

Essentiele inzichten in het aantrekken en behouden van talent in een volatiele markt

Door en voor Life Sciences



De Life Sciences-sector in ontwikkeling: Wat betekent dit voor talentwerving? //

De Life Sciences-sector verandert in hoog tempo. Kunstmatige intelligentie (AI), strengere regelgeving en veranderende marktbehoeften dwingen bedrijven om zich continu aan te passen. Tegelijkertijd komt de arbeidsmarkt steeds verder onder druk te staan: de verhouding tussen werkenden en 65-plussers verschuift snel, met als gevolg dat medewerkers meer keuzevrijheid hebben en makkelijker overstappen van werkgever naar werkgever.

Deze ontwikkelingen hebben grote gevolgen voor recruitment: de vraag naar talent verschuift, nieuwe vaardigheden worden cruciaal en traditionele functieprofielen verdwijnen of veranderen. Organisaties moeten hun strategie herzien om zowel opdrachtgevers als talent optimaal te kunnen ondersteunen in deze dynamische markt.

Voorheen zochten bedrijven vooral naar specialisten met diepgaande vakkennis. Nu draait het steeds meer om professionals die flexibel zijn en snel kunnen inspelen op technologische ontwikkelingen en marktverschuivingen.

“Naast de specifieke rollen zouden we ook meer kunnen focussen op welke kwaliteiten en vaardigheden we nodig hebben in plaats van de gedegen kennis.”

- Sabrina Bregten, Culture & People Manager Centrafarm

Dit vraagt om een nieuwe manier van kijken naar talent. Hoe kunnen externe partijen beter samenwerken met organisaties om de juiste mensen te vinden en te behouden? En hoe spelen zij in op technologische-, markt- en regelgevingstrends die de toekomst van talentwerving beïnvloeden? Twaalf experts uit de Life Sciences-sector delen in dit whitepaper hun inzichten over de belangrijkste ontwikkelingen in het aantrekken en behouden van talent. De experts zijn werkzaam bij organisaties die in totaal ongeveer 16.000 medewerkers vertegenwoordigen en variëren van grote farmaceutische multinationals (60% van de geïnterviewde bedrijven) tot innovatieve biotechnologiebedrijven (25%) en spelers op het gebied van voeding, gezondheid en medische technologie (15%).

Allemaal staan ze voor dezelfde uitdaging: hoe blijf je wendbaar in een snel veranderende arbeidsmarkt?

De inzichten uit dit onderzoek worden vertaald naar concrete acties, zodat externe organisaties en Life Sciences-bedrijven samen sterker staan in een toekomst waarin talentwerving steeds sneller en slimmer moet gebeuren.

Wil jij weten hoe je hier succesvol op inspeelt? Lees verder!



Flexibiliteit en digitale expertise: essentiële competenties van de toekomst //

De veranderende behoefte aan talent

Door technologische en marktontwikkelingen veranderen de eisen aan talent snel. Waar vroeger specialistische kennis centraal stond, zijn nu flexibiliteit en digitale vaardigheden cruciaal. Veel van de ondervraagde experts noemen wendbaarheid en leergierigheid als belangrijkste eigenschappen voor toekomstige werknemers.

“Wendbaarheid, aanpassingsvermogen, de bereidheid om nieuwe vaardigheden te leren, strategieën bij te stellen en verandering te omarmen zijn essentiële competenties van de toekomst.”
- Expert uit de sector

Dit is een duidelijke verschuiving in de manier waarop bedrijven naar hun personeel kijken. Er wordt minder gefocust op functieprofielen, maar meer op de potentie van medewerkers om zich voortdurend aan te passen aan de veranderende omstandigheden.

Deze flexibiliteit betekent niet alleen het vermogen om nieuwe vaardigheden te leren, maar ook om technologieën zoals AI en automatisering effectief te benutten. Innovatieve bedrijven verwachten van hun medewerkers dat zij niet alleen meebewegen met de markt, maar ook technologie gebruiken als een middel om processen te optimaliseren en kansen te benutten. Vooral voor kantoorfuncties groeit de nadruk op digitale geletterdheid. Buitendienstfuncties vragen daarentegen steeds vaker om een combinatie van technische expertise en flexibiliteit, omdat deze rollen zich sneller moeten aanpassen aan nieuwe technologieën en marktomstandigheden.

AI en data science worden door bijna de helft van de experts genoemd als de belangrijkste competenties van de toekomst.

