

Rapport voor 2024: De toekomst van recruitment

Wij ondervroegen wereldwijd duizenden recruiters, spraken vooraanstaande talentprofessionals en analyseerden miljarden LinkedIn-datapunten. Dit leidde tot 6 prognoses die talentprofessionals door de nieuwe, professionele wereld helpen navigeren.

Rapport lezen



1 Met AI krijgt recruitment een super boost.

Talentleiders verwachten dat het gebruik ervan zal toenemen naarmate recruitmentteams beter begrijpen hoe generatieve AI kan worden [benut](#), van het sourcen van kandidaten tot het [personaliseren van benadering](#) en het matchen van interne kandidaten met openstaande vacatures.

 65%

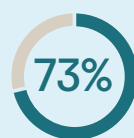
van de recruitingprofessionals in Europa, het Midden-Oosten en Afrika (EMEA) is optimistisch over de invloed van generatieve AI op.

Tips:

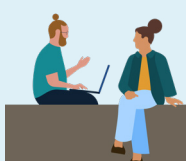
- **Moedig recruiters aan om te experimenteren** met [cursussen](#) waarin ze meer leren over AI en hun soft skills.
- **Gebruik AI op verantwoorde wijze** door het beleid van uw bedrijf door te vertalen of stel uw eigen richtlijnen op voor uw team, zodat AI ethisch wordt toegepast.
- **Houd juridische veranderingen in de gaten** door u in te lezen in hoe overheden wereldwijd [AI reguleren](#), zodat uw recruitmenttools met generatieve AI voldoen aan de wetgeving.

2 Recruitment zal helpen om de toekomstige beroepsbevolking op basis van vaardigheden op te bouwen.

Naarmate werving op basis van vaardigheden aan populariteit wint, wijzen LinkedIn-data uit EMEA uit dat het benadrukken van vaardigheden talentpools met maar liefst 10,3 keer kan vergroten. Door deze wervingsaanpak te hanteren, kunnen uw teams het beste talent identificeren, terwijl het tegelijkertijd de deur open doet voor werknemers die in het verleden misschien over het hoofd werden gezien.

 73%

van de recruiters in EMEA geeft aan dat werving op basis van vaardigheden een prioriteit is



Tips:

- **Creëer draagvlak voor werven op basis van vaardigheden.** Overtuig zakelijke leiders van de voordelen met gegevens en storytelling en heroverweging van onnodige kwalificaties.
- **Zet uw recruitmenttools maximaal in door kandidaten op vaardigheden te zoeken.** Dankzij de ontwikkelingen op het gebied van generatieve AI kunt u eenvoudiger kandidaten **zoeken en filteren die het beste voldoen aan de vaardigheidsvereisten.**
- **Pleit voor de bevordering van bijscholing en interne mobiliteitsprogramma's** zodat uw organisatie wendbaar blijft en zodat uw medewerkers kunnen doorgroeien naar functies die voorheen buiten bereik lagen. Dit gezamenlijke doel wordt alleen bereikt als TA en L&D nauw samenwerken.

3 De kwaliteit van nieuwe medewerkers staat bovenaan de recruitmentagenda.

 87%

van de recruiters in EMEA geeft aan dat de kwaliteit van aangenomen kandidaten de komende vijf jaar bepalend is voor recruitment.

Hoewel de wervingscijfers in de Nederland en België zich relatief hebben gestabiliseerd, blijven ze dalen. Met dit in gedachten zullen werkgevers zich meer inspannen om ervoor te zorgen dat het beste talent wordt aangetrokken.

Tips:

- **Implementeer beoordelingsprocessen van kandidaten op basis van bewijs** middels een framework gebaseerd op functievereisten. Zet daarnaast gestructureerde gesprekstraining op om vooroordelen tegen te gaan.
- **Analyseer uw wervingsproces** en identificeer tekortkomingen en hiaten waardoor u misschien minder geschikte mensen aanneemt. Evalueer scores van interviewers en bied training aan managers voor een meer kritische beoordeling.

