesprekken te gebruiken om de vaardigheden van kandidaten te beoordelen, waarbij de meerderheid aangeeft meestal pas tijdens of na het sollicitatiegesprek te beslissen of een kandidaat 'geschikt' is.

Als werkgevers niet over geschikte tools beschikken om cv's in een eerste screening te beoordelen, komen veel getalenteerde kandidaten waarschijnlijk nooit op gesprek, en kunnen werkgevers een geschikte kandidaat mislopen.

Werkgevers zien dit misschien niet als kandidaten laten afvallen, maar dat is in feite wel wat er gebeurt als ze sollicitanten al voor het sollicitatiegesprek uitsluiten.

De kloof tussen cv en sollicitatiegesprek

Werkzoekenden denken dat werkgevers hun vaardigheden vooral beoordelen op basis van hun cv.

	Totaal	VS	Canada	VK	Duitsland	Frankrijk	Nederland
Praktijkervaring op cv							
De manier waarop ik me presenteer in correspondentie en sollicitatiegesprekken met hiring managers	40%	36%	37%	43%	41%	45%	32%
Via assessments of vaardigheidstests	29%	30%	34%	31%	26%	27%	22%
Vaardigheden op mijn cv	31%	32%	31%	38%	31%	24%	33%
Referenties van voormalige werkgevers	35%	32%	37%	30%	39%	31%	44%
Beroeps-/vaardigheidstraining op mijn cv	26%	30%	30%	25%	24%	24%	23%
Diploma op mijn cv	20%	23%	19%	21%	18%	15%	28%
Online profiel op een matching- en recruitmentplatform	10%	13%	10%	8%	10%	12%	8%

Vraag aan werkzoekenden: Hoe toon je je vaardigheden aan? Selecteer maximaal drie antwoorden.

Maar werkgevers zeggen juist sollicitatiegesprekken te gebruiken om vaardigheden te beoordelen.

	Totaal	VS	Canada	VK	Duitsland	Frankrijk	Nederland
Sollicitatiegesprekken							
Praktijkervaring op cv	40%	40%	38%	39%	40%	43%	41%
Assessments of vaardigheidstests	35%	38%	31%	41%	28%	33%	23%
Beroeps-/vaardigheidstraining op cv	29%	34%	30%	24%	28%	34%	24%
Vaardigheden op cv	25%	27%	17%	23%	29%	29%	21%
Referenties	33%	32%	42%	40%	26%	20%	40%
Diploma op cv	24%	29%	25%	19%	29%	21%	24%

Vraag aan werkgevers: Hoe beoordeel je de vaardigheden van een kandidaat? Selecteer maximaal drie antwoorden.

Er zijn veel verschillende redenen waarom dit zou kunnen gebeuren. Een mogelijkheid is dat werkzoekenden vaardigheden op hun cv beschrijven op een manier die werkgevers niet direct in verband zouden brengen met een passende kandidaat. Een hiring manager die bijvoorbeeld op zoek is naar een sollicitant met een 'achtergrond in de horeca', kan een kandidaat over het hoofd zien die ervaring heeft met het in- en uitchecken van klanten bij een autoverhuurbedrijf, ook al bieden deze achtergronden vergelijkbare vaardigheden.

