



Krapte op de arbeidsmarkt wat werkgevers doen om personeel te werven

18 februari 2026

Helpt werkgevers met vacatures kiest vanwege krapte vaker voor opleiden nieuw personeel

- Werkgevers voelen de krapte op de arbeidsmarkt nog steeds. **Ruim de helft van de werkgevers** (58%) geeft aan **last te hebben van de krapte**. Dit komt nagenoeg overeen met een jaar eerder. Vooral werkgevers in de **bouw, zorg en industrie** ondervinden veel hinder van de arbeidsmarktkrapte.
- Werkgevers zetten vanwege de krapte met name extra in op **behoud van personeel** (66%) en **werving van nieuw personeel** (53%). In iets mindere mate **organiseren ze het werk anders** (46%).
- Werkgevers die recent vacatures hadden zetten vooral extra in op werving van nieuw personeel door **vaker kandidaten aan te nemen die nog opgeleid moeten worden** (52%), **vacatures (ook) via andere kanalen te verspreiden** (54%) en **meer via-via te werven** (52%).
- Ruim vier op de tien werkgevers die recent personeel hebben geworven (44%) bieden vanwege de krapte (ook) meer mogelijkheden om **vrijblijvend kennis te maken** met de organisatie. Dit sluit aan bij de behoefte van werkzoekenden.
- Bijna een derde van de werkgevers die recent vacatures hadden (32%) probeert **andere doelgroepen te bereiken** bij de werving. Daarbij gaat het veelal om zij-instromers, ofwel mensen met een andere beroeps- of opleidingsachtergrond, en (in iets mindere mate) om een andere leeftijdsgroep (meestal jongeren).
- Het **zelf opleiden van nieuw personeel** is een veel gekozen maatregel van werkgevers om de gevolgen van de arbeidsmarktkrapte voor de organisatie te beperken. De naar verwachting aanhoudende krapte in verschillende sectoren vraagt om een **langetermijnvisie en -beleid van werkgevers gericht op ontwikkeling en scholing van huidig en toekomstig personeel**.

Dit zijn enkele conclusies van een enquêteonderzoek onder werkgevers in het najaar van 2025, dat uitgevoerd werd in opdracht van UWV. Aan het onderzoek namen 3.551 werkgevers deel, afkomstig uit bijna alle sectoren¹ (zie de methodebeschrijving in bijlage 2). De onderzoeksresultaten zijn representatief voor Nederlandse werkgevers in deze sectoren. In deze publicatie worden ook sectorale verschillen belicht.

Werkgevers voelen arbeidsmarktkrapte nog steeds

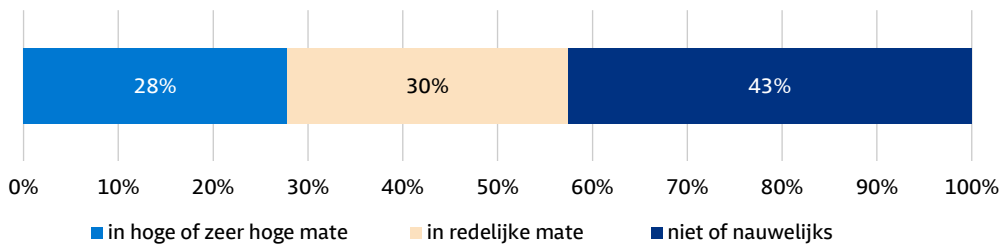
De spanning op de arbeidsmarkt niet meer zo hoog is als in de periode 2021 – 2024². Toch ondervinden nog steeds veel werkgevers hinder van de krappe arbeidsmarkt, zo blijkt uit werkgeversenquête van UWV. Meer dan de helft van de werkgevers (58%) geeft aan last te hebben van de arbeidsmarktkrapte en ruim een kwart (28%) zelfs in (zeer) hoge mate ([Figuur 1](#)). Dit komt nagenoeg overeen met een jaar eerder (toen had 59% last van de krapte en 29% in

¹ De sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel' zijn buiten beschouwing gelaten.

² CBS (januari 2026). [Minder vacatures, meer werklozen](#).

(zeer) hoge mate). Dit is opvallend, ook omdat vacatures volgens werkgevers wel minder vaak moeilijk vervulbaar zijn dan een jaar eerder.³

Figuur 1 Mate waarin werkgevers last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt
Aandeel van de werkgevers*



*percentages tellen door afronding niet helemaal op tot 100%

Bron: UWV

Werkgevers die de afgelopen 12 maanden vacatures hadden waarvoor buiten de organisatie is geworven (63% van alle werkgevers) geven vaker aan last te hebben van de krapte (68%) dan werkgevers die geen externe vacatures hadden (39%). Mogelijk zijn deze werkgevers recentelijk nog geconfronteerd met een beperkt (passend) aanbod van werkzoekenden.

Veel hinder door krapte in bouw, zorg en industrie

De mate waarin werkgevers last hebben van de arbeidsmarktkrapte verschilt tussen sectoren ([Figuur 2](#)). Werkgevers in de **bouw, gezondheidszorg en industrie** hebben het vaakst in (zeer) hoge mate last van de krapte.

In de bouw gaat het om 42% van de werkgevers. In de bouw is het aandeel vacatures dat volgens werkgevers moeilijk vervulbaar is met 71% ook een stuk groter dan in andere sectoren. Gemiddeld over alle sectoren is 45% van de vacatures moeilijk vervulbaar.³ De bouw heeft ook veruit de hoogste vacaturegraad (aantal openstaande vacatures per 1.000 banen) van de verschillende sectoren, namelijk 75.⁴

In de industrie geeft 37% van de werkgevers aan in (zeer) hoge mate last te hebben van de krapte. In deze sector zijn ook meer dan de helft (53%) van de vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. Beroepen met de meeste wervingsproblemen zijn onder andere machine/service/electro monteurs, CNC operators/verspaners en productiemedewerkers.³

Ook in de gezondheidszorg heeft 37% van de werkgevers in (zeer) hoge mate last van de krapte. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures wijkt met 47% nauwelijks af van het algemeen gemiddelde.³ Werkgevers kunnen echter ook andere gevolgen van de krapte ervaren, zoals meer uitstroom van personeel of een oplopende werkdruk. Eerder onderzoek van UWV liet zien dat werkgevers in de gezondheidszorg deze twee gevolgen van de krapte vaker ervaren dan werkgevers uit andere sectoren die last hebben van de krapte.⁵

Wanneer zowel gekeken wordt naar werkgevers die in (zeer) hoge mate last hebben van de krapte als werkgevers die daar in redelijke mate last van hebben, dan vallen sectoren **bouw, openbaar bestuur en vervoer & opslag** op. In deze drie sectoren geeft meer dan 70% van de werkgevers aan in (zeer) hoge mate of redelijke mate last te hebben van de krapte. Dit aandeel is bij het totaal van alle sectoren veel kleiner, namelijk 58%. In de sectoren openbaar bestuur en vervoer & opslag zijn door vergrijzing veel vacatures.⁶ Ook groeit het aantal banen bij het openbaar bestuur sterker dan in veel andere sectoren, mede door nieuwe taken bij gemeenten en de groei van ICT-werkzaamheden. Bij het openbaar bestuur speelt ten slotte mee dat er veel grote werkgevers (met meer dan 100 werknemers) zijn. Grote werkgevers hebben vaker vacatures dan kleinere werkgevers en worden hierdoor vaker met de krapte op de arbeidsmarkt geconfronteerd.

