







Indeed's inzichten: trends die recruitment veranderen





Trends die recruitment veranderen

Naast de dagelijkse prioriteiten spelen er grotere veranderingen die ingrijpend veranderen hoe we de juiste mensen vinden, aannemen en laten groeien. Indeed's strategische onderzoeksanalyse heeft de meest relevante inzichten verzameld over de belangrijkste ontwikkelingen in de recruitmentsector. Hieruit kwamen vier belangrijke trends naar voren die ervoor zorgen dat bedrijven hun personeel anders gaan werven en inzetten:

-  De verschuiving naar skills-based werven
-  De impact van AI op functies en recruitment
-  De strategische toepassing van leren en ontwikkelen
-  Hoe je omgaat met verschillende generaties op de werkvloer

Of je nu je talentstrategie volledig wilt vernieuwen of alleen wilt aanpassen aan de uitdagingen van de toekomst, dit rapport geeft inzicht in de dynamiek achter deze ontwikkelingen en biedt praktische tips. Bedrijven die de komende jaren succesvol zijn, reageren niet alleen op deze veranderingen, maar blijven ze ook voor.

1

Skills-based werven

Talentpools vergroten met geschikte kandidaten



Wat is skills-based werven?

Skills-based werven betekent dat je kandidaten zoekt en beoordeelt op hun vaardigheden, ongeacht hoe of waar ze die hebben opgedaan. Sommige functies vereisen inderdaad een formele opleiding en diploma's, maar voor succes is dit lang niet altijd nodig.

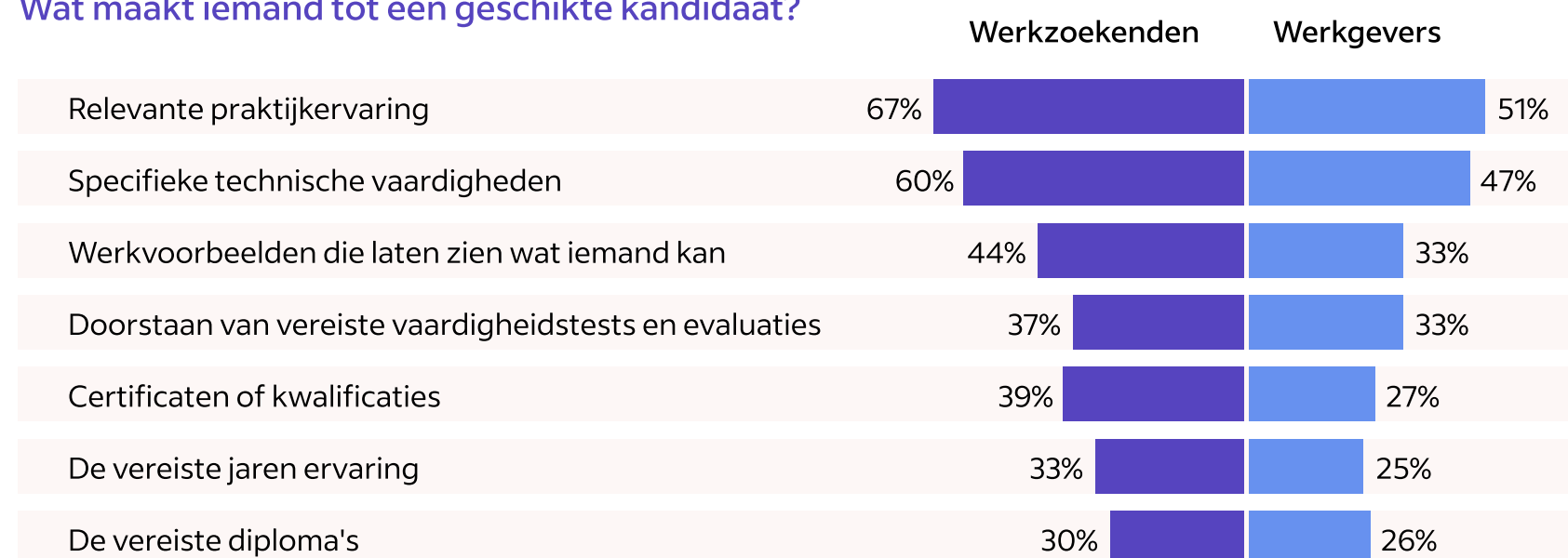
Wat is de reden voor deze verandering?

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 gefrustreerder over recruitment dan ze in jaren zijn geweest. Tegelijkertijd zien beide groepen vaardigheden steeds meer als bepalend voor kwaliteit, waardoor recruitmentpraktijken beginnen te veranderen.

Vaardigheden zijn de sleutel tot kwaliteit

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 kandidaat?



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 alle antwoorden die van toepassing zijn.

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.

Indeed-enquête met YouGov 2024, AU, CA, DE, FR, IT, NL, VK, VS (Totaal N=5650 werkzoekenden en 3651 werkgevers)

Vaardigheden helpen bij het oplossen van veel recruitment- en personeelsuitdagingen

Skills-based werven biedt werkgevers direct een oplossing voor hun grootste recruitmentuitdaging: een gebrek aan gekwalificeerde kandidaten. Werkgevers die een strategie voor skills-based werven hebben geïmplementeerd, zeggen dat de belangrijkste voordelen de toename van geschikte kandidaten (28%) en de toename van overdraagbare vaardigheden (28%) zijn.

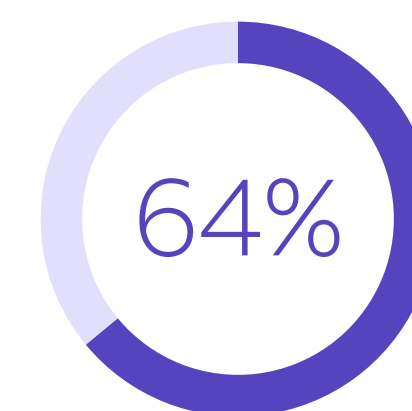
Inclusief werven is ook een krachtige drijfveer voor diversiteit, gelijkwaardigheid, inclusie en saamhorigheid. Van de werkgevers die skills-based werven toepassen ervaart 64% een verbeterde diversiteit en 59% een betere gelijkwaardigheid binnen hun bedrijf.

Voor 28% van deze werkgevers is meer innovatie door diversiteit een van de drie belangrijkste voordelen van skills-based werven.

Wat zijn de voordelen van skills-based werven?

- 28% Voordelen voor het bedrijf
- 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

Vraag 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.



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 kansengelijkheid heeft verbeterd.

Vraag aan werkgevers: Welk effect heeft skills-based werven gehad op de diversiteit van je organisatie?

Indeed-enquête met YouGov 2024, AU, CA, DE, FR, IT, NL, VK, VS (Totaal N=5650 werkzoekenden en 3651 werkgevers)



Wat betekent dit voor werkgevers?

Skills-based werven is goed voor werkzoekenden en werkgevers. Door vaardigheden voorop te stellen, kunnen werkgevers makkelijker geschikte kandidaten vinden, hun talentenpool uitbreiden en diverser maken, het personeelsbehoud vergroten en de kosten van een hoog personeelsverloop vermijden.



Bepaal de vereiste vaardigheden

Maak een lijst van de vaardigheden die nodig zijn voor elke functie binnen je bedrijf. Dit helpt je bepalen of een diploma een vereiste is voor een functie (en de bijbehorende vacaturetekst).



Verwijder onnodige vereisten

Dit is een belangrijke stap in een strategie voor skills-based werven. Het schrappen van onnodige diploma-eisen of het verlagen van de vereiste jaren ervaring opent deuren naar een bredere talentpool.



Herschrijf vacatureteksten

Verwijder niet alleen onnodige vereisten uit vacatureteksten, maar verwijder ook alle vaktaal en controleer op vooroordelen, zodat je ook kandidaten ontdekt die anders mogelijk niet in overweging waren genomen.



