

# 7 valkuilen die werven lastiger maken (en hoe je ze oplost)



## Over Indeed

---

Indeed is de grootste vacaturesite ter wereld<sup>1</sup> met meer dan 615 miljoen profielen van werkzoekenden<sup>2</sup> en 345 miljoen doorzoekbare profielen.<sup>3</sup> Indeed zet werkzoekenden op de eerste plaats en biedt snel kwalitatieve matches voor de recruitmentbehoeften van werkgevers. Elke dag helpen we miljoenen mensen aan een betere baan voor een beter leven, waarbij we de nieuwste AI-technologie combineren met de kracht van menselijke kennis en contact.

<sup>1</sup>Comscore, totaal aantal bezoeken, maart 2025

<sup>2</sup>Data van Indeed (wereldwijd), accounts van werkzoekenden met een uniek, geverifieerd e-mailadres

<sup>3</sup>Data van Indeed (wereldwijd), op openbaar ingestelde accounts van werkzoekenden met een uniek, geverifieerd e-mailadres

## Inhoudsopgave

---

<a href="#">Inleiding: waarom wordt recruitment steeds moeilijker?</a>	3
<a href="#">Werkgevers willen leiderschapsvaardigheden, maar werkzoekenden weten dat niet</a>	5
<a href="#">Werkgevers zoeken naar potentieel, terwijl werkzoekenden vertrouwen op directe ervaring</a>	6
<a href="#">Werkgevers gebruiken standaard vacatureteksten, die volgens werkzoekenden te vaag zijn</a>	7
<a href="#">Werkgevers verliezen kandidaten aan de concurrentie, misschien omdat ze er te lang over doen</a>	8
<a href="#">Werkgevers en werkzoekenden verschillen van mening over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden</a>	9
<a href="#">Zowel werkgevers als werkzoekenden gebruiken AI, maar zijn het niet eens over wat acceptabel is</a>	10
<a href="#">Wie is verantwoordelijk voor bijscholing? Beide partijen zitten in een impasse</a>	11
<a href="#">Wat werkgevers nu kunnen doen</a>	12
<a href="#">Methodologie</a>	13
<a href="#">Samenvattingen per land</a>	14

## Inleiding

# Inleiding: waarom wordt recruitment steeds moeilijker?

Werkgevers en werkzoekenden hebben hetzelfde doel: de juiste match vinden, of het nu om de juiste medewerker of de juiste functie gaat. Maar er zijn grote verschillen in de manier waarop ze het recruitmentproces bekijken.

Beide groepen denken dat **recruitment steeds moeilijker wordt**.<sup>4</sup> Maar de *redenen* die ze geven zijn vaak tegenstrijdig. Uit onderzoek van Indeed blijkt dat de grootste recruitmentuitdaging van werkgevers is dat te weinig werkzoekenden over de vereiste vaardigheden beschikken. Maar werkzoekenden denken dat hun grootste uitdaging is dat ze concurreren met te veel andere sollicitanten. Hoe kunnen beide standpunten kloppen?

Uit een nieuwe wereldwijde enquête van Indeed onder werkgevers en werkzoekenden blijkt dat dit grotendeels te wijten is aan misverstanden en miscommunicatie over wat werkgevers eigenlijk willen.

Dit leidt tot verschillen tussen werkgevers en werkzoekenden in elke fase van het recruitmentproces: van het zoeken naar een baan tot solliciteren en een aanbod dat kandidaten aanspreekt.

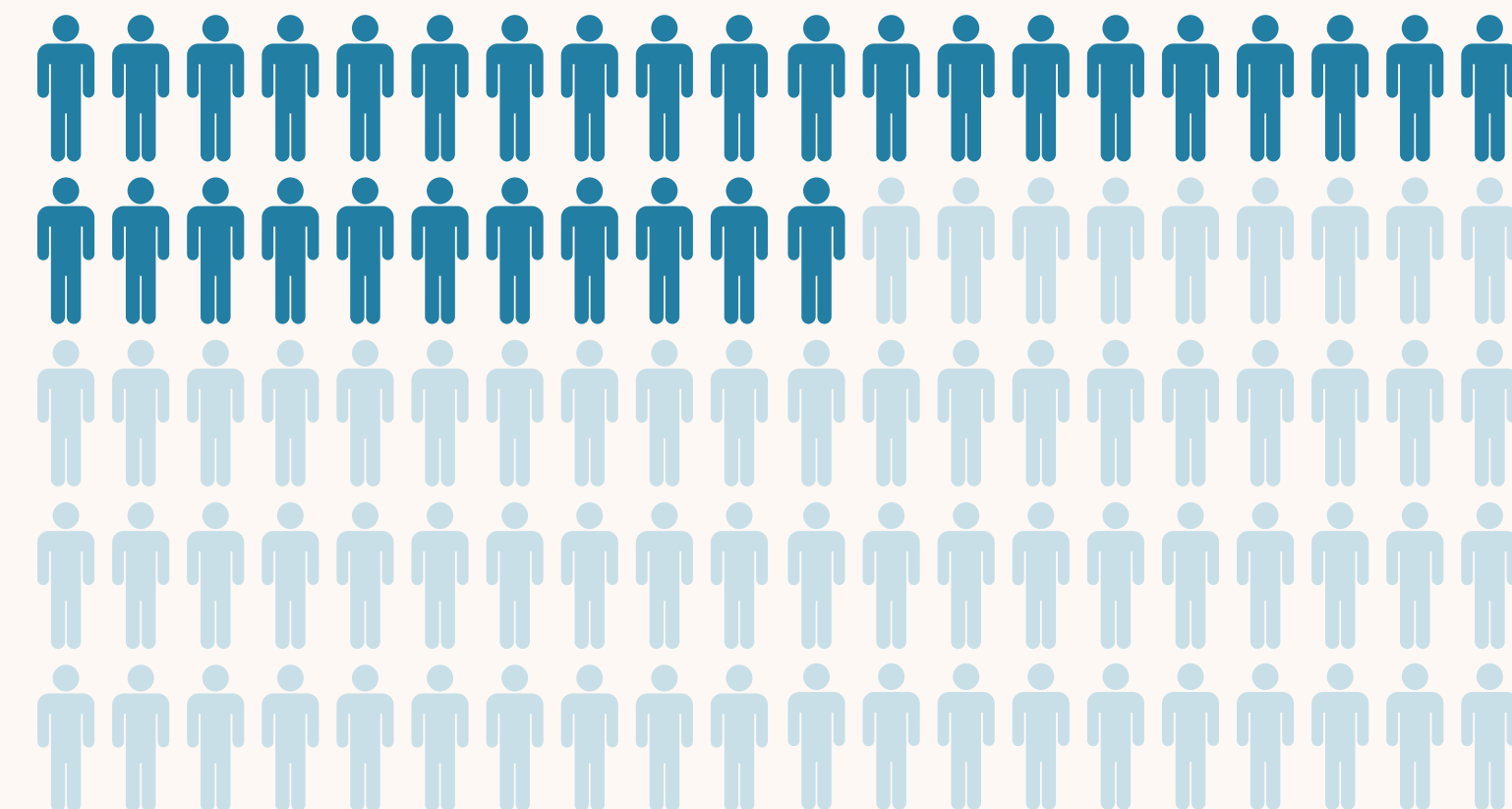
In dit rapport gaan we dieper in op zeven belangrijke valkuilen die naar voren zijn gekomen uit de Smarter Hiring Survey van Indeed, een wereldwijde online enquête onder meer dan 9300 werkgevers en werkzoekenden in 12 landen. De enquête, uitgevoerd met YouGov,<sup>5</sup> onderzoekt de vele gemiste kansen tussen beide partijen. In dit rapport vind je advies van experts over hoe je deze kloven kunt overbruggen om sneller betere matches te vinden.

<sup>4</sup>Slimmere recruitment met datagedreven inzichten van Indeed: 'Kwaliteit en vaardigheden'-editie