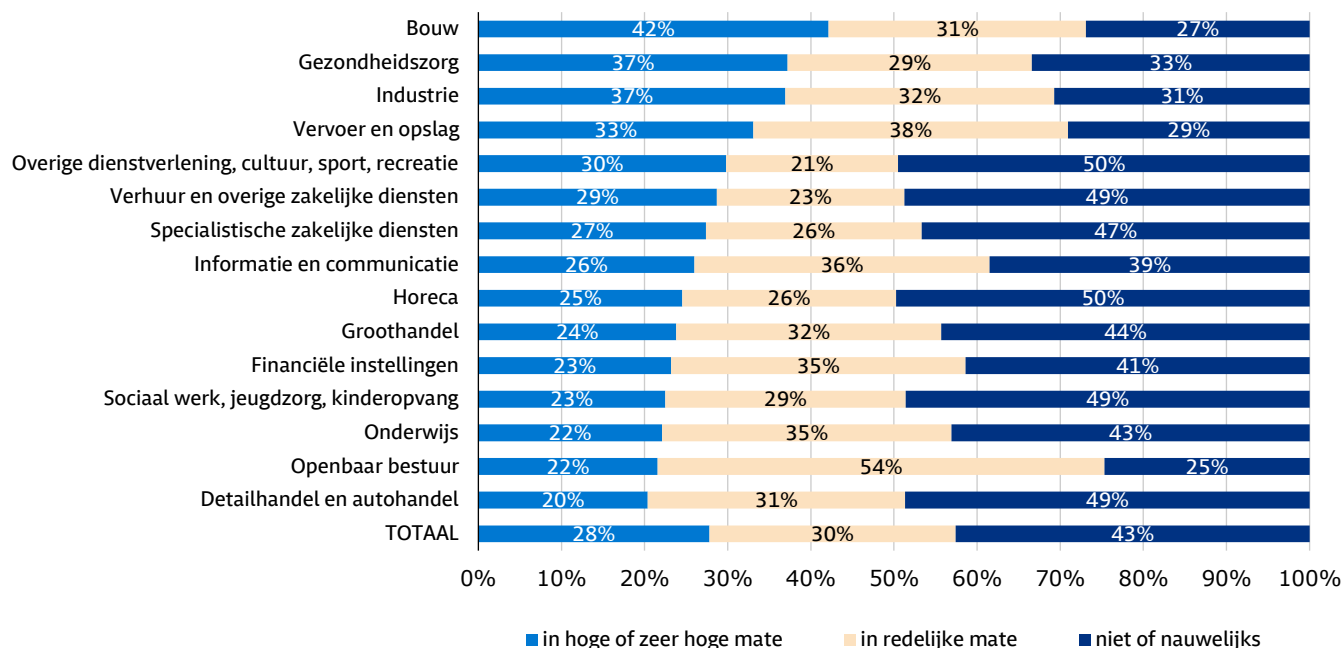
³ UWV (februari 2026). Daling moeilijk vervulbare vacatures.

⁴ CBS (geraadpleegd op 9 februari 2026). [Vacaturegraad naar bedrijfstak | CBS](#)

⁵ UWV (februari 2025). Krapte op de arbeidsmarkt: hoe werkgevers het werk anders organiseren.

⁶ UWV (2025) Sectorpagina's [Transport & logistiek](#) en [Overheid](#)

Figuur 2 Mate waarin werkgevers last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt, naar sector
Aandeel van de werkgevers



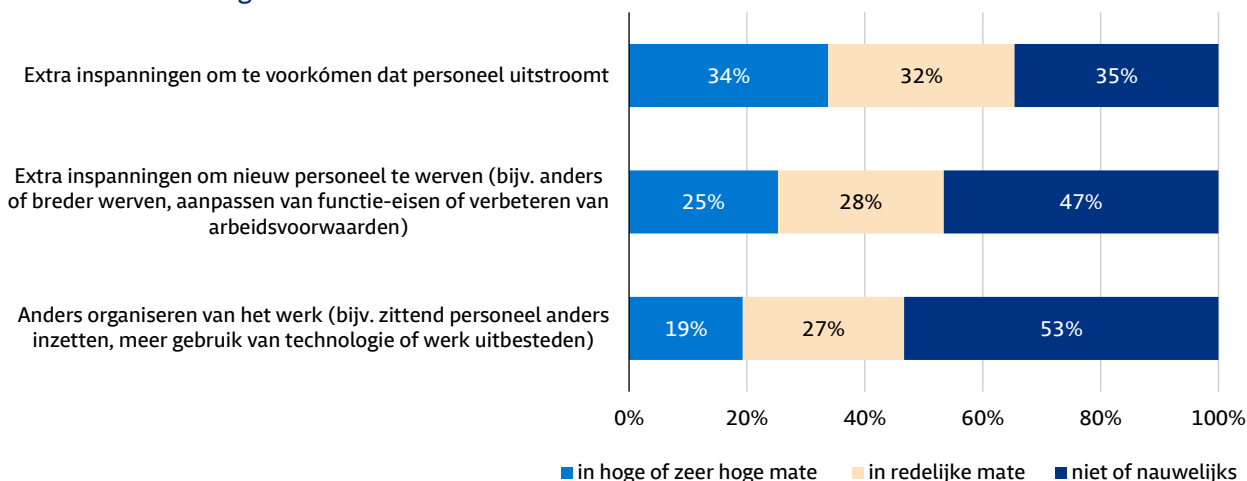
Bron: UWV

Werkgevers zetten het vaakst extra in op behoud van personeel

Werkgevers hanteren verschillende strategieën om de gevolgen van de arbeidsmarktkrapte voor de organisatie te beperken. Belangrijke algemene strategieën vanwege de krapte zijn extra inspanningen gericht op werving van nieuw personeel of behoud van huidig personeel en het op een andere manier organiseren van het werk. [Figuur 3](#) laat zien in hoeverre werkgevers inzetten op deze verschillende strategieën.

Figuur 3 Mate waarin werkgevers inzetten op strategieën om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken

Aandeel van de werkgevers



Bron: UWV

Het vaakst verrichten werkgevers extra inspanningen om te **voorkómen dat personeel uitstroomt**. Twee derde van de werkgevers zet hier vanwege de krapte op in. In de volgende sectoren zetten werkgevers het vaakst in (zeer) hoge mate extra in op behoud van personeel: onderwijs, gezondheidszorg, 'sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang' en industrie ([Figuur 8](#) in bijlage 1). Eerder UWV-onderzoek liet zien dat werkgevers met name uitstroom proberen te voorkómen door meer aandacht te hebben voor werksfeer en sociale contacten, de financiële beloning te verbeteren en vaker individuele gesprekken met werknemers te voeren.⁷

⁷ UWV (maart 2024). [Uitstroom van personeel: maatregelen van werkgevers.](#)

Ruim de helft van de werkgevers verricht vanwege de krapte **extra inspanningen om nieuw personeel te werven**. Werkgevers in de gezondheidszorg verrichten het vaakst in (zeer) hoge mate inspanningen om nieuw personeel te werven, gevolgd door werkgevers in het openbaar bestuur, de industrie en de sector sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang ([Figuur 9](#) in bijlage 1).