Verander waar vacatures worden geplaatst

Als je altijd in dezelfde vijver vist, vang je altijd dezelfde vis. Programmatisch adverteren kan een uitstekend middel zijn om kandidatenbronnen te helpen diversifiëren.



Ontwikkel intern talent

Leer- en ontwikkelingsprogramma's vormen een belangrijk onderdeel van een strategie voor skills-based werven. Ze helpen werkgevers nieuw talent te werven en huidige medewerkers bij te scholen.



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



Meer informatie

Ontdek waarom skills-based werven steeds meer aandacht krijgt.

→ [Slimmere recruitment met datagedreven inzichten: Editie 'Kwaliteit en vaardigheden'](#)

→ [Werkgevershandleiding voor skills-based werven](#)

2

De opkomst van AI

De impact op jouw dagelijkse werk



Wat is de impact van AI op recruitment?

Kunstmatige intelligentie is niet langer een toekomstoverweging, maar een huidige trend die de wereld van werk opnieuw vormgeeft. De invloed van AI is in alle sectoren merkbaar en verandert niet alleen de functies die organisaties moeten invullen, maar ook de methoden voor het vinden en beoordelen van talent. Voor zowel werkgevers als werkzoekenden zorgt AI ervoor dat oude aannames, processen en prioriteiten opnieuw moeten worden bekeken. Maar om effectief te kunnen reageren, is het belangrijk om te begrijpen wat deze verschuiving veroorzaakt.



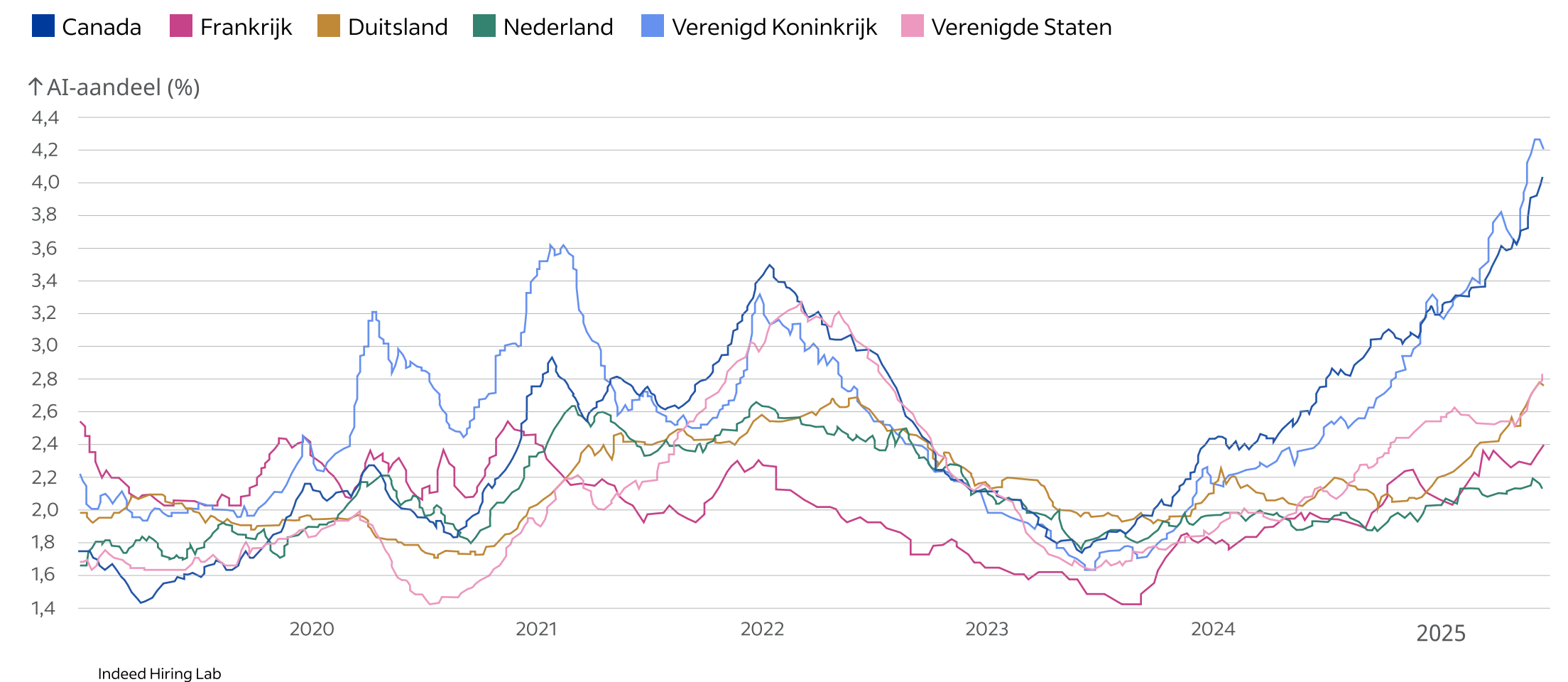
Wat is de reden voor deze verandering?

De groeiende invloed van AI in recruitment wordt gestimuleerd door verschuivingen in de bredere arbeidsmarkt en de snelle acceptatie van nieuwe technologieën. Kennis van deze onderliggende trends is essentieel om de impact van AI te begrijpen en erop te reageren met strategieën die zowel effectief als toekomstgericht zijn.

Veranderende functies en verantwoordelijkheden

De mogelijkheden van AI nemen exponentieel toe. Hierdoor zien veel sectoren een verschuiving in de vaardigheden en functies waar de meeste vraag naar is. Routinematige, repetitieve taken worden steeds meer geautomatiseerd, terwijl aanpassingsvermogen, digitale vaardigheden en strategisch denken in waarde toenemen. Deze evolutie verandert de manier waarop werkgevers gekwalificeerd talent definiëren en stimuleert werkzoekenden om zich om of bij te scholen om concurrerend te blijven in een markt waar flexibiliteit en innovatie worden gewaardeerd.

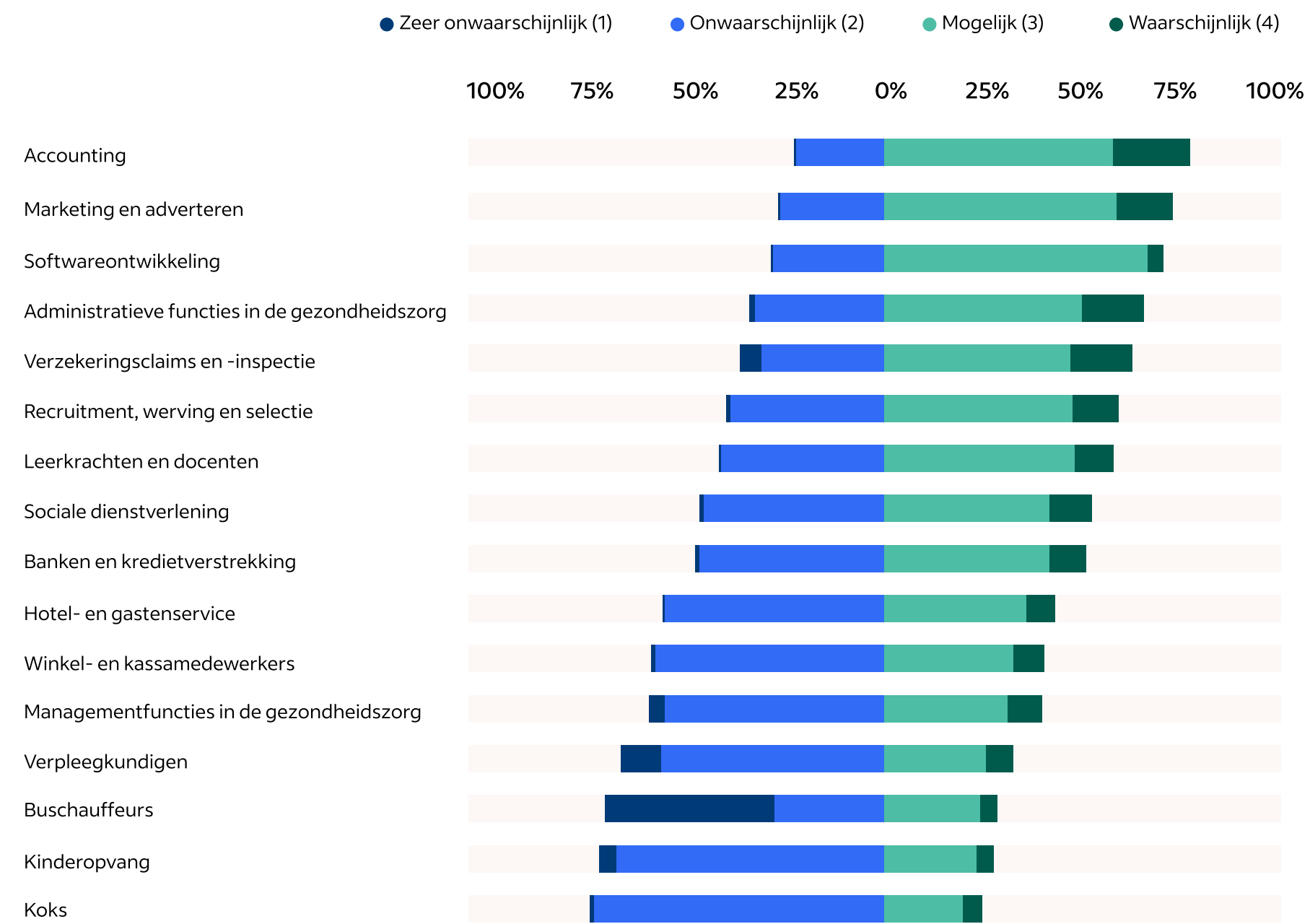
Aandeel (%) van vacatures op Indeed die AI-gerelateerde termen bevatten



