

KEVIN WHEELER:

# “De recruiter van de toekomst richt zich op specialistische profielen”



De rol van recruiters verandert drastisch door ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Arbeidsmarkt-expert **Kevin Wheeler** voorspelt zelfs dat een deel van de recruiters overbodig wordt.

TEKST: REDACTIE ZIPCONOMY

“We onderschatten het effect van automatisering”, zegt Kevin Wheeler, de Amerikaanse oprichter van The Future of Talent Institute. “Ik zie nu toepassingen van software die we twee jaar geleden nog niet voor mogelijk hielden. Het biedt mogelijkheden, maar is in bepaalde opzichten ook heel eng.”

Wheeler is HR-futurist en voorspelt de toekomst van de arbeidsmarkt op basis van data, analyse en onderzoek. Hij spreekt regelmatig op HR-events wereldwijd.

## Korte trainingen en focus op skills

Veel banen zullen deels geautomatiseerd worden, verwacht de expert. Sommige banen verdwijnen, maar er komen ook nieuwe beroepen bij. Om de economie te laten floreren en zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden, hebben we andere kennis en vaardigheden nodig.

“Het probleem is dat we mensen niet snel genoeg opleiden en omscholen”, zegt Wheeler. “Volledige beroepsopleidingen duren te lang. We hebben kortere, gerichte trainingen nodig.”

Dat werk en beroepen veranderen, heeft natuurlijk effect op de taak van de recruiter. “De recruiters van de toekomst zoeken niet meer naar honderd sales- of callcenter- medewerkers, maar richten zich juist op heel specialistische profielen”, voorspelt Wheeler.

*‘Volledige beroepsopleidingen duren te lang. We hebben kortere, gerichte trainingen nodig.’*

Hij ziet het begin van deze ontwikkeling nu al. “Werkgevers hebben veel moeite om gekwalificeerd personeel te vinden, zeker als het gaat om ingenieurs of IT-specialisten”, zegt hij. “Steeds meer bedrijven zoeken experts op het gebied van cybersecurity of hernieuwbare energie, maar die zijn er gewoon nog niet.”

[tussenkop] “Stop met zoeken op diploma’s. Hij ziet dat bedrijven op dit moment vooral proberen gewilde specialisten van elkaar te ‘stelen’ met hoge salarissen. “Daar schiet je uiteindelijk niks mee op”, vindt hij. “Het kost je sowieso geld om de mensen te krijgen die je nodig hebt. Besteed dat op een verstandige manier en investeer in training. Dat maakt je bovendien een aantrekkelijker werkgever.”

Als je specialisten nodig hebt die er niet zijn, moet je ze zelf opleiden. Daarbij is de kunst om te zoeken op skills: technische competenties en sociale vaardigheden. “Inhurende managers selecteren nu vooral op diploma’s en ervaring bij vorige werkgevers, daar moeten ze mee stoppen. Iemands vaardigheden en vermogen om te leren zijn veel belangrijker.”

## Aantrekkelijk werkgeverschap

Natuurlijk is een goed salaris belangrijk om talent aan te trekken, maar modern werkgeverschap telt ook mee. Werknemers van nu willen zichzelf ontwikkelen en meer regie over hun werk. De belangrijkste trend op dat gebied is de toegenomen behoefte aan plaats- en tijdonafhankelijk werken.

“Een baan waarbij je vijf dagen verplicht op kantoor werkt is niet meer van deze tijd”, zegt Wheeler: “Het beste wat je kunt doen is mensen zelf laten beslissen of ze thuiswerken of op de zaak. Af en toe collega’s te zien is belangrijk, maar dat hoeft echt niet altijd twee keer per week op vaste dagen.”

Flexibel werkgeverschap zorgt indirect ook voor meer inclusiviteit, denkt hij. Vooral vrouwen worstelen sinds de coronacrisis met de balans tussen werk en privé. Voor hen is een baan met flexibele werktijden nog belangrijker.

## Recruiter, vertel het de manager!

Recruiters hebben er een taak bij gekregen: inhurende managers op de hoogte brengen van alle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. “Recruitment is jouw dagelijks werk, een manager zet slechts af en toe een vacature uit. Je kunt hem niet kwalijk nemen dat hij denkt dat alles nog net zo werkt als vijf jaar geleden. Aan jou de taak om hem te vertellen hoe jullie op de huidige arbeidsmarkt vacatures kunnen invullen.”

## Vraag naar recruiters daalt

Wheeler heeft tot slot slecht nieuws voor recruiters: de vraag naar deze beroepsgroep neemt af. “Over vijf jaar moeten we van een hoop recruiters af”, zegt hij.

Op dit moment is de vraag naar recruiters juist hoger dan ooit. In september 2021 werden 90% meer recruiters gezocht dan het jaar ervoor, en zeker 42% meer dan vóór de pandemie losbarstte, meldt Indeed.

“Dit is een kortetermijn fenomeen”, voorspelt Wheeler. “Als de vraag naar een bepaald beroep buitensporig toeneemt, zal die behoefte ook weer fors afnemen. Automatisering verandert de arbeidsmarkt en dat leidt ertoe dat we minder recruiters nodig hebben. De recruiter van de toekomst is een echte arbeidsmarktspecialist. Hij is in staat zijn kennis over te brengen naar de organisatie. Hij kan gewilde kandidaten vinden en helpt zijn organisatie klaar te zijn voor de toekomst.”

**‘Ben jij toe aan een Next Step in je loopbaan? Wij helpen jou om de volgende stap te zetten. Waar dan ook. Hoe we dat doen lees je op [werken als recruiter](#) of [werken als HR-professional](#).’**