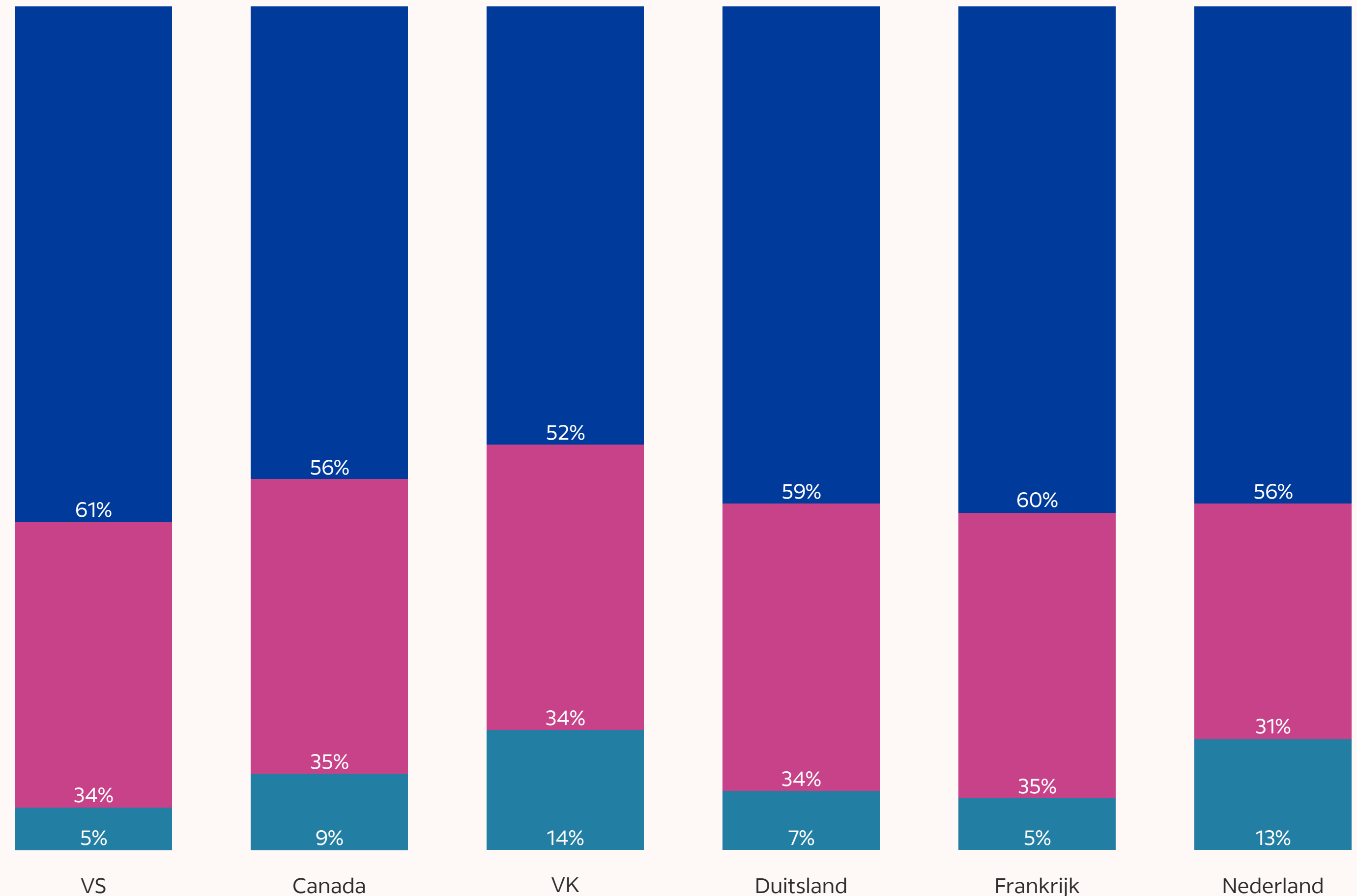
Werkgevers zien mogelijk niet dat deze feitelijke screening hun talentpool verkleint en kandidaten onterecht uitfiltert.

Werkgevers en werkzoekenden kunnen ook moeite hebben met het beoordelen van soft skills en andere kwaliteitsaspecten die niet gemakkelijk te kwantificeren zijn. De meerderheid van de werkgevers (57%) denkt dat skills-based werven soft skills zoals teamwork, aanpassingsvermogen, communicatie en kritisch denkvermogen boven specifieke hard skills prioriteert. En, zoals we in de volgende sectie zien, denken zowel werkzoekenden als werkgevers dat professionele groei en bijscholing belangrijke eigenschappen zijn van kwaliteitskandidaten. Toch lukt het beide groepen nog niet goed om deze soft skills op een cv over te brengen of te beoordelen.