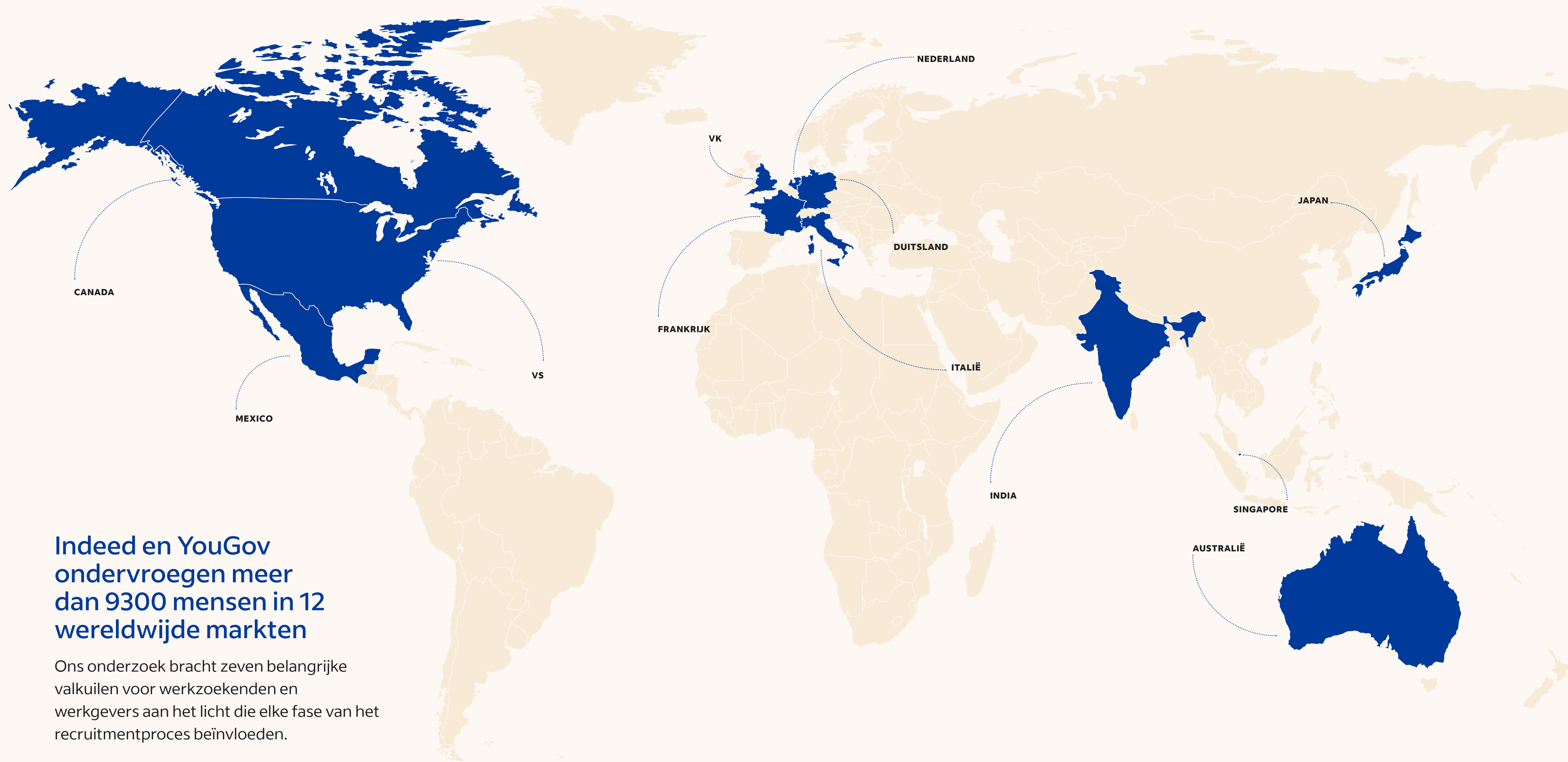
<sup>5</sup>Methodologie p. 13



**29%** van de werkgevers zegt dat hun grootste probleem is dat te weinig werkzoekenden de vereiste vaardigheden hebben.



**31%** van de werkzoekenden geeft aan dat hun grootste uitdaging is dat ze concurreren met te veel andere sollicitanten.



## Indeed en YouGov ondervroegen meer dan 9300 mensen in 12 wereldwijde markten

Ons onderzoek bracht zeven belangrijke valkuilen voor werkzoekenden en werkgevers aan het licht die elke fase van het recruitmentproces beïnvloeden.

## Valkuil #1

# Werkgevers willen leiderschapsvaardigheden, maar werkzoekenden weten dat niet

Werkgevers zijn op zoek naar kandidaten met leiderschapskwaliteiten, maar kunnen ze niet vinden. Veertig procent van de werkgevers vindt dat leiderschaps- en personeelsvaardigheden, zoals verandermanagement en het vermogen om hybride en thuiswerkteams te leiden, de belangrijkste vaardigheidskloven zijn waar hun bedrijf mee te maken heeft. Dit zijn de op één na waardevolste vaardigheden bij de beoordeling van een kandidaat, na 'duurzame vaardigheden' zoals kritisch denken en communicatie.

Waarom hebben werkgevers moeite om leiderschapsvaardigheden te vinden? Omdat werkzoekenden niet weten dat werkgevers daarnaar op zoek zijn.

Uit het onderzoek blijkt dat werkzoekenden leiderschapsvaardigheden minder belangrijk vinden dan werkgevers. Ze vinden het belangrijker om sectorspecifieke vaardigheden te laten zien in hun sollicitaties.

"Werkzoekenden gaan ervan uit dat werkgevers weten dat ze over zachte of duurzame vaardigheden beschikken", zegt Michelle Slater, Senior Marketing Director, Americas Region and Global Partnerships bij Indeed. Tegelijkertijd gaan werkgevers ervan uit dat werkzoekenden weten dat ze geïnteresseerd zijn in teamspelers met een goed kritisch denkvermogen. Die aannames leiden tot gemiste kansen aan beide kanten, zegt Slater.

**Conclusie:** Als werkgevers leiderschap willen, raadt Slater aan om daar heel duidelijk in te zijn: beschrijf het in de vacature en vraag kandidaten naar echte voorbeelden in sollicitatiegesprekken. Vraag naar moeilijke momenten in een team en hoe ze daar mee zijn omgegaan. Vraag naar resultaten. Het belangrijkste is dat je werkzoekenden niet laat raden waar je echt naar op zoek bent.

## Gewilde vaardigheden

Werkgevers zeggen dat vaardigheden op het gebied van personeel en leiderschap bovenaan de lijst staan van cruciale vaardigheidskloven in hun organisaties.

### Vaardigheden op het gebied van personeel en leiderschap



### Technisch



### Zachte of duurzame vaardigheden



### Sectorspecifieke vaardigheden



Vraag aan werkgevers: Wat zijn momenteel de cruciaalste vaardigheidskloven in je organisatie? (Selecteer alles wat van toepassing is)

## Valkuil #2

# Werkgevers zoeken naar potentieel, terwijl werkzoekenden vertrouwen op directe ervaring

Veel werkzoekenden doen zichzelf tekort, niet alleen qua leiderschapsvaardigheden, maar ook qua groeipotentieel.

Skills-based werven wint terrein.<sup>6</sup> Werkgevers richten zich minder op werkplek- en onderwijsverleden van sollicitanten en meer op de specifieke vaardigheden die ze hebben ontwikkeld. Uit het onderzoek van Indeed blijkt zelfs dat meer dan de helft van de werkgevers (62%) aangeeft dat ze het meeste vertrouwen hebben in iemand met een gelijke mix van vaardigheden, ervaring en potentieel. Maar werkzoekenden hebben nog steeds het meeste vertrouwen in solliciteren op functies die bij hun directe ervaring passen.

"Er is een perceptiekloof", zegt Aidan McLaughlin, Director of Thought Leadership bij Indeed. "Werkgevers proberen te screenen op potentieel, maar werkzoekenden selecteren zichzelf uit het proces."

Deze kloof kan groeien in het tijdperk van kunstmatige intelligentie (AI), waarschuwt McLaughlin. Naarmate technologie meer taken op zich neemt die mensen nu nog uitvoeren, wordt ervaring veel minder relevant dan het ontwikkelingsvermogen. "Je moet mensen vinden die klaar zijn voor een toekomst die we nog niet echt kennen en begrijpen", zegt McLaughlin.

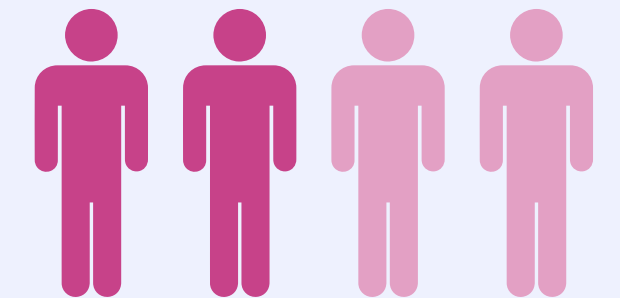
Nu al zegt de helft van de werkgevers dat ze het meeste vertrouwen hebben in mensen die blijk geven van aanpassingsvermogen en overdraagbare vaardigheden, zoals kritisch denken en communicatie. Maar ze doen niet genoeg om dat aan werkzoekenden duidelijk te maken.

**Conclusie:** McLaughlin moedigt werkgevers aan om veel explicieter te zijn tegenover werkzoekenden over de interesse in hun potentieel, niet alleen in hun opleiding en ervaring. "Het is simpel", zegt hij. "Leg het uit. Wees expliciet."

### Vaardigheden waaruit potentieel blijkt

Wil je kandidaten herkennen die graag willen groeien? Kijk naar hoe ze in zichzelf investeren. Indeed en het online leerplatform Udemy zijn onlangs een samenwerking aangegaan om werkzoekenden gratis toegang te geven tot Udemy-cursussen over technische, zakelijke en zachte vaardigheden. Zo kunnen werkzoekenden gemakkelijk specifieke vaardigheden aan hun cv toevoegen. Als werkgevers zien dat kandidaten tijd vrijmaken voor deze en andere cursussen, is dat "een signaal van waarde", zegt Hugo Sarrazin, CEO van Udemy. "Dit is een persoon die nieuwsgierig is, die doorzettingsvermogen heeft en verantwoordelijkheid kan nemen voor de eigen toekomst."

De helft van de werkgevers zegt het meeste vertrouwen te hebben in het aannemen van mensen die blijk geven van aanpassingsvermogen en overdraagbare vaardigheden.



### Valkuil #3

## Werkgevers gebruiken standaard vacatureteksten, die volgens werkzoekenden te vaag zijn

Vacatures zorgen voor veel verwarring in het recruitmentproces. Een kwart van de werkzoekenden geeft aan dat vage vacatureteksten de grootste hindernis vormen in hun zoektocht naar een baan.

Vacatureteksten zijn vaak ouderwets, doorspekt met standaardjargon en verouderde vereisten die eerder verwarren dan verduidelijken. "Het is een en al eentonigheid", zegt McLaughlin.

Om de juiste kandidaten te vinden, is het belangrijk dat werkgevers duidelijk aangeven naar welke vaardigheden ze op zoek zijn en dat ze de manier waarop ze vacatureteksten schrijven veranderen.

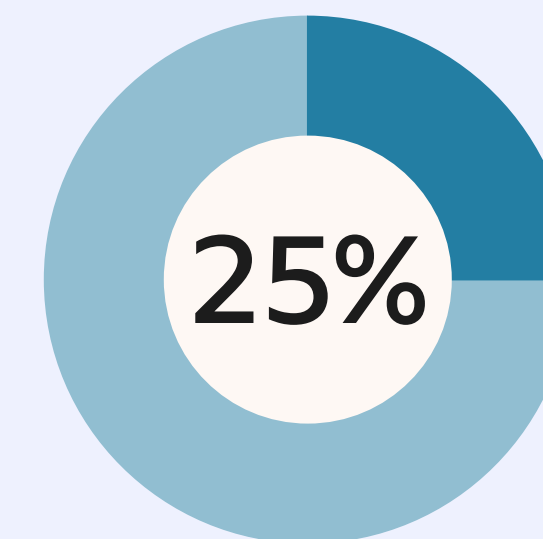
Om te beginnen moedigt McLaughlin werkgevers aan meer belang te hechten aan vacatureteksten. Ze zijn het eerste wat werkzoekenden zien en ze bepalen of een kandidaat besluit te solliciteren. Als werkgevers kandidaten met de juiste vaardigheden willen, is het schrijven van een duidelijke en aantrekkelijke vacaturetekst een cruciaal onderdeel van het proces.

Stop met 'zakelijk jargon', raadt McLaughlin aan. "Helaas worden er vaak woorden als 'disruptief' of 'duizendpoot' gebruikt", zegt hij. Deze dubbelzinnigheden zorgen er vaak voor dat kandidaten denken dat ze ondergekwificeerd zijn. "Dat sluit mensen uit die potentieel van hoge kwaliteit zijn", zegt McLaughlin.

