Daling moeilijk vervulbare vacatures

Wervingsproblemen blijven door kwalitatieve mismatch in vraag en aanbod

In het kort

Al langere tijd is de arbeidsmarkt krap en de vraag naar personeel blijft naar verwachting groot in verschillende sectoren.[1] Dit komt door een aanhoudende grote vraag naar personeel, vergrijzing en een teruglopende instroom van nieuwe arbeidskrachten. Hoewel de verwachting is dat de arbeidsmarkt in sommige sectoren ruimer wordt, blijft de krapte in bijvoorbeeld de zorg, onderwijs en voor technische beroepen.[1] Hoe gaan werkgevers met de moeilijk vervulbaar vacatures om?

Deze publicatie kijkt naar de externe werving van nieuw personeel en de problemen die werkgevers daarbij ervaren. Hoe ontwikkelt het aandeel moeilijk vervulbare vacatures? Wat zijn redenen dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn? En wat zijn de verwachtingen van werkgevers voor het komende jaar met betrekking tot de vacaturevervulling?

- **Iets minder dan de helft van de in de afgelopen 12 maanden ontstane vacatures (45%) was volgens werkgevers moeilijk vervulbaar**. Dit aandeel was het grootst in de bouw, industrie en overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie.
- Het gemiddelde **aandeel moeilijk vervulbare vacatures is gedaald** ten opzichte van vorige jaren. Deze daling was het grootst bij verhuur en overige zakelijke diensten, financiële instellingen, groothandel en specialistische zakelijke diensten. De bouw was de enige sector waar er sprake was van een stijging van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures.
- Werkgevers hebben het **vaakst problemen met de werving voor technische en zorg en welzijn beroepen**. Technische beroepen met veel wervingsproblemen, waren bijvoorbeeld monteurs, lassers/frezers/draaiers en medewerkers in de