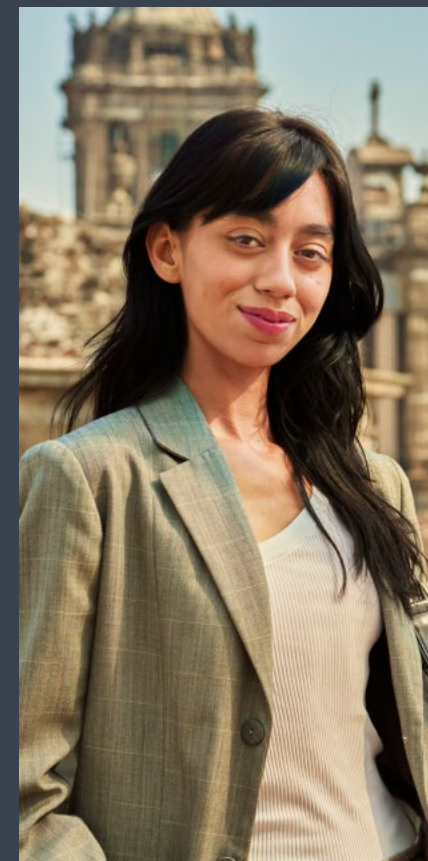
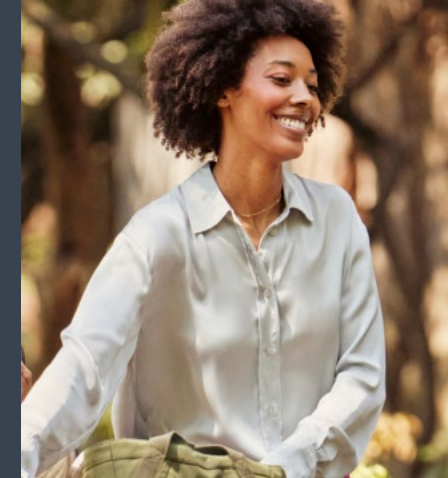
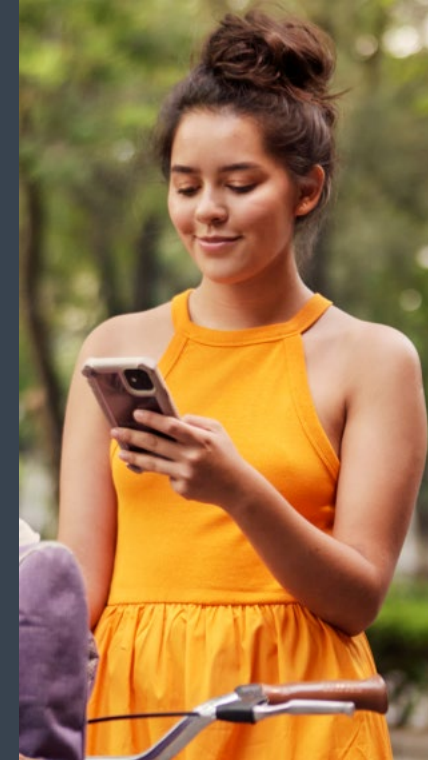
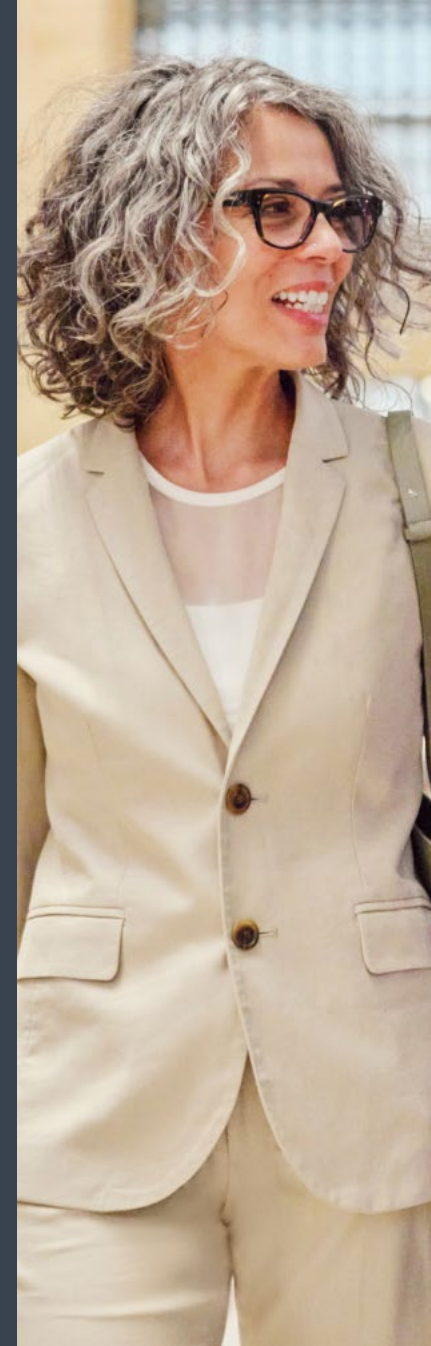


De toekomst van recruitment 2023

België, Nederland en
Luxemburg (BENELUX)

LinkedIn Talent Solutions



Voorspelling

De toekomst van recruitment 2023 – BENELUX

Wat de tijd ons brengt, weet niemand, maar we kunnen de toekomst wel een zetje in de goede richting geven

We staan op een kantelpunt in de wervingswereld, dus het is een uitdagende tijd voor leiders in de wervings- en selectiebranche. Door de onzekere economie en nieuwe ontwikkelingen in de wereld van werken, krijgt u als recruiter de kans een nieuwe wind door uw organisatie te laten waaien.

U moet strategisch te werk gaan, over aanpassingsvermogen beschikken en weten waar talent waarde aan hecht, met andere woorden: wat kandidaten willen, welke vaardigheden ze bezitten en hoe hun carrière met uw bedrijf kan meegroeien.

Om u hierop voor te bereiden, hebben we in dit rapport zeventien voorspellingen opgenomen die zijn gebaseerd op interviews met wereldwijde HR-leiders, enquêtes die onder duizenden recruitment professionals zijn afgenomen en een analyse van miljoenen datapunten die op LinkedIn zijn gegenereerd.

Verken de zeventien
voorspellingen per
thema:

Bekijk het rapport online

[Bekijk het globale rapport](#)

[Bekijk regionale rapporten](#)



Rol van recruitment



Voorspelling 1 | Rol van recruitment

Recruitment en selectie zal worden erkend als het tweewegbrengen van belangrijke veranderingen binnen bedrijven

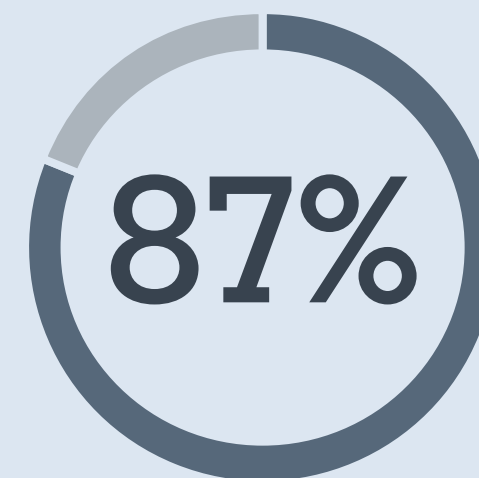
Eerst kreeg u de pandemie voor de kiezen en daarna moest u alle uitdagingen die gepaard gingen met de Great Reshuffle het hoofd bieden. Er is geen twijfel over mogelijk dat recruitment een strategischere positie zal **gaan innemen: 70% van de talent acquisitie professionals wereldwijd zegt dat het team een plaats aan de spreekwoordelijke tafel kan opeisen.**

Sterker nog leiders in de wervings- en selectiebranche 'hebben nu de kans om zelfs de stoelen aan de tafel te rangschikken', aldus Brett Baumol van Microsoft. 'U kunt eens flink met stoelen gaan schuiven.'

Als aanstichter van verandering zal het senior management niet om u heen kunnen: u zult worden uitgenodigd voor gesprekken over salarissen met de CFO, het optimaliseren van het employer branding met de CMO en het aanpakken van vaardigheidskloven met de CLO (Chief Learning Officer).

‘Als u naar een huidige organisatie kijkt, is een van de belangrijkste prioriteiten van de CEO het aantrekken en behouden van talent.’

