

## 88% van de recruiters denkt dat kandidaten de vaardigheden op hun cv overdrijven

*Ondanks optimisme over vervullen vacatures zijn er zorgen over gebrek aan vaardigheden van kandidaten*

**Amsterdam, 22 januari 2020 – In 2020 wordt er een economische groei verwacht en een toename in aantal banen en vacatures. De nog altijd krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat werkgevers en recruiters inventief en creatief moeten blijven om kandidaten te vinden en te houden. Desondanks hebben recruiters vertrouwen in hun eigen capaciteiten om de vele posities in te vullen. Wel hebben zij groeiende zorgen over de eerlijkheid van sollicitanten, blijkt uit onderzoek van Monsterboard onder 200 recruiters in Nederland\*\*. Ze twijfelen in het bijzonder aan de waarheid van de vaardigheden en soft skills van sollicitanten. Ook geven zij aan grote moeite te hebben met het werven van Generatie Z.**

### **Dubieuze social media profielen**

Werkgevers zijn optimistisch over het vervullen van de steeds maar toenemende vacatures. 94% van de recruiters zegt dat zij vacatures gemiddeld binnen een maand kunnen invullen, waarbij bijna een op de vijf recruiters vacatures binnen slechts 1 tot 10 dagen invult. Tegelijkertijd denkt slechts 38% van de ondervraagden dat kandidaten eerlijk zijn over hun vaardigheden tijdens het sollicitatieproces. Maar liefst 88% van de recruiters denkt dat kandidaten de vaardigheden op hun cv overdrijven. Daarnaast zijn dubieuze social media profielen (77%), onverklaarbare gaten in een cv (75%) en referenties die moeilijk te bereiken zijn (74%) vaak genoemde ergernissen van recruiters.

Jort Wassenaar, Managing Director Monsterboard Nederland, Monster België, Luxemburg, Frankrijk, UK en IE, erkent de uitdagingen waar werkgevers mee te maken hebben: “De huidige arbeidsmarkt is een werknemersmarkt. Zij hebben vaak de keuze uit meerdere banen en gaan misschien niet zo secuur om met de informatie op hun cv. Het is daardoor voor recruiters extra moeilijk geworden om een kandidaat goed te kunnen beoordelen, zeker als je snel personeel nodig hebt. Het is slim om verder te kijken dan opleiding en eerdere werkervaring. Welk mens zit er nu echt tegenover je?”

### **Werven van Generatie Z**

Monsterboard pleit voor het gebruik van innovatieve recruitment tools om effectiever te kunnen werven, zeker als werkgevers Generatie Z willen aantrekken. Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers moeite hebben met het werven van deze jongere generatie werkzoekenden. Ruim een kwart van de recruiters worstelt met de salariseisen van jongeren, maar ook met de verwachtingen die zij hebben van een werk-privébalans (28%). Een vijfde van de recruiters weet niet goed hoe ze moeten communiceren met Generatie Z tijdens het sollicitatieproces.

Wassenaar: “Een goede manier om deze groep jongeren aan te spreken is met video. Generatie Z is altijd online, ze hebben een kortere aandachtsspanne en uit onderzoek blijkt dat 50% van de jongeren niet zonder YouTube kan. Daarom hebben wij onlangs Monster Studios gelanceerd, waarmee wij recruiters de mogelijkheid bieden om snel en makkelijk videovacatures op te nemen, te editen en te plaatsen.”

### **Innovatieve recruitment technieken**

Naast video zijn er nog meer hedendaagse recruitment technieken die werkgevers kunnen inzetten. Zo verwacht Monsterboard dat AI (*Artificial Intelligence*) in 2020 zijn intrede gaat doen. AI maakt het mogelijk om bijvoorbeeld kandidaten door chatbots te laten screenen en daarmee creëer je een persoonlijke ervaring tijdens het sollicitatieproces. Ook pleit Monsterboard voor het versimpelen en vergemakkelijken van het sollicitatieproces. Wassenaar: “In deze competitieve arbeidsmarkt is het echt noodzakelijk dat je het proces zo makkelijk mogelijk maakt voor de kandidaat. Zorg er bijvoorbeeld voor dat je kunt solliciteren via je mobiele telefoon.”

Ten slotte geeft Wassenaar mee dat soft skills de komende jaren steeds belangrijker worden, misschien nog wel belangrijker dan hard skills. “Functievereisten veranderen enorm snel. Hard skills die nu belangrijk zijn, zijn over een paar jaar alweer verouderd. Huidige technologieën maken het mogelijk om soft skills bij sollicitanten te testen, maar ook om werknemers zich te laten ontwikkelen in bepaalde hard skills. Je zult je als werkgever moeten blijven ontwikkelen om de juiste kandidaten aan te trekken.”



\* [UWV arbeidsmarktprognose 2019-2020](#).

\*\* *Het onderzoek werd uitgevoerd door IPSOS onder 1700 recruiters uit verschillende landen. In Nederland zijn er 200 fulltime recruiters (verantwoordelijk voor werving en selectie van talenten) in de leeftijd tussen 22-70 jaar ondervraagd. De enquête werd uitgevoerd tussen 16 augustus en 17 september 2019 en heeft een foutenmarge van +/- 6,9% bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%.*

*Het volledige rapport is beschikbaar, en op te vragen via [monsterboard@debruijnpr.nl](mailto:monsterboard@debruijnpr.nl).*

---

#### OVER MONSTERBOARD

##### **Over Monsterboard**

Monsterboard is onderdeel van Monster Worldwide, Inc. (NYSE: MWW). Monster is al ruim 20 jaar wereldwijd actief in meer dan 40 landen en marktleider in het succesvol verbinden van mensen en bedrijven om ze te helpen aan een betere baan of het beste talent.

Monsterboard is pionier in de recruitmentindustrie met geavanceerde technologie in carrièremanagement, recruitment en talentmanagement en biedt een breed scala intelligente, digitale, sociale en mobiele oplossingen aan.

---

 pr.co

**MONSTERBOARD**

Monsterboard