Het minst vaak kiezen werkgevers ervoor **het werk op een andere manier te organiseren**. Iets minder dan de helft van de werkgevers kiest hiervoor. Het anders organiseren van het werk gebeurt het vaakst in (zeer) hoge mate in de sectoren bouw, 'informatie en communicatie', industrie en 'specialistische zakelijke diensten' ([Figuur 10](#) in bijlage 1). Hierbij gaat het vaak om het stimuleren van brede inzetbaarheid van medewerkers en het efficiënter maken van werkprocessen, zo bleek uit eerder UWV-onderzoek.⁸

Twee derde werkgevers met vacatures zet extra in op werving nieuw personeel

Bij 63% van de ondervraagde werkgevers zijn in de afgelopen 12 maanden één of meerdere vacatures ontstaan waarvoor buiten de organisatie is geworven. Van de **werkgevers die recent extern hebben geworven** geeft **bijna twee derde** (65%) aan vanwege de arbeidsmarktkrapte **extra inspanningen** te verrichten **om nieuw personeel te werven**.

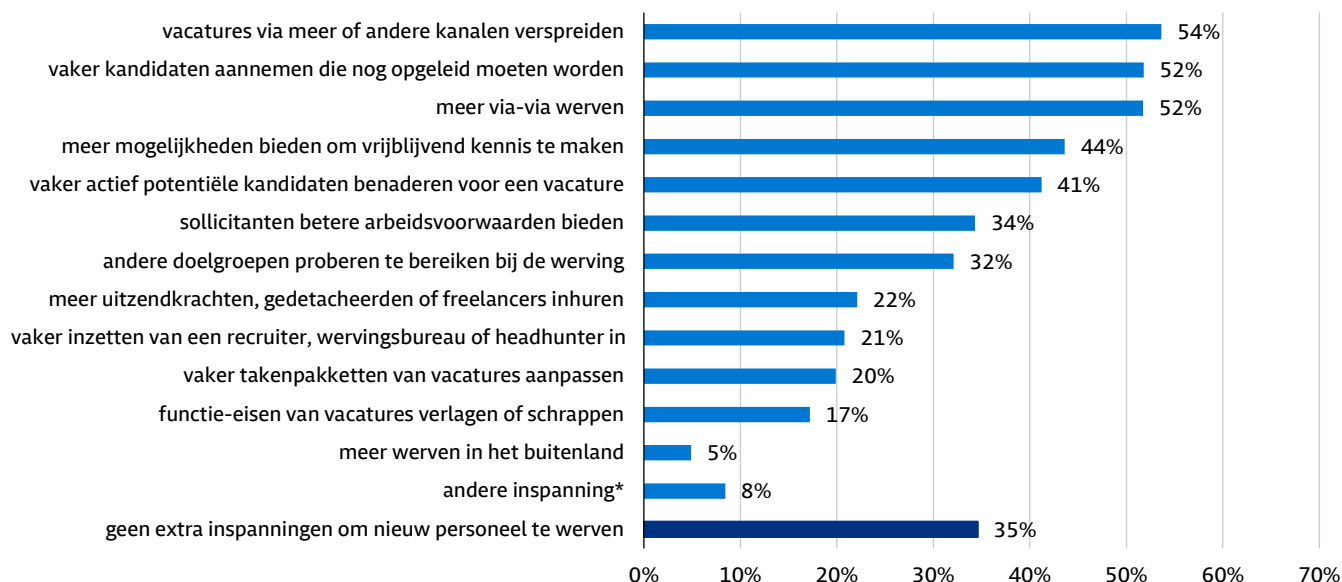
Waar eerder onderzoek van UWV beschreef welke maatregelen werkgevers treffen om personeel te behouden⁷ of het werk anders te organiseren⁸, gaat het huidige onderzoek nader in op de **extra inspanningen van werkgevers om nieuw personeel te werven**. In het vervolg van deze publicatie wordt duidelijk om welk soort inspanningen het gaat. Hierbij wordt ingezoomd op werkgevers die recent extern personeel hebben geworven.

Helpt werkgevers met vacatures neemt vaker kandidaten aan die nog opgeleid moeten worden

[Figuur 4](#) beschrijft de inspanningen om nieuw personeel te werven van werkgevers die recent externe vacatures hadden. Vaak hebben de inspanningen betrekking op de wervingsmethode. Zo verspreidt 54% van deze werkgevers **vacatures (ook) via andere kanalen** en werft 52% van de werkgevers **meer via-via**. Ook geeft 41% aan vaker **actief potentiële kandidaten te benaderen** voor een vacature.

Figuur 4 Extra inspanningen om nieuw personeel te werven

Aandeel van de werkgevers met externe vacatures in de afgelopen 12 maanden (meerdere inspanningen mogelijk)



* Als andere inspanning (open vraag) noemen werkgevers vaak werving via / samenwerking met opleidingsinstituten. In mindere mate noemen werkgevers 'sociale media', 'marketing/employerbranding/campagne/arbeidsmarktcommunicatie', 'banenmarkten/stagemarkten/talentenmarkten/beurzen/evenementen' en 'aanbrengbonus'.

Bron: UWV

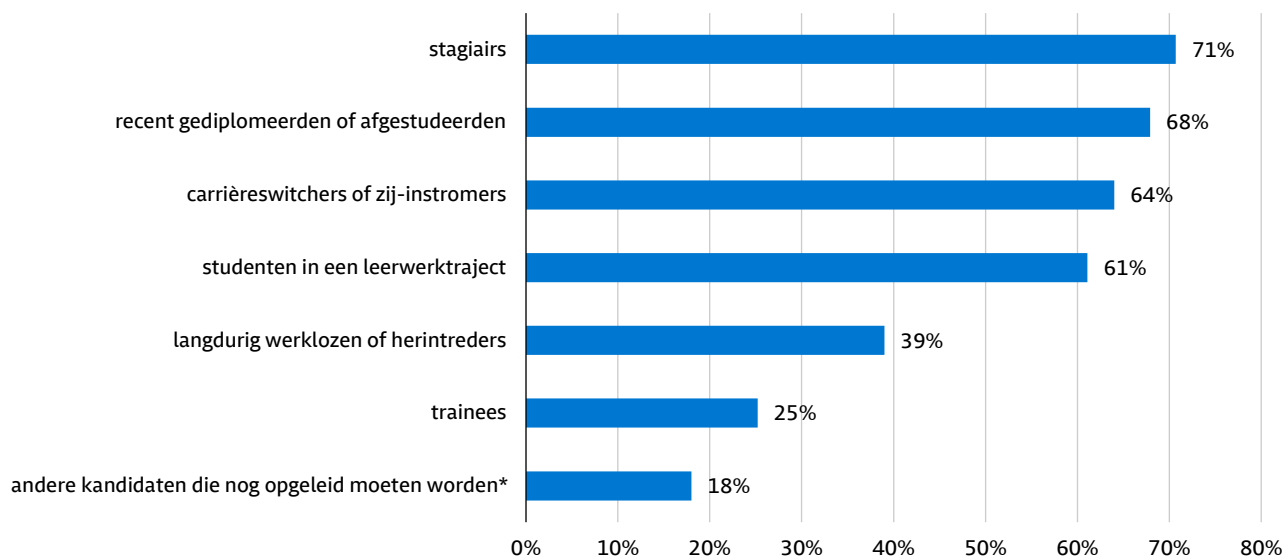
⁸ UWV (februari 2025). [Krapte op de arbeidsmarkt: hoe werkgevers het werk anders organiseren](#).