**Conclusie:** McLaughlin raadt werkgevers aan om vacatureteksten te behandelen als een verhaal waarmee werkzoekenden zich in een bepaalde functie kunnen verplaatsen. Als werkgevers echt openstaan voor sollicitanten uit alternatieve carrièrepaden, kunnen ze dat in de vacature vermelden. Ook kunnen ze links opnemen naar social media en de carrièrepagina van hun website met testimonials van medewerkers die over overdraagbare vaardigheden beschikken. "Werkgevers moeten proberen een beter verhaal te vertellen voor werkzoekenden", zegt McLaughlin. "Het gaat erom dat beide kanten van de markt begrijpen waaruit potentieel blijkt."

### Tip

Vacatureteksten schrijven kost vaak veel tijd en energie. Zeker als je ze zo wilt schrijven dat kandidaten direct enthousiast worden én je de juiste skills benadrukt. Met ons gratis e-book '10 tips voor de beste vacatureteksten' schrijf je stap voor stap vacatures die opvallen. [Download het e-book](#) en ontdek onder andere hoe je met slimme zoektermen meer kandidaten bereikt en welke informatie écht niet mag ontbreken.



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

#### Valkuil #4

## Werkgevers verliezen kandidaten aan de concurrentie, misschien omdat ze er te lang over doen

De juiste mensen vinden om op een vacature te solliciteren is slechts het halve werk. De volgende uitdaging is ze door het recruitmentproces loodsen zonder ze onderweg kwijt te raken. Een op de vijf werkgevers geeft aan dat het verliezen van kandidaten aan de concurrent hun grootste recruitmentuitdaging is.

Een mogelijke boosdoener: de tijd die nodig is om een aanbod te doen.

Bijna 20% van de werkzoekenden vindt dat recruitment trager verloopt dan een jaar geleden, terwijl slechts 13% van de werkgevers denkt dat dit het geval is. 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. Dit betekent dat werkzoekenden niet wachten tot werkgevers een beslissing nemen. En dat is negatief voor beide partijen.

Werkgevers lopen mogelijk goede kandidaten mis, maar er zijn ook andere nadelen. Bijna 30% van de werkzoekenden vindt dat een traag recruitmentproces een negatief beeld van het bedrijf geeft. En dat negatieve beeld kan zich verspreiden, waarschuwt Slater. "Als sollicitanten slechte recruitmentervaringen hebben, als het te lang duurt of als ze zich genegeerd voelen, heeft dat een aanzienlijke impact op de reputatie van een merk", zegt ze.

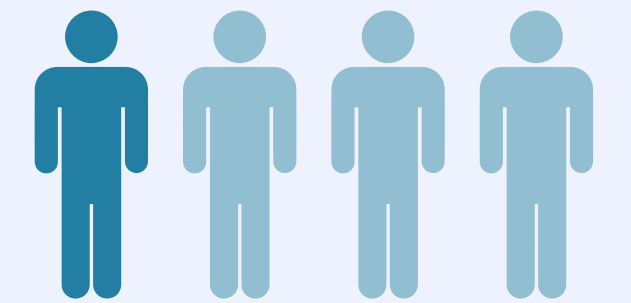
**Conclusie:** Er is nog hoop: ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan dat het verbeteren van sollicitatiegesprekken, het sneller uitvoeren van antecedentenonderzoeken en het gebruik van AI om kandidaten te vinden en sollicitatiegesprekken te plannen het recruitmentproces hebben versneld. En als je niet sneller kunt, houd kandidaten dan in ieder geval op de hoogte met regelmatige updates. "De tijd tussen de stappen in het recruitmentproces is net zo belangrijk als de stappen zelf", zegt McLaughlin.

### Hoe trage recruitmentprocessen bijdragen aan burn-outs

Wanneer werkgevers openstaande vacatures niet snel genoeg invullen, moeten bestaande medewerkers de extra werklast opvangen. Dat kan bijdragen aan burn-outs, die al veel voorkomen op de werkplek. Uit onderzoek van Indeed blijkt dat slechts de helft van de werkgevers denkt dat het momenteel met het grootste deel van hun team uitstekend gaat.

Dat is niet alleen slecht voor het welzijn van medewerkers, maar kan ook recruitmentinspanningen ondermijnen. Veel werkzoekenden vertrouwen tegenwoordig op reviews van medewerkers om de bedrijfscultuur te screenen, zegt Slater. "Als je huidige medewerkers erg ontevreden zijn en zeggen dat het een slechte werkplek is", voegt ze eraan toe, "wordt het moeilijker om personeel te vinden."

Pakweg een kwart van de werkzoekenden zegt ergens anders te gaan kijken als ze niet binnen twee weken een aanbod krijgen.



## Valkuil #5

# Werkgevers en werkzoekenden verschillen van mening over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden

Het aanbod is misschien wel de laatste stap in het recruitmentproces, maar als het aanbod niet overeenkomt met de verwachtingen van de kandidaat kan alles toch nog misgaan.

Werkgevers begrijpen bijvoorbeeld dat de werk-privébalans belangrijk is voor kandidaten, maar ze onderschatten misschien *hoe* belangrijk die is. Voor meer dan een derde van de werkzoekenden is flexibiliteit, waaronder de balans tussen werk en privé, de belangrijkste factor bij het afwegen van aanbiedingen. Maar minder dan een kwart van de werkgevers ziet deze factor als het belangrijkste onderdeel van een aanbod.

En het basissalaris is de op één na belangrijkste prioriteit voor werkzoekenden, maar staat op de vierde plaats voor werkgevers.

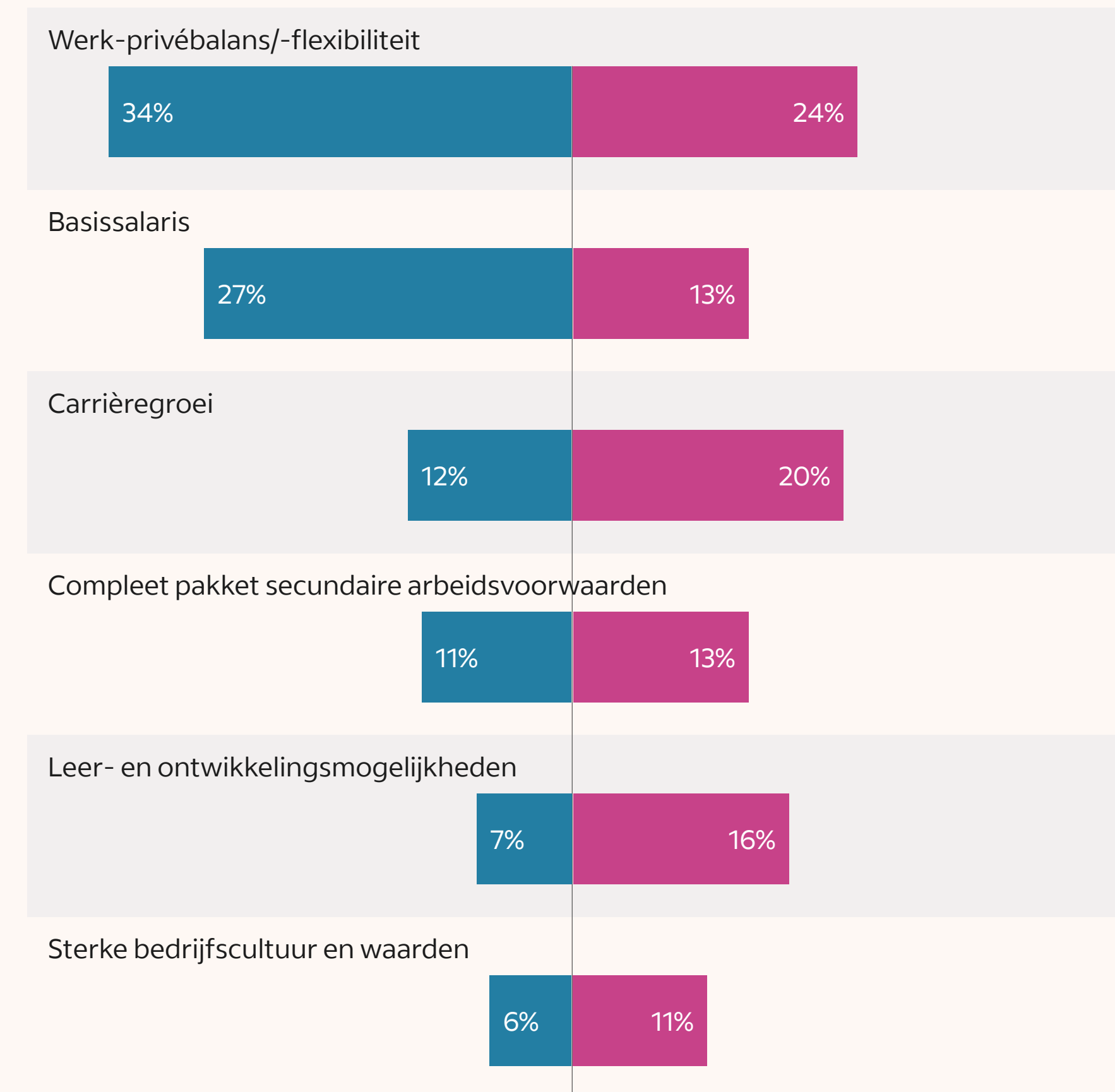
Natuurlijk kan niet elk bedrijf een torenhoog salaris of thuiswerkmogelijkheden bieden. Maar kleine veranderingen kunnen helpen de kloof te overbruggen.

**Conclusie:** Geef om te beginnen duidelijk aan wat je bedoelt met 'flexibiliteit'. Definieer hybride werk. Leg voor functies op locatie uit hoe medewerkers hun uren kunnen wijzigen wanneer dat nodig is. Geef voorbeelden van hoe je bedrijf tijd vrijmaakt voor het gezinsleven. Te vaak laten werkgevers deze details weg, wat volgens McLaughlin leidt tot niet-overeenkomende verwachtingen. "Werkzoekenden willen flexibiliteit, maar zijn bang om daar specifiek om te vragen uit angst dat ze een verkeerde indruk wekken", zegt McLaughlin. "Werkgevers moeten het voortouw nemen."

## Wat zien werkzoekenden en werkgevers als de aantrekkelijkste elementen van een aanbod?

Flexibiliteit is belangrijker dan de meeste werkgevers beseffen.