Er bestaan veel zorgen over het bijhouden van de ontwikkelingen in AI. Volgens een rapport van Indeed gelooft 75% van de Amerikaanse werknemers dat de vaardigheden die nodig zijn voor hun functie binnen vijf jaar zullen veranderen. Toch heeft minder dan de helft (45%) zich in de afgelopen drie jaar daadwerkelijk laten bijscholen om vaardigheden en kennis voor de langere termijn te ontwikkelen.¹

Potentiële vervanging door GenAI in verschillende beroepen

Deze grafiek illustreert de kans dat generatieve kunstmatige intelligentie (GenAI) een mens zal vervangen bij het uitvoeren van bepaalde vaardigheden, weergegeven als het procentuele aandeel van vaardigheden in Amerikaanse vacatures op Indeed. De kans op vervanging wordt beoordeeld van zeer onwaarschijnlijk (1) tot zeer waarschijnlijk (5). De gegevens vertegenwoordigen het gemiddelde van de dagelijkse waarden over het afgelopen jaar (1 augustus 2023 tot 31 juli 2024). Boekhoudkundige beroepen hebben de hoogste kans op vervanging, terwijl koks in de laagste categorie vallen.

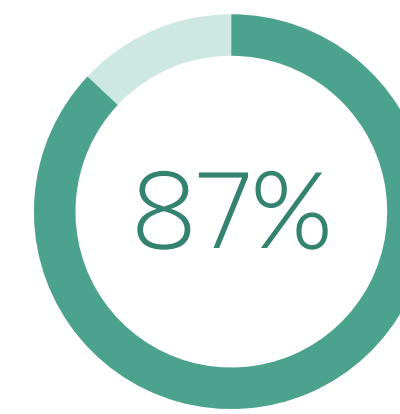


Indeed. Er zijn geen vaardigheden beoordeeld als 'zeer waarschijnlijk (5)' voor de kans op vervanging.

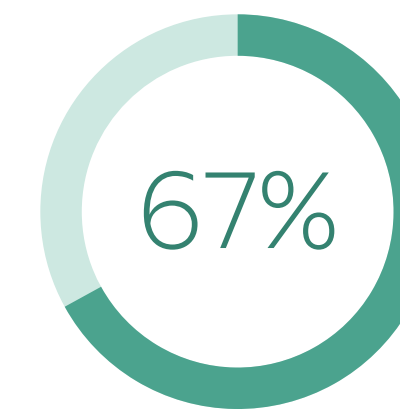
Op dit moment is GenAI het meest geschikt om te worden ingezet voor relatief eenvoudige taken die weinig probleemoplossend vermogen vereisen en geen praktische uitvoering. Kennisgebaseerde functies of functies die op afstand kunnen worden uitgevoerd, zullen waarschijnlijk het meest veranderen door GenAI.

Versnelde recruitmentprocessen

AI verandert ook het recruitmentproces zelf. Recruiters gebruiken AI-tools om de sourcing van kandidaten te vereenvoudigen, de nauwkeurigheid van screening te verbeteren en inzichten te verkrijgen die snellere, beter onderbouwde beslissingen ondersteunen. Werkzoekenden gebruiken AI om betere sollicitaties op te stellen, berichten te personaliseren en zich voor te bereiden op sollicitatiegesprekken.



87% van de HR-/TA-managers gebruikt momenteel AI-tools



67% van de werkzoekenden gebruikt momenteel AI-tools

Indeed-enquête, Indeed Hiring Lab: *Rapport AI op het werk*

Hoe HR-/Talent acquisition-managers AI-tools gebruiken

- 35% In HR-functies
- 34% Voor het samenvatten of analyseren van cv's en sollicitaties
- 32% Voor het opstellen van functieomschrijvingen of advertenties
- 32% Voor het genereren van vragen voor het sollicitatiegesprek
- 31% Als chatbots voor de klantenservice
- 30% Als virtueel assistent
- 29% Om de beste kandidaten te matchen met openstaande functies
- 29% Als planningstools
- 27% Om e-mails op te stellen
- 17% Voor het doorzoeken van kandidatendatabases
- 13% Gebruikt geen AI-tools

Onderzoek van Censurwide in opdracht van Indeed in de VS en zes andere wereldwijde markten



Wat betekent dit voor werkgevers?

Integratie van AI in je recruitmentproces vereist een doordachte aanpak die aansluit op de doelen en waarden van je organisatie. In plaats van AI simpelweg in te zetten om trends te volgen, is het belangrijk om deze tools te zien als een manier om de efficiëntie te verhogen in overeenstemming met je bedrijfsdoelen, terwijl de mens centraal blijft staan bij recruitment.

AI gebruiken om skills-based matches te vinden

Generatieve AI kan grote hoeveelheden ongestructureerde data verwerken, ordenen en conclusies formuleren. Voorheen moesten sollicitanten de exacte bewoordingen uit de vacaturetekst gebruiken om als mogelijke match te worden herkend.