 **Alex Flemming**, Regional President of Northern Europe bij Adecco



van de recruitment professionals zegt dat TA het afgelopen jaar van groter strategisch belang is geworden

Recruitment krijgt meer zeggenschap over salarissen en beloningen

Stijgende inflatie. Stagnerende reële lonen. Een aanhoudende competitieve arbeidsmarkt. Als we deze drie met elkaar op ramkoers liggende trends in ogenschouw nemen en rekening houden met het feit dat salarissen en beloning de **grootste** prioriteit hebben voor kandidaten in de Benelux, is het duidelijk dat we niet meer kunnen wegstijgen.

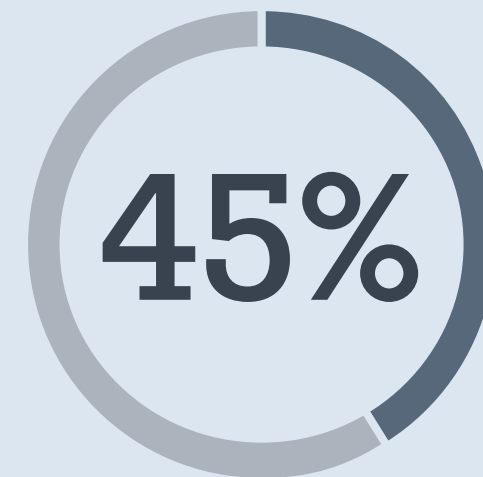
De feedback-lus tussen de afdelingen Recruitment, Financiën, en Gelijke Kansen, Diversiteit en Inclusie bij discussies over salarissen moet flexibeler zijn dan ooit, zeker in een tijd waarin er **steeds transparanter over salarissen wordt gepraat**. HR-leiders kunnen hun bedrijven helpen de ontwikkelingen voor te blijven door vandaag nog het gesprek over dit onderwerp aan te gaan.

Als HR-leider weet u het beste wat de prioriteiten van kandidaten zijn, kent u de dynamiek van de arbeidsmarkt en bent u op de hoogte van de prestaties van uw bedrijf op het gebied van werving. U staat dus in de sterkste positie om het gesprek te leiden over salarissen en beloning en de impact daarvan op het bedrijf. Bovendien kunt u pleiten voor beloningsmodellen waarbij wordt uitgegaan van vaardigheden in plaats van hiërarchie, en loonsverhogingen die op zijn minst gelijke tred houden met de inflatie om zo toptalent te behouden.

[Naar voorspellingen over macro-economische onzekerheid →](#)

Als corporate recruiter was ik altijd trots als ik een kandidaat had binnengehaald die met een aanbod akkoord ging dat onder het marktconforme of het geplande aanbod lag. Nu zou ik me daarvoor schamen. Die binnengehaalde nieuwe medewerker zou er namelijk meteen vandoor gaan als er een beter aanbod langskwam. We zien het als een verplichting om dit inzicht met het bedrijf te delen in het kader van het opstellen van een effectieve salaris- en beloningsstrategie.'

 **John Vlastelica**, CEO bij Recruiting Toolbox



Slechts (45%) van de recruitment professionals wereldwijd zegt dat hun bedrijf de salarissen genoeg heeft verhoogd om de inflatie te compenseren.



Voorspelling 3 | Rol van recruitment

Recruitment zal nog harder gaan inzetten op employer branding nu getalenteerde kandidaten hun sterkere positie op de arbeidsmarkt behouden

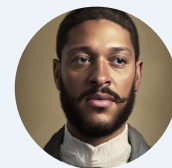
Leiders in de recruitment sector weten dat de strijd om talent niet is geluwd, zelfs niet nu bedrijven minder zijn gaan werven. Hoewel dalende wervingscijfers doorgaans betekenen dat de positie van werknemers minder sterk wordt, zien recruitment teams die dynamiek op termijn in omgekeerde richting evolueren: **64% van de recruiters wereldwijd voorspelt dat de toekomst van werving de komende vijf jaar gunstiger zal uitpakken voor kandidaten en werknemers (en dus minder gunstig voor werkgevers).**

Daarom is het opstellen en overbrengen van een duidelijke, overtuigende waardebelofte van het bedrijf (EVP) belangrijker dan ooit. Terwijl de meeste recruitment budgetten naar verwachting zullen krimpen of stagneren, is het versterken van employer branding de enige post waarvoor de meerderheid van de talent acquisitie professionals dit jaar een hogere investering verwacht. Maar met investeren in employer branding komt u niet ver als u geen inzicht krijgt in de topprioriteiten van talent en daar op authentieke wijze op inspeelt.

Naar voorspellingen over werkgeversmerk →

‘Als het gaat om employer branding, met andere woorden: hoe u uw bedrijfscultuur uitdraagt om talent aan te trekken, te binden en te behouden, moet u niet alleen performatief te werk gaan. Kandidaten prikken daar zo doorheen. Ze boren hun netwerken aan om erachter te komen wie u echt bent en zo een completer beeld van uw bedrijf te krijgen dan het beeld dat u op uw carrière-site deelt.’

 **John Graham Jr.** VP of Employer Brand, Diversity, & Culture
bij Shaker Recruitment Marketing



53%



van de interne recruitment professionals wereldwijd voorspelt dat hun wervingsbudget zal afnemen of stagneren dit jaar.

60%



van de interne recruitment professionals wereldwijd voorspelt dat hun investeringen in employer branding stijgen dit jaar.



Voorspelling 4 | Rol van recruitment

Recruiters zullen een strategischere set softskills nodig hebben

De vaardigheden waarnaar bedrijven op zoek zijn, veranderen snel. Zoals [de CEO van LinkedIn, Ryan Rolansky, graag zegt: 'Zelfs als u niet van baan verandert, verandert uw baan waarschijnlijk wel voor u'](#). Dat geldt ook voor recruitment teams.

Aanpassingsvermogen, probleemoplossend vermogen en zakelijk inzicht staan in de top vijf van softskills die recruiters in de toekomst nodig zullen hebben. Nu talent acquisitie professionals strategischere partners worden, zullen zij zich snel moeten aanpassen en oplossingen moeten vinden die aansluiten bij overkoepelende bedrijfsdoelstellingen.

Aangezien steeds meer bedrijven werven op basis van vaardigheden, zullen recruitment teams moeten nagaan aan welke vaardigheden zij de meeste waarde hechten: in het personeelsbestand in het algemeen en binnen hun eigen wervingsorganen.

[Naar voorspellingen over werven op basis van vaardigheden →](#)

Recruiters moeten **vragen kunnen stellen en echt begrijpen** wat hen gevraagd wordt te doen, en hoe dat past binnen **de algemene doelstellingen van het bedrijf**.

 **Lars Schmidt**, Oprichter van Amplify



Belangrijkste softskills die recruiters nodig zullen hebben:

1. Communicatie 78%

2. Relaties opbouwen 73%

3. Aanpassingsvermogen 58%

4. Probleemoplossing 53%

5. Zakelijk inzicht 51%

3x

Recruiters wereldwijd met 1 of meer van de top 5 bovenstaande softskills krijgen 3x meer promoties dan recruiters zonder die skills



Bron: wereldwijde LinkedIn-data, jan 23

Recruitment zal nog meer hand in hand gaan met learning en development

De muren die recruitment en selectie en learning en development (L&D) ooit van elkaar scheidden, brokkelen in snel tempo af. Drie op de vijf (62%) talent acquisitie professionals wereldwijd geven aan dat ze al nauw samenwerken met L&D, maar een nog groter percentage is van mening dat ze in de toekomst nog nauwer zullen moeten samenwerken.

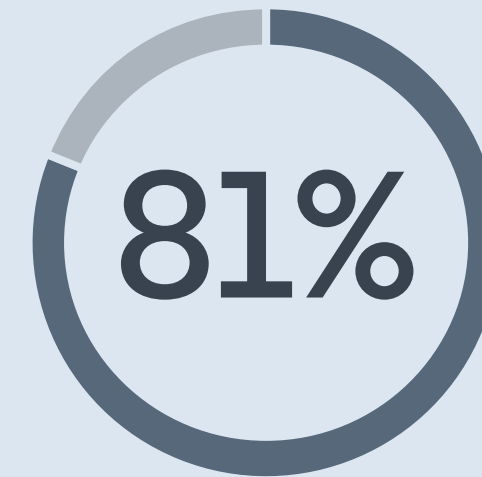
Naarmate steeds meer taken, zoals interne mobiliteit, werven op basis van vaardigheden en personeelsbehoud, aan het takenpakket van HR-leiders worden toegevoegd, zullen zij meer moeten samenwerken met L&D om intern talent voor te bereiden op nieuwe functies, vaardigheidskloven te identificeren en ervoor te zorgen dat uw bedrijf een plaats is waar mensen hun carrière kunnen uitbouwen.