In het bijzonder worden technische functies als lastig vervulbaar beschouwd. Door structurele schaarste is het belangrijk om bij deze functies te bespreken welk profiel écht nodig is en waar ruimte zit voor ontwikkeling.

Naast technologische expertise wordt ook samenwerking steeds belangrijker. Waar voorheen vakinhoudelijke expertise de doorslag gaf bij de selectie van een kandidaat, wordt er nu ook gekeken naar hoe goed iemand samenwerkt binnen multidisciplinaire teams. De grens tussen functies vervaagt en bedrijven verwachten dat werknemers in staat zijn om over de muren van hun eigen specialisme heen te kijken en actief bij te dragen aan innovatie.



Vijf cruciale competenties voor toekomstig talent:

1. **Digitale en data-geletterdheid** – Het vermogen om AI-gestuurde platforms en technologieën te gebruiken;
2. **Aanpassingsvermogen en wendbaarheid** – Snel kunnen inspelen op veranderingen en bereid zijn om nieuwe vaardigheden te leren;
3. **Samenwerking en communicatie** – Effectieve communicatie in hybride teams;
4. **Probleemoplossend vermogen** – Snel en efficiënt uitdagingen aanpakken;
5. **Emotionele intelligentie** – Sterke interpersoonlijke vaardigheden, het oplossen van conflicten en het leveren van uitstekende klantbeleving.

Hoe kunnen organisaties hierop inspelen?

- **Flexibiliteit als prioriteit:** Kies kandidaten op basis van hun vermogen om zich aan te passen aan nieuwe technologieën en marktontwikkelingen;
- **Integreer AI en data science in de ontwikkeling:** Zorg dat medewerkers niet alleen de basiskennis hebben, maar deze technologieën ook kunnen toepassen;
- **Stimuleer samenwerking en leiderschap:** Multidisciplinair werken en persoonlijk leiderschap zijn cruciaal voor innovatie.



De impact van kunstmatige intelligentie op Talent Management //

Ondersteuning of transformatie?

Kunstmatige intelligentie speelt een steeds grotere rol in het efficiënter maken van werving en selectie. Zo geeft een gedeelte van de experts aan dat automatisering helpt bij snellere en nauwkeurigere talentmatching. Door automatisering kunnen wervingsspecialisten efficiënter werken en sneller geschikte kandidaten identificeren, met name door geavanceerde screening- en matchingtechnologieën. Maar betekent dit dat technologie het menselijke aspect van talent werving overneemt?

Volgens de experts niet. Kunstmatige intelligentie is vooral een krachtig hulpmiddel, maar geen vervanging. Bijna de helft van de experts benadrukt dat automatisering en data-analyse recruitmentprocessen kunnen optimaliseren, bijvoorbeeld door sneller geschikte kandidaten te identificeren. Toch blijft menselijk inzicht onmisbaar. Persoonlijk contact, het aanvoelen van soft skills en beoordelen of iemand binnen de bedrijfscultuur past, blijven essentieel en niet door technologie te vervangen.

"AI kan processen zoals screening en matching verbeteren, maar de menselijke factor blijft onvervangbaar. Technologie moet ondersteuning bieden – niet vervangen – zodat talentprofessionals zich kunnen richten op diepere, waardevolle interacties."

– Christina K., Talent Acquisition Coordinator Biotech sector

Wat gaat AI overnemen in het proces en wat niet?

Wel:

- Automatisering van repetitieve taken zoals cv-screening en vacature-analyse;
- Data-gestuurde matching om kandidaten sneller te koppelen aan vacatures;
- Chatbots en geautomatiseerde communicatie voor snelle interactie;

Niet:

- Persoonlijke gesprekken blijven cruciaal voor diepgaande beoordeling;
- Strategisch advies vraagt om menselijk inzicht;
- Culturele fit en soft skills kunnen nog niet volledig door AI worden geëvalueerd.

Hoe kan je hierop inspelen?

Nu AI steeds meer taken in het werven van talent gaat overnemen, is het belangrijk dat bedrijven zich hierop aanpassen, maar hoe?

- **Investeren in AI-tools** - om processen efficiënter te maken;
- **Opleiding en bijscholing van professionals in talentacquisitie** - zodat ze AI optimaal kunnen benutten zonder de menselijke factor te verliezen;
- **Gebruikmaken van voorspellende analytics** - om marktbewegingen te analyseren, zodat bedrijven proactief kunnen inspelen op toekomstige wervingsbehoeften.