Medewerker heeft ervaring met
kassawerk in een café



Werkgever wil
verkoopervaring in de detailhandel



Match

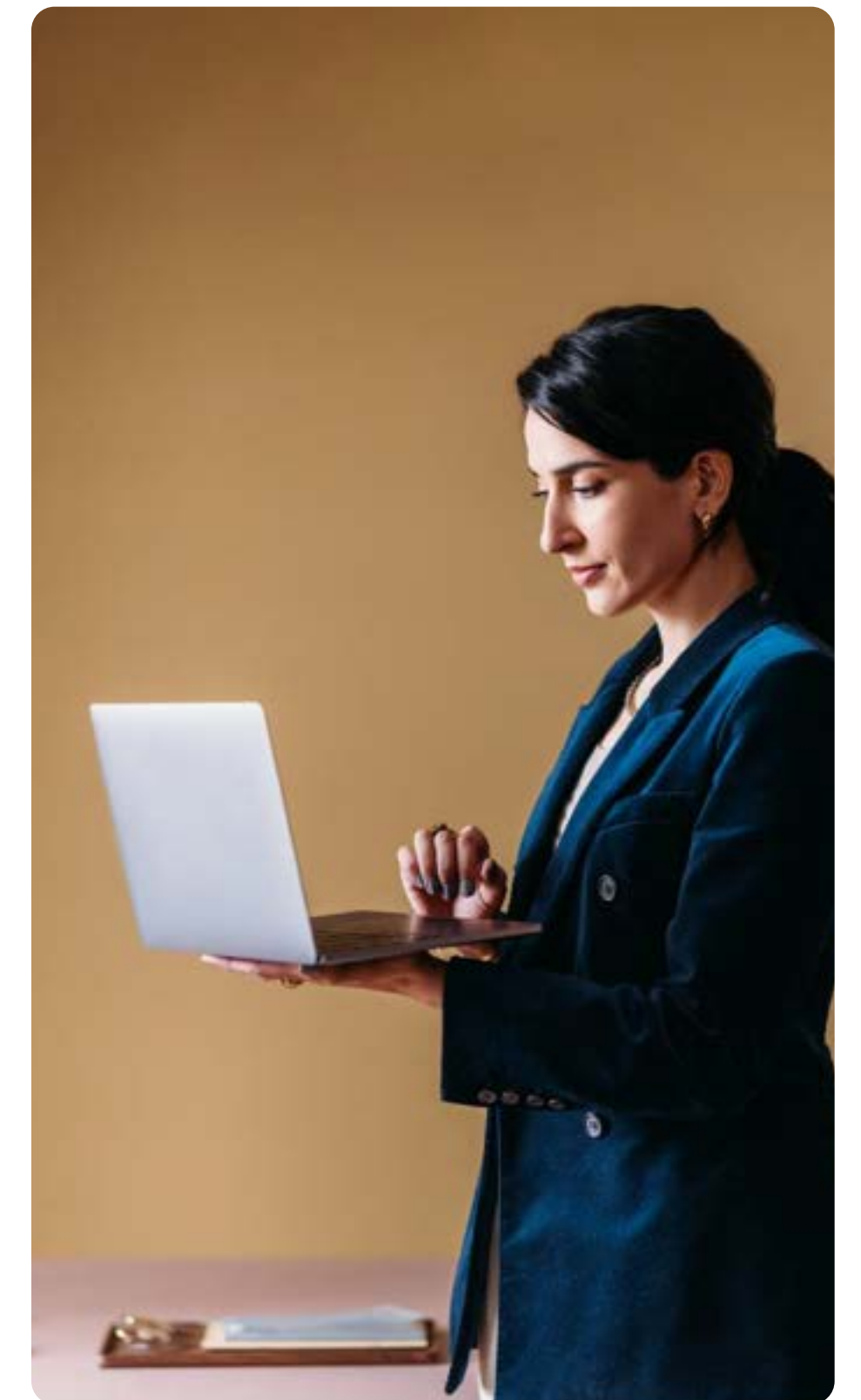
AI kan niet alleen impliciete vaardigheden interpreteren om meer matches te creëren, maar ook 'competentieclusters' ontwikkelen om talent te vinden voor moeilijk in te vullen functies. In plaats van de nadruk te leggen op vaste functietitels of diploma's, helpen competentieclusters werkgevers om kandidaten met overdraagbare sterke punten te identificeren en hun potentieel effectiever te beoordelen.

Best practices voor verantwoord AI-gebruik

Hier zijn enkele tips om de integriteit van je recruitmentproces te waarborgen als je AI-technologie in je systemen integreert:

- ✓ Laat een medewerker die bekend is met inclusieve wervingsmethoden de door AI gegenereerde vacatureteksten controleren voordat ze worden geplaatst.
- ✓ Schrijf uitgebreide en inclusieve verklaringen over gelijke kansen, waarbij je in je beleid meer behandelt dan wat wettelijk vereist is.
- ✓ Moedig gemarginaliseerde groepen aan om te solliciteren en neem dit op in je recruitmentmethoden.
- ✓ Zorg dat je teams voldoende opleiding en training krijgen om generatieve AI op een verantwoorde en veilige manier te gebruiken tijdens hun werk.
- ✓ Overweeg om een commissie voor AI-ethiek op te richten om AI-principes voor je bedrijf te definiëren, richtlijnen voor ethisch AI-gebruik vast te stellen en de implementatie van nieuwe technologieën regelmatig te beoordelen.

¹¹ Indeed-rapport: *De toekomst van werk: wereldwijd onderzoek*



Meer informatie

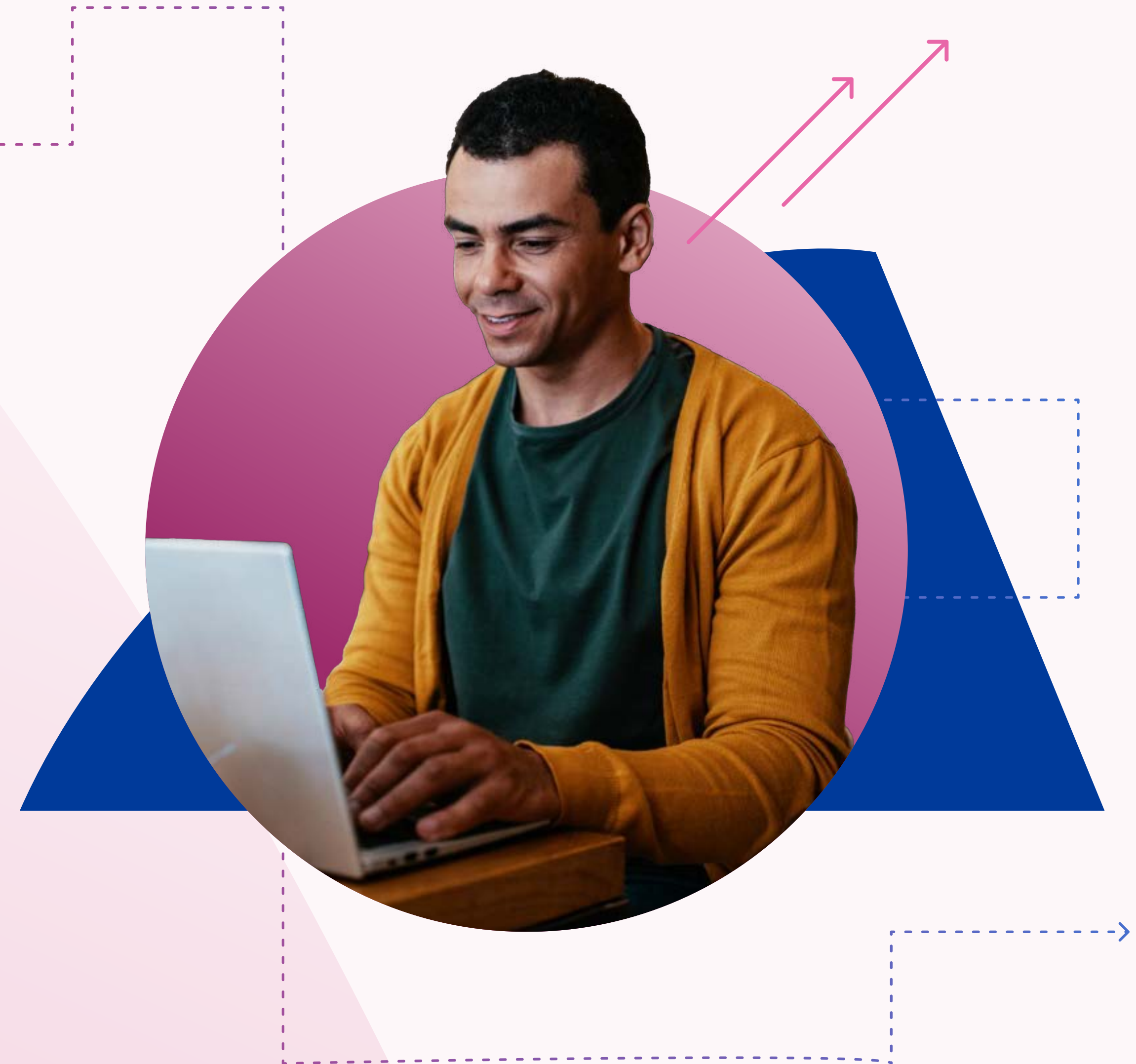
Lees meer over de impact van AI op functies en recruitment.

