

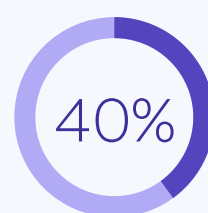
# 7 verschillen tussen werkgevers en werkzoekenden



Uit de enquête van Indeed blijkt dat de frictie tussen werkgevers en werkzoekenden vaak een gevolg is van misverstanden en miscommunicatie over wat werkgevers eigenlijk willen. Hier volgt een overzicht van de belangrijkste verschillen.

## 1 Leiderschapsvaardigheden

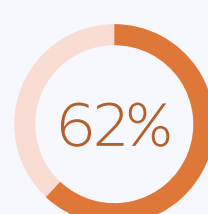
Werkgevers zoeken kandidaten met leiderschapskwaliteiten die uitstekende teamspelers zijn, maar kunnen ze niet vinden. Ondertussen denken werkzoekenden dat het belangrijker is om branchespecifieke vaardigheden uit te lichten in hun sollicitaties. Deze aannames kunnen leiden tot gemiste kansen aan beide kanten.



van de werkgevers geeft aan dat het vooral aan leiderschaps- en personeelsvaardigheden ontbreekt binnen hun bedrijf

## 2 Potentieel vs. werkervaring

Meer dan de helft van de werkgevers (62%) zegt dat ze het meeste vertrouwen hebben in iemand met een gelijke mix van vaardigheden, ervaring en potentieel. Werkzoekenden denken juist de meeste kans te hebben als ze solliciteren op functies die aansluiten bij hun achtergrond en werkervaring. Dus terwijl werkgevers openstaan voor screenen op potentieel, zetten werkzoekenden zichzelf juist buitenspel.



van de werkgevers heeft het meeste vertrouwen in iemand met een gelijke mix van vaardigheden, ervaring en potentieel

## 3 Vacatureteksten

Vacatures zorgen voor veel verwarring in het recruitmentproces. Een kwart van de werkzoekenden vindt vage vacatureteksten het grootste obstakel als ze een nieuwe baan zoeken. Veel vacatures zitten vol jargon, 'corporate speak' en verouderde vereisten. Ze zijn eerder verwarrend dan dat ze iets verduidelijken.



van de werkzoekenden vindt vage vacatureteksten het grootste obstakel in hun zoektocht naar een baan

## 4 Snelheid van het recruitmentproces

Hoewel beide partijen het erover eens zijn dat twee tot vier weken een redelijke periode is van sollicitatie tot aanbod, zegt ongeveer een kwart van de werkzoekenden dat ze ergens anders gaan zoeken als het langer dan twee weken duurt. Werkzoekenden wachten niet tot werkgevers een beslissing nemen. En dat pakt verkeerd uit voor beide partijen. Werkgevers lopen niet alleen sterke kandidaten mis, maar lopen ook het risico op een negatief imago onder werkzoekenden.

1 op de 5



werkgevers geeft aan dat hun grootste recruitmentuitdaging het verliezen van kandidaten aan de concurrent is

## 5 Wat werkzoekenden echt willen

Het aanbod is vaak de laatste stap in het proces, maar als dat niet goed aansluit op de verwachtingen van kandidaten kan het alsnog fout gaan. Werkgevers begrijpen bijvoorbeeld dat de werk-privébalans belangrijk is voor kandidaten, maar ze onderschatten misschien *hoe belangrijk* dit is.

Is flexibiliteit het belangrijkste onderdeel van een aanbod?

>1/3



van de werkzoekenden zegt ja

<1/4



van de werkgevers zegt ja

## 6 AI-gebruik

Werkzoekenden en werkgevers gebruiken allebei AI in het recruitmentproces, maar toch veroordelen ze elkaar hiervoor. Beide groepen maken zich zorgen dat AI recruitment minder eerlijk kan maken door historische vooroordelen in stand te houden, kandidaten uit te sluiten op basis van willekeurige trefwoorden of werkzoekenden die het systeem bespelen een voorsprong te geven.

Is AI goed voor het schrijven en redigeren van cv's en motivatiebrieven?

70% van de werkzoekenden zegt ja  
1/3 van de werkgevers keurt het goed

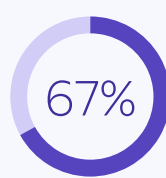
Is AI goed voor het screenen van kandidaten, het samenvatten van ervaring en het automatiseren van planning?

75% van de werkgevers zegt ja  
1/4 van de werkzoekenden keurt het goed

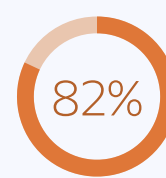
## 7 AI-bijtscholing

AI verandert niet alleen het recruitmentproces, maar ook het huidige personeelsbestand van een bedrijf. Maar werkgevers en werkzoekenden zijn het er niet over eens hoe snel die verschuiving gaat of wie verantwoordelijk is voor het klaarstomen van medewerkers. Werkgevers zeggen dat alle managers die verantwoordelijkheid hebben. Werkzoekenden vinden dat het aan hen en hun directe managers ligt.

Denk je dat medewerkers binnen de komende 3-5 jaar zich moeten laten bijscholen voor AI?



van de werkzoekenden zegt ja



van de werkgevers zegt ja

## Een weg vooruit vinden

Ondanks alle verschillen hebben werkzoekenden en werkgevers veel gemeen wat betreft de waarde van zachte vaardigheden en de balans tussen werk en privéleven, met een wederzijds voorzichtig optimisme over AI. De uitdaging is nu om die gemeenschappelijke basis om te zetten in gemeenschappelijke actie.

[Lees meer over deze verschillen en ontdek hoe je de kloof overbrugt.](#)

→ [Download het volledige rapport](#)