■ Werkzoekenden ■ Werkgevers



Vraag aan werkzoekenden: Wat is voor jou de belangrijkste doorslaggevende factor bij het kiezen uit meerdere aanbiedingen?

Vraag aan werkgevers: Welk van de volgende aspecten is volgens jou voor kandidaten het aantrekkelijkste onderdeel van jouw aanbod?

## Valkuil #6

# Zowel werkgevers als werkzoekenden gebruiken AI, maar zijn het niet eens over wat acceptabel is

AI zorgt voor nieuwe verwarring. Werkzoekenden en werkgevers gebruiken AI in het recruitmentproces, maar toch veroordelen ze elkaar ervoor.

Zeventig procent van de werkzoekenden zegt dat AI het beste werkt voor het schrijven en bewerken van cv's en motivatiebrieven. Maar slechts een derde van de werkgevers vindt dat dit een acceptabele manier is voor kandidaten om AI te gebruiken. Tegelijkertijd zegt ongeveer driekwart van de werkgevers dat AI het recruitmentproces versnelt als ze het gebruiken om kandidaten te screenen, ervaring samen te vatten en planning te automatiseren, en is slechts een kwart van de werkzoekenden het daarmee eens. Sterker nog, 18% van de werkzoekenden vindt dat werkgevers AI helemaal niet zouden moeten gebruiken voor recruitment.

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.

Dat kan mede verklaren waarom bijna een vijfde (19%) van de werkgevers en ongeveer 40% van de werkzoekenden helemaal geen AI gebruikt bij recruitment.

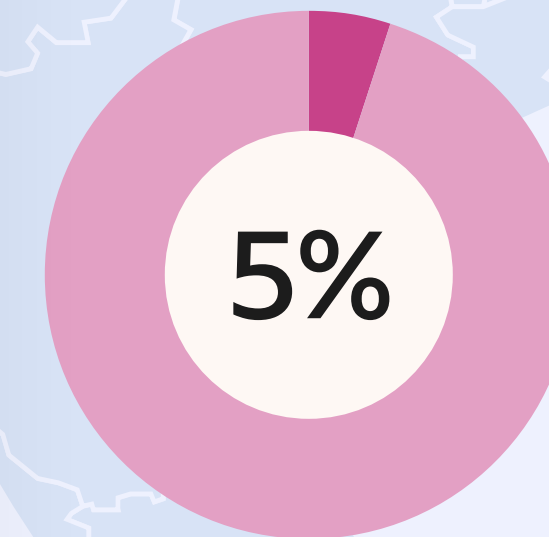
Technologie mag dan je werkdruk verminderen, maar Slater van Indeed zegt dat werkzoekenden altijd moeten weten dat er een mens aan de andere kant van het besluitvormingsproces staat, die ervoor zorgt dat de communicatie warm, de feedback constructief en de interactie meelevend is. "Dat is waar mensen het meest bang voor zijn: beoordeelt een bot wie ik ben?", zegt Slater. "We mogen het menselijke aspect van recruitment niet vergeten."

**Conclusie:** Slater zegt dat transparantie kan helpen om aarzeling ten opzichte van AI weg te nemen. Ze raadt werkgevers aan om niet alleen uit te leggen hoe ze AI gebruiken, maar ook *waarom*. Vertel hoe AI-tools daadwerkelijk kunnen helpen om recruitment eerlijker te maken en hoe je ze gebruikt om het proces te versnellen. En vooral: laat niet alles over aan AI.

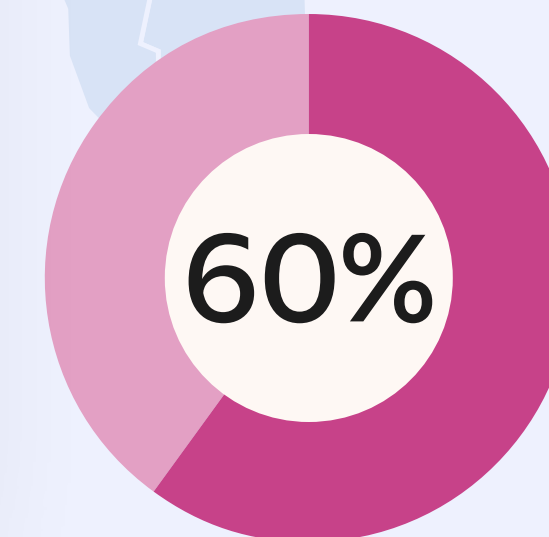
## India en AI

Wanneer het recruitmentteam AI inzet, kan alles sneller gaan. Dat weten werkgevers in India als geen ander. India is niet alleen een van de snelste recruitmentmarkten van alle 12 onderzochte landen, maar ook de belangrijkste markt voor AI-implementatie door werkgevers.

Maar werkgevers in India gebruiken AI niet alleen om sneller te werven; ze accepteren ook meer de manier waarop werkzoekenden het gebruiken. Dit laat zien dat hoe meer werkgevers AI zelf gebruiken, hoe beter ze de voordelen voor werkzoekenden begrijpen.



van de Indiase werkgevers zegt geen AI-tools te gebruiken om te werven, vergeleken met 19% wereldwijd.



van de werkgevers in India doet binnen vier weken een aanbod.

## Valkuil #7

# Wie is verantwoordelijk voor bijscholing?

## Beide partijen zitten in een impasse

AI verandert niet alleen het recruitmentproces, maar ook het personeelsbestand. Maar werkgevers en werkzoekenden zijn het niet eens over hoe snel die verschuiving eraan komt.

In beide groepen zeggen de meesten dat de vaardigheden van werknemers binnen drie tot vijf jaar moeten evolueren, met AI als de meest genoemde oorzaak. Maar terwijl 82% van de werkgevers verwacht dat er bijscholing van medewerkers nodig is, denkt slechts 67% van de werkzoekenden er hetzelfde over. Die kloof is nog groter in Nederland: slechts 38% van de werkzoekenden voorspelt een verschuiving in vaardigheden, vergeleken met 69% van de werkgevers.


Wiens taak is het om werknemers klaar te stomen? Dat hangt ervan af aan wie je het vraagt. Werkgevers zeggen dat managers op alle niveaus die verantwoordelijkheid hebben; werkzoekenden zeggen dat het aan henzelf en hun directe managers is.


Ze hebben allebei gelijk, zegt Sarrazin van Udemy: "Dit is een behoorlijk transformationele verandering. Iedereen moet zijn steentje bijdragen." Voor werkzoekenden biedt Udemy cursussen over alles van de basisprincipes van AI tot AI voor eerstelijns werkers en leiding geven in het tijdperk van AI. "Er is een enorme kans voor medewerkers om verantwoordelijkheid te nemen voor hun leertrajecten", zegt Sarrazin.

**Conclusie:** Niemand kan achterover leunen. AI-tools zijn krachtig, maar moeten op een verantwoorde manier worden gebruikt. Sarrazin zegt dat werknemers het initiatief kunnen nemen om hun vaardigheden te ontwikkelen, terwijl managers ervoor kunnen zorgen dat teams op verantwoorde wijze nieuwe tools verkennen.

## De drie pijlers van AI-bijscholing

Als Global Director of Brand Planning, Strategy and Operations bij Indeed geeft Megan Myers leiding aan de inspanningen op het gebied van AI-educatie en -implementatie voor het marketingteam. Volgens haar moet elk AI-bijscholingsprogramma op drie aspecten gericht zijn:

 **Bewustzijn:** zorg dat medewerkers weten welke tools ze kunnen gebruiken en hoe, op een manier die past bij jouw bedrijf.

 **Opleiding:** vraag mensen eerst wat ze al weten over AI en wat ze het liefst willen leren. Organiseer vervolgens trainingssessies met praktische voorbeelden van hoe medewerkers AI gebruiken voor hun werk en bied opties waarmee mensen zelf kunnen kiezen hoe ze leren.

 **Implementatie:** meet hoe goed je implementatie-inspanningen verlopen. Je kunt je medewerkers gewoon vragen hoe ze AI op het werk hebben gebruikt of, voor meer technische functies, codebijdragen analyseren. Bij Indeed blijkt uit interne gegevens dat meer dan 33% van de nieuwe code wordt geschreven door AI, en we streven naar meer dan 50% tegen het einde van fiscaal jaar 2025.<sup>9</sup>

<sup>9</sup>Interne data van Indeed, gebaseerd op Percent Code Written (PCW). Het percentage geeft het aandeel dat AI bijdraagt aan de code weer, gebaseerd op het aantal tekens op bedrijfsniveau.

## Wat werkgevers nu kunnen doen

Werkgevers en werkzoekenden zitten uiteindelijk in hetzelfde team: ze gebruiken alleen verschillende draaiboeken. Hier lees je hoe werkgevers dit onderzoek in de praktijk kunnen brengen en op één lijn kunnen komen met de mensen die ze willen aannemen.

- **Verbeter vacatureteksten met vaardigheden in het achterhoofd**

Focus op het vertellen van een verhaal: beschrijf de vaardigheden die je zoekt, hoe succes in de functie eruitziet en wie succesvol is in vergelijkbare functies.

- **Vraag naar leiderschapsvaardigheden in sollicitatiegesprekken**

Maak van leiderschap een zichtbare, uitgesproken prioriteit door kandidaten naar echte voorbeelden te vragen. Ga er niet vanuit dat kandidaten het zelf ter sprake zullen brengen.

- **Verbeter het recruitmentproces en blijf communiceren**

Schrap onnodige sollicitatiefasen en automatiseer processen zoals planning waarvoor geen menselijke input nodig is. Houd kandidaten bij elke stap op de hoogte. Stilte zorgt dat het proces langzamer aanvoelt en verzwakt je merk.