Dat hoort men ook van L&D-professionals in de Benelux: 56% zegt dit jaar nauwer samen te werken met TA, zoals blijkt uit het [2023 Workplace Learning Report](#) voor de Benelux van LinkedIn. Deze respondenten geven ook aan dat het belangrijkste aandachtsgedebied voor L&D het creëren van een leercultuur zal zijn. Werving kan daarbij een aanvullende rol spelen om te begrijpen welke vaardigheden het bedrijf nodig heeft.

[Naar voorspellingen over interne mobiliteit en bijscholing →](#)

‘Momenteel dalen de wervingspercentages en is het voor bedrijven **het perfecte moment** om hun personeelsstrategieën te herzien en uit te zoeken **hoe ze deze openstaande vacatures kunnen invullen met intern talent.**’

 **Elsa Zambrano**, SVP, Talent & Culture bij NXP Semiconductors



van de interne recruitment professionals zegt dat ze voortaan nauwer moeten samenwerken met L&D.




Dankzij generatieve AI (GAI) kunnen recruiters zich concentreren op het menselijke aspect van werven

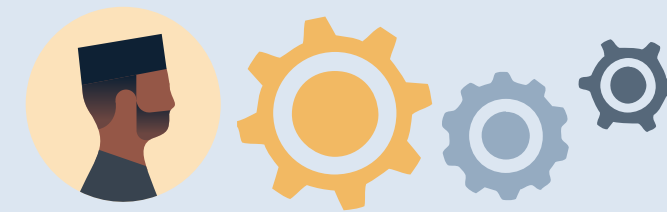
Generatieve AI (GAI), bijvoorbeeld tools als ChatGPT die op een intelligente wijze content genereren, is een fascinerende nieuwe technologie die veelbelovend is voor talentprofessionals: veel van die professionals denken dat GAI hen kan ondersteunen bij tijdrovende taken, waaronder het opstellen van functiebeschrijvingen en gepersonaliseerde berichten aan kandidaten.

Terwijl **tweederde (68%) van de in februari 2023* ondervraagde recruiters zegt 'zeer hoopvol' of 'voorzichtig optimistisch' te zijn over de impact van GAI op het werven**, geeft Glen Cathey, influencer op het gebied van werven, aan 'behoorlijk enthousiast' te zijn. Hij denkt dat GAI recruiters veel tijd kan besparen, zodat ze zich kunnen concentreren op de meest menselijke aspecten van hun werk: luisteren naar kandidaten, hun wensen begrijpen en hen helpen een nieuwe baan te vinden waar ze een goed gevoel bij hebben.

Hoewel GAI kan helpen bij het opstellen van content, is het van cruciaal belang om een 'menselijke factor' in het spel te houden: er moet altijd iemand met de juiste knowhow zijn om de door GAI gegenereerde content zorgvuldig te beoordelen en waar nodig te verfijnen. 'Men moet nog steeds de handen aan het stuur houden', aldus Glen, waarbij hij de technologie vergelijkt met zelfrijdende auto's. 'We zijn nog niet zover dat we GAI onbeheerd zijn gang kunt laten gaan en we zijn zeker nog niet zover dat we achter het stuur in slaap kunnen vallen.'

In de nabije toekomst van recruitment spelen mensen nog steeds een essentiële rol. De menselijke factor doet er nog steeds toe, vooral bij moeilijk in te vullen banen. In tegenstelling tot GAI beschikken mensen bijvoorbeeld wel over empathisch vermogen. **Een goede recruiter is in staat om de openstaande functie en het verhaal van het betreffende bedrijf aan kandidaten over te brengen op een manier die men met een website of functieomschrijving alleen onmogelijk kan evenaren.'**

 **Glen Cathey**, SVP, Workforce Advisory & Digital Strategy
bij Randstad



De belangrijkste resultaten op het gebied van werving die recruitment professionals hopen te zien van GAI

Percentage recruitment professionals dat hoopt dat de integratie van generatieve AI in het wervingsproces de genoemde resultaten zal opleveren.*

74%

Automatiseren van repetitieve taken, zodat prioriteit kan worden gegeven aan meer strategisch werk

67%

Sneller / gemakkelijker kandidaten vinden

59%

Sneller / gemakkelijker kandidaten benaderen

*Opmerking: Deze resultaten komen voort uit een kleinere enquête, apart van de andere enquêteresultaten in dit rapport. Hierbij werden wereldwijd 225 recruitmentprofessionals en recruitment managers ondervraagd. Vanwege de kleinere steekproefgrootte dienen deze resultaten meer gezien te worden als richtinggevend.

Economische onzekerheid



Voorspelling 6 | Economische onzekerheid

Ondanks dat het moeilijk is om nieuwe medewerkers te vinden, blijven werkgevers zich inzetten voor een divers personeelsbestand

Men zou verwachten dat werkgevers in onzekere economische tijden hun inspanningen om hun **personeelsbestand diverser te maken**, zouden terugschroeven. Gelukkig is dat niet het geval.

Hoewel de wervingspercentages volgens de meeste recruitment professionals dalen, geven drie van de vier professionals aan dat er ondanks deze trend niet minder prioriteit wordt gegeven aan gelijke kansen, diversiteit en inclusiviteit (DEI) - bijna **20% zegt zelfs dat er nu meer prioriteit aan DEI wordt gegeven**.

DEI is al tientallen jaren onder de aandacht bij werkgevers, maar het onderwerp kreeg pas echt tractie in 2020 toen ineens een groot aantal bedrijven beloofde vooruitgang te boeken op het gebied van diversiteit. Of ze die belofte gaan waarmaken, valt nog te bezien. Bovendien zouden deze enquêteresultaten met dezelfde scepsis kunnen worden bekeken: is er een concreet actieplan of zijn het alleen maar mooie praatjes? Maar werknemers, kandidaten en consumenten **zullen bedrijven aan hun verplichtingen houden**.

“**DEI is een prioriteit voor de volgende generatie werknemers.** Zij verwachten leiders die dezelfde normen en waarden hebben en organisaties die zich **oprecht inzetten om DEI duurzaam in hun cultuur te implementeren, dus niet alleen in tijden van sociale crisis.**”

 **Dr. Tana Session**, DEI-strateeg



69% 

van de recruitment professionals wereldwijd zegt dat de macro-economische situatie een negatief effect op werving heeft.

74% 

Maar 74% van de recruitment professionals wereldwijd zegt dat de macro-economische situatie de prioriteit van gelijke kansen, diversiteit en inclusie niet vermindert.



Werkgevers zullen meer gebruik gaan maken van flexwerkers om zichzelf te beschermen in de huidige economisch onzekere tijden

Bij groeiende economische onzekerheid willen bedrijven wendbaarder zijn, zodat ze beter op plotselinge verschuivingen in de markt kunnen inspelen. Daarom zullen veel werkgevers in toenemende mate een beroep doen op tijdelijk inzetbaar talent, zoals freelancers, die al dan niet kunnen worden ingezet afhankelijk van de hoeveelheid werk.

Deze trend is zelfs zichtbaar bij recruitment teams zelf, hoewel de gegevens op een stabielere verdeling wijzen: **22% van de bedrijven verwacht dit jaar meer uit te geven aan interne recruiters (vergeleken met vorig jaar)**, terwijl **23% verwacht meer te investeren in externe recruiters die dus niet bij het bedrijf in dienst zijn**.

“ Een HR-leider die in 2023 niet over een behoorlijke mix van tijdelijk inzetbaar talent beschikt, loopt meer risico, ongeacht hoe goed of slecht de toekomst eruit zal gaan zien. U moet elastischer zijn zodat u naar behoefte op of af kunt schalen.”