- [AI: van hype naar realiteit](#)
- [AI-toolkit voor talentmanagers](#)
- [De toekomst van werk: wereldwijd onderzoek](#)

3

Leren en ontwikkelen

Het strategische belang van investeren in talent



Wat bedoelen we met leren en ontwikkelen?

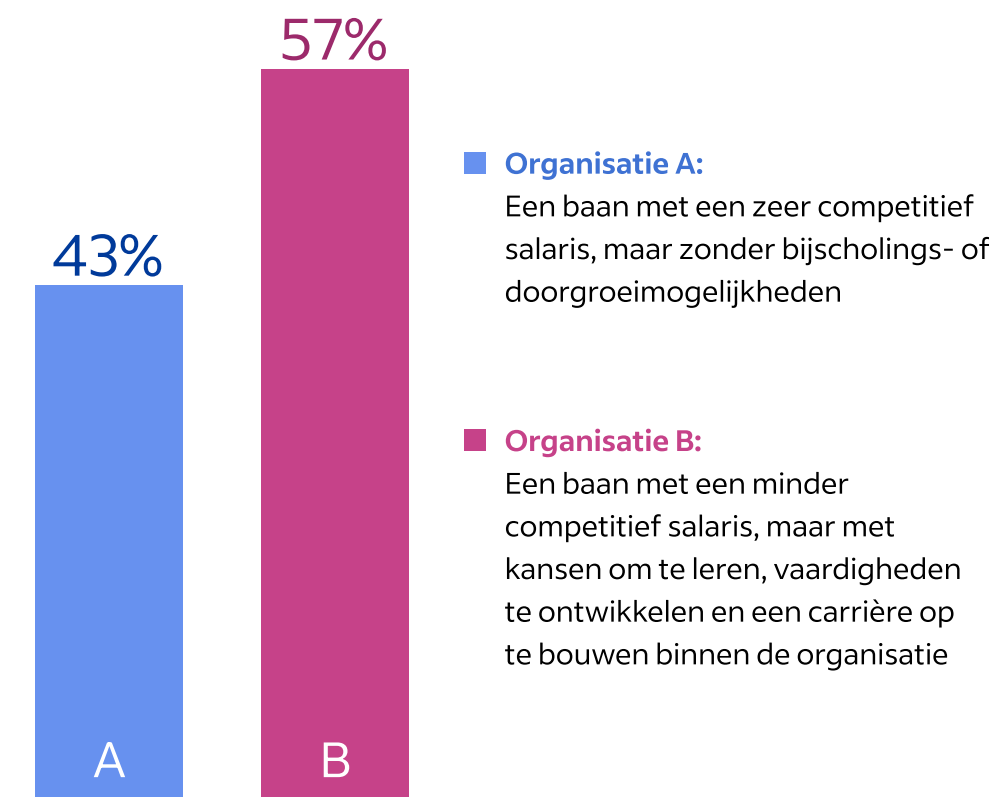
Leren en ontwikkelen verwijst naar de strategieën, programma's en initiatieven die organisaties gebruiken om de vaardigheden, kennis en capaciteiten van medewerkers in de loop der tijd te ontwikkelen. Het omvat alles, van formele training en mentorprogramma's tot leren op de werkplek en digitale bijscholing.

Wat is de reden voor deze verandering?

Leren en ontwikkelen wordt steeds meer gezien als een strategische prioriteit omdat het drie onderling verbonden doelen ondersteunt: talent aantrekken, talent behouden en vaardigheden toekomstbestendig houden. Kandidaten zoeken actief naar werkgevers die investeren in hun groei en ontwikkeling. Sterker nog: een meerderheid van de ondervraagde werkzoekenden geeft aan dat ze een baan met een minder goed salaris zullen kiezen als die leer- en ontwikkelingsmogelijkheden biedt.



Salaris of leren: wat zou jij kiezen?



Vraag aan werkzoekenden: welk aanbod accepteer 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?

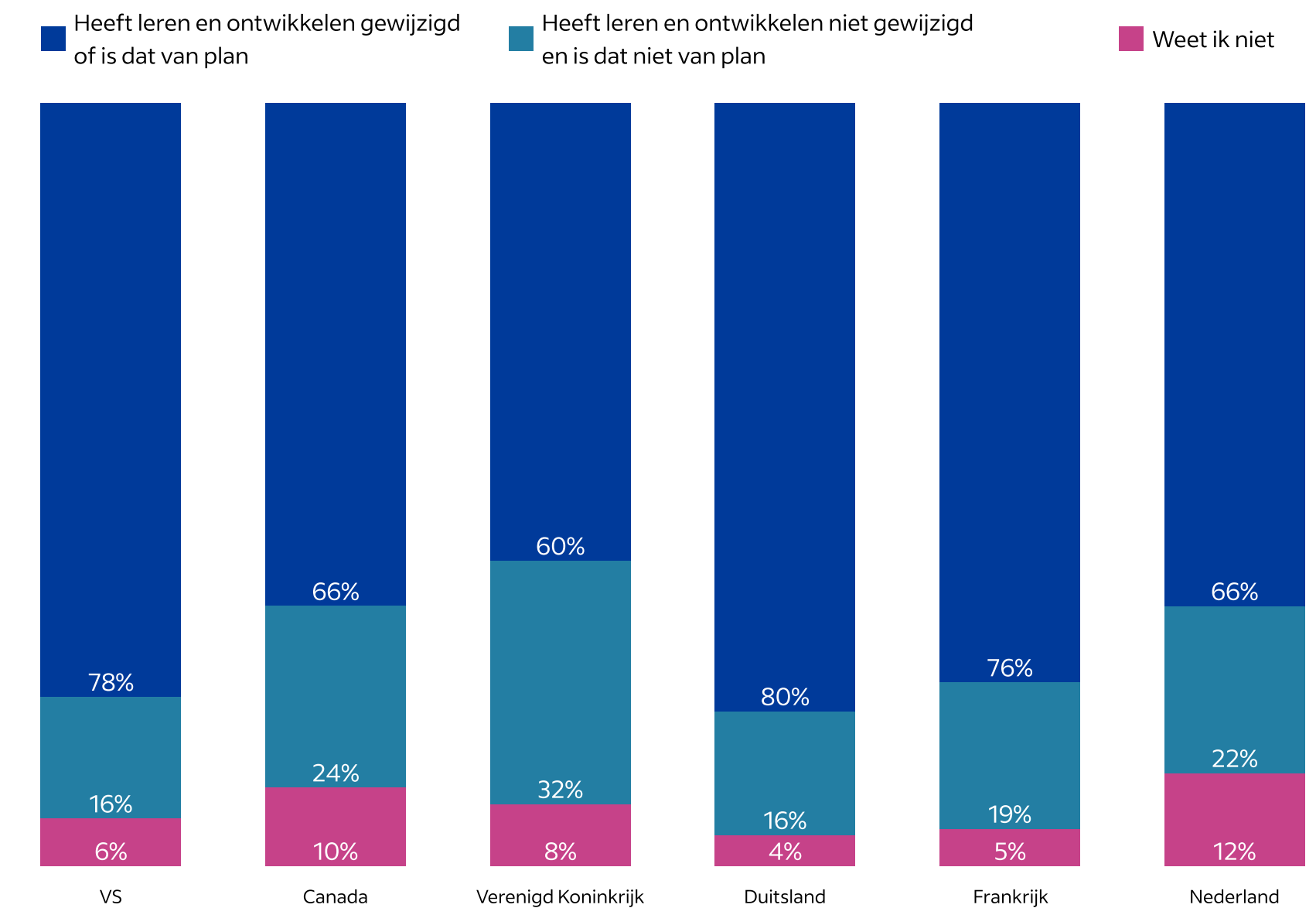
Indeed-enquête met YouGov 2024, AU, CA, DE, FR, IT, NL, VK, VS (Totaal N=5650 werkzoekenden en 3651 werkgevers)

Hernieuwde belangstelling voor de ontwikkeling van medewerkers

Werkgevers erkennen dat ze hun aanpak van leren en ontwikkelen moeten verbeteren om hun talentpool te vergroten en in te spelen op de veranderende eisen van hun personeel. De meeste werkgevers geven aan dat ze hun leer- en ontwikkelingsprogramma's hebben aangepast of overwegen aan te passen zodat nieuwe medewerkers de nodige vaardigheden kunnen opdoen. 46% geeft aan veranderingen te hebben doorgevoerd of zullen doorvoeren omdat ze vertrouwen op leren om het personeelsbestand op te bouwen dat ze nodig hebben, en 45% zegt dat het verbeteren van leren en ontwikkelen helpt om talent aan te trekken. Uit onderzoek van Indeed blijkt dat de beslissing van werkzoekenden om te solliciteren net zoveel gebaseerd is op toekomstige doelen als op ervaringen uit het verleden.