- **Toon flexibiliteit in aanbiedingen**

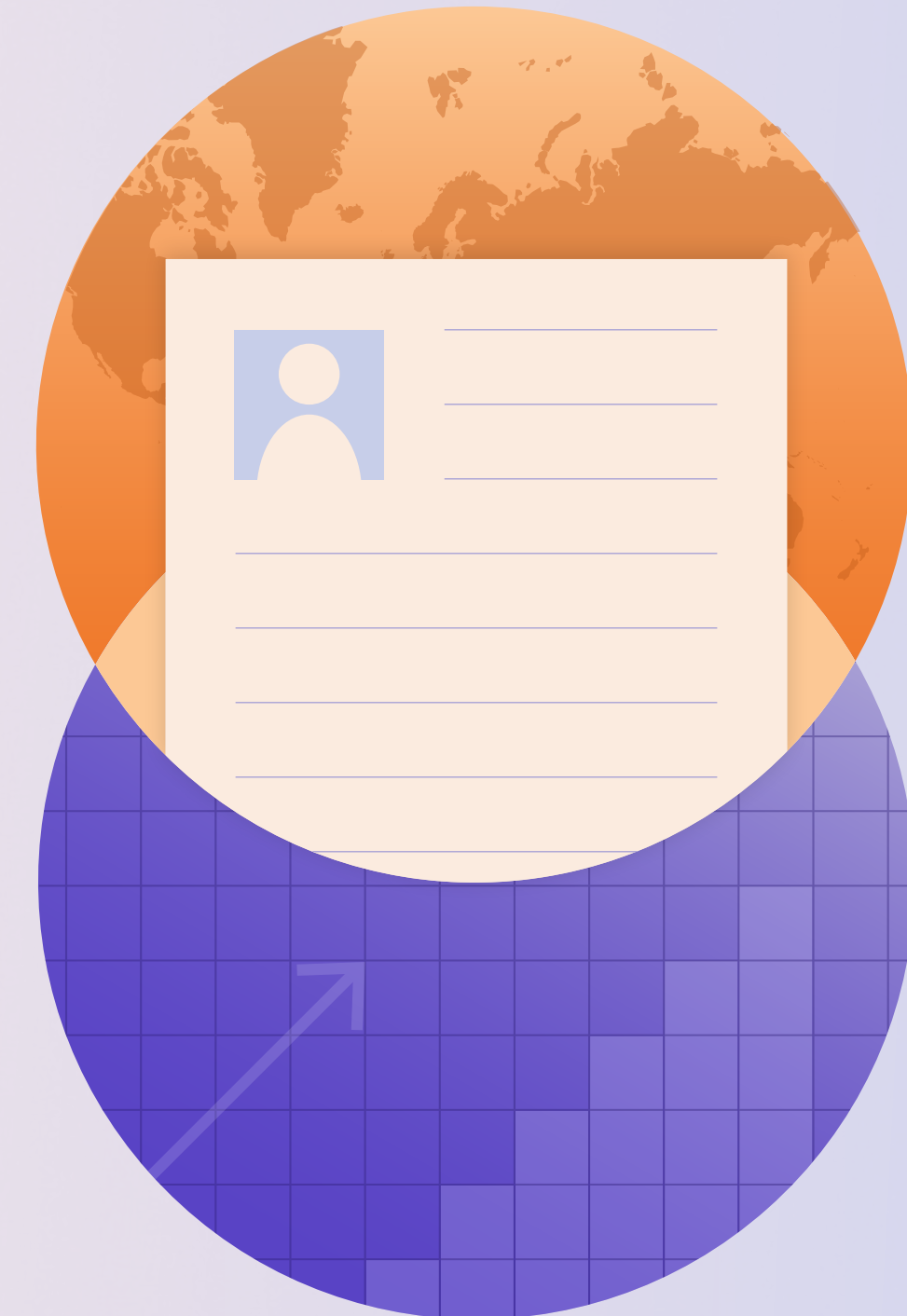
Wees in vacatureteksten en sollicitatiegesprekken openhartig over de werk-privébalans. Als je geen volledige flexibiliteit kunt bieden, wees dan specifiek over de opties. En wacht niet tot werkzoekenden erom vragen.

- **Wees transparant over AI en ondersteun bijscholing**

Bouw vertrouwen op bij werkzoekenden door uit te leggen hoe (en waarom) je AI gebruikt voor recruitment. Investeer tegelijkertijd in de bijscholing van je medewerkers door middel van training op de werkvloer en leermogelijkheden die medewerkers zelf kunnen volgen.

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. Dat betekent duidelijkere communicatie en de bereidheid verder te ontwikkelen.

De toekomst van recruitment draait niet alleen om nieuwe tools. Een betere afstemming, gedeelde verantwoordelijkheid en het opbouwen van een arbeidsmarkt die voor iedereen werkt, zijn ook belangrijk voor de toekomst van recruitment.



## Methodologie

Het jaarlijkse Indeed-rapport 'Slimmere recruitment' is gebaseerd op een online enquête die is uitgevoerd van 30 april tot en met 19 mei 2025.

Respondenten:

- 6837 werkzoekenden, gedefinieerd als personen die een fulltime- of parttimebaan hebben of op zoek zijn naar werk.
- 2481 werkgevers, gedefinieerd als personen met senior-managementverantwoordelijkheid in hun organisatie

Deze enquête is gehouden in 12 van de kernmarkten van Indeed. De respondenten per land waren als volgt verdeeld:

- Werkzoekenden: VS (1014), Canada (505), VK (1012), Duitsland (503), Frankrijk (504), Nederland (255), Italië (508), India (1010), Singapore (506), Japan (520), Australië (249), Mexico (251)
- Werkgevers: VS (511), Canada (100), Verenigd Koninkrijk (504), Duitsland (256), Frankrijk (100), Nederland (100), Italië (102), India (251), Singapore (103), Japan (253), Australië (100), Mexico (101)

Gebruik bij verwijzen naar dit onderzoek de volgende referentie:

**Indeed-enquête met YouGov 2025,  
Totaal N=6837 werkzoekenden en 2481 werkgevers**

### Meer lezen?

Ontdek meer recruitmentinzichten uit onze andere onderzoeken:

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

[Werkgevershandleiding voor skills-based werven: waarom werven op basis van vaardigheden goed is voor mensen én je bedrijf.](#)

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

## Samenvattingen per land

### In het kort: hoogtepunten per land

#### [Australië: een overschot aan sollicitanten](#)

Een vijfde van de Australische werkgevers, meer dan in enig ander land, zegt te veel sollicitaties te ontvangen.

#### [Canada: veranderingen in vaardigheden door AI](#)

Ongeveer driekwart van de werkgevers en werkzoekenden verwacht dat de vaardigheden van medewerkers in de komende 3-5 jaar moeten veranderen. Ongeveer de helft van de werkgevers en een derde van de werkzoekenden denkt dat dit door AI zal komen.

#### [Frankrijk: discrepanties in het hele recruitmentproces](#)

Meer dan een kwart van de werkzoekenden in Frankrijk noemt hevige concurrentie en slechte communicatie van werkgevers als de belangrijkste obstakels. Toch zegt bijna een derde van de werkgevers in Frankrijk dat kandidaten te veel verwachten en dat ze niet over de vereiste vaardigheden beschikken.

#### [Duitsland: onenigheid over wat belangrijk is bij aanbiedingen](#)

Meer dan 40% van de werkzoekenden in Duitsland noemt het basissalaris als de belangrijkste factor in een aanbod, hoger dan in eender welk ander land. Toch zegt slechts 16% van de werkgevers hetzelfde.

#### [India: een brede omarming van AI](#)

India is wereldwijd koploper in AI- implementatie voor recruitment. Slechts 5% van de werkgevers en 8% van de werkzoekenden zegt geen gebruik te maken van AI in het proces. Niet veel mensen in India vinden dat AI bij recruitment onaanvaardbaar is.

#### [Italië: misverstanden over de werk-privébalans](#)

Zo'n 40% van de werkzoekenden in Italië vindt dat de werk-privébalans het beste verkoopargument is in baanaanbiedingen, maar slechts 17% van de werkgevers zegt hetzelfde: het laagste percentage van alle onderzochte landen.

#### [Japan: verschillende meningen over AI](#)

Bijna de helft van de Japanse werkzoekenden gebruikt geen AI om te solliciteren. Dat betekent dat ze minder gebruik maken van AI dan de gemiddelde wereldwijde werkzoekende en veel minder dan Japanse werkgevers vinden dat werkzoekenden AI zouden moeten gebruiken. Slechts 7% van de werkgevers vindt dat werkzoekenden geen AI zouden moeten gebruiken in het recruitmentproces.

#### [Mexico: nadruk op leiderschapsvaardigheden](#)

Mexico is wereldwijd koploper wat betreft het belang dat werkgevers hechten aan personeels- en leiderschapsvaardigheden: 42% beoordeelt dit als de beste kwaliteit bij het evalueren van kandidaten.

#### [Nederland: ongebruikelijke overeenstemming over de behoefte aan ervaring in de sector](#)

In tegenstelling tot elk ander ondervraagd land zeggen werkgevers in Nederland dat ze het meeste vertrouwen hebben in het aannemen van sollicitanten met directe ervaring in de sector. Dit ligt in lijn met 65% van de werkzoekenden in het land, die zeggen dat ervaring in de sector hen meer vertrouwen geeft om te solliciteren.

#### [Singapore: een vertraging in het recruitmentproces?](#)

Van alle onderzochte markten zeggen werkzoekenden in Singapore het vaakst dat het recruitmentproces veel langzamer verloopt: 32% heeft die mening, vergeleken met 19% wereldwijd.

#### [VK: terughoudendheid rondom AI](#)

Het Verenigd Koninkrijk is het meest terughoudend met het omarmen van AI. Bijna twee derde van de werkzoekenden en een derde van de werkgevers zegt geen AI-tools te gebruiken voor recruitment. En 21% van de werkgevers in het Verenigd Koninkrijk vindt dat werkzoekenden helemaal geen AI-tools zouden moeten gebruiken, meer dan het dubbele van het wereldwijde gemiddelde (9%).

#### [VS: verschillende opvattingen over het tempo van recruitment](#)

Vierentwintig procent van de werkzoekenden geeft aan dat het recruitmentproces trager verloopt, vergeleken met 19% van de werkzoekenden wereldwijd. Werkgevers denken daarentegen het tegenovergestelde: ongeveer een kwart zegt dat recruitment sneller verloopt.

## Australië: een overschot aan sollicitanten

### Overzicht

De Australische arbeidsmarkt is verdeeld tussen werkgevers die op zoek zijn naar personeel en leiderschapsvaardigheden, en werkzoekenden die zich richten op sectorspecifieke expertise. Hoewel beide groepen de werk-privébalans waarderen, verschillen ze van mening over recruitmentsnelheid, salarisbelang en AI-gestuurde verandering.