 **Stephen Lochhead**, SVP Global Talent Acquisition bij Expedia



Employer branding



Bedrijven zullen meer aandacht hebben voor wat kandidaten het liefst willen

De arbeidsmarkt blijft krap en verwacht wordt dat getalenteerde werkzoekenden de komende vijf jaar hun sterkere positie zullen blijven behouden. Om concurrerend te blijven, moeten werkgevers hun employer branding opnieuw onder de loep nemen en ervoor zorgen dat deze is afgestemd op wat kandidaten vandaag de dag zoeken.

Elke maand peilt LinkedIn bij meer dan 20.000 leden wereldwijd wat voor hen de belangrijkste factoren zijn bij het overwegen van een nieuwe baan.

De belangrijkste prioriteit voor kandidaten in de Benelux momenteel is het salarispakket, gevolgd door uitdagend en impactvol werk, flexibele werkafspraken en tevreden en geïnspireerde medewerkers. Duidelijke doelen van het senior management en de kans om nieuwe vaardigheden op te doen, zijn de twee snelst groeiende prioriteiten jaar na jaar.

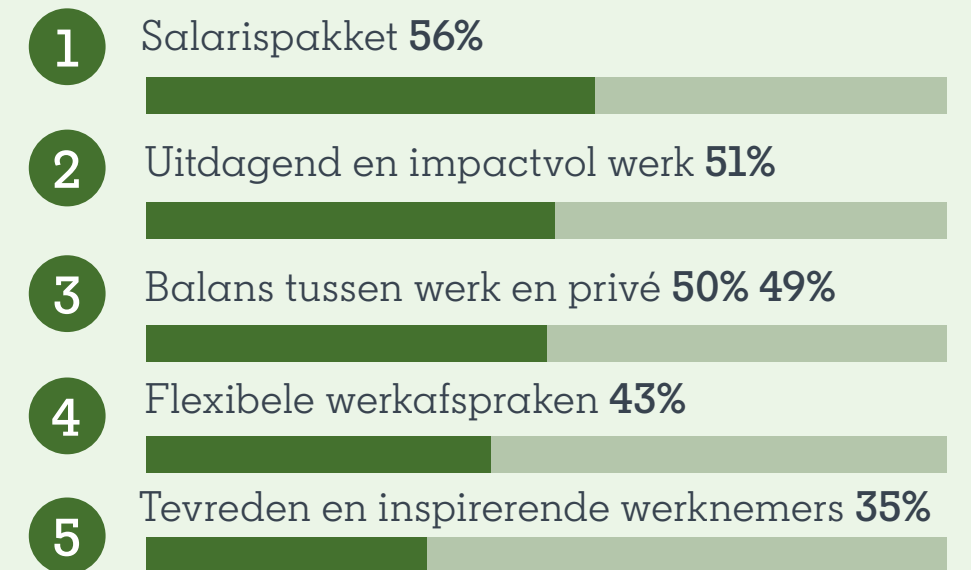
Uw employer branding bestaat uit veel meer dan een goed salaris en flexibiliteit. Dat u deze twee zaken aanbiedt, wil nog niet zeggen dat u zich genoeg onderscheidt. Echter, als u deze zaken helemaal niet aanbiedt, zet u zichzelf waarschijnlijk buiten spel.

‘Een goed salaris, balans en flexibiliteit: dat zijn essentiële zaken die wij zeker aanbieden. Maar dat is niet wat uitblinkt in onze employer branding, want dat maakt ons niet uniek. Vandaag de dag is dat het minimum dat bedrijven moeten aanbieden om kandidaten aan te trekken.’

 **Michaela Schütt**, SVP, Head of Global Talent Acquisition bij Siemens

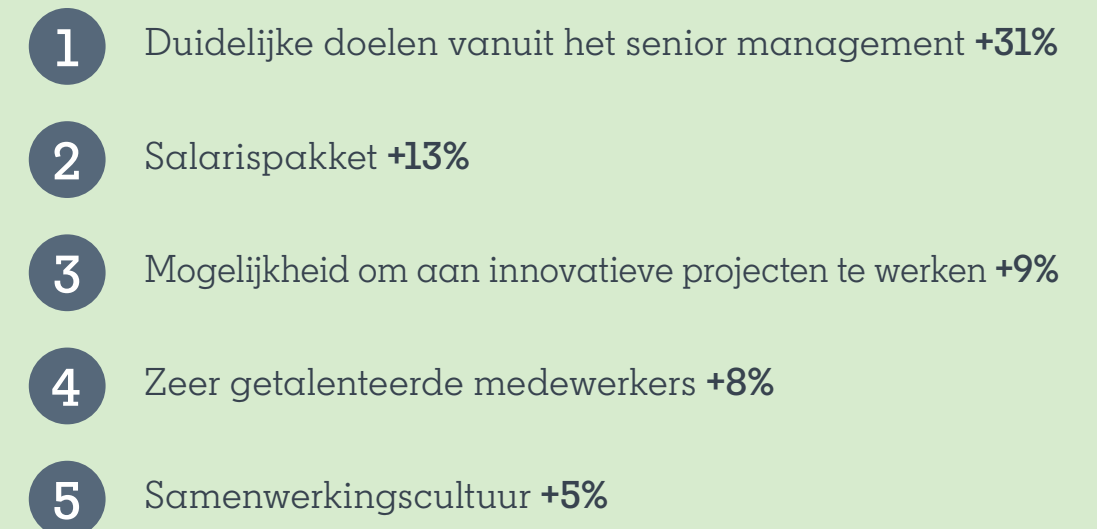


Belangrijkste prioriteiten voor kandidaten in het algemeen:



Gegevens uit enquêtes: Talent Drivers, per december 2022

Snelst groeiende prioriteiten voor kandidaten uit de Benelux jaar op jaar:



Bron: wereldwijde LinkedIn Talent Drivers-enquête, jan. 23.

Recruitment professionals zullen opnieuw gaan nadenken over wat ze hun kandidaten aanbieden

U hebt geleerd wat kandidaten zoeken in een werkgever, maar hoe verhoudt zich dat tot wat werkgevers denken dat kandidaten willen?

Om daarachter te komen, hebben we ongeveer 2000 recruitment professionals wereldwijd een enquêtevraag voorgelegd die eerder al door 20.000 kandidaten is beantwoord, en hen gevraagd de topprioriteiten van de kandidaten te raden. Een vergelijking van de antwoorden van beide partijen heeft enkele interessante verschillen opgeleverd.

Recruitment professionals zijn geneigd een tunnelvisie te ontwikkelen als het gaat om de belangrijkste prioriteiten, wat ten koste gaat van andere factoren die ook nog steeds belangrijk zijn. In werkelijkheid zijn de voorkeuren van de kandidaten minder strak omljnd en minder doorslaggevend dan een eenvoudige lijst doet vermoeden.

Dus in plaats van u te fixeren op de details van uw flexibele werkbeleid, kunt u zich beter op het eindresultaat focussen: gelukkige en geïnspireerde medewerkers. Bovendien moet u de andere aspecten van uw bedrijfscultuur die dat geluk bevorderen, ook niet verwaarlozen. In plaats van u alleen maar te focussen op hoe mensen binnen uw organisatie vooruit kunnen komen, kunt u kandidaten ook laten zien hoe zij **nieuwe vaardigheden kunnen ontwikkelen** om hun carrière naar een hoger niveau te tillen, of ze nu wel of niet voor uw bedrijf kiezen.

Zodra de economie zich herstelt, zal **de vraag naar talent in een mum van tijd weer omhoogschieten**. Het is dus echt van belang dat bedrijven goed nadenken over hoe ze hun **employer branding positioneren en, nog belangrijker, hoe ze die visie tot uiting gaan brengen.**

 **Marc-Etienne Julien**, Chief Talent Officer bij Randstad Global



Bij het inschatten van wat kandidaten belangrijk vinden wordt het volgende

Overschat:

Flexibele werkafspraken

Daadwerkelijk 43% van de kandidaten uit de Benelux  43%

Wereldwijd 71% geschat.  71%

Doorgroeimogelijkheden

Daadwerkelijk 16% van de kandidaten uit de Benelux  16%

Wereldwijd 60% geschat.  60%

Onderschat:

Mogelijkheden om vaardigheden te leren

Daadwerkelijk 30% van de kandidaten uit de Benelux  30%

Wereldwijd 23% geschat.  23%




Gen Z zal werkgevers belonen die waarde hechten aan ontwikkeling en diversiteit

Gen Z, die bestaat uit professionals die zijn geboren na 1996, vormt al een belangrijk deel van de beroepsbevolking. Velen staan net aan de start van hun carrière en dat is terug te zien in hun prioriteiten.