In welke mate geven werkgevers prioriteit aan soft en hard skills bij skills-based werven?

De meeste werkgevers denken dat bij skills-based werven meer waarde wordt gehecht aan soft skills dan aan hard skills.

- Soft skills (zoals teamwork, communicatie, aanpassingsvermogen en kritisch denken)
- Hard skills (specifieke vaardigheden en capaciteiten)
- Weet ik niet



Vraag aan werkgevers: Welke vaardigheden worden volgens jou het meest gewaardeerd bij skills-based werven?

Technologie kan hier uitkomst bieden. Generatieve AI is bijzonder goed in tekstanalyse en kan zowel vacatureteksten als cv's analyseren om erachter te komen welke vaardigheden vereist zijn voor een functie. Vervolgens kan het een relevant verband herkennen, ook als de sollicitant niet de exacte woorden als in de vacaturetekst gebruikt. Een betere screening van ongestructureerde gegevens maakt werkgevers zo minder afhankelijk van minder relevante eisen zoals diploma's.

Generatieve AI kan een kwalitatieve beschrijving van de ervaring van een werkzoekende vertalen naar het competentieprofiel van de werkgever. Dit creëert een gelijk speelveld voor werkzoekenden die minder gewend zijn hun werkervaring en vaardigheden te beschrijven in bedrijfsjargon.

Hannah Calhoon
Vice President of Product, Indeed

Sectie 6

Leren en ontwikkelen

Vaardigheden prioriteren stopt niet bij recruitment.



Sectie 6

Voldoen aan de verwachtingen van werkzoekenden

Er is een nieuwe belangrijke factor in opkomst om talent aan te trekken: professionele doorgroeimogelijkheden voor medewerkers. De meerderheid van de ondervraagde werkzoekenden zegt dat ze een baan met een minder concurrerend salaris zouden kiezen als die leer- en ontwikkelingsmogelijkheden biedt.

Wat is belangrijker voor kandidaten: professionele ontwikkeling of salaris?

Werkzoekenden zullen een hoger salaris opofferen voor doorlopende trainingsmogelijkheden.

Werkzoekenden die voor organisatie A hebben gekozen:

"Ik vertrouw er niet op dat die promotie en groei er ooit zullen komen. Het is iets waar laagbetaalde banen je vaak mee lokken en dan nooit hun belofte nakomen."



"Ik zou het hogere salaris voor een jaar of twee nemen en daarna van baan veranderen."



"Ik kan vaardigheden ook zelf verwerven... Ik heb daarvoor niet per se het bedrijf nodig."



"Beginnen met een minder concurrerend salaris en je dan omhoog werken, is geen garantie dat je loon zal stijgen naarmate je groeit. Het is beter om gewoon te beginnen met een zo hoog mogelijk salaris."



Werkzoekenden die voor organisatie B hebben gekozen:

"Vaardigheden zijn blijvend. Geld is dat niet."



"Liever de kans om vooruit te komen binnen hetzelfde bedrijf, dan om de paar jaar van baan wisselen."