Kortom: volgens de experts wordt AI een essentieel hulpmiddel in werving en selectie van talent in de Life Sciences. Toch blijft de kern van talentwerving draaien om menselijk inzicht, strategisch denken en een sterke samenwerking tussen kandidaat en bedrijf, versterkt door de slimme inzet van data en AI. Juist die combinatie maakt het mogelijk om sneller, gericht en persoonlijker het juiste talent te vinden en te verbinden.



Hoe externe partijen bedrijven écht kunnen helpen! //

De tijd dat externe partijen slechts cv's doorschuiven naar bedrijven is voorbij. Bedrijven verwachten meer. Ze zoeken geen snelle oplossing, maar een partner die hen begrijpt, meedenkt en bijdraagt aan hun langetermijnstrategie. Het gaat al lang niet meer alleen om het invullen van een vacature. De vraag is niet alleen: wat voor persoon heb je nodig? Maar vooral: hoe kunnen wij je helpen om je doelen te realiseren? Externe partners die echt het verschil maken, kijken verder dan het cv. Ze gaan het gesprek aan, denken mee over de brede strategie en bieden ondersteuning die verder gaat dan alleen het werven van mensen. Het draait om partnerschap. Samenwerken aan een duurzame groei en toekomstbestendige teams.

Om hieraan te voldoen, spelen AI en technologie een steeds grotere rol. Door slimme data-analyse en geautomatiseerde matching kunnen externe partijen niet alleen sneller, maar ook nauwkeuriger de juiste professionals identificeren.

Maar minstens zo belangrijk blijft de kwaliteit van de samenwerking zelf. Wat opdrachtgevers vooral waarderen, is een bureau dat echt luistert. Dat betekent: goede vragen stellen, meedenken vanuit de behoefte van de klant, en niet alleen zenden vanuit een standaardaanpak. Alleen zo ontstaat er een duurzame samenwerking, die niet alleen vertrouwen versterkt, maar ook leidt tot een efficiënter wervingsproces dat beter aansluit bij de strategische doelen van een organisatie.

"Wij waarderen bureaus die proactief met ons meebewegen en onze doelen echt begrijpen."

De beste partners gaan verder dan alleen werving. Zij versterken onze wervingsstrategie op de lange termijn."

- Christina K., Talent Acquisition Coordinator Biotech sector

Wat verwachten bedrijven van externe partijen?

1. Kwaliteit boven kwantiteit

Bedrijven in het onderzoek geven aan dat de juiste match belangrijker is dan snelheid. Een externe partner moet daarom niet alleen de functie-eisen begrijpen, maar ook de bedrijfscultuur en marktontwikkelingen. Uit ons onderzoek blijkt dat een gedeelte van de ondervraagden specifiek aangeeft dat externe partijen hen ook moeten adviseren over toekomstige talentbehoeften en niet enkel moeten focussen op de directe vacature-invulling.

2. Transparantie en communicatie

De behoefte aan transparantie neemt toe. Bedrijven verwachten openheid over kosten, selectiecriteria en de voortgang van het recruitmentproces. Een sterke samenwerking is alleen mogelijk met duidelijke communicatie en eerlijke verwachtingen. Externe partijen die hierop inspelen, bouwen langdurige relaties op en winnen vertrouwen.



Hoe kan je je als externe partij onderscheiden?

Diepgaande marktkennis en real-time inzichten

Organisaties verwachten dat externe partijen niet alleen weten wie er beschikbaar is, maar ook welke trends en technologieën invloed hebben op talentmanagement. Toegang tot actuele data over salarisontwikkelingen, talentbeschikbaarheid en strategieën over de concurrent geeft een bedrijf een voorsprong in hun wervingsstrategie.

Slim gebruik maken van technologie

De beste externe partijen benutten technologie om efficiënter te werken, zonder het persoonlijke contact en strategisch inzicht te verliezen:

- **AI-powered kandidaat matching** – Slimme algoritmes helpen bij het vinden van een perfecte match door geavanceerde data-analyse. Dit zorgt voor snellere plaatsingen;
- **Predictive hiring models** – Door historische data en AI te combineren, kunnen externe partijen 'hiring needs' voorspellen.
- **Gepersonaliseerde kandidaten journeys** – Door AI en automatisering, kunnen externe partijen kandidaten een op maat gemaakte ervaring bieden. Van relevante vacatureaanbevelingen tot persoonlijke communicatie gedurende het sollicitatieproces.

Expertise in hybride en remote werken

De arbeidsmarkt verandert en flexibel werken is de norm. Externe partijen die ervaring hebben met het zoeken van kandidaten die uitblinken in hybride of remote omgevingen, bieden extra waarde. Zij kunnen namelijk ook adviseren over hoe ze hybride teams effectief kunnen integreren.