De prioriteiten van Gen Z verschillen sterk van die van hun ouders van Gen X. **Loopbaanontwikkeling en het verwerven van nieuwe vaardigheden** zijn superbelangrijk voor deze groep jonge werknemers: zij hechten bijna **50%** meer waarde aan deze zaken dan Gen X.

Deze generatie is zich ook veel meer bewust van het belang van tevreden en geïnspireerde werknemers.

“Ons personeelsbestand bestaat voor bijna 50% uit mensen van Gen Z en we hebben geleerd hun manier van werken te respecteren en ons daaraan aan te passen. Gen Z leeft niet om te werken, ze vinden bedrijfsjargon stom en ze verwachten dat ze eerlijk betaald worden.”

 **Ruben Santos**, HR Strategy & Program Lead for HR Europe & Indonesia bij Ahold Delhaize



Hoe verschillen de prioriteiten van Gen Z wereldwijd?

Kansen om door te groeien binnen het bedrijf

Gen Z vindt dit 47% belangrijker dan Gen X (46% vs. 31%)

Gen Z 

Gen X 

Mogelijkheden om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen

Gen Z vindt dit 45% belangrijker dan Gen X (44% vs. 30%)

Gen Z 

Gen X 

Inclusieve werkplek voor verschillende achtergronden

Gen Z vindt dit 17% belangrijker dan Gen X (16% vs. 13%)

Gen Z 

Gen X 

Bron: wereldwijde LinkedIn Talent Drivers-enquête, jan. 2023.

Werven op basis van vaardigheden



Voorspelling 12 | Werven op basis van vaardigheden


Werven op basis van vaardigheden wordt de gouden standaard

Langzaam maar zeker beginnen recruitment teams het werven op basis van vaardigheden te omarmen. Bij deze manier van werven wordt er meer belang gehecht aan de vaardigheden van een kandidaat dan aan oppervlakkigere signalen, zoals een indrukwekkende alma mater of de vorige werkgever.

Werven op basis van vaardigheden heeft de toekomst. Driekwart van de recruitment professionals geeft aan dat deze manier van werven de boventoon gaat voeren binnen hun bedrijf. Maar voor sommigen is werven op basis van vaardigheden toch nog een stap te ver: **slechts 64% van de recruitment professionals is van mening dat de vaardigheden van kandidaten momenteel nauwkeurig kunnen worden beoordeeld.** Het mag duidelijk zijn dat deze recruitment professionals de komende jaren **wat in te halen hebben.**



Hoe worden we beter in infiltreren in plaats van uitfilteren? Recruiters zijn getraind om functiebeschrijvingen te kopiëren en plakken zodat ze heel snel mensen kunnen aannemen. Ze kijken niet echt naar wat het werk vereist en welke vaardigheden nodig zijn. Maar daar begint verandering in te komen.'

 **Jennifer Paylor**, VP, Head of Global Talent Innovation & Skills Transformation bij Capgemini

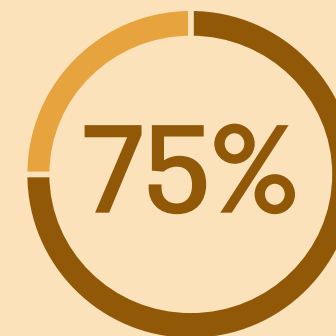


Recruiters kijken als ze zoeken naar kandidaten op LinkedIn

25% vaker naar vaardigheden dan dat ze 3 jaar geleden deden.

50% vaker naar vaardigheden dan naar het aantal jaren ervaring.

Bron: wereldwijde LinkedIn-data, jan 23.



75% van de recruitment professionals wereldwijd voorspelt dat werving op basis van vaardigheden de komende 18 maanden een prioriteit vormt voor hun bedrijf.

Voorspelling 13 | Werven op basis van vaardigheden


Door op basis van vaardigheden te werven, komt talent bovendien dat normaal over het hoofd zou worden gezien

Als u er nog niet van overtuigd bent dat werven op basis van vaardigheden de toekomst heeft, bedenk dan eens het volgende: door meer open te staan voor kandidaten die geen universitair diploma in hun bezit hebben, zet u een grote stap voorwaarts in het diverser maken van uw personeelsbestand.

Steeds meer recruitment professionals zijn het erover eens dat het schrappen van opleidingseisen een van de belangrijkste stappen is die bedrijven kunnen nemen om de diversiteit binnen hun eigen gelederen te bevorderen. Mensen uit ondervertegenwoordigde groepen hebben **veel minder kans om naar de universiteit te gaan**, maar dat betekent niet dat ze niet **de vaardigheden en het potentieel hebben om te slagen**. Uit onderzoek blijkt dat werknemers die niet hebben gestudeerd maar wel ervaring hebben, op cruciale punten, zoals **productiviteit**, bijna even goed presteren als universitair geschoolden.

Vandaag de dag wordt in één op de vijf Amerikaanse vacatures op LinkedIn niet om een vierjarige opleiding gevraagd. Naar verwachting zal dat percentage stijgen naarmate meer werkgevers mensen met verschillende achtergronden in dienst nemen die hun organisatie verfrissende perspectieven kunnen bieden.

Zelfredzame, autodidactische mensen hebben geen namen van prestigieuze opleidingsinstituten op hun cv. Lokale scholen zijn een vijver vol veelbelovend techtalent waarin grote werkgevers nooit zullen vissen.

 **Clyde Seepersad**, SVP & GM, Training & Certification bij The Linux Foundation

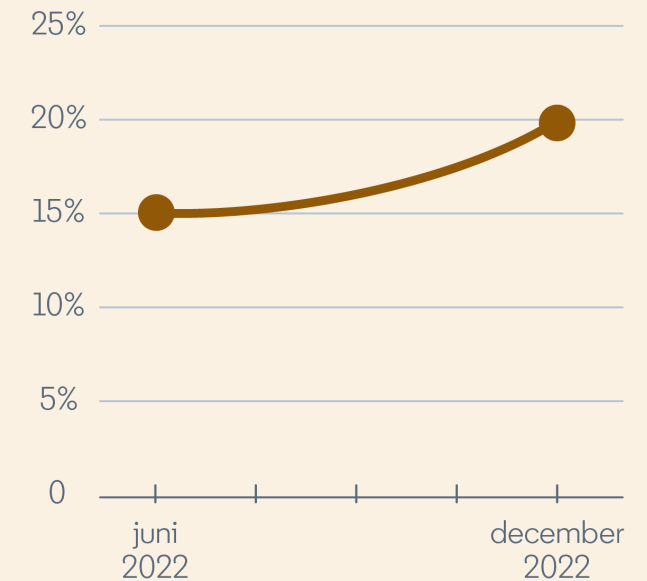


Geen diploma? Dat is steeds vaker geen probleem.

20% van de vacatureplaatsingen in de VS op LinkedIn vereist geen vervolgopleiding.

Het aandeel van deze vacatureplaatsingen is met **30% gegroeid** in de afgelopen 6 maanden.

Bron: LinkedIn-data over de VS, juni 2022 vs. dec 2022



Voorspelling 14 | Werven op basis van vaardigheden

Bedrijven gaan zich meer concentreren op het in kaart brengen van de vaardigheden waarover hun medewerkers al beschikken en de vaardigheden die zij nog moeten ontwikkelen

Vaardigheden zijn een kostbaar goed geworden en bedrijven hebben meer inzicht nodig in welke vaardigheden al in hun bedrijf aanwezig zijn en welke nog niet. Vooruitstrevende werkgevers nemen de moeite om de bestaande vaardigheden van hun werknemers en de vaardigheden die voor specifieke functies nodig zijn, in kaart te brengen.