### Vaardigheden van kandidaten

Vijfenveertig procent van de werkgevers in Australië geeft aan dat personeels- en leiderschapsvaardigheden het meest ontbreken in hun organisaties, terwijl dit de vaardigheden zijn die ze het vaakst zoeken in kandidaten. Werkzoekenden vinden sectorspecifieke vaardigheden echter het belangrijkste. Beide groepen vinden technische vaardigheden het minst belangrijk. De factoren die het vertrouwen van beide groepen versterken, verschillen ook: meer dan de helft van de werkgevers voelt zich het zekerst bij het aannemen van sollicitanten met een mix van ervaring, vaardigheden en potentieel, terwijl meer dan twee derde van de werkzoekenden met vertrouwen solliciteert als ze al ervaring hebben in de sector.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Meer dan een derde van de werkzoekenden geeft aan dat concurrentie hun grootste uitdaging is, en werkgeversgegevens weerspiegelen deze zorg. **Een vijfde van de Australische werkgevers, meer dan in enig ander land, zegt te veel sollicitaties te ontvangen.** Toch noemen werkgevers hoge verwachtingen van kandidaten iets vaker als de grootste hindernis. Net als in de meeste landen zeggen werkgevers (19%) vaker dan werkzoekenden (10%) dat de werving sneller wordt, terwijl 19% van de werkzoekenden vindt dat recruitment juist trager verloopt. Wat betreft aanbiedingen zijn beide groepen het erover eens dat de werk-privébalans het belangrijkste is. Maar ongeveer een kwart van de werkzoekenden vindt het basissalaris het belangrijkste, vergeleken met slechts 10% van de werkgevers.

### AI-gebruik

Werkgevers zijn meer betrokken bij AI dan werkzoekenden: 38% van de werkzoekenden in Australië gebruikt AI niet om te solliciteren, terwijl slechts 13% van de werkgevers AI niet gebruikt voor recruitment. Werkgevers verwachten dat er nog meer veranderingen aankomen: 81% zegt dat vaardigheden binnen vijf jaar moeten veranderen, terwijl slechts 66% van de werkzoekenden dit zegt. Beide groepen zien AI als de belangrijkste drijfveer achter deze verandering (43% voor werkgevers en 37% voor werkzoekenden).

AUSTRALIË

## Canada: veranderingen in vaardigheden door AI

### Overzicht

Werkgevers in Canada hebben moeite om kandidaten met de juiste vaardigheden te vinden. Werkzoekenden zeggen dat concurrentie van andere sollicitanten hun grootste knelpunt is. Beide groepen zijn het erover eens dat vaardigheden moeten evolueren in het tijdperk van AI, maar ze verschillen van mening over de wervingssnelheid, prioriteiten in aanbiedingen en hoe kandidaten AI moeten gebruiken bij het zoeken naar een baan.

### Vaardigheden van kandidaten

Meer dan de helft (55%) van de Canadese werkgevers geeft aan dat personeels- en leiderschapsvaardigheden in hun organisaties ontbreken, het hoogste percentage van alle ondervraagde landen. Ze lopen ook wereldwijd voorop in het waarderen van kritisch denken: 73% noemt dit de belangrijkste niet-AI-vaardigheid, vergeleken met 54% wereldwijd. Werkgevers in Canada geven ook het meeste prioriteit aan kandidaten die vaardigheden, ervaring en potentieel combineren (80%). Toch zegt 62% dat directe ervaring in de sector of functie essentieel is. Dat komt nauw overeen met werkzoekenden, van wie 64% ervaring in de sector noemt als hun belangrijkste vertrouwensbooster.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Een derde van de Canadese werkzoekenden ziet concurrentie van andere sollicitanten als hun grootste uitdaging, maar bijna hetzelfde percentage werkgevers heeft moeite om kandidaten met de vereiste vaardigheden te vinden. Ook de perceptie van recruitmentsnelheid loopt uiteen: meer dan een derde van de werkgevers zegt dat het sneller gaat, maar slechts 17% van de werkzoekenden is het daarmee eens. Ondertussen denkt 22% van de werkzoekenden dat recruitment trager verloopt, vergeleken met 16% van de werkgevers. En als het gaat om aanbiedingen, leggen werkzoekenden meer nadruk op de werk-privébalans (33% versus 22%) en het basissalaris (25% versus 14%) dan werkgevers.

### AI-gebruik

Werkgevers vinden het gebruik van AI prima, maar werkzoekenden weten dat niet: 40% van de werkzoekenden in Canada gebruikt AI niet om te solliciteren, ondanks dat slechts 12% van de werkgevers aangeeft dat ze denken dat het onaanvaardbaar zou zijn. Pakweg de helft van de werkgevers vindt het prima als kandidaten AI gebruiken om zich voor te bereiden op sollicitatiegesprekken of om onderzoek te doen naar het bedrijf. Daarentegen zegt slechts 18% van de werkgevers in Canada dat ze geen AI gebruiken voor hun recruitment. **Ondanks deze verschillen verwacht ongeveer driekwart van beide groepen dat de vaardigheden van hun medewerkers in de komende 3-5 jaar moeten veranderen. Ongeveer de helft van de werkgevers en een derde van de werkzoekenden denkt dat dit door AI komt.**

## Frankrijk: discrepanties in het hele recruitmentproces

### Overzicht

Werkgevers en werkzoekenden in Frankrijk verschillen op bijna alle fronten van mening, van hun kijk op wervingssnelheid tot hun omarming van AI. Hoewel werkgevers een dringende behoefte zien aan bijscholing voor de toekomst, zijn veel werkzoekenden onvoldoende voorbereid op de toekomst.

### Vaardigheden van kandidaten

Veertig procent van de werkgevers in Frankrijk meldt een gebrek aan duurzame vaardigheden binnen hun organisatie, op de voet gevolgd door een tekort aan personeels- en leiderschapscapaciteiten. Ze zijn dan ook het meest op zoek naar duurzame vaardigheden zoals communicatie. Hoewel werkzoekenden duurzame vaardigheden ook belangrijk vinden, vindt slechts 13% dat vaardigheden op het gebied van personeel en leiderschap essentieel zijn.

Zesendertig procent van de Franse werkgevers geeft aan dat hun organisatie te maken heeft met een grote kloof in technische vaardigheden, maar slechts 14% maakt daar een prioriteit van. Net als in andere markten vinden werkzoekenden in Frankrijk ervaring in de sector belangrijker dan hun werkgevers (32% versus 24%).

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

**Meer dan een kwart van de werkzoekenden in Frankrijk noemt de hevige concurrentie en slechte communicatie van werkgevers als de belangrijkste obstakels. Toch zegt bijna een derde van de werkgevers in Frankrijk dat kandidaten te veel verwachten en dat ze niet over de vereiste vaardigheden beschikken.**

Werkzoekenden in Frankrijk hebben ook steeds minder geduld in het recruitmentproces: er zijn dubbel zoveel werkzoekenden als werkgevers die zeggen dat het recruitmentproces trager is geworden (18% versus 9%).

Als het gaat om aanbiedingen, lopen de prioriteiten sterk uiteen. Hoewel 24% van de werkgevers carrièregroei het aantrekkelijkste onderdeel van een aanbod vindt, is minder dan 10% van de werkzoekenden het daarmee eens. Kandidaten hechten juist veel meer belang aan de werk-privébalans en vinden dit twee keer zo belangrijk als werkgevers.

### AI-gebruik

Werkgevers in Frankrijk omarmen de AI-revolutie: slechts 11% gebruikt geen AI bij recruitment en slechts 6% keurt het gebruik van AI door kandidaten af. Maar werkzoekenden denken hier anders over. Bijna de helft zegt geen AI-tools te gebruiken bij het solliciteren en een kwart keurt het gebruik van AI door werkgevers bij recruitment af.

Van alle landen verwachten werkgevers in Frankrijk de meeste veranderingen door AI: meer dan 90% zegt dat de vaardigheden van medewerkers binnen drie tot vijf jaar moeten veranderen. Slechts 68% van de werkzoekenden in Frankrijk erkent deze verschuiving.

FRANKRIJK

## Duitsland: onenigheid over wat belangrijk is bij aanbiedingen

### Overzicht

In Duitsland zijn werkgevers en werkzoekenden het meestal eens over de vaardigheden die ze belangrijk vinden, maar niet over wat het belangrijkste is in een aanbod. Ze zijn het ook eens over de noodzaak van bijscholing voor een AI-gestuurde toekomst, maar niet over hoe AI moet worden gebruikt bij recruitment.

### Vaardigheden van kandidaten

Zowel werkgevers als werkzoekenden noemen duurzame vaardigheden zoals communicatie en aanpassingsvermogen als topprioriteit. Toch geeft slechts 17% van de werkgevers prioriteit aan vaardigheden op het gebied van personeel en leiderschap, het laagste percentage van alle onderzochte markten, hoewel 34% van hen aangeeft dat in hun organisatie deze vaardigheden ontbreken.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Werkzoekenden in Duitsland hebben te maken met unieke hindernissen: wereldwijd zeggen ze het vaakst dat hun grootste uitdaging het begrijpen van de bedrijfscultuur is voordat ze op een vacature solliciteren. Werkgevers in Duitsland verschillen ook van hun collega's wereldwijd wat betreft recruitmentuitdagingen. Zij zeggen het vaakst dat de werving vertraagt (29%), vergeleken met 13% wereldwijd. Als werkgevers in Duitsland een aanbod doen, onderschatten ze hoe belangrijk het salaris is voor kandidaten. **Meer dan 40% van de werkzoekenden in Duitsland noemt het basissalaris als de belangrijkste factor in een aanbod, wat hoger is dan het wereldwijde gemiddelde. Toch zegt slechts 16% van de werkgevers hetzelfde.**

### AI-gebruik

Werkzoekenden in Duitsland zijn voorzichtig met AI: meer dan de helft gebruikt AI niet bij het solliciteren. Werkgevers delen hun terughoudendheid niet: slechts 13% heeft bezwaar tegen het gebruik van AI door sollicitanten en 32% ondersteunt het gebruik van AI voor het schrijven van motivatiebrieven, wat boven het wereldwijde gemiddelde ligt. 75% van de werkgevers in Duitsland en 60% van de werkzoekenden is het erover eens dat vaardigheden de komende drie tot vijf jaar moeten evolueren, voornamelijk door AI en automatisering. Beide groepen zeggen dat managers verantwoordelijk zijn voor het leiden van die verandering.

DUITSLAND

## India: een brede omarming van AI

### Overzicht

In India zijn werkgevers en werkzoekenden verrassend eensgezind in hun standpunten over alles, van het tekort aan vaardigheden tot wat een aanbod aantrekkelijk maakt en de veranderingen die AI met zich mee zal brengen voor de arbeidsmarkt.