Daarnaast neemt 52% van de werkgevers die recent vacatures hadden vaker **kandidaten aan die nog opgeleid moeten worden** (Figuur 4). In de meeste gevallen betreft dit stagiairs en recent gediplomeerden/afgestudeerden, maar ook carrièreswitchers/zij-instromers of studenten in een leerwerktraject worden vaak genoemd (Figuur 5). Minder vaak gaat het om langdurig werklozen of herintreders.

Vaker dan enkele jaren geleden noemen werkgevers als reden voor hun wervingsproblemen dat sollicitanten niet over de juiste vaardigheden, vakkennis of werkervaring beschikken, zo blijkt uit de werkgeverenquête.⁹ De noodzaak om sollicitanten zelf op te leiden lijkt daarmee toegenomen. Dit is ook een veelbelovende oplossing als we kijken naar de bereidheid van werkzoekenden om deel te nemen aan scholing. Onderzoek van UWV onder werkzoekenden laat zien dat 37% van de werkzoekenden met een WW-uitkering bereid is om scholing te volgen naast een nieuwe baan om zo hun kans op het vinden van werk te vergroten.¹⁰

Figuur 5 Typen scholingsbehoefte kandidaten die werkgevers vaker aannemen

Aandeel van de werkgevers die vanwege de krapte vaker kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden (n=1.757), meerdere soorten kandidaten mogelijk



* Uit de toelichting (open vraag) blijkt dat het vaak gaat om een brede groep mensen die opgeleid moet/kan worden, waaronder mensen zonder de juiste ervaring, kwalificaties of opleiding, of een andere achtergrond. Ook betreft het specifieke groepen zoals mensen uit het buitenland/migranten en scholieren of studenten.

Bron: UWV

Het type scholingsbehoefte kandidaten dat werkgevers vaker aannemen verschilt tussen sectoren (Tabel 1 in bijlage 1).

- **Stagiairs** worden vaker dan gemiddeld aangenomen door werkgevers in het onderwijs, de gezondheidszorg en de sector 'sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang'.
- **Recent gediplomeerden of afgestudeerden** worden vaker dan gemiddeld genoemd door werkgevers in de sectoren 'informatie en communicatie', 'specialistische zakelijke diensten', 'openbaar bestuur', 'onderwijs', 'gezondheidszorg' en 'sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang'.
- Werkgevers kiezen vooral vaker voor **carrièreswitchers of zij-instromers** in de sectoren 'detailhandel en autohandel', 'onderwijs' en 'sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang'.
- **Studenten in een leerwerktraject** worden vaker dan gemiddeld genoemd door werkgevers in de sectoren 'bouw', 'detail- en autohandel' en 'sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang'.
- **Langdurig werklozen of herintreders** worden vaker dan gemiddeld genoemd door werkgevers in de detailhandel en autohandel.

⁹ UWV (verschijnt 18 februari 2026). Daling moeilijk vervulbare vacatures.

¹⁰ UWV (december 2025). [Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie](#).

Vrijblijvend kennis kunnen maken sluit aan op behoefte van werkzoekenden

Van de werkgevers die in de afgelopen 12 maanden vacatures hadden biedt 44% vanwege de krapte meer mogelijkheden aan om vrijblijvend kennis te maken met de organisatie ([Figuur 4](#)). Uit onderzoek van UWV onder werkzoekenden blijkt dat werkzoekenden ook vaak interesse hebben voor laagdrempelige vormen van kennismaken.¹¹ De meeste belangstelling is er voor meeloopdagen en kennismakingsgesprekken met de leidinggevende of medewerkers. Een meeloopdag spreekt 52% van de werkzoekenden met een WW-uitkering aan, een kennisgesprek met de leidinggevende 47% en een kennisgesprek met medewerkers 44%.

Eén op de drie werkgevers met vacatures richt zich op andere doelgroepen

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt probeert 32% van de werkgevers die recent vacatures hadden andere doelgroepen te bereiken bij de werving ([Figuur 4](#)). Werkgevers konden één of meer andere doelgroepen beschrijven die zij proberen te bereiken (open vraag). Werkgevers die andere doelgroepen proberen te bereiken noemen de volgende doelgroepen het vaakst:

- zij-instromers/ander beroep/andere opleiding (21%)
- andere leeftijdsgroep (15%)
- scholieren en studenten (12%)
- migranten/mensen uit het buitenland/statushouders/asielzoekers (11%)

Als werkgevers bij de werving andere leeftijdsgroepen proberen te bereiken betreft dit vaker jongeren (61%) dan ouderen (47%). Vanuit het onderzoek is echter niet bekend in hoeverre werkgevers in eerste instantie al oudere of jongere werkzoekenden bereiken bij de werving. Onderzoek van UWV onder werkzoekenden liet wel zien dat een groot deel (71%) van de WW-ontvangers van 55 jaar en ouder het gevoel heeft dat hun leeftijd een negatieve invloed heeft op hun kansen op werk.¹¹

Bij het proberen te bereiken van andere doelgroepen ging het in mindere mate om mensen met een arbeidsbeperking. Ook hier geldt dat vanuit de werkgeverenquête niet bekend is in hoeverre werkgevers deze doelgroep in eerste instantie al bereiken bij de werving van nieuw personeel. De Monitor Arbeidsparticipatie van UWV laat echter zien dat de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking aanzienlijk achterblijft bij de totale Nederlandse bevolking.¹² Mogelijk kijken werkgevers ondanks de krapte nog onvoldoende naar deze groep. Uit onderzoek van de universiteit Tilburg blijkt dat het bedrijfsleven onder andere de aard van hun werkzaamheden, de veronderstelde begeleidingsbehoeften en problemen met overheidsregelingen als obstakels ervaart voor het aannemen van mensen met een beperking of ondersteuningsbehoefte.¹³

Eén op de vijf werkgevers met vacatures past vaker takenpakket aan

Een vijfde van de werkgevers die recent personeel hebben geworven past vanwege de krapte vaker takenpakketten van vacatures aan ([Figuur 4](#)). In de meeste gevallen passen werkgevers het takenpakket aan op de vaardigheden van de kandidaat, creëren ze laagdrempelige instapfuncties of passen ze het takenpakket aan om de functie inhoudelijk aantrekkelijker te maken ([Figuur 6](#)).

¹¹ UWV (december 2025). [Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie](#).

¹² UWV (februari 2024). [UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2023](#).

¹³ Tilburg University (december 2025). [Monitor Toegankelijkheid, inclusie en de arbeidsmarkt 2025](#).

Figuur 6 Aanpassingen in takenpakketten

Aandeel van de werkgevers die vanwege de krapte vaker takenpakketten van vacatures aanpassen (n=625), meerdere aanpassingen mogelijk



Bron: UWV

Een iets kleinere groep werkgevers die recent vacatures hadden (17%) schrapt of verlaagt functie-eisen van vacatures vanwege de krapte ([Figuur 4](#)). In veruit de meeste gevallen betreft het volgende twee categorieën van functie-eisen:

- gevraagde opleiding / opleidingsniveau / cursus / training / diploma of certificaat
- gevraagde (werk)ervaring

Verschillen tussen sectoren in extra inspanningen om personeel te werven

De extra inspanningen van werkgevers om nieuw personeel te werven verschillen tussen sectoren¹⁴ ([Tabel 2](#) in bijlage 1). Werkgevers in het **openbaar bestuur** passen de meeste extra inspanningen uit [figuur 4](#) vaker toe dan werkgevers in andere sectoren. Zoals eerder naar voren kwam, zijn er bij het openbaar bestuur veel grote werkgevers (met meer dan 100 werknemers). Zij hebben relatief vaak vacatures, waardoor de noodzaak groter kan zijn om extra inspanningen te verrichten om nieuw personeel te werven. Daarnaast hebben grote werkgevers vaker een grotere HR-afdeling, die mogelijk een faciliterende rol kan spelen bij diverse maatregelen gericht op het werven van nieuw personeel.