Verbeteren werkgevers hun programma's voor leren en ontwikkelen?

De meeste werkgevers 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?

Indeed-enquête met YouGov 2024, AU, CA, DE, FR, IT, NL, VK, VS (Totaal N=5650 werkzoekenden en 3651 werkgevers)

Wat betekent dit voor werkgevers?

Voor het aantrekken van talent is investeren in je employer brand net zo belangrijk als investeren in je professionele ontwikkelingsprogramma's. 73% van de werkzoekenden vindt leer- en ontwikkelingsmogelijkheden belangrijk voor hun beslissing om al dan niet te solliciteren op een functie. Toch zeggen de meeste werkzoekenden dat ze pas tijdens het sollicitatiegesprek meer horen over de mogelijkheden.² Werkgevers kunnen hun ontwikkelingsprogramma's beter al op hun Bedrijfspagina en websites onder de aandacht van potentiële sollicitanten brengen.

Voor talentbehoud moeten processen voor professionele ontwikkeling goed worden geïmplementeerd en geformaliseerd. C-suite-leiders en hr-professionals moeten samenwerken om een standaardmanier vast te stellen zodat iedereen binnen het bedrijf vaardigheden, kennis en kansen kan opdoen. Overweeg de volgende stappen om een succesvol ontwikkelingsprogramma voor medewerkers in te voeren:

Beoordeel de bedrijfsdoelen

Een succesvol ontwikkelingsplan voor medewerkers begint met realistische doelen. Welke kortetermijndoelen voor teams dragen bij aan grotere organisatiedoelen?

Stel de gewenste competenties vast

Als je de kerncompetenties in kaart brengt waarover medewerkers moeten beschikken om je bedrijfsdoelen te bereiken, kun je beter bepalen waar je tools voor de ontwikkeling van werknemers moet inzetten.

Voer een analyse van ontbrekende vaardigheden uit

Bepaal op welke punten je medewerkers nog wat bij te leren hebben. Je kunt deze informatie verzamelen via assessments, beoordelingen en sollicitatiegesprekken van medewerkers, en ongevallen- en veiligheidsrapporten.



Stel een formeel trainingsprogramma op

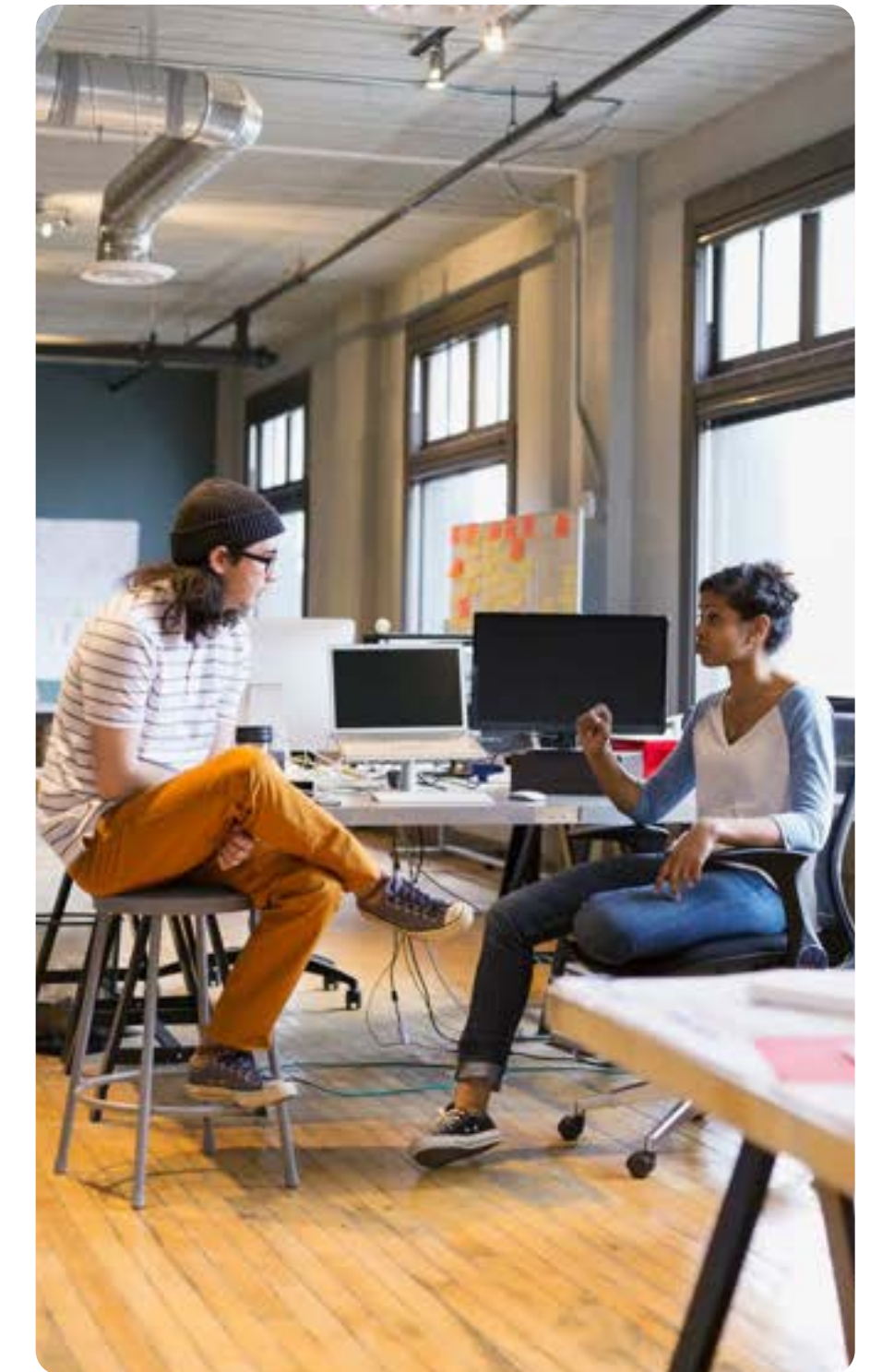
Hoe het programma eruit ziet, hangt af van je doelen, gewenste competenties en tekortkomingen, maar ook van de behoeften en structuur van je personeelsbestand, bijvoorbeeld online of fysiek leren.

Overweeg verschillende mogelijkheden

Van formele trainingsprogramma's en on-demand cursussen tot mentorprogramma's en begeleiding bij studiekosten: de diverse verschillende opties helpen medewerkers vaardigheden te ontwikkelen die passen bij hun leerstijl.

Bied hulpmiddelen voor zelfsturende ontwikkeling

Maak het betrokken medewerkers gemakkelijk om extra training te volgen. Voorzie middelen voor medewerkers die een stap extra willen zetten.



² Indeed-enquête met YouGov 2024, AU, CA, DE, FR, IT, NL, VK, VS (Totaal n=5650 werkzoekenden en 3651 werkgevers)

Meer informatie

Ontdek waarom leren en ontwikkelen een strategische prioriteit moeten zijn.