“Recruitmentbureaus zijn pas echt van waarde als ze transparant, eerlijk en duidelijk in hun communicatie zijn.”

- Expert uit de sector



De wetgeving verandert, en daarmee de vraag naar talent //

Naast technologische ontwikkelingen spelen regelgeving, arbeidscontracten en compliance een steeds grotere rol in de vraag naar talent. Bedrijven moeten zich aanpassen aan strengere eisen rondom privacy, flexibele arbeid en juridische compliance, wat directe gevolgen heeft voor hun wervingsstrategie.

Uit de gesprekken met de experts blijkt dat de **Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties)** een belangrijke factor is in de manier waarop bedrijven naar flexibele arbeid kijken. Sommige organisaties ervaren dit als een positieve ontwikkeling die zorgt voor meer duidelijkheid, terwijl anderen zich zorgen maken over de handhaving en de impact op hun flexibiliteit. Tegelijkertijd blijft privacy en compliance een groeiende zorg, vooral in sectoren waar strikte regelgeving geldt.

“Privacy en compliance worden een steeds grotere zorg, waarbij de toename van regelgeving leidt tot interne terughoudendheid en het risico op overmatige bureaucratie.”
- Marco Fossatelli, Country Manager Biopharmaceutical Company

De invloed van markttrends en regelgeving op de vraag naar talent

Markttrends en regelgeving veranderen niet alleen de manier waarop bedrijven werken, maar ook welke talenten zij nodig hebben. De groeiende focus op compliance en digitalisering leidt tot een stijgende vraag naar professionals met expertise in regelgeving, risicomanagement en databeheer. Daarnaast dwingen onzekerheden rondom de Wet DBA en strengere eisen voor flexibele arbeid bedrijven om hun personeelsstrategieën te herzien.

Bovendien stappen steeds meer bedrijven af van harde diploma-eisen en kijken creatiever naar wat er echt nodig is om een functie goed in te vullen. Transferrable skills en praktische ervaring krijgen daarbij een steeds belangrijkere rol in de selectie van talent. Dit betekent dat recruitment niet alleen draait om formele kwalificaties, maar ook om de daadwerkelijke capaciteiten van een kandidaat. Bovendien zet de veranderende wetgeving organisaties ertoe aan om flexibele werkvormen te omarmen.

Dit leidt tot de volgende ontwikkelingen:

- **Meer vraag naar expertise in flexibele arbeidscontracten:** Bedrijven zoeken advies over hoe zij freelancers en tijdelijke krachten binnen de wetgeving kunnen inzetten;
- **Groei van hybride recruitmentmodellen:** Door de onzekerheid rondom ZZP-constructies ontstaat een toenemende behoefte aan vaste dienstverbanden, projectmatige inzet en interim-oplossingen;
- **Opkomst van nieuwe functies en vaardigheden:** AI en automatisering zijn trends die de vraag naar talent veranderen. Bepaalde functies verdwijnen, terwijl de behoefte aan digitale en analytische vaardigheden groeit.

Externe organisaties kunnen zich onderscheiden door een adviserende rol in te nemen en bedrijven te helpen navigeren door de veranderingen van deze markttrends en regelgeving. Wie niet alleen kandidaten aanlevert, maar ook meedenkt over contractvormen en workforce planning, wordt een strategisch partner. De vraag naar een strategisch partner wordt steeds groter.



De nieuwe realiteit van recruitment: van leverancier naar strategisch partner //

De verwachtingen rondom recruitment veranderen. Bedrijven zien dat traditionele wervingsmodellen niet langer volstaan en dat externe organisaties een meer strategische rol moeten aannemen. Uit het marktonderzoek blijkt dat organisaties in toenemende mate zelf recruitmenttaken oppakken en verwachten dat bureaus meer waarde toevoegen op specifieke terreinen, zoals opleidingen, toegang tot jong talent en andere aanpalende services.

Ongeveer 40% van de geïnterviewde bedrijven geven aan dat ze steeds beter zelf in staat zijn om talent te vinden, vooral door de groei van interne recruitmentteams en geavanceerde AI-tools. Hierdoor moeten recruitmentbureaus zich steeds meer richten op gespecialiseerde ondersteuning en advies. Dit betekent dat ze niet alleen kandidaten aandragen, maar ook bedrijven helpen bij het ontwikkelen van een toekomstgerichte talentstrategie.

“Bureaus die innovatieve oplossingen bieden of zich kunnen aanpassen aan onze veranderende behoeften, blijven waardevolle partners.”