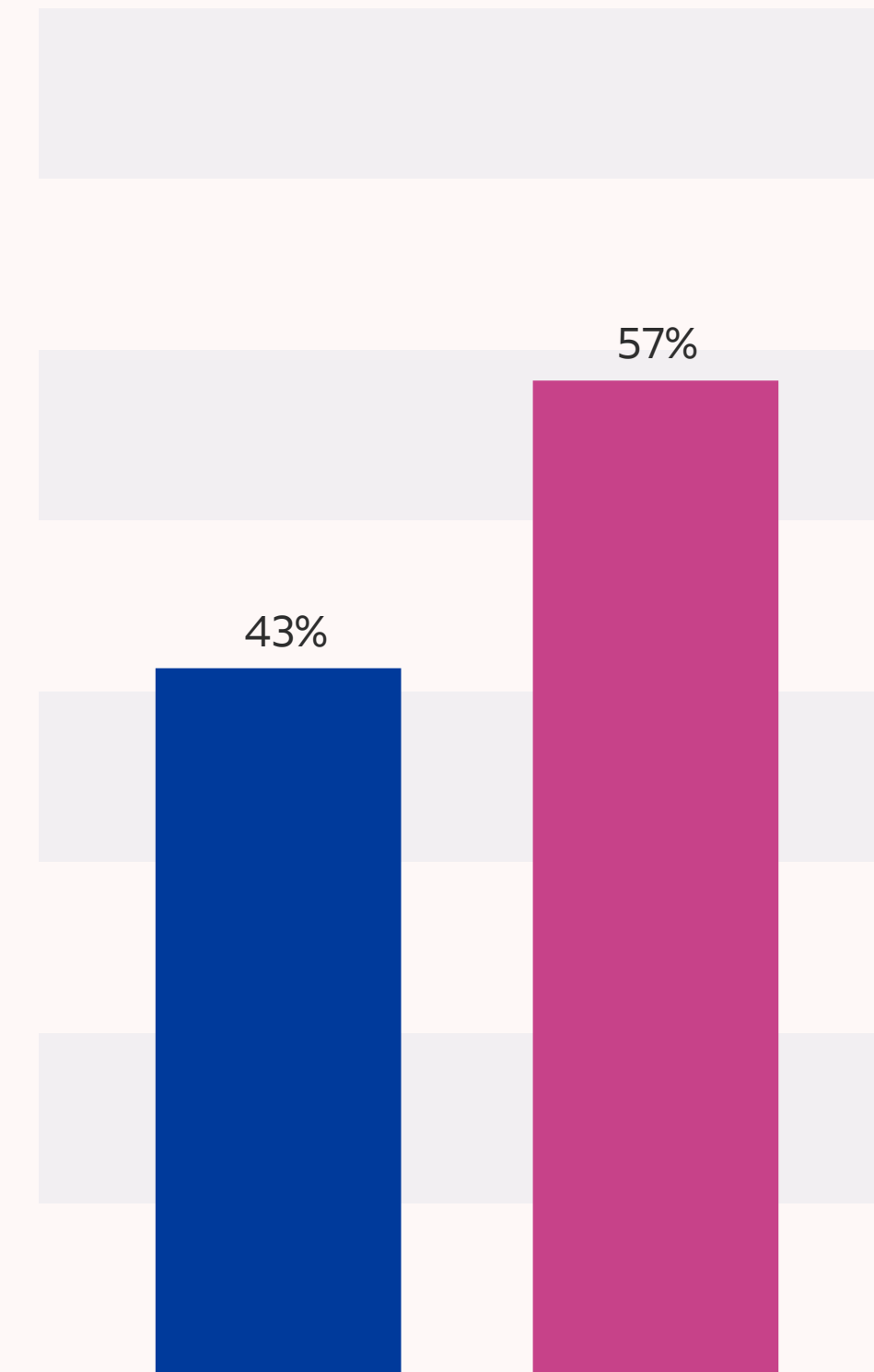
"Ik kies voor groei en een bedrijfscultuur die investeert in medewerkers."



"Het is duidelijk een bedrijf dat om mijn welzijn geeft."



"Door training en bijscholing krijg je in de toekomst een baan met een hoger salaris."



