

Cegid brengt opvallende recruitmenttrends voor 2025 in kaart : AI vs. de menselijke factor, minder jobhoppers en focus op employer branding

Rijswijk, 13 februari 2025 – De recruitmentwereld blijft zich in hoog tempo ontwikkelen: nieuwe technologieën, veranderende werknemersvoorkeuren en de toegenomen focus op authentieke werkgeverscommunicatie bepalen het speelveld van 2025. Maar wat betekent dit concreet voor HR-professionals? In gesprek met Cegid deelt Dr. Dieter Veldsman, erkend HR-strateeg bij AIHR, drie bepalende trends die het recruitmentlandschap vormgeven.

Trend 1: AI is here to stay – maar de menselijke factor blijft onmisbaar

De impact van AI op recruitment is onomkeerbaar. Waar recruiters voorheen een groot deel van hun tijd kwijt waren aan administratieve taken, nemen slimme algoritmes nu steeds meer over. Onderzoek van Phenom toont aan dat 80% van de hiring professionals met AI-tools ruim een derde minder tijd kwijt is aan alleen al het plannen en herschikken van interviews. Geavanceerde matchingtools, AI-chatbots en voorspellende analyses transformeren het hele wervingsproces. Maar volgens Dr. Dieter Veldsman van AIHR ligt de échte uitdaging niet in de technologie zelf. "We zien dat AI uitstekend is in het stroomlijnen van processen, maar zonder menselijke intuïtie mis je de verborgen parels," waarschuwt hij. De toekomst lijkt dan ook te liggen in hybride recruitment, waarbij AI wordt ingezet voor data-gedreven beslissingen en efficiëntie, terwijl mensen zich richten op nuance en relatieopbouw. Organisaties die deze balans weten te vinden, creëren niet alleen een efficiënter wervingsproces, maar ook een betere kandidaatervaring.

Trend 2: Minder jobhoppers, meer focus op interne groei

Het tijdperk van jobhoppen lijkt ten einde. Waar na Covid-19 nog massaal werd gewisseld van baan voor betere voorwaarden en een betere work-life balance, kiezen werknemers nu voor zekerheid. De 'Great Resignation' maakt plaats voor de 'Great Stay': steeds meer mensen kiezen ervoor om langer bij hun huidige werkgever te blijven. "De combinatie van economische onzekerheid en stijgende kosten van levensonderhoud maakt mensen risicomijdend," analyseert Veldsman. "Deze nieuwe realiteit dwingt organisaties om hun talent anders te benaderen." Want met minder beweging op de arbeidsmarkt wordt de War for Talent vooral een interne strijd. Bedrijven die nu niet investeren in doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling, zien straks hun beste mensen alsnog vertrekken.

Trend 3: Employer branding bepaalt wie straks de beste talenten aantrekt

Met minder actieve werkzoekenden wordt het steeds belangrijker om op te vallen als werkgever. Kandidaten willen niet alleen een goed salaris en dito arbeidsvoorwaarden, maar zoeken een bedrijf waar ze zich mee kunnen identificeren. Een sterk en geloofwaardig werkgeversmerk kan daarin het verschil maken. Veldsman benadrukt dat employer branding geen marketingtrucje is, maar iets dat diep in de organisatie verankerd moet zijn. "Mensen kijken verder dan een mooie vacaturetekst. Ze willen weten hoe een bedrijf écht werkt, wat de bedrijfscultuur is en of medewerkers zich er prettig voelen," zegt hij. Open communicatie, authentieke verhalen van medewerkers en een bedrijfscultuur die in de praktijk klopt met de beloften naar buiten toe, zijn hierin onmisbaar.

Wat betekent dit voor recruiters en HR-teams?

Volgens Veldsman ligt de sleutel in een slimme combinatie van technologie, menselijk inzicht en strategische keuzes. AI en data kunnen helpen om processen te verbeteren, maar alleen als ze zorgvuldig worden ingezet.

Interne groei en het betrekken van huidige medewerkers bij de employer branding zijn essentieel om een aantrekkelijke werkgever te blijven. "De arbeidsmarkt blijft in beweging. Bedrijven die investeren in hun mensen, transparant zijn over hun waarden en slim gebruikmaken van technologie, zullen de winnaars van morgen zijn," besluit Veldsman.

Over HR Hotseat LinkedIn Live

Dit gesprek vond plaats tijdens de HR Hotseat LinkedIn Live-serie, een initiatief van Cegid. Het biedt een platform voor HR-professionals om inzichten te delen over de nieuwste ontwikkelingen in de sector. Tijdens [een recente sessie](#) sprak HR-influencer **Neelie Verlinden** met **Dr. Dieter Veldsman** over de toekomst van recruitment.

Over Cegid

Cegid is een Europese leider in cloud business managementoplossingen voor finance (cashflow, tax, ERP), human resources (payroll, talent management), CPA's, retail en overige ondernemerssectoren. Cegid helpt bedrijven van verschillende formaten om hun digitale transformatie te versnellen, dankzij een solide full cloud businessmodel, duurzame samenwerkingen en het bieden van onderscheidende ervaringen voor hun klanten. Daarbij is Cegid in nagenoeg iedere branche actief, zowel lokaal als internationaal. Cegid combineert een vooruitziende en pragmatische aanpak met een sterk vermogen om te innoveren, diepgaande kennis van nieuwe technologieën zoals Artificial Intelligence, en expertise op het gebied van regelgeving en compliance. In de snel veranderende wereld van vandaag maakt Cegid meer mogelijk door klanten te helpen hun potentieel ten volle te benutten. Allemaal dankzij innovatieve en doelgerichte bedrijfsoplossingen.

Cegid heeft een sterke internationale ambitie en reikwijdte, heeft 750.000 klanten, telt 5.000 werknemers en verkoopt haar oplossingen in 130 landen. Cegid rapporteerde een jaaromzet van 852 miljoen euro (31 december 2023). Sinds maart 2017 is Pascal Houillon de CEO.

Voor meer informatie: www.cegid.com/nl

Volg Cegid op LinkedIn: www.linkedin.com/company/cegidforhr/

Perscontact:

Ravianne van Vliet

press.nl@cegid.com

+31 (0) 6 511 390 82