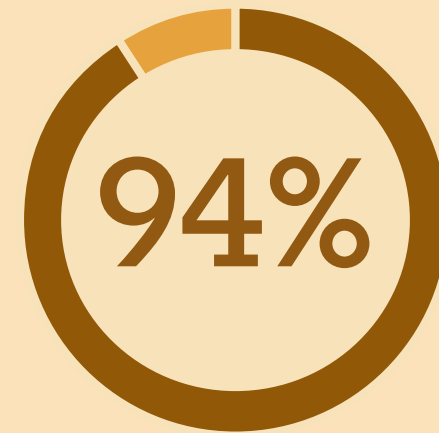
Maar liefst 94% van de recruitment professionals vertelde ons dat inzicht in de vaardigheden van werknemers nodig is om weloverwogen beslissingen over talent te nemen. Toch zegt een kleiner percentage recruitment professionals (84%) dat **het verwerven van inzicht in de vaardigheden die binnen hun bedrijf aanwezig zijn, prioriteit heeft.**

Door de vaardigheden van uw medewerkers in kaart te brengen, kunt u vaardigheidskloven binnen uw bedrijf beter opsporen. Zo wordt het voor u ook gemakkelijker om gekwalificeerde medewerkers binnen uw organisatie met openstaande functies te matchen. Medewerkers zullen op hun beurt gemakkelijker een baan kunnen vinden die op hun capaciteiten aansluit. Degenen die vandaag vaardigheden tekortkomen, kunnen hun vaardigheden upgraden zodat ze beter passen bij de baan die ze willen.

Om deze methode te laten slagen, moeten talent aquisitie teams echter onderscheid maken tussen welke vaardigheden vereist zijn voor een functie en welke slechts een pre zijn.

“ Een belangrijk onderdeel van een wervingsstrategie waarbij vaardigheden op de eerste plaats komen, is om niet enkel te focussen op het aannemen van kandidaten maar om naar het grotere geheel te kijken. Zorg dat u allereerst inzicht krijgt in welke vaardigheden uw bedrijf nodig heeft. Leer vervolgens welke vaardigheden uw medewerkers hebben of kunnen ontwikkelen en voor welke vaardigheden u een nieuwe persoon moet aannemen, zodat u uw talentstrategieën daarop kunt afstemmen.”

 **Jennifer Shappley**, VP of Global Talent Acquisition bij LinkedIn



Wereldwijd is 94% van de recruitment professionals het ermee eens dat **inzicht in de vaardigheden van medewerkers nodig is om overwogen talentkeuzes te maken.**



Interne mobiliteit en bijscholing




Bedrijfsleiders zullen de waarde inzien van het invullen van openstaande functies met talent binnenboord

Het zou zomaar kunnen dat de kandidaat naar wie u op zoek bent al op uw loonlijst staat. De wisselvallige economie dwingt bedrijven ertoe om vaker te kijken of openstaande vacatures niet met eigen medewerkers kunnen worden ingevuld: **76% van de recruitment professionals in de EMEA geeft aan dat interne werving de komende vijf jaar een belangrijke factor zal zijn bij het invullen van vacatures.**

Interne mobiliteit heeft grote voordelen, waaronder een hoger personeelsbehoud. Uit gegevens van LinkedIn blijkt dat medewerkers in de Benelux bijna **1,5 keer** zo lang bij bedrijven blijven als de werkgever interne werving hoog op de agenda heeft staan.

Het wordt ook steeds waarschijnlijker dat u interne mobiliteit aan uw verantwoordelijkheden toevoegt. Als iemand die de talentbehoeften van uw bedrijf begrijpt en bedreven is in het zoeken, beoordelen en benaderen van kandidaten, bent u in een unieke positie om interne mobiliteit aan te pakken.

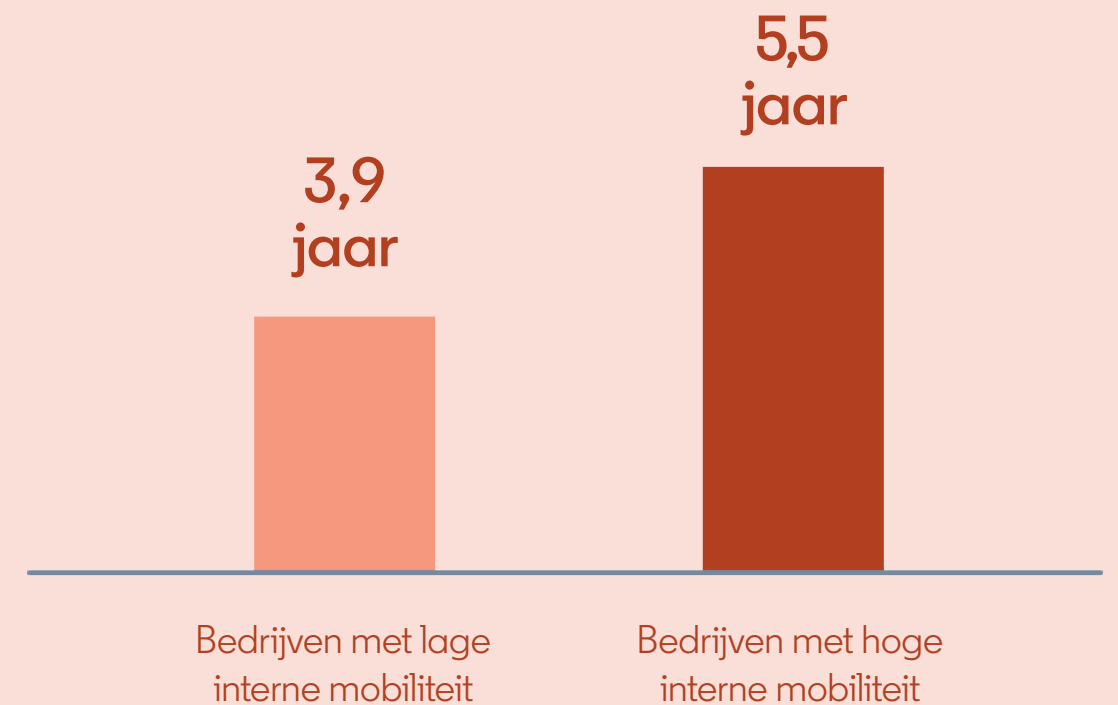
“Bij het uitstippelen van onze talentstrategieën voor de komende 5 tot 10 jaar, houden we rekening met zowel onze interne statistieken als met bredere wereldwijde trends. In de ene afdeling verwachten we bijvoorbeeld dat meerdere medewerkers met pensioen gaan, terwijl we in de andere afdeling juist een golf van nieuw jong talent verwachten. We passen onze personeelsplannen uiteraard op deze verwachtingen af.”

 **Elsa Zambrano**, SVP, Talent & Culture bij NXP Semiconductors



Medewerkers in de Benelux blijven 43% langer bij bedrijven met een hoge interne mobiliteit.

Mediaan aanstellingsduur voor bedrijven in bovenste en onderste kwartiel voor interne mobiliteit.



Bron: wereldwijde LinkedIn-data, jan 23



Bijscholing zal een belangrijk instrument zijn om een divers personeelsbestand te behouden

Nu bedrijven geconfronteerd worden met ernstige vaardigheidskloven, is het geen wonder dat 81% van de recruitment professionals wereldwijd zegt dat bijscholing en omscholing van medewerkers de komende vijf jaar een belangrijke rol zal gaan spelen bij het werven.

Maar er is nog een andere reden waarom L&D meer aandacht krijgt: werkgevers begrijpen dat het aanbieden van leerkansen cruciaal is voor het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Sterker nog: toen LinkedIn 20.000 van haar leden wereldwijd vroeg hoe zij graag zouden zien dat organisaties meer rekening houden met ondervertegenwoordigde groepen, was 'meer mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en promotie' het eerste antwoord in verschillende landen, waaronder India, Brazilië, Italië, Mexico en Japan.



Vroeger lag de nadruk vooral op kwalificaties. **Tegenwoordig draait het veel meer om vaardigheden en ervaring**, de mentaliteit verandert. Deze verfrissende kijk op werven kan worden beschouwd als een eerste stap naar veel effectievere, diversere teams. **Organisaties hebben behoefte aan diverse, inclusieve omgevingen die een afspiegeling zijn van hun klantenbestand. Dat is namelijk wat mensen willen.** Dat is wat talent aantrekt en mensen binnen een bedrijf houdt. Organisaties hebben geen keuze: ze moeten hun mentaliteit veranderen.