Organisatie A: Een baan met een zeer competitief salaris, maar zonder bijscholings- of doorgroeimogelijkheden

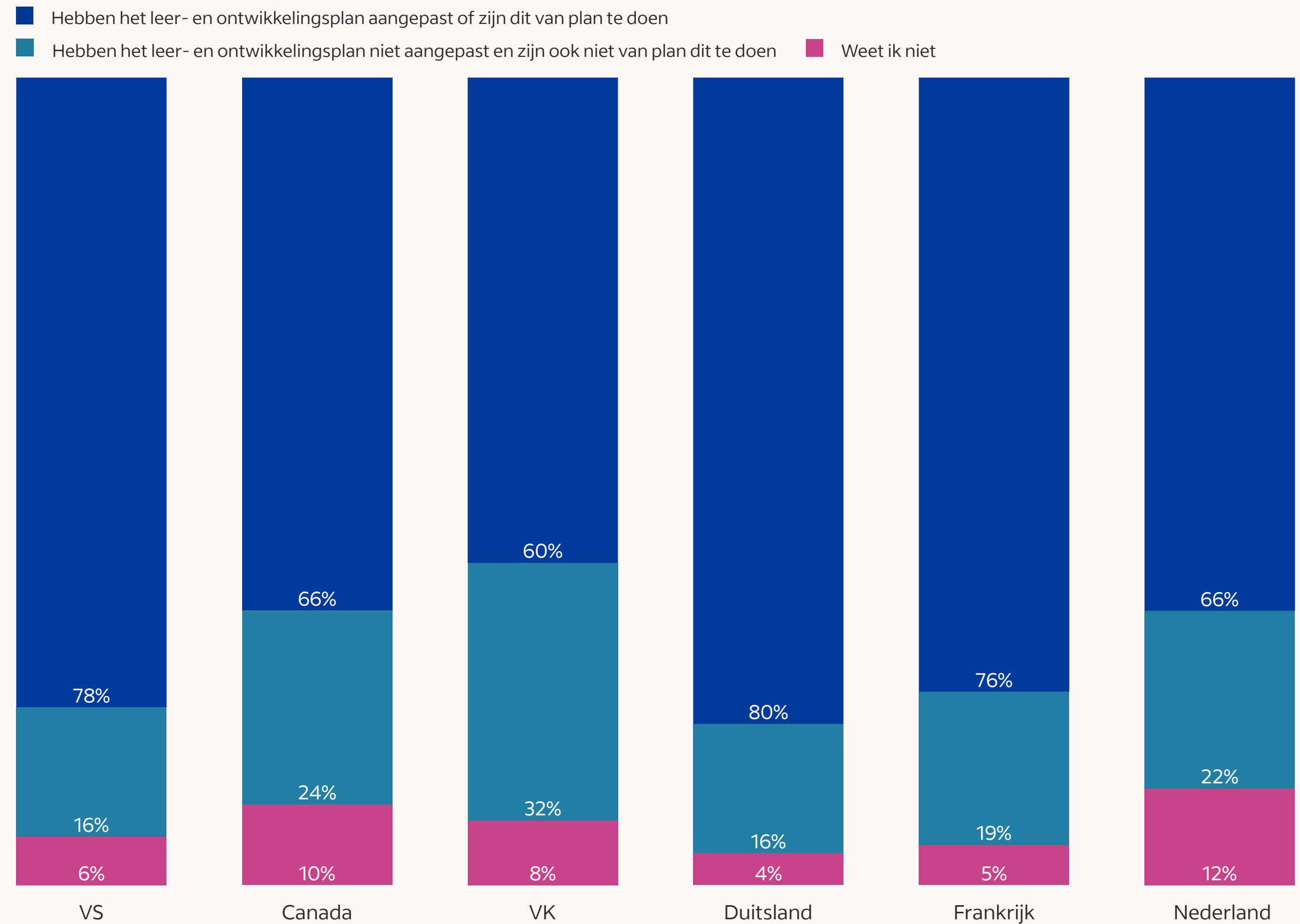
Organisatie B: Een baan met een minder competitief salaris, maar met kansen om te leren, vaardigheden te ontwikkelen en een carrière op te bouwen binnen de organisatie

Vraag aan werkzoekenden: Welke aanbod accepteert je eerder: een baan met een zeer competitief salaris, maar geen bijscholings- of doorgroeimogelijkheden, of een baan met een minder competitief salaris, maar met mogelijkheden om te leren, vaardigheden te ontwikkelen en een carrière op te bouwen binnen de organisatie?