→ [Slimmere recruitment met datagedreven inzichten: Editie 'Kwaliteit en vaardigheden'](#)

→ [Werkgevershandleiding voor skills-based werven](#)

4

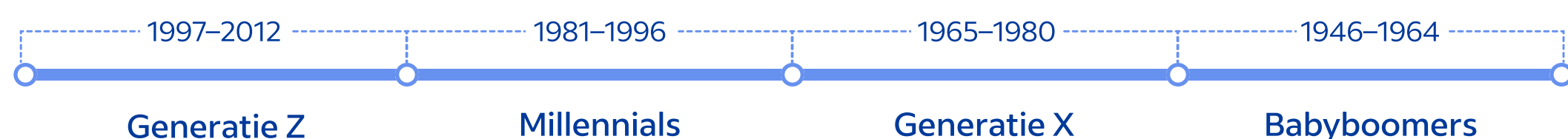
Verschillende generaties op de werkvloer

Van Gen Z tot babyboomer en van werven tot behouden



Wat is een multigenerationeel personeelsbestand?

Een multigenerationeel personeelsbestand verwijst naar een werkplek die bestaat uit medewerkers uit verschillende leeftijdsgroepen, meestal van Gen Z, Millennials, Gen X en babyboomers, die elk hun eigen waarden, communicatiestijlen en verwachtingen hebben die zijn gevormd door hun unieke levenservaringen. Als je deze diversiteit goed wilt managen, moet je verschillende werkstijlen, carrière doelen en motivaties van verschillende generaties begrijpen en ondersteunen.



Wat is de reden voor deze verandering?

De arbeidsmarkt van vandaag bevat meer generaties dan ooit. Oudere generaties blijven langer doorwerken terwijl Generatie Z de arbeidsmarkt net betreedt. Generatie Z is de grootste generatie ter wereld en is alleen al in 2025 goed voor meer dan een kwart van de wereldwijde beroepsbevolking.³

Generatie Z is de toekomst

Een wereldwijd onderzoek uitgevoerd door Indeed laat zien hoe die toekomst van werk eruit zou kunnen zien nu de ervaringen en voorkeuren van Generatie Z steeds belangrijker worden. Zo is de meerderheid van de respondenten het erover eens dat jongere werknemers meer belang hechten aan het milieukundig, ethisch en sociaal beleid van hun werkgever dan oudere generaties.⁴

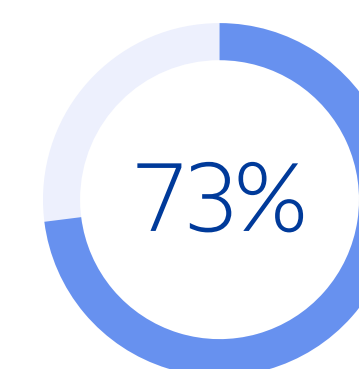


Welke generaties stellen werkgevers voor de grootste recruitmentuitdagingen?

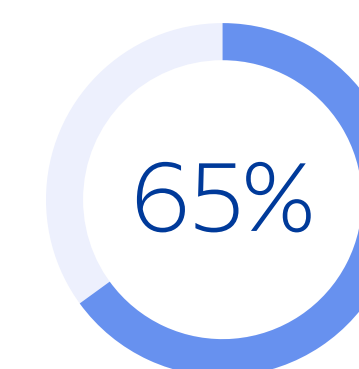
Werkgevers zeggen dat vooral Generatie Z hen voor uitdagingen stelt bij recruitment en personeelsbehoed.

	Generatie Z	Millennials	Generatie X	Babyboomers
Gebrek aan flexibiliteit	28%	21%	18%	21%
Slechte communicatie	33%	20%	16%	16%
Niet bereid om deel te nemen aan fysieke sollicitatiegesprekken	29%	19%	14%	11%
Onredelijke salariseisen	33%	24%	20%	15%
Meer vakantiegeld of andere secundaire arbeidsvoorwaarden	29%	25%	21%	16%
Thuiswerken/flexibele werktijden	37%	34%	22%	14%
Gebrek aan bekendheid met ons bedrijf of wat het bedrijf doet	34%	23%	17%	13%

Vraag aan werkgever: Met welke van de volgende problemen ben je geconfronteerd bij het werven van werknemers van verschillende generaties? Selecteer alle generaties die van toepassing zijn voor elke rij.



van de werkzoekenden zegt dat jongere generaties vaker van functie of organisatie veranderen.



van de werkzoekenden van Generatie Z is actief op zoek naar of staat open voor een nieuwe baan.

Indeed-enquête met YouGov 2024, AU, CA, DE, FR, IT, JP, NL, VK, VS (Totaal N=9219 werkzoekenden en 4839 werkgevers)

Werkzoekenden en werkgevers van Generatie Z geven aan dat hun eigen generatie het meest geneigd is om negatieve eigenschappen te vertonen, zoals luiheid, een te grote afhankelijkheid van technologie en een gevoel van recht hebben op bepaalde dingen.⁴ Misschien is dit negatieve zelfbeeld het gevolg van hoe ze zichzelf in de popcultuur en op sociale media zien. Maar er is nog een andere reden waarom Gen Z-werknemers het moeilijk kunnen hebben op het werk: COVID-19. De pandemie verstoortte de fase van hun leven waarin ze normaal gesproken via persoonlijke stages en startersbanen vaardigheden en culturele normen op de werkplek zouden leren.

Babyboomers blijven meedoen

Maar hoewel Generatie Z momenteel de regels voor de werkplek herschrijft, blijven babyboomers een enorme invloed houden. Werknemers gaan op latere leeftijd met pensioen en werknemers van 55 jaar en ouder - Generatie X en babyboomers - zullen tegen 2030 wereldwijd naar schatting 150 miljoen meer banen bezetten dan nu.⁵ Werkgevers moeten daarom voor een werkplek zorgen die de volgende generatie leiders en tegelijkertijd de ervaring van oudere werknemers respecteert.

Oudere generaties hebben de neiging om jongeren te stereotyperen als lui en verwend, maar jongere generaties geloven ook in stereotypen en zien ouderen als wereldvreemd. Bijna driekwart van alle respondenten zegt dat oudere generaties het minst technologisch competent zijn, maar oudere werknemers zijn het daar niet mee eens. Slechts 21% van de Babyboom-werkgevers en 13% van de Babyboom-werkzoekenden beschouwt hun eigen generatie als technologisch incompetent.⁴

Voordelen van verschillende generaties op de werkvloer

Werkgevers en werkzoekenden van alle generaties waren het erover eens dat generatiediverse werkplekken niet alleen de employee experience verbeteren, maar ook de bedrijfsresultaten ten goede komen.⁴