### Vaardigheden van kandidaten

Meer dan de helft van de werkgevers in India geeft aan dat de belangrijkste vaardigheidskloven in hun bedrijf liggen op het gebied van personeel, leiderschap en technische vaardigheden. Dit zijn ook de vaardigheden die ze het meest waarderen bij het beoordelen van kandidaten. Werkzoekenden lijken dit te begrijpen: een derde noemt deze vaardigheden de belangrijkste vaardigheden om aan te tonen. Beide partijen (68% van de werkgevers versus 61% van de werkzoekenden) zijn het erover eens dat een gelijke balans tussen ervaring, vaardigheden en potentieel hun vertrouwen in het recruitmentproces vergroot.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Tweënvieftig procent van de werkzoekenden in India noemt de concurrentie van andere werkzoekenden de grootste uitdaging. Werkgevers geven aan dat hun grootste hindernis de interne weerstand tegen skills-based werven is. Eenendertig procent van de werkgevers in India noemt dit het grootste obstakel en 27% geeft aan moeite te hebben met het beoordelen van de vaardigheden van kandidaten en met de te hoge verwachtingen van kandidaten. Beide groepen vinden vaker dan hun collega's wereldwijd dat het recruitmentproces sneller verloopt, hoewel werkgevers dit vaker aangeven (46% versus 36%). Werkzoekenden en werkgevers in India benadrukken ook de werk-privébalans en carrièregroei in vacatures boven het basissalaris. Sterker nog, van alle markten is de kans het kleinst dat ze prioriteit geven aan salaris.

### AI-gebruik

**India is wereldwijd koploper in AI-implementatie voor recruitment. Slechts 5% van de werkgevers en 8% van de werkzoekenden zegt geen gebruik te maken van AI in het proces en weinig mensen in India vinden dat AI bij recruitment onaanvaardbaar is.** 99% van de werkgevers en werkzoekenden gelooft dat vaardigheden binnen vijf jaar moeten veranderen, met AI als belangrijkste drijfveer. En beide groepen zijn het erover eens dat het topmanagement het meest verantwoordelijk is voor het voorbereiden van medewerkers.

INDIA

## Italië: misverstanden over de werk-privébalans

### Overzicht

In Italië zijn werkgevers wereldwijd uniek wat betreft de soorten vaardigheden waaraan ze prioriteit geven. De kloof tussen werkgevers en werkzoekenden over welke vaardigheden het belangrijkst zijn, is echter vergelijkbaar met wat we wereldwijd zien, net als misverstanden over wat een aantrekkelijk aanbod is voor een baan.

### Vaardigheden van kandidaten

Meer dan 40% van de werkgevers in Italië geeft aan dat technische vaardigheden de grootste vaardigheidskloof in hun organisatie vormen. Misschien geven ze daarom meer prioriteit dan de meeste van hun collega's wereldwijd aan deze vaardigheden bij het beoordelen van kandidaten. Toch lijken werkzoekenden in Italië zich hier niet van bewust te zijn: slechts 13% zegt dat technische vaardigheden tot de belangrijkste vaardigheden behoren, wat lager is dan het wereldwijde gemiddelde.

Net als werkzoekenden elders heeft meer dan de helft van hen in Italië het meeste vertrouwen in een sollicitatie als ze directe ervaring hebben in een vergelijkbare sector of functie. Werkgevers zeggen daarentegen dat ze het meeste vertrouwen hebben in medewerkers die zich gemakkelijk kunnen aanpassen.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Werkgevers in Italië noemen de hoge verwachtingen van werkzoekenden de grootste wervingsuitdaging. Tegelijkertijd zegt 1 op de 4 werkzoekenden dat de toegenomen concurrentie een belangrijk obstakel is, ook al geeft slechts 5% van de werkgevers aan te veel sollicitaties te ontvangen.

Er is ook een verschil in de perceptie van de snelheid van het recruitmentproces: 16% van de werkzoekenden vindt dat het trager verloopt, tegenover slechts 9% van de werkgevers. Wat de baanaanbiedingen betreft, is de kloof nog groter. **Ongeveer 40% van de werkzoekenden in Italië geeft aan dat de werk-privébalans de belangrijkste prioriteit is, maar slechts 17% van de werkgevers vindt hetzelfde: het laagste percentage van alle onderzochte landen.**

### AI-gebruik

Pakweg driekwart van de werkgevers en werkzoekenden in Italië gelooft dat de vaardigheden van hun medewerkers zich in de komende drie tot vijf jaar zullen moeten ontwikkelen, met AI en automatisering als belangrijke drijfveren. Maar werkzoekenden lijken terughoudend: hoewel slechts 9% van de werkgevers het afkeurt dat werkzoekenden AI-tools gebruiken voor sollicitaties, gebruikt bijna 40% van de werkzoekenden deze tools niet.

ITALIË

## Japan: verschillende meningen over AI

### Overzicht

In Japan zijn werkgevers in gelijke mate op zoek naar technische, leiderschaps- als sectorvaardigheden, terwijl werkzoekenden zich richten op het laten zien van hun directe ervaring. Beide groepen zijn het erover eens dat aanpassingsvermogen essentieel is, maar hun opvattingen over de snelheid van recruitment en het tempo van AI-gestuurde verandering verschillen.

### Vaardigheden van kandidaten

Ongeveer 2 op de 5 werkgevers in Japan zeggen dat technische vaardigheden en vaardigheden op het gebied van personeel en leiderschap het meest ontbreken in hun bedrijf. Bij het beoordelen van kandidaten zoeken ze naar een brede mix van vaardigheden, waarbij ze alles in de enquête ongeveer gelijk rangschikken, van vaardigheden op het gebied van personeel en leiderschap tot sectorspecifieke vaardigheden. Een kwart van de werkzoekenden zegt daarentegen dat sectorspecifieke vaardigheden het belangrijkste zijn om aan te tonen. Beide groepen zeggen dat sollicitanten met overdraagbare vaardigheden en aanpassingsvermogen het meeste vertrouwen hebben in het recruitmentproces.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Voor 25% van de werkzoekenden in Japan is de grootste uitdaging het afstemmen van hun achtergrond op de functie. Voor 30% van de werkgevers is de grootste uitdaging het tekort aan sollicitanten met de vereiste vaardigheden. Ondanks deze uitdagingen geven beide groepen prioriteit aan dezelfde factoren in jobaanbiedingen: werk-privébalans (35% van de werkgevers versus 44% van de werkzoekenden), gevolgd door het basissalaris (18% van de werkgevers versus 28% van de werkzoekenden). Een belangrijk verschil is de perceptie van de wervingssnelheid: 21% van de werkgevers denkt dat de werving sneller gaat, vergeleken met slechts 12% van de werkzoekenden.

### AI-gebruik

**Bijna de helft van de Japanse werkzoekenden gebruikt geen AI om te solliciteren. Dat betekent dat ze minder gebruik maken van AI dan de gemiddelde werkzoekende wereldwijd en veel minder dan Japanse werkgevers denken dat geschikt is. Slechts 7% van de werkgevers vindt dat werkzoekenden AI niet zouden moeten gebruiken in het recruitmentproces.** Werkgevers verwachten op hun beurt weer eerder dan werkzoekenden dat er veranderingen in vaardigheden aankomen: 80% denkt dat de vaardigheden van medewerkers binnen vijf jaar moeten veranderen, vergeleken met slechts 63% van de werkzoekenden.

JAPAN

## Mexico: nadruk op leiderschapsvaardigheden

### Overzicht

In Mexico geven zowel werkgevers als werkzoekenden prioriteit aan personeels- en leiderschapsvaardigheden, en delen ze een sterke focus op carrièregroei. Ze maken ook gebruik van AI bij recruitment en verwachten de komende vijf jaar grote verschuivingen in vaardigheden.

### Vaardigheden van kandidaten

**Mexico is wereldwijd koploper wat betreft het belang dat werkgevers hechten aan personeels- en leiderschapsvaardigheden: 42% beoordeelt dit als de belangrijkste vaardigheden bij het evalueren van kandidaten.** Dit zijn ook de vaardigheden die het meest ontbreken binnen organisaties. Werkzoekenden lijken zich hiervan bewust te zijn: 32% geeft aan dat het aantonen van personeels- en leiderschapsvaardigheden het belangrijkste is. De twee groepen halen ook vertrouwen uit dezelfde dingen in het recruitmentproces: een goede balans hebben tussen ervaring, vaardigheden en potentieel.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Voor werkzoekenden is concurrentie de grootste hindernis, en 40% noemt dit als hun grootste uitdaging. Ondertussen wijst bijna een derde van de werkgevers op de hoge verwachtingen van kandidaten, en slechts 9% zegt te veel sollicitaties te ontvangen. Ook over de duur van de recruitment lopen de meningen uiteen: 34% van de werkgevers denkt dat de werving sneller gaat, vergeleken met 18% van de werkzoekenden. Wereldwijd zijn werkzoekenden in Mexico het meest geneigd om elders op zoek te gaan als het aanbod langer dan twee weken op zich laat wachten. Voor werkzoekenden staan werk-privébalans en het salaris bovenaan de lijst als het gaat om jobaanbiedingen, maar 21% van hen hecht ook de meeste waarde aan carrièregroei. Dat is meer dan het wereldwijde gemiddelde van 12%. Werkgevers zijn het daarmee eens en beschouwen carrièregroei als het aantrekkelijkste onderdeel van hun aanbod.

### AI-gebruik

Mexico onderscheidt zich ook in de implementatie van AI. Slechts 25% van de werkzoekenden en 9% van de werkgevers geeft aan geen AI te gebruiken. Dat betekent dat beide groepen minder terughoudend zijn dan hun wereldwijde collega's. Werkzoekenden in Mexico voelen zich ook meer op hun gemak dan de meeste andere landen bij werkgevers die AI gebruiken voor hun recruitment. Het spreekt dan ook voor zich dat 89% van de werkgevers en 83% van de werkzoekenden in Mexico van mening is dat vaardigheden in de komende vijf jaar zullen moeten veranderen, een van de hoogste percentages ter wereld.



## Nederland: ongebruikelijke overeenstemming over de behoefte aan ervaring in de sector

### Overzicht

Nederland kwam in ons onderzoek naar voren als een uitschieter, omdat werkzoekenden en werkgevers het eens zijn over welke vaardigheden belangrijk zijn. Ze waren het ook eens over het gebruik van AI bij recruitment. Als het gaat om de belangrijkste aspecten van baan aanbiedingen, zijn ze het echter niet met elkaar eens.