Werkgevers erkennen dat ze hun aanpak van leren en ontwikkelen moeten verbeteren om hun talentpool te verbreden en gelijke tred te houden met de veranderende eisen van hun medewerkers. De meerderheid van de werkgevers zegt dat ze hun leer- en ontwikkelingsprogramma's hebben aangepast of van plan zijn aan te passen om nieuwe medewerkers te helpen de nodige vaardigheden te verwerven. 46% zegt dat ze veranderingen hebben doorgevoerd of zullen doorvoeren omdat ze vertrouwen op leermogelijkheden om de gewenste vaardigheden binnen het bedrijf te ontwikkelen. 45% zegt dat ze door betere leermogelijkheden aan te bieden talent kunnen aantrekken. Onderzoek van Indeed toont aan dat de beslissing van werkzoekenden om te solliciteren net zo goed gebaseerd is op persoonlijke doelen voor de toekomst als op ervaringen uit het verleden: "Ze solliciteren niet alleen op basis van wat ze al hebben gedaan, maar ook op basis van waar ze naartoe willen."¹

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

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



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?

¹Indeed, Are job seekers actually lying to employers?, juni 2024

Sectie 6

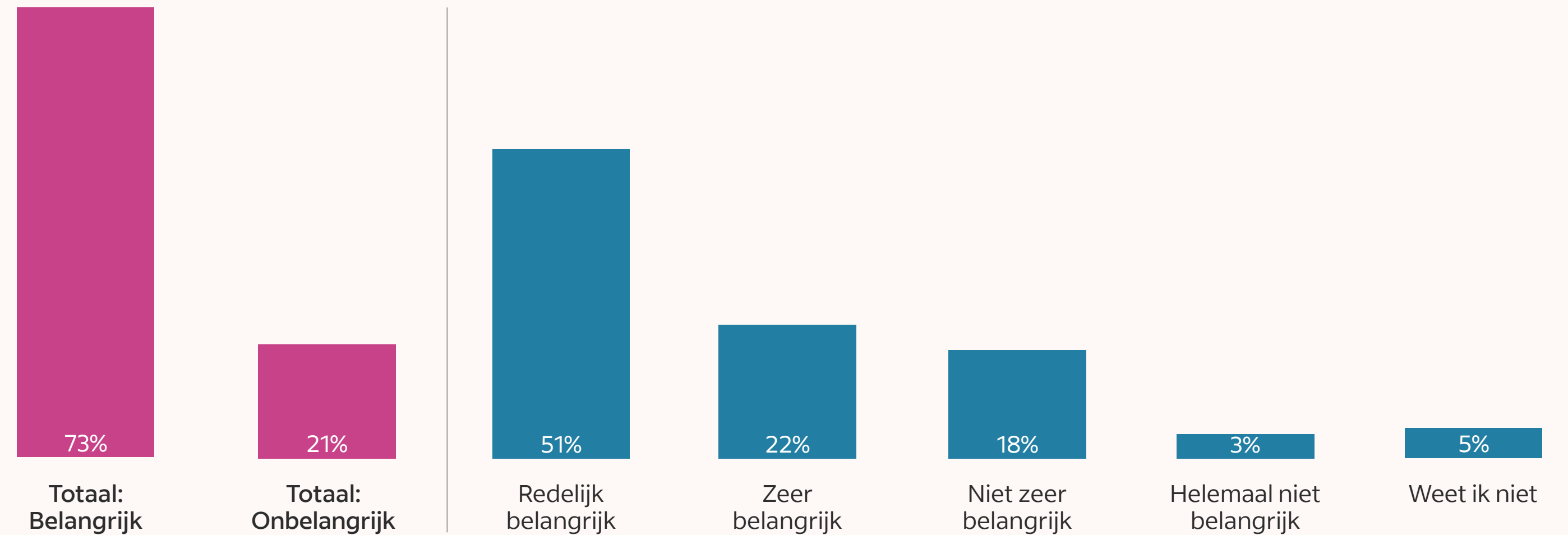
Ontwikkelingsmogelijkheden communiceren

73% procent van de werkzoekenden zegt dat leer- en ontwikkelingsmogelijkheden belangrijk voor ze zijn bij de beslissing om al dan niet te solliciteren. Toch zeggen de meeste werkzoekenden dat ze pas tijdens het sollicitatiegesprek meer horen over de mogelijkheden.