2/3

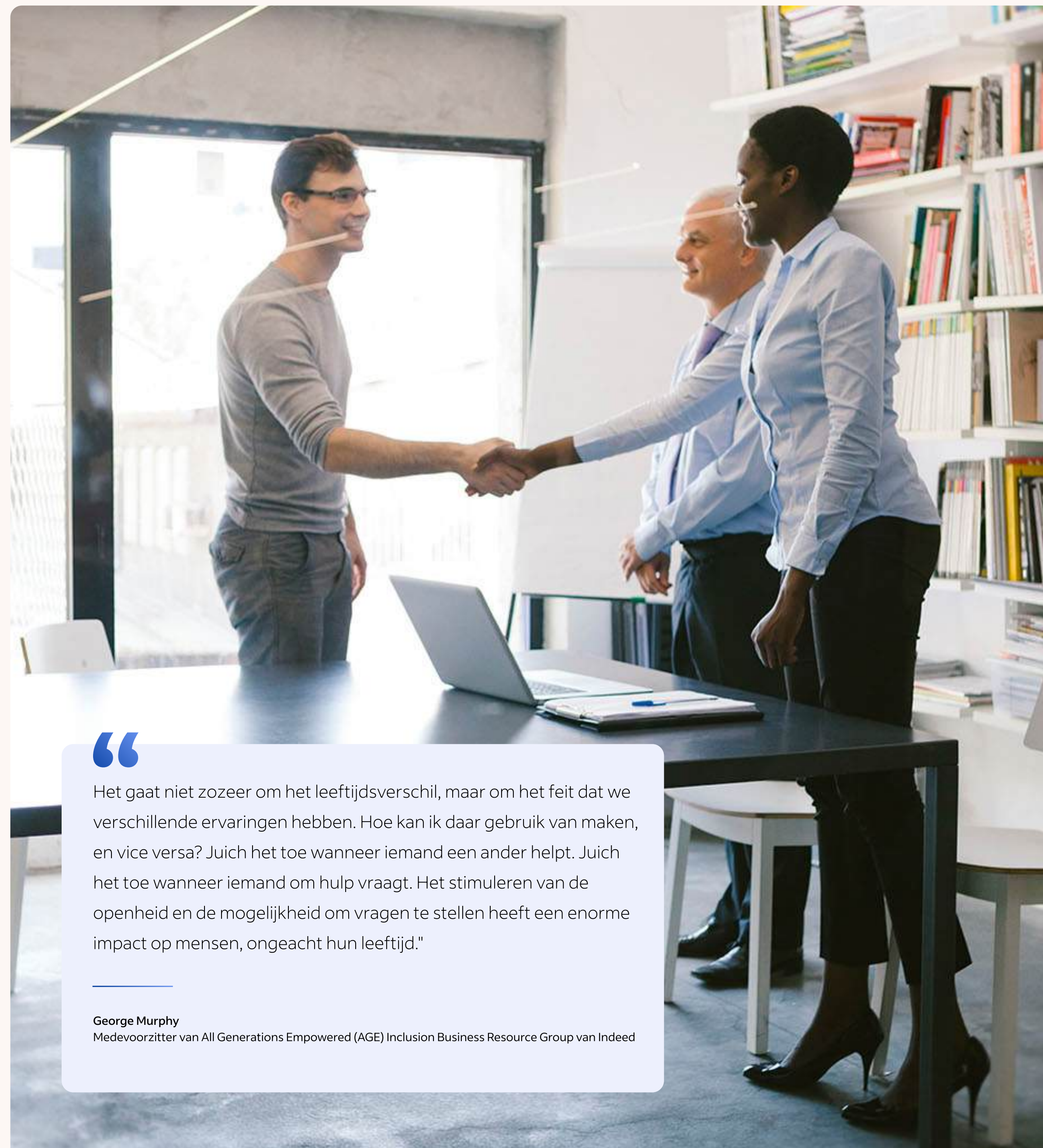


Ten minste twee derde van de werkgevers en werkzoekenden is van mening dat een generatiedivers personeelsbestand veel voordelen heeft voor bedrijven en medewerkers.

Indeed-enquête met YouGov 2024, AU, CA, DE, FR, IT, JP, NL, VK, VS (Totaal N=9219 werkzoekenden en 4839 werkgevers)

Werkzoekenden van alle leeftijden zeggen dat een generatiedivers personeelsbestand beter is voor bedrijven en medewerkers. Werkgevers zien generatiediversiteit overwegend als een voordeel, zelfs meer dan werkzoekenden.⁴

Maar het grootste voordeel, volgens respondenten van alle leeftijden, is het delen van kennis, waarbij jongere en oudere werknemers van elkaar leren. Dat wordt op de voet gevolgd door de voordelen van het scala aan ervaringen die tussen verschillende generaties worden gedeeld.⁴



“

Het gaat niet zozeer om het leeftijdsverschil, maar om het feit dat we verschillende ervaringen hebben. Hoe kan ik daar gebruik van maken, en vice versa? Juich het toe wanneer iemand een ander helpt. Juich het toe wanneer iemand om hulp vraagt. Het stimuleren van de openheid en de mogelijkheid om vragen te stellen heeft een enorme impact op mensen, ongeacht hun leeftijd.”

George Murphy
Medevoorzitter van All Generations Empowered (AGE) Inclusion Business Resource Group van Indeed

Wat betekent dit voor werkgevers?

Een generatiedivers personeelsbestand brengt communicatieproblemen en hardnekkige vooroordelen op basis van leeftijd met zich mee, maar biedt ook kansen voor innovatie en kennisuitwisseling. Om het potentieel van het bedrijf volledig te benutten, moeten werkgevers open, inclusieve communicatie bevorderen, investeren in bijscholing voor alle leeftijdsgroepen en skills-based werven omarmen, zodat op elk niveau eerlijke, op capaciteiten gebaseerde beslissingen worden genomen.

Communicatie is essentieel

Ongeveer een derde van alle respondenten zegt dat generatieverschillen in communicatiestijl en verwachtingen de grootste uitdagingen zijn voor generatiediverse bedrijven. De enige uitschieters op dit punt zijn werkgevers van generatie Z: 35% geeft aan dat botsende standpunten en meningen een groter probleem vormen.⁴ Overweeg om een intergenerationale werknemersgroep (ERG) op te richten om oudere en jongere generaties elkaar beter te laten begrijpen en van elkaar te laten leren.

Implementeer skills-based werven

40% van de werkgevers en 37% van de werkzoekenden van alle generaties zegt dat ze geloven dat een skills-based aanpak het recruitmentproces eerlijker maakt voor alle generaties. Maar werkgevers moeten zich bewust zijn van generatieverschillen wanneer ze een wervingsstrategie hanteren waarbij vaardigheden voorop staan. Indeed heeft vastgesteld dat AI-tools essentieel zijn voor effectief skill-based werven, maar uit het onderzoek blijkt dat slechts 10% of minder van de werkgevers en werkzoekenden van de babyboomer-generatie voorstander is van het gebruik van geautomatiseerde screening-, berichten-, matching- en wervingstools.⁴

Investeer in training en bijscholing

Het is belangrijk dat werkgevers tijdens de hele loopbaan van medewerkers opleidingsmogelijkheden creëren en niet alleen aan het begin. Zo kan iedereen profiteren van nieuwe technologieën om de productiviteit te verbeteren, innovatie te stimuleren en het werk gemakkelijker en aangenamer te maken. Denk bijvoorbeeld aan een mentorprogramma en ontwikkeling van vaardigheden voor jongere medewerkers en training in digitale vaardigheden voor oudere medewerkers.

³ McKinsey, The Gen Z equation, juni 2023

⁴ Indeed-enquête met YouGov 2024, Totaal N=9219 werkzoekenden en 4839 werkgevers

⁵ Bain & Company, Better with Age: The Rising Importance of Older Workers, juli 2023



Meer informatie

Ontdek hoe je effectief leiding kunt geven aan het huidige generatiediverse personeelsbestand.

→ [Generaties op de werkvloer: een wereldwijd rapport van Indeed over hoe verschillende generaties denken, werken en samenwerken](#)

→ [Werkgevershandleiding voor skills-based werven](#)

De toekomst voor talentmanagers

De arbeidsmarkt ondergaat een grote transformatie waarbij traditionele wervingsmodellen niet langer voldoende zijn. Om concurrerend te blijven, moeten werkgevers zowel hun wervingsmethoden als hun kijk op talent veranderen.

Deze vier ontwikkelingen vragen allemaal om meer aanpassingsvermogen, empathie en langetermijndenken. Organisaties die vaardigheden centraal stellen, technologie zorgvuldig omarmen, investeren in continue ontwikkeling én een inclusieve omgeving creëren voor alle leeftijdsgroepen, zijn het best voorbereid. Zij kunnen het talent aantrekken, behouden en ontwikkelen dat nodig is voor een eerlijkere arbeidsmarkt voor iedereen.



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

Dit document is onderworpen aan het auteursrecht van Indeed, Inc. Elk gebruik, elke wijziging, reproductie, heruitzending of herpublicatie, geheel of gedeeltelijk, van dit document zonder schriftelijke toestemming van Indeed is uitdrukkelijk verboden. 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.