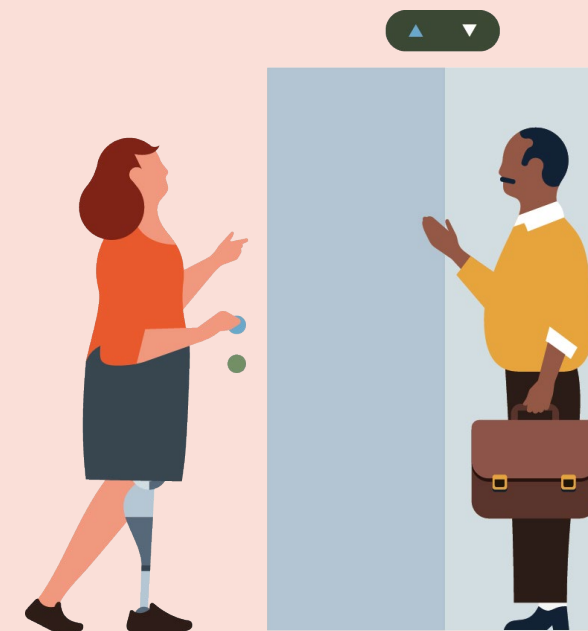
Alex Fleming, Regional President of Northern Europe bij Adecco



Belangrijkste manieren waarop LinkedIn-leden willen dat werknemers inclusiever zijn voor ondervertegenwoordigde groepen

Resultaten van LinkedIn Talent Drivers-enquête voor India, jan 23.

- 1 Vergroten van ontwikkelings- en doorgroeikansen - 52%
- 2 Gelijkwaardige salarisschalen voor talent, ongeacht achtergrond - 49%
- 3 Leercurriculum en viering van diverse achtergronden - 42%



Leren is niet alleen maar meer een drijfveer voor medewerkers, maar ook voor kandidaten

‘Als ik bij uw bedrijf kom werken, helpt u me dan nieuwe vaardigheden te ontwikkelen?’ ‘Kunt u me een duidelijk plan voor zelfontwikkeling aanbieden?’ ‘Wilt u me helpen groeien, zelfs als ik maar een paar jaar bij uw bedrijf blijf?’

Dit zijn de vragen die kandidaten stellen en in de toekomst zullen kandidaten alleen maar meer van dit soort vragen gaan stellen. In de komende jaren denken kandidaten niet alleen na over een bepaalde baan, maar ook of de werkgever de juiste keuze is voor de toekomst van hun carrière. Dit is met name het geval voor Gen Z, maar geldt tevens voor de hele **Benelux: flexibele werkafspraken en tevreden en geïnspireerde medewerkers** stonden op de 4e en 5e plek met betrekking tot topprioriteiten voor alle kandidaten.

Het komt erop neer dat het creëren van een leercultuur en het focussen op interne mobiliteit niet alleen een must is om de betrokkenheid van uw huidige medewerkers te versterken en uw personeel te behouden, maar ook van cruciaal belang is voor het succes van uw recruitmentinspanningen. Raadpleeg het [Workplace Learning Report 2023 van LinkedIn Learning om meer te weten te komen over het belang van leren.](#)

Belangrijkste prioriteiten voor kandidaten in het algemeen:

- 1 Salarispakket
- 2 Uitdagend en impactvol werk
- 3 Balans tussen werk en privé
- 4 Flexibele werkafspraken
- 5 Tevreden en geïnspireerde medewerkers

Bron: wereldwijde LinkedIn Talent Drivers-enquête, jan. 23.



‘Bedrijven moeten meer doen dan een goede werkomgeving bieden - ze moeten hun medewerkers ook helpen nieuwe vaardigheden te ontwikkelen.’



Jade Shiyu, Employer Branding Manager
bij Alibaba



CONCLUSIE



CONCLUSIE

Als de laatste jaren ons iets geleerd hebben, is het om het onverwachte te verwachten. Zelfs als niet elke voorspelling in dit verslag precies zo uitpakt als beschreven, bent u beter toegerust op wat de toekomst kan brengen als u vandaag al begint met de voorbereiding.

Er staan veranderingen aan te komen in de wereld van recruitment, maar dat betekent niet dat u een passieve toeschouwer zult zijn. Als HR-leider bent u in een positie om de wereld van werken opnieuw vorm te geven - en ervoor te zorgen dat het voor iedereen werkt.

Uiteindelijk behoort de toekomst van recruitment toe aan degenen die bereid zijn haar te bouwen. En als aanstichter van verandering in uw organisatie is de toekomst van recruitment aan u.

Bekijk de regionale edities van het rapport

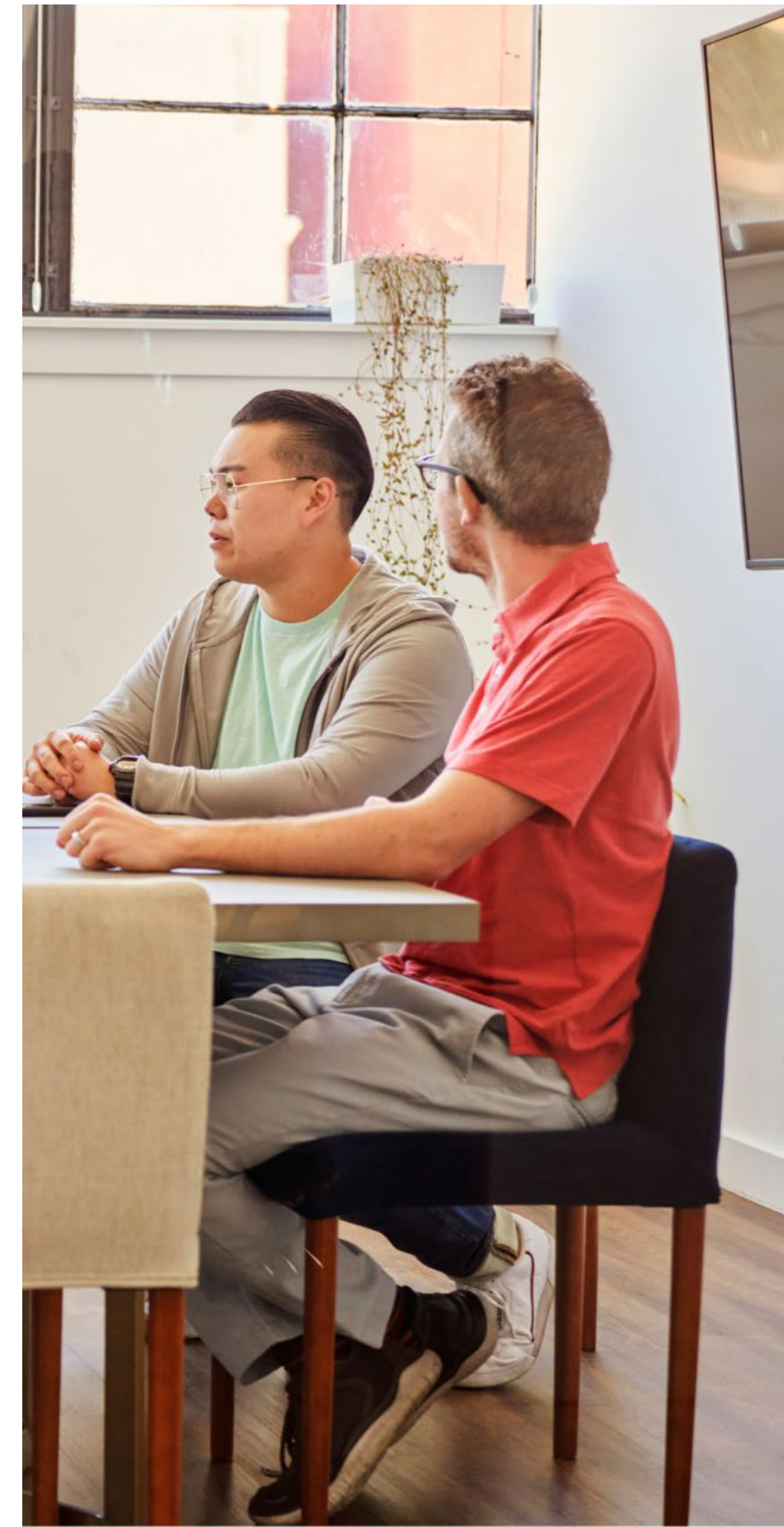
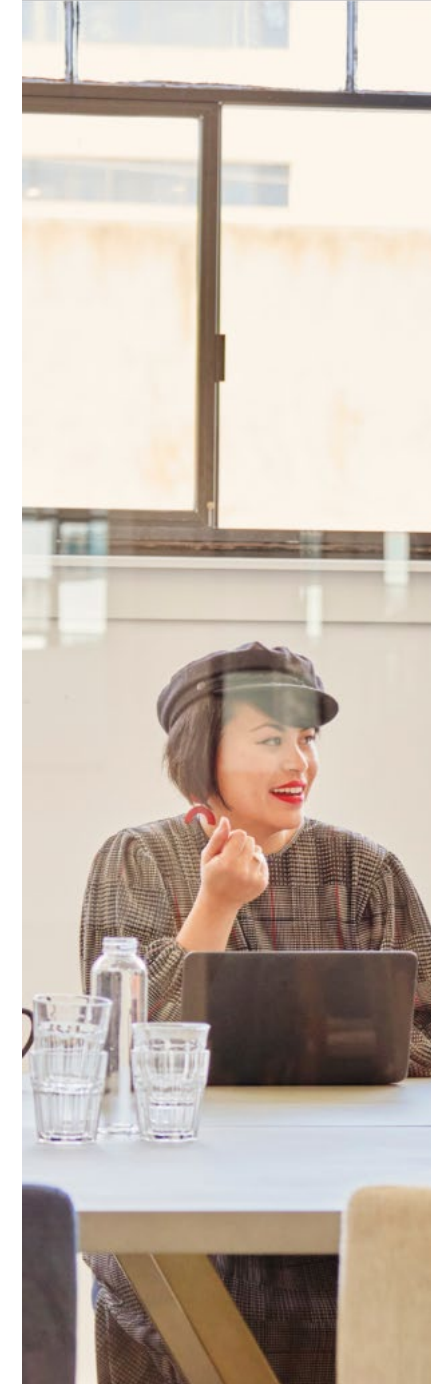
[Australië & Nieuw-Zeeland](#) | [België, Nederland & Luxemburg](#) | [Brazilië](#) | [Frankrijk](#) |
[Duitsland, Oostenrijk & Zwitserland](#) | [India](#) | [Mexico](#) | [Midden-Oosten & Noord-Afrika](#) |
[Zuidoost-Azië](#) | [Verenigd Koninkrijk](#)