4 Wendbaarheid is absoluut noodzakelijk voor recruitmentteams.

De talentleiders die we hebben ondervraagd, gaven aan dat recruiters in staat moeten zijn om over te stappen tussen sectoren en hun vaardigheden toe te passen op verschillende gebieden van het bedrijf. Succesvolle recruiters werken in verschillende rollen en in alle stadia van het sollicitatieproces, waarbij ze hun vaardigheden uitbreiden en voormalige silo's afbreken.



van de professionele recruiters in EMEA geeft aan zich te richten op wendbaarheid bij werving



Tips:

- **Doorbreek HR-silos** door talentacquisitie met andere HR-functies te integreren.
- **Voer scenarioplanningssessies uit** in samenwerking met senior leden van talentacquisitie om veranderingen in de vraag naar personeel op te vangen en responsstrategieën op te stellen in draaiboeken.
- **Blijf op de hoogte van de zakelijke prestaties en strategische doelen van uw bedrijf** door regelmatig in gesprek te gaan met bedrijfsleiders en begrijp de ontwikkelingen en financiën van uw bedrijf.
- **Investeer in de vaardigheden van recruiters.** Bied recruiters trainingen aan die ze helpen om de veranderende trends bij te houden, bedrijfsdoelen te ondersteunen en stappen te zetten in hun carrière.

5 Recruitmentteams zullen een flexibel kantoorbeleid aanmoedigen.

Een flexibel kantoorbeleid heeft een positieve invloed op recruitment: bedrijven die medewerkers de mogelijkheid bieden om zelf hun werklocatie te kiezen, vergroten hun talentpool en hebben keuze uit meer sollicitanten. Uit gegevens van LinkedIn in de Benelux blijkt zelfs dat het belang van een flexibel kantoorbeleid als waardepropositie voor werknemers met 33% is toegenomen. Verrassend genoeg is onder Gen Z-sollicitanten het belang van dit beleid tussen 2021 en 2023 met 6% gezakt.



Tips:

- **Profileer uzelf als adviseur voor flexibel werken.** Praat met leiders binnen de sector over ongunstige gevolgen voor recruitment van maatregelen om terug te keren naar kantoor. Benadruk de positieve invloed van een flexibel beleid op de bedrijfsreputatie en employer branding.
- **Zet uw casus kracht bij met gegevens.** Volg uitvallers en afwijzingen op die wegens een gebrek aan opties voor hybride en op afstand werken hun sollicitatie afzegden en deel deze voorbeelden met leiders in de sector.



Toename van
115,1%

in sollicitaties voor banen op afstand in de Benelux tussen 2022 en 2023



Afname van
60,5%

in vacatures voor banen op afstand in de Benelux tussen 2022 en 2023

6 Voor het aantrekken van Gen Z is een nieuw handboek nodig.

Gen Z zal in 2025 meer dan 25% van de beroepsbevolking uitmaken. Het aantrekken en behouden van deze nieuwe lichter werknemers is de komende vijf jaar een topprioriteit. 62% van de recruiters in EMEA voorspelt daarom dat hun investering in employer branding in 2024 zal toenemen. Gen Z-talent wil graag voor bedrijven werken die dezelfde normen en waarden hebben als zij. In de Benelux is er 73% meer kans dat ze prioriteit geven aan groeimogelijkheden en 103% meer kans dat ze prioriteit geven aan het ontwikkelen van hun vaardigheden dan andere generaties.

Het aantrekken en behouden van

Gen Z-talent

is een van de grootste uitdagingen in de komende vijf jaar



Tips:

- **Maak uw employer branding authentiek** met oprechte content die door medewerkers is gemaakt en hun dagelijkse professionele leven weergeeft. Laat zien dat u de waarden die voor Gen Z van betekenis zijn, begrijpt en breng dit helder over in uw employer branding.
- **Creëer een efficiënte kandidaatervaring** met een efficiënt en gebruiksvriendelijk wervingsproces dat voldoet aan de verwachtingen van een generatie die is opgegroeid met digitale technologie.
- **Help wervingsmanagers te begrijpen wat Gen Z drijft,** potentieel van de unieke gedragingen en voorkeuren van deze generatie kunnen zien, zonder vooroordelen.
- **Streef naar generatiediversiteit** door banden te smeden tussen jongere en oudere medewerkers via mentorschappen, inclusief omgekeerd mentorship waarbij jongere professionals oudere medewerkers begeleiden.



Lees het rapport De toekomst van recruitment

Ga naar [LinkedIn.com/FutureOfRecruiting](https://www.linkedin.com/company/linkedin-talent-solutions) of scan de QR-code

LinkedIn Talent Solutions