- Christina K., Talent Acquisition Coordinator Biotech sector

Hoe ziet, volgens de experts, de ideale ondersteuning door externe partijen eruit?

Om relevant te blijven, zullen externe organisaties zich moeten ontwikkelen tot strategische partners die bedrijven helpen navigeren door een veranderende arbeidsmarkt. Dit betekent:

- **Van leverancier naar adviseur:** Bureaus zoeken bureaus die niet alleen talent vinden, maar ook meedenken over andere zaken, zoals contracten;
- **Strategisch advies over talent:** Bureaus worden steeds meer gezien als experts die helpen bij veranderingen, zoals AI, automatisering en nieuwe wetgeving;
- **Sneller en slimmer werven:** Organisaties willen efficiënte wervingsprocessen zonder concessies te doen aan kwaliteit, met behulp van technologie en marktinzichten;
- **Talent op lange termijn binden:** Het gaat niet meer alleen op vacatures invullen, maar ook om talent aantrekken, behouden en ontwikkelen.

De boodschap is duidelijk: bedrijven verwachten een partner die proactief meedenkt over de toekomst. Externe organisaties die hierop inspelen, vormen een onmisbare schakel in het succes van toekomstgerichte talentstrategieën.



De toekomst van talent vinden en binden: wat verwachten bedrijven echt? //

Recruitment verandert snel. Markttrends, regelgeving en technologie dwingen bedrijven hun strategieën opnieuw te evalueren. Maar wat verwachten bedrijven eigenlijk echt van externe partijen in de toekomst?

1. Meer marktinzicht en advies

Bedrijven willen geen standaard kandidatenlijst, maar een recruitmentpartner die trends, wetgeving en talentbehoeften begrijpt. Bureaus die marktdata en inzichten uit de sector delen, worden waardevoller.

2. Flexibele oplossingen voor talent

Door veranderingen in wetgeving groeit de vraag naar advies over hybride werkmodellen, tijdelijke contracten en freelance-constructies. Recruitmentbureaus moeten bedrijven helpen navigeren door deze complexiteit.

3. Slimmer inzetten van technologie

AI en automatisering kunnen recruitment efficiënter maken, maar uiteindelijk blijft persoonlijk contact essentieel. Naast snelheid en efficiëntie biedt technologie ook diepgaandere inzichten in talenttrends en marktontwikkelingen. Bedrijven verwachten dat recruitmentbureaus deze data benutten om hen niet alleen te helpen bij het invullen van vacatures, maar ook bij het ontwikkelen van een strategische personeelsplanning. De beste bureaus benutten technologie, zonder de bedrijfscultuur en de persoonlijke match uit het oog te verliezen.

4. Partnerschap over de lange termijn

Bedrijven zoeken strategische partners die meedenken over de ontwikkeling van talent. Recruitment stopt niet bij één snelle plaatsing, maar het gaat over het bouwen van een toekomstbestendig team. Ondanks dat de Life Sciences-sector en de arbeidsmarkt ingrijpende veranderingen ondergaan, zijn de verwachtingen van bedrijven duidelijk. Zij zoeken strategische partners die hen ondersteunen met marktinzichten, flexibele oplossingen en toekomstgericht advies. Kunstmatige intelligentie en automatisering spelen hierin een steeds grotere rol, maar het menselijke aspect van recruitment blijft onmisbaar. Transparantie, samenwerking en strategische denkkraft zijn de onderscheidende factoren voor de organisaties van de toekomst.

Tegelijk komt de arbeidsmarkt verder onder druk te staan. De verhouding tussen werkenden en 65-plussers verandert drastisch: waar er in 1957 nog zeven werkende stonden tegenover één 65-plusser, is dat in 2021 al teruggelopen naar drie werkenden. In 2040 zijn er naar verwachting nog maar twee werkenden per 65-plusser.

Deze demografische verschuiving heeft directe impact op de vraag van medewerkers. Zij krijgen steeds meer keuzevrijheid en kunnen makkelijker overstappen van werkgever naar werkgever, mede doordat er veel openstaande vacatures zijn.

Kortom: de arbeidsmarkt is fundamenteel aan het veranderen. Wie als organisatie relevant wil blijven, moet niet alleen meegaan in technologische ontwikkelingen, maar vooral investeren in langdurige relaties, strategisch inzicht en een diep begrip van wat zowel bedrijven als kandidaten echt nodig hebben. De toekomst vraagt om partnerschap – niet alleen in werving, maar ook in visie.