Als werkgevers geen informatie geven over hun ontwikkelingsprogramma's op hun Bedrijfspagina en websites, missen ze een belangrijke kans om talent aan te trekken.

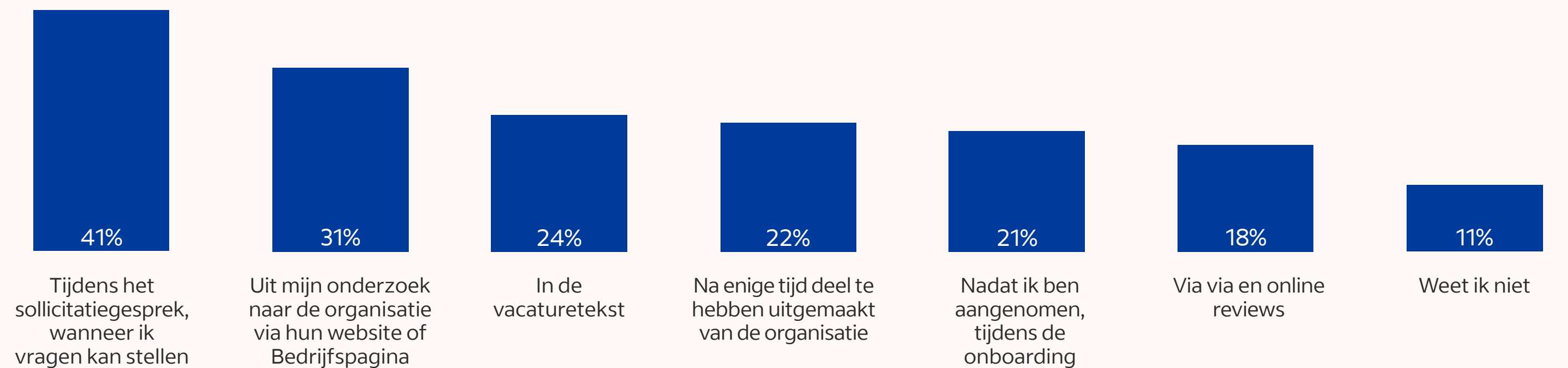
Hoe belangrijk zijn leer- en ontwikkelingsmogelijkheden voor werkzoekenden?

Voor veruit de meeste werkzoekenden spelen leer- en ontwikkelingsmogelijkheden een belangrijke rol bij hun beslissing te solliciteren op een functie.



Vraag aan werkzoekenden: Hoe belangrijk zijn de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden van een organisatie voor je beslissing te solliciteren op een vacature?

Maar de meesten komen pas achter die mogelijkheden *nadat* ze hebben gesolliciteerd. Dit zijn de manieren waarop werkzoekenden zeggen meer te weten te komen over de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden in een organisatie:



Vraag aan werkzoekenden: Wanneer leer je doorgaans over de leer- en ontwikkelingsmogelijkheden van een organisatie?

Sectie 6

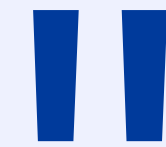
Bouwen aan de werkplek van de toekomst

Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden vormen volgens de definitie van zowel werkgevers als werkzoekenden de kern van kwaliteit en staan centraal in een succesvolle strategie voor skills-based werven.