### Vaardigheden van kandidaten

**In tegenstelling tot elk ander ondervraagd land zeggen werkgevers in Nederland dat ze het meeste vertrouwen hebben in het aannemen van sollicitanten met directe ervaring in de sector. Dat komt overeen met 65% van de werkzoekenden in het land die aangeven dat ze door hun ervaring in de sector meer vertrouwen hebben om te solliciteren.** De twee groepen zijn het er ook over eens dat duurzame vaardigheden zoals communicatie de belangrijkste vaardigheden zijn om te evalueren (en aan te tonen) in het recruitmentproces.

### Recruitmentproces en baan aanbiedingen

De sterke nadruk op directe ervaring kan bijdragen tot de grootste sollicitatie-uitdaging voor werkzoekenden: 25% geeft aan dat het matchen van de functie-eisen met hun achtergrond hun grootste hindernis is, gevolgd door moeite met vage vacatureteksten.

De grootste uitdagingen voor werkgevers zijn het gebrek aan kandidaten met de juiste vaardigheden en de te hoge verwachtingen van sollicitanten. De twee groepen verschillen ook wat betreft hun perceptie van de wervingsnelheid: slechts 2% van de werkgevers in Nederland vindt dat de werving trager verloopt, vergeleken met 8% van de werkzoekenden. Net als in andere landen blijft de werk-privébalans voor 41% van de Nederlandse werkzoekenden een topprioriteit, maar slechts 22% van de werkgevers vindt dit de belangrijkste factor.

### AI-gebruik

Werkgevers in Nederland vertonen de langzaamste AI-implementatie in het recruitmentproces: 32% zegt geen AI-tools te gebruiken. Dat zegt bijna de helft van de werkzoekenden ook. Nederlandse werkgevers denken ook het minst snel dat vaardigheden in de komende drie tot vijf jaar zullen moeten veranderen: slechts 69% verwacht verandering, vergeleken met 81% wereldwijd. Werkzoekenden zijn nog sceptischer: slechts 38% verwacht dat de vaardigheden in deze periode zullen veranderen, waardoor Nederland het enige land is waar de meerderheid van de werkzoekenden verwacht dat de vaardigheden voor succes grotendeels hetzelfde zullen blijven.

NEDERLAND

## Singapore: een vertraging in het recruitmentproces?

### Overzicht

In Singapore begrijpen zowel werkgevers als werkzoekenden de waarde van duurzame vaardigheden in het recruitmentproces en het belang van een goede werk-privébalans bij een aanbod. Maar werkzoekenden worden steeds ongeduldiger door de trage wervingstijden.

### Vaardigheden van kandidaten

De helft van de werkgevers in Singapore geeft aan dat zachte of duurzame vaardigheden het meest ontbreken in hun organisaties. Dit zijn ook de vaardigheden waarnaar ze het vaakst op zoek zijn bij het beoordelen van kandidaten, en de vaardigheden die werkzoekenden in Singapore het liefst willen laten zien. Als het gaat om het vertrouwen dat werkgevers hebben in een kandidaat, zegt 78% dat ze op zoek zijn naar een balans tussen relevante ervaring, vaardigheden en potentieel. Hoewel twee derde van hen er hetzelfde over denkt, zeggen werkzoekenden in Singapore iets vaker dat ze meer zelfvertrouwen krijgen door directe ervaring in de sector.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Meer dan de helft van de werkzoekenden in Singapore geeft aan dat concurrentie hun grootste wervingsuitdaging is. Daarentegen zegt bijna een derde van de werkgevers dat het gebrek aan sollicitanten met de vereiste vaardigheden hun grootste obstakel is. **Van alle ondervraagde markten zeggen werkzoekenden in Singapore het vaakst dat het recruitmentproces veel langzamer verloopt: 32% is die mening toegedaan, vergeleken met 19% wereldwijd.** Slechts 15% van de werkgevers in Singapore zegt hetzelfde. De twee partijen zitten wel op één lijn wat betreft wat belangrijk is bij een aanbod. Pakweg een kwart van beide groepen zegt dat de werk-privébalans het belangrijkste is.

### AI-gebruik

Slechts een kwart van de werkzoekenden in Singapore zegt momenteel geen AI te gebruiken om te solliciteren. Ze keuren het ook minder snel af als werkgevers AI gebruiken dan hun collega's wereldwijd (11% versus 18%). Een meerderheid van beide groepen (89% van de werkgevers en 74% van de werkzoekenden) verwacht dat vaardigheden in de komende drie tot vijf jaar zullen veranderen, voornamelijk door AI.

SINGAPORE

## VK: terughoudendheid rondom AI

### Overzicht

De verschillen tussen werkgevers en werkzoekenden in het Verenigd Koninkrijk weerspiegelen veel van de verschillen die wereldwijd worden waargenomen. Maar beide groepen hebben een afkeer van het gebruik van AI bij recruitment.

### Vaardigheden van kandidaten

Bijna driekwart van de werkgevers in het Verenigd Koninkrijk zegt het meeste vertrouwen te hebben in sollicitanten met een combinatie van vaardigheden, ervaring en potentieel. Maar werkzoekenden in het Verenigd Koninkrijk lijken niet te begrijpen dat werkgevers verschillende vaardigheden en potentieel waarderen: 74% zegt dat ze het meeste vertrouwen hebben in solliciteren als ze ervaring hebben in een vergelijkbare functie of sector.

Ondanks deze verschillen zijn beide groepen het over één belangrijk punt eens: duurzame vaardigheden, zoals aanpassingsvermogen en communicatie, zijn de meest waardevolle eigenschappen die een kandidaat kan hebben, gevolgd door sectorspecifieke vaardigheden.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Meer dan een derde van de werkzoekenden in het Verenigd Koninkrijk zegt te veel concurrentie te ervaren bij het vinden van werk. Maar werkgevers in het Verenigd Koninkrijk wijzen op verschillende wervingsuitdagingen: 34% geeft aan dat hun grootste hindernis een tekort aan sollicitanten met de juiste vaardigheden is, en hetzelfde percentage zegt dat hun grootste hindernis de hoge verwachtingen van werkzoekenden zijn.

Baanaanbiedingen zijn een ander punt waarover ze het niet eens zijn. Vijfendertig procent van de werkzoekenden zegt dat de werk-privébalans een doorslaggevende factor is, terwijl 34% het basissalaris noemt. Van de werkgevers zegt slechts 22% dat de werk-privébalans een aanbod aantrekkelijk maakt voor kandidaten, en 13% wijst naar het basissalaris. Werkgevers hechten doorgaans meer waarde aan een compleet pakket secundaire arbeidsvoorwaarden (17%) en een sterke bedrijfscultuur (16%) dan aan het salaris.

### AI-gebruik

**Van alle ondervraagde markten is het Verenigd Koninkrijk het meest terughoudend met het omarmen van AI. Bijna twee derde van de werkzoekenden en een derde van de werkgevers geeft aan geen AI-tools te gebruiken voor hun recruitment. En 21% van de werkgevers in het Verenigd Koninkrijk vindt dat werkzoekenden helemaal geen AI-tools in het recruitmentproces zouden moeten gebruiken, meer dan het dubbele van het wereldwijde gemiddelde (9%).**

VK

## VS: verschillende opvattingen over het tempo van recruitment

### Overzicht

Werkgevers en werkzoekenden in de VS zijn het eens over de waarde van duurzame vaardigheden, maar verschillen verder vooral van mening. Ze zijn het bijvoorbeeld niet eens over de belangrijkste kwaliteiten van een kandidaat en het gebruik van AI bij recruitment. Ook hun mening over het tempo van recruitment loopt sterk uiteen.

### Vaardigheden van kandidaten

Bijna 40% van de werkgevers in de VS geeft aan dat personeels- en leiderschapsvaardigheden in hun organisaties tekortschieten. Toch rangschikken ze deze vaardigheden als laatste wat betreft hun belang bij het beoordelen van kandidaten. In plaats daarvan zegt 36% van de werkgevers in de VS dat duurzame vaardigheden zoals communicatie het belangrijkste zijn.

Ondertussen zijn werkzoekenden bijna gelijk verdeeld over het belang van duurzame vaardigheden en sectorspecifieke vaardigheden in hun sollicitaties en vindt 20% dat ze vaardigheden op het gebied van personeel en leiderschap moeten aantonen.

Net als hun collega's wereldwijd zegt de meerderheid van de werkgevers in de VS (71%) het meeste vertrouwen te hebben in het aannemen van een kandidaat met de juiste balans tussen ervaring, vaardigheden en potentieel. Ter vergelijking: de meeste werkzoekenden in de VS (67%) hebben vertrouwen in hun sollicitatie als ze directe ervaring hebben in de sector.

### Recruitmentproces en baanaanbiedingen

Net als in andere landen vindt een derde van de werkzoekenden in de VS dat er te veel concurrentie is voor banen. **Werkzoekenden in de VS zijn iets gefrustreerder dan hun collega's wereldwijd door de lange sollicitatieprocessen: 24% zegt dat het recruitmentproces trager verloopt, vergeleken met 19% van de werkzoekenden wereldwijd.**

**Werkgevers denken daarentegen het tegenovergestelde: ongeveer een kwart geeft aan dat recruitment sneller verloopt.** 26% van de werkgevers in de VS zegt moeite te hebben met de hoge verwachtingen van kandidaten. Ondanks deze verschillen vindt een vergelijkbaar percentage werkzoekenden (26%) en werkgevers (24%) dat de werk-privébalans de belangrijkste factor is bij een aanbod.

### AI-gebruik

Ongeveer de helft van de werkzoekenden in de VS gebruikt geen AI bij het zoeken naar een baan, en ongeveer een kwart vindt dat werkgevers AI ook niet zouden moeten gebruiken. Maar werkgevers gaan volop vooruit: slechts een kwart gebruikt geen AI-tools voor hun recruitment. Degenen die AI-tools wel gebruiken, gebruiken deze voornamelijk voor het screenen en matchen van kandidaten.

Ongeveer driekwart van de werkgevers denkt dat medewerkers zich in de komende drie tot vijf jaar moeten bijscholen, voornamelijk door AI en automatisering, maar slechts 60% van de werkzoekenden is het daarmee eens. Waar ze het wel over eens zijn, is wie die training op zich moet nemen: medewerkers en hun directe leidinggevenden.



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.