Werkgevers in het **onderwijs** kiezen er vaker dan gemiddeld voor om vacatures (ook) via andere kanalen te verspreiden. Ook geven ze vaker aan vanwege de krapte meer mogelijkheden te bieden om vrijblijvend kennis te maken met de organisatie.

Werkgevers in de **gezondheidszorg** verrichten de volgende extra inspanningen vaker dan gemiddeld: 1) vacatures via meer of andere kanalen verspreiden, 2) meer via-via werven, 3) meer mogelijkheden bieden om vrijblijvend kennis te maken en 4) vaker kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden.

In de **industrie** kiezen werkgevers er vaker dan gemiddeld voor om 1) meer uitzendkrachten, gedetacheerden of freelancers in te huren 2) vaker een recruiter, wervingsbureau of headhunter in te zetten 3) andere doelgroepen proberen te bereiken bij de werving en 4) vaker kandidaten aan te nemen die nog opgeleid moeten worden.

Voor werkgevers in zowel de **bouw** als in de sector '**vervoer en opslag**' geldt dat zij vaker dan gemiddeld aangeven vanwege de krapte meer uitzendkrachten, gedetacheerden of freelancers in te huren.

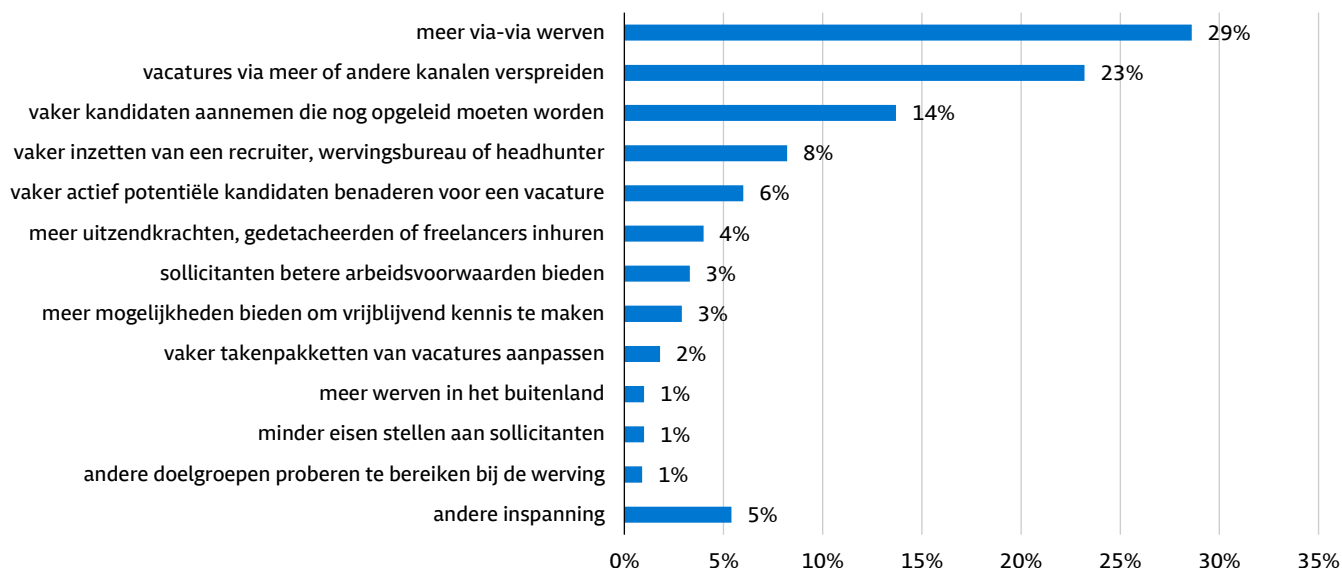
¹⁴ Bij de verschillen die hier beschreven worden gaat het om een afwijking van minstens 10%-punt van het gemiddelde over alle sectoren.

Aanpassing wervingskanalen meest effectief volgens werkgevers

Werkgevers die meerdere extra inspanningen verrichten om nieuw personeel te werven zijn gevraagd welke inspanning volgens hen het meest effectief is. Volgens 29% is dat **'meer via-via werven'** en volgens 23% **'vacatures via meer of andere kanalen verspreiden'** (Figuur 7). Daarnaast noemt 14% het **vaker aannemen van kandidaten die nog opgeleid moeten worden**.

Figuur 7 Meest effectieve extra inspanning om nieuw personeel te werven

Aandeel van de werkgevers die meerdere extra inspanningen verrichten (n=2.161)



Bron: UWV

Voor alle sectoren geldt dat de inspanning **'meer via-via werven'** in de top 3 met meest effectieve extra inspanningen staat (Tabel 3 in bijlage 1). Dat geldt ook voor de inspanning **'vacatures via meer of andere kanalen verspreiden'**, op één uitzondering na (bij financiële instellingen staat het niet in de top 3). Bij vijf sectoren staat een inspanning in de top 3 die niet voorkomt in de algemene top 3 van meest effectieve extra inspanningen om nieuw personeel te werven:

- vaker inzetten van een recruiter, wervingsbureau of headhunter (groothandel, informatie en communicatie, financiële instellingen)
- meer uitzendkrachten, gedetacheerden of freelancers inhuren (vervoer en opslag)
- vaker actief potentiële kandidaten benaderen voor een vacature (specialistische zakelijke diensten)

Langetermijnvisie en -beleid op ontwikkeling en scholing van belang

Het enquêteonderzoek laat zien dat het merendeel van de werkgevers nog steeds last heeft van de krapte op de arbeidsmarkt. Vooral in de sectoren bouw, gezondheidszorg, industrie, vervoer en opslag en openbaar bestuur ervaren werkgevers vaak hinder van de krapte. Uit eerder onderzoek van UWV bleek dat werkgevers verschillende gevolgen ervaren van de arbeidsmarktkrapte, waaronder problemen met de personeelsvoorziening, maar ook een gestegen werkdruk.¹⁵ Een kwart van de werkgevers gaf aan dat de organisatie door de krapte niet groeit.¹⁶

Naar verwachting blijft de personeelsvoorziening op langere termijn een uitdaging bij verschillende beroepen, zoals bij veel technische beroepen, veel transportberoepen en verschillende beroepen in de gezondheidszorg.¹⁷ Maatschappelijke ambities vragen in de komende jaren om extra arbeidskrachten, onder andere voor het bouwen van extra woningen, onderhoud van de infrastructuur, het halen van klimaatdoelen, de uitbreiding van het elektriciteitsnet, opschaling van defensie en het voorzien in de toekomstige zorgvraag met het oog op de vergrijzing.¹⁸ Tegelijkertijd zal het aantal werkenden naar verwachting minder sterk groeien dan afgelopen decennia.¹⁹

¹⁵ UWV (februari 2025). [Krapte op de arbeidsmarkt: hoe werkgevers het werk anders organiseren](#).

¹⁶ ESB (mei 2025). [Krappe arbeidsmarkt belemmert groei organisaties](#).

¹⁷ UWV (december 2025). [Ontwikkeling krapte naar beroep](#).

¹⁸ SEO (september 2025). [Grip op schaarste](#).

¹⁹ CPB (januari 2026). [Drijvende krachten achter de arbeidsaanbodgroei in Nederland](#).

Uit het onderzoek komt ook naar voren dat werkgevers niet alleen kwantitatieve krapte ervaren, in de zin van een gebrek aan reacties op hun vacatures, maar ook in toenemende mate een kwalitatieve mismatch. Werkgevers geven namelijk vaker dan enkele jaren geleden aan dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn omdat sollicitanten niet aan de functie-eisen voldoen.²⁰ Kandidaten beschikken volgens werkgevers niet over de juiste vaardigheden, vakkennis of werkervaring.

Een kwalitatieve mismatch tussen de vraag van de werkgever en het aanbod van werkzoekenden zou ondervangen kunnen worden met scholing. Het onderzoek laat ook zien dat ruim de helft van de werkgevers die recent vacatures hadden vanwege de krapte vaker kandidaten aanneemt die nog opgeleid moeten worden. Dit sluit bij de bereidheid van werkzoekenden om deel te nemen aan scholing. Van de werkzoekenden met een WW-uitkering is 37% bereid om via scholing de kans op werk te vergroten, zo blijkt uit eerder onderzoek van UWV.²¹

Naast het oplossen van de door werkgevers ervaren kwalitatieve mismatch, kan scholing ook bijdragen aan het behouden en verhogen van arbeidsproductiviteit van werknemers. Werknemers kunnen bijvoorbeeld via bijscholing leren werken met nieuwe technologieën, zoals AI, die de uitvoering van het werk kunnen ondersteunen of deels overnemen.

Het is daarom van belang dat werkgevers structureel inzetten gericht op ontwikkeling en scholing van werknemers. Van belang is een heldere visie over de wijze waarop werkgevers ervoor willen zorgen dat werknemers in hun organisatie nu en in de toekomst beschikken over de vaardigheden en kennis die nodig zijn voor de uitvoering van het werk. Naast een goed uitgewerkt scholingsbeleid is de uitvoering van dit beleid een belangrijk aandachtspunt. Uit ledenonderzoek van AWWN blijkt dat slechts 55% van het totaal beschikbare opleidingsbudget binnen bedrijven daadwerkelijk benut wordt.²²

Arbeidsmarkt- en Opleidingsfondsen (A&O-fondsen), Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen) en brancheorganisaties kunnen hierbij een ondersteunende rol spelen. Daarnaast kunnen werkgevers terecht bij regionale werkcentra²³ of het Landelijk WerkgeversServicepunt van UWV²⁴ voor vragen over om- en bijscholing van medewerkers. De website www.leeroverzicht.nl biedt een overzicht van beschikbare opleidingen in Nederland.

²⁰ UWV (verschijnt 18 februari 2026). Daling moeilijk vervulbare vacatures.

²¹ UWV (december 2025). [Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie](#).

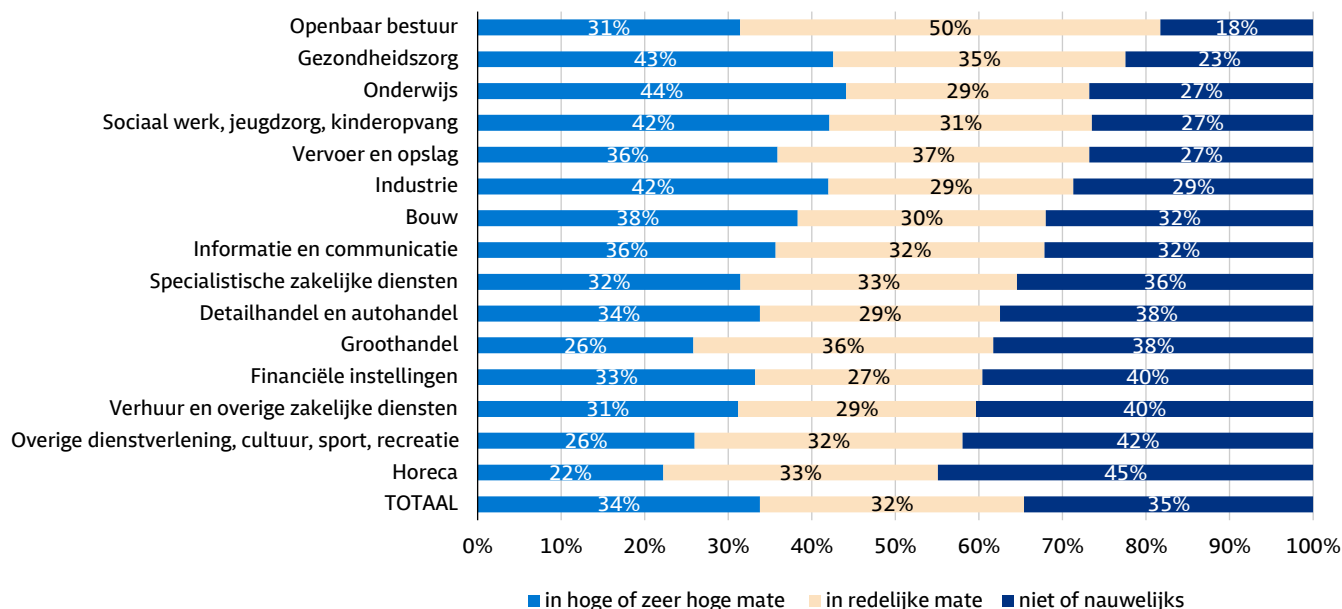
²² AWWN (januari 2024). [Ledenonderzoek 2024 | Opleidingsbudgetten](#).

²³ <https://www.werkcentrum.nl/>

²⁴ <https://www.werk.nl/nl/werkgeversservicepunt/wsp-landelijk>

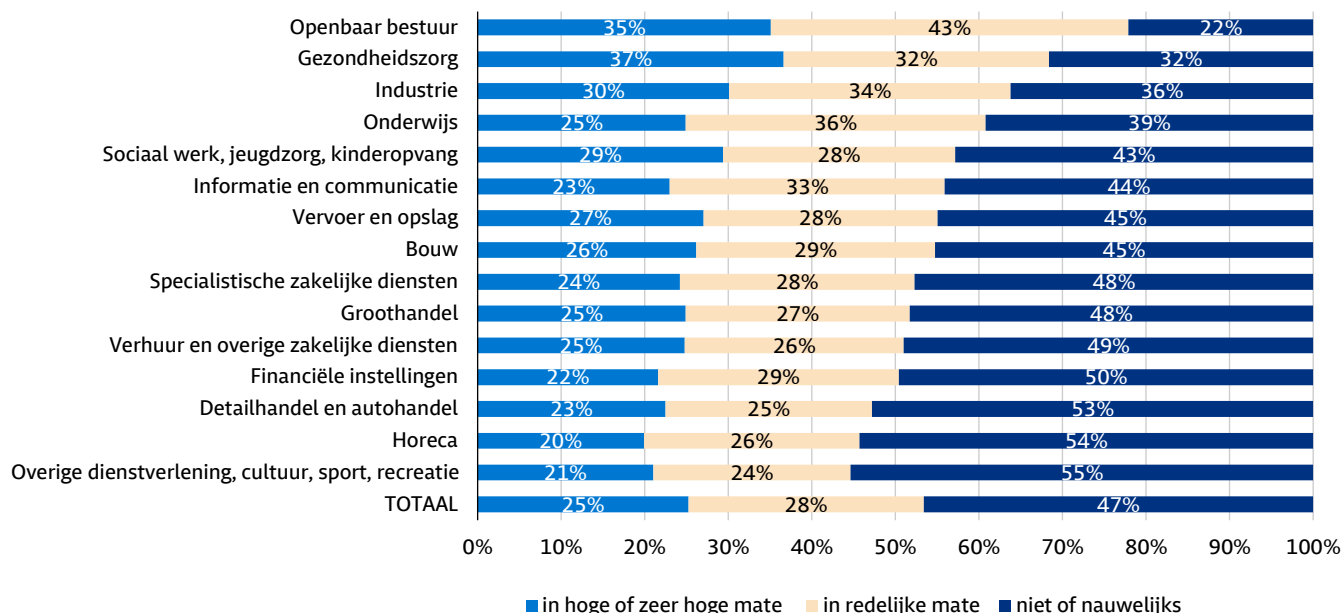
Bijlage 1

Figuur 8 Mate waarin werkgevers vanwege krapte extra inspanningen verrichten om te voorkómen dat personeel uitstroomt, naar sector
Aandeel werkgevers



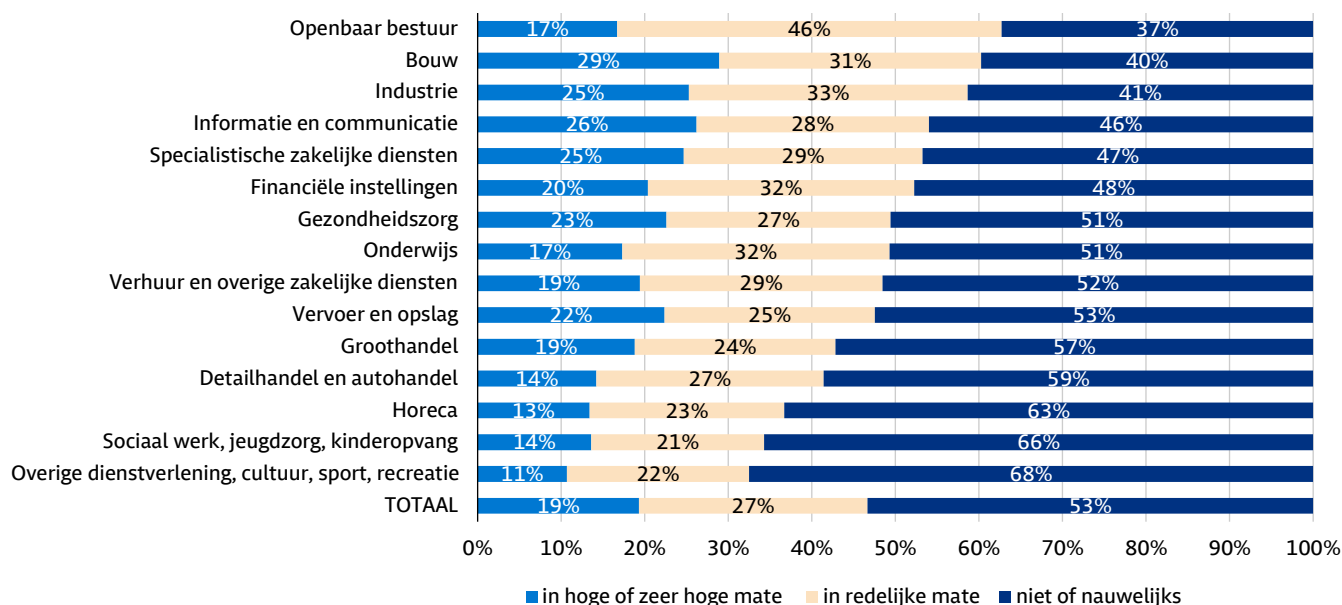
Bron: UWV

Figuur 9 Mate waarin werkgevers vanwege krapte extra inspanningen verrichten om nieuw personeel te werven, naar sector
Aandeel werkgevers



Bron: UWV

Figuur 10 Mate waarin werkgevers vanwege krapte inzetten op het anders organiseren van het werk, naar sector
Aandeel werkgevers



Bron: UWV

Tabel 1 Soorten kandidaten die nog opgeleid moeten worden die werkgevers vaker aannemen, naar sector
Aandeel van de werkgevers die vaker kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden (n=1.757), meerdere soorten kandidaten mogelijk

	recent gediplomeerden of afgestudeerden	stagiairs	trainees	studenten in een leerwerktraject	carrièreswitchers of zij-instromers	langdurig werklozen of herintreders	andere kandidaten die nog opgeleid moeten worden
TOTAAL	68%	71%	25%	61%	64%	39%	18%
Industrie	61%	73%	23%	68%	60%	42%	18%
Bouw	51%	70%	26%	81%	65%	35%	17%
Groothandel	61%	59%	22%	49%	64%	40%	17%
Detailhandel en autohandel	55%	71%	28%	74%	74%	50%	19%
Vervoer en opslag	57%	55%	34%	58%	67%	41%	28%
Horeca	49%	54%	33%	58%	59%	44%	24%
Informatie en communicatie	83%	66%	38%	39%	47%	21%	14%
Financiële instellingen	66%	61%	28%	38%	66%	31%	14%
Verhuur en overige zakelijke diensten	66%	75%	26%	63%	61%	38%	18%
Specialistische zakelijke diensten	92%	58%	30%	43%	62%	33%	23%
Openbaar bestuur	87%	65%	59%	43%	64%	39%	14%
Onderwijs	90%	85%	20%	57%	84%	37%	10%
Gezondheidszorg	81%	90%	13%	60%	53%	32%	16%
Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang	83%	87%	17%	87%	79%	35%	14%
Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie	63%	77%	20%	56%	49%	41%	15%

Bron: UWV

Tabel 2 Extra inspanningen vanwege de krapte om nieuw personeel te werven, naar sector

Aandeel van de werkgevers met vacatures in de afgelopen 12 maanden (meerdere inspanningen mogelijk)

	TOTAAL (inclusief horeca*)	Industrie	Bouw	Groothandel	Detailhandel en autohandel	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Verhuur en overige zakelijke diensten	Specialistische zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg	Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie
vacatures via meer of andere kanalen verspreiden	54%	60%	54%	54%	48%	48%	49%	61%	57%	54%	69%	64%	70%	52%	46%
meer via-via werven	52%	58%	61%	48%	41%	50%	52%	55%	48%	57%	51%	58%	63%	44%	50%
vaker actief potentiële kandidaten benaderen voor een vacature	41%	43%	49%	30%	38%	40%	43%	50%	41%	47%	43%	47%	47%	38%	35%
meer uitzendkrachten, gedetacheerden of freelancers inhuren	22%	38%	45%	18%	17%	33%	23%	9%	27%	22%	42%	17%	17%	22%	13%
andere doelgroepen proberen te bereiken bij de werving	32%	42%	32%	34%	31%	28%	26%	35%	34%	28%	50%	32%	34%	38%	28%
meer werven in het buitenland	5%	12%	1%	8%	4%	8%	9%	6%	2%	7%	1%	1%	2%	1%	2%
meer mogelijkheden bieden om vrijblijvend kennis te maken	44%	50%	46%	31%	38%	42%	36%	33%	48%	48%	56%	54%	61%	45%	35%
vaker inzetten van een recruiter, wervingsbureau of headhunter	21%	31%	28%	29%	14%	27%	29%	34%	21%	26%	35%	12%	18%	19%	13%
vaker takenpakketten van vacatures aanpassen	20%	19%	22%	23%	20%	12%	15%	16%	23%	20%	27%	17%	23%	17%	21%
vaker kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden	52%	66%	53%	48%	47%	50%	49%	58%	50%	56%	64%	56%	57%	47%	42%
functie-eisen van vacatures verlagen of schrappen	17%	26%	19%	21%	18%	17%	17%	24%	19%	15%	28%	9%	16%	7%	9%
sollicitanten betere arbeidsvoorwaarden bieden	34%	44%	38%	32%	29%	38%	43%	36%	36%	43%	22%	24%	36%	22%	32%
andere inspanning	8%	5%	7%	5%	10%	5%	9%	7%	9%	12%	14%	9%	12%	9%	3%

* horeca wordt niet apart weergegeven i.v.m. een te laag aantal respondenten

Bron: UWV

Tabel 3 Meest effectieve extra inspanning om nieuw personeel te werven, naar sector
Aandeel van de werkgevers die meerdere inspanningen verrichten

	TOTAAL	Industrie	Bouw	Groothandel	Detailhandel en autohandel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Verhuur en overige zakelijke diensten	Specialistische zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie	Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang
vacatures via meer of andere kanalen verspreiden	23%	21%	12%	21%	33%	18%	28%	13%	12%	24%	17%	28%	28%	25%	29%	24%
meer via-via werven	29%	27%	35%	27%	30%	33%	39%	23%	32%	30%	19%	16%	25%	26%	26%	41%
vaker actief potentiële kandidaten benaderen voor een vacature	6%	4%	9%	4%	6%	3%	5%	12%	9%	5%	13%	4%	2%	3%	4%	6%
meer uitzendkrachten, gedetacheerden of freelancers inhuren	4%	7%	9%	3%	3%	14%	3%	8%	0%	1%	7%	10%	1%	2%	0%	1%
andere doelgroepen proberen te bereiken bij de werving	1%	2%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	4%	0%	0%	2%	3%	0%	2%	0%
meer werven in het buitenland	1%	4%	0%	0%	0%	3%	1%	2%	1%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%
meer mogelijkheden bieden om vrijblijvend kennis te maken met onze organisatie	3%	3%	0%	1%	1%	3%	1%	0%	1%	3%	4%	5%	11%	4%	5%	2%
vaker inzetten van een recruiter, wervingsbureau of headhunter in	8%	12%	11%	21%	5%	6%	3%	23%	17%	8%	12%	10%	1%	2%	5%	1%
vaker takenpakketten van vacatures aanpassen om toch nieuw personeel te kunnen werven	2%	2%	2%	0%	1%	1%	3%	1%	2%	3%	0%	3%	3%	5%	0%	2%
vaker kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden	14%	14%	13%	15%	11%	10%	7%	8%	16%	15%	12%	15%	15%	23%	19%	15%
functie-eisen van vacatures verlagen of schrappen	1%	1%	2%	1%	1%	4%	2%	2%	2%	0%	1%	3%	0%	2%	1%	0%
sollicitanten betere arbeidsvoorwaarden bieden	3%	1%	3%	2%	4%	4%	5%	2%	3%	6%	4%	2%	2%	3%	4%	4%
andere inspanning	5%	3%	5%	5%	4%	2%	4%	5%	2%	5%	7%	4%	10%	7%	6%	6%

Bron: UWV

Bijlage 2

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau Desan in de periode 15 september tot en met 12 december 2025 ruim 18.600 vestigingen van organisaties met minimaal twee werknemers benaderd met het verzoek mee te werken aan een telefonische enquête over werving van personeel. De netto respons bestond uit 3.551 bedrijfsvestigingen. Contactpersonen die niet in staat of bereid waren de vragen telefonisch te beantwoorden, kregen de optie aangeboden om de vragenlijst online in te vullen. Een klein deel van de respondenten (11%) heeft online deelgenomen aan het onderzoek.

Voor het onderzoek werd gebruik gemaakt van een gestratificeerde steekproef van bedrijfsvestigingen, ingedeeld naar zestien sectorclusters (zie tabel 1) en drie grootteklassen (2-19 werknemers, 20-99 werknemers en 100 of meer werknemers). Vestigingen uit SBI-sectie A (landbouw, bosbouw en visserij) en SBI-afdeling 78 (arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer) zijn buiten beschouwing gelaten. Om ook voor afzonderlijke sectoren en grootteklassen onderzoeksresultaten weer te kunnen geven is gekozen voor een disproportionele steekproef met een minimumaantal waarnemingen per sectorcluster en grootteklasse. Doordat de resultaten zijn gewogen naar sector en grootteklasse kunnen representatieve uitspraken gedaan worden over de populatie van bedrijfsvestigingen in Nederland.

De vragenlijst voor het onderzoek is opgesteld door UWV. Thema's die aan de orde kwamen in de vragenlijst zijn 1) moeilijk vervulbare vacatures; 2) krapte op de arbeidsmarkt en oplossingen; 3) kunstmatige intelligentie en 4) uitstroom vanwege pensionering.

UWV verrichtte tevens de analyses van de enquêtedata. De onderzoeksuitkomsten worden door UWV verwerkt in verschillende kennisartikelen. Half februari 2026 zijn de eerste twee artikelen verschenen met de onderzoeksresultaten van thema 1 en 2. De onderzoeksuitkomsten van thema 3 en 4 worden in maart 2026 naar buiten gebracht.

Tabel 1 Gehanteerde namen van sectoren

Sector (SBI 2008)	Naam in publicatie
BCDE Delfstofwinning, Industrie, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer	Industrie
F Bouwnijverheid	Bouw
G 46 Groothandel	Groothandel
G 45 47 Autohandel en -reparatie en detailhandel	Detailhandel en autohandel
H Vervoer en opslag	Vervoer en opslag
I Horeca	Horeca
J Informatie en communicatie	Informatie en communicatie
K Financiële instellingen	Financiële instellingen
L N Onroerend goed en Verhuur van roerend goed en overige zakelijke dienstverlening (excl. 78 arbeidsbemiddeling etc.)	Verhuur en overige zakelijke diensten
M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	Specialistische zakelijke diensten
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	Openbaar bestuur
P Onderwijs	Onderwijs
Q Gezondheidszorg (SBI afdeling 86, SBI-groepen 871, 872, 873, SBI-subklassen 88101, 88103)	Gezondheidszorg
Q Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (SBI-groepen 879, 889, SBI-subklasse 88102)	Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang (SJK)
R Cultuur, sport en recreatie S Overige dienstverlening	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie

Colofon

Uitgave

UWV

Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285

1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

Erica.Maurits@uwv.nl

Auteurs

Erica Maurits

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2026