Bekijk de branchespecifieke rapporten

[Gezondheidszorg](#) | [Werving](#)

Lees de vertaalde Future of Recruiting-rapporten

[Nederlands](#) | [Frans](#) | [Duits](#) | [Italiaans](#) | [Japans](#) | [Portugees](#) | [Spaans](#) | [Spaans \(LATAM\)](#)



METHODOLOGIE

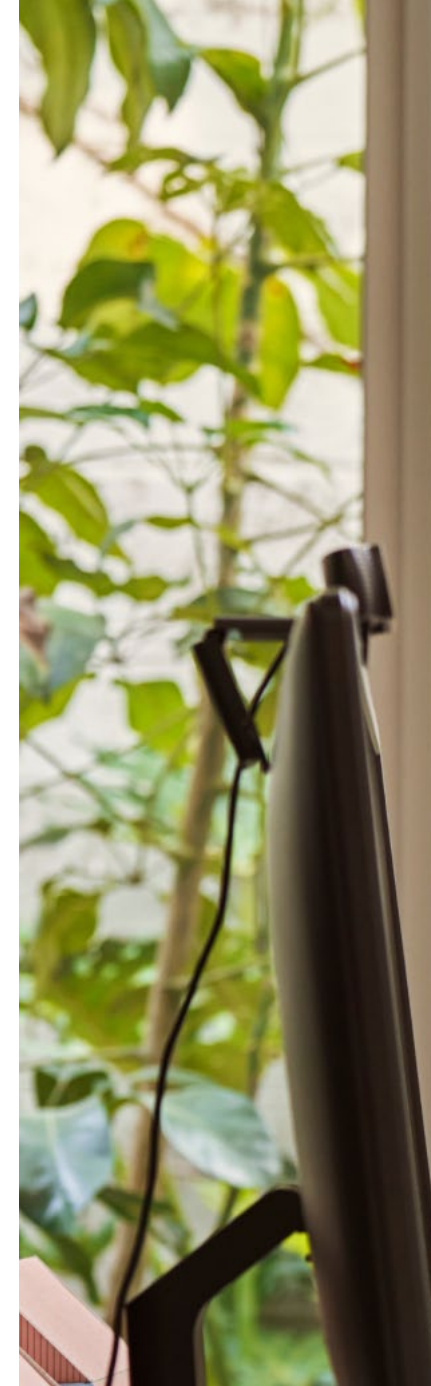
Gegevens uit enquêtes

LinkedIn Research ondervroeg 1611 recruitment professionals in senior-managementfuncties of hogere functies (1216 recruitment professionals binnen bedrijven, 395 zoek- en recruitment professionals) en 403 recruitment managers. De ondervraagde respondenten zijn LinkedIn-leden die werden geselecteerd om deel te nemen op basis van de informatie in hun LinkedIn-profiel en die gekwalificeerd waren, zoals bleek uit de antwoorden op de enquête. Deze enquête werd in zes talen vertaald en tussen oktober en november 2022 in 20 landen afgenomen.

De prioriteiten van kandidaten en de voorkeuren omtrent inclusie zijn bepaald op basis van gegevens uit de maandelijkse enquête die LinkedIn Talent Drivers onder haar leden over de hele wereld afneemt. In December 2022 werd de enquête onder 20.396 leden afgenomen. Om te bepalen wat de prioriteiten zijn van kandidaten, wordt respondenten gevraagd 'de factoren te selecteren die voor hen het belangrijkste als ze een baan overwegen'. Ze kunnen vervolgens maximaal vijf van de vijftien werkgeverswaarden selecteren. De prioriteiten van kandidaten die het snelst in belang toenemen, zijn die met de grootste procentuele stijging tussen december 2021 en december 2022.

Gegevens voor inzichten

De inzichten over gedrag in dit rapport zijn gegenereerd op basis van de miljarden gegevenspunten van de 900 miljoen LinkedIn-leden in meer dan 200 landen. Tenzij anders vermeld, weerspiegelen de gegevens alle activiteiten van LinkedIn-leden vanaf 1 januari 2023. De vraag naar recruiters wordt gemeten aan de hand van het aantal betaalde vacatures voor recruiterfuncties op LinkedIn wereldwijd.



DANKWOORD

Dit verslag is gebaseerd op verhelderende interviews met verschillende HR-leiders van over de hele wereld, aan wie wij onze oprechte dank verschuldigd zijn, waaronder:

- **Naif AlGhamdi** van Almarai
- **Andrew Barnes** van 4 Day Week Global
- **Brett Baumuel** van Microsoft
- **Alex Fleming** van Adecco
- **Pragashini Fox** at Thomson Reuters
- **John Graham Jr.** van Shaker Recruitment Marketing
- **Andy Headworth**, van HMRC
- **Marc-Etienne Julien** van Randstad
- **Stephen Lochhead** van Expedia
- **Chris Louie** van Thomson Reuters
- **Bjorn Luijters** van Ahold Delhaize
- **Kelly Metcalf** van Fujitsu
- **Jennifer Paylor** van Capgemini
- **Gemma Leigh Roberts** van The Resilience Edge
- **Ruben Santos** van Ahold Delhaize
- **Dan Schawbel** van Workplace Intelligence
- **Lars Schmidt** van Amplify
- **Michaela Schütt** van Siemens
- **Clyde Seepersad** van The Linux Foundation
- **Tana M. Session** van TanaMSession.com
- **Jennifer Shappley** van LinkedIn
- **Jaishree Sharma** van Jubilant Pharmova Limited
- **Jade Shi** van Alibaba
- **John Vlastelica** van Recruiting Toolbox
- **Sophie Wade** van Flexcel Network
- **Andrew White** van Microsoft
- **Elsa Zambrano** van NXP Semiconductors

Gegevens uit enquêtes

- **Stephanie Scalise**
- **Meng Zhao**
- **Megan Leonard**

LinkedIn-platformgegevens

- **Cesar Zulaica**
- **Shonali Bose**
- **Jamila Smith-Dell**
- **Adriana Zurbano**
- **Caroline Liongosari**
- **Brian Xu**

Redactie en productie

- **Greg Lewis**
- **Sheila Azadan**
- **Alia Cousins**
- **Phyllis Furman**
- **Melissa Mangini**
- **Grace Nurre**