Bijscholing is absoluut noodzakelijk

Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn niet alleen belangrijk om de juiste mensen te vinden. Nu de arbeidsmarkt voor ongekende veranderingen staat, wordt bijscholing steeds belangrijker om talent zowel aan te trekken als te behouden. Volgens het [Future of Jobs Report van het World Economic Forum](#) zal 50% van de werknemers tegen 2025 nieuwe vaardigheden moeten leren.

Werkgevers die beschikken over geschikte tools en praktijken om hard en soft skills te evalueren, zijn beter in staat om ontbrekende vaardigheden, overdraagbare vaardigheden en professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor werknemers te identificeren.



Als we aan skills-based werven denken, denken we meestal aan het werven van mensen van buiten de organisatie, maar intern werven op basis van vaardigheden is om dezelfde redenen ook zinvol. Als je moeite hebt om talent te vinden, zet dan interne leer- en ontwikkelingsprogramma's op rond die vaardigheden die je het hardste nodig hebt. Zo benut je het potentieel van je personeel."

Aline Eastwick-Field

Vice President Learning and Development, Indeed



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

Conclusie

Uit ons onderzoek naar kwaliteit bij recruitment blijkt dat er een kantelpunt is op de arbeidsmarkt in belangrijke regio's wereldwijd.

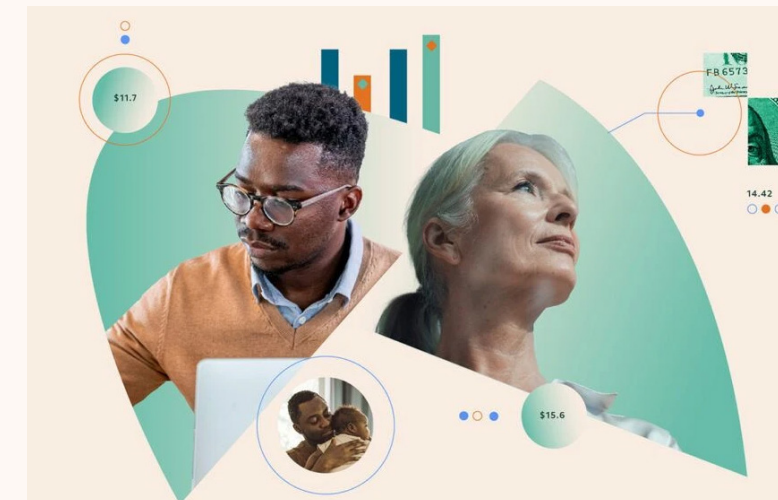
Werkzoekenden en werkgevers zijn meer gefrustreerd over recruitment dan ze in jaren zijn geweest. Tegelijkertijd zien beide groepen vaardigheden steeds meer als de kern van kwaliteit, waardoor recruitmentpraktijken beginnen te veranderen.

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

Naarmate meer werkgevers een strategie voor skills-based werven implementeren, ontdekken ze dat ze niet alleen meer passend talent aantrekken, maar dat ook de diversiteit, kansengelijkheid en innovatie in hun organisatie verbetert. Bovendien slagen werkgevers er zo in om meer personeel te behouden: 19% van de werkgevers ziet een beter behoud van nieuwe medewerkers als voordeel van skills-based werven.

/Inspiration

Belangrijkste inzichten



Investeren in skills-based werven sluit aan bij de verwachtingen van werkzoekenden, neemt belangrijke pijnpunten weg en biedt mensen kansen om te leren en te groeien op het werk.

Ontdek meer over de discrepantie tussen wat werkzoekenden willen en wat werkgevers bieden - en wat je eraan kunt doen - in de serie 'The Great Disconnect:

[Wat werkzoekenden willen en wat werkgevers bieden](#)

[4 strategieën om de kloof tussen werkzoekenden en werkgevers te overbruggen](#)



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 © 2024 Indeed, Inc. Alle rechten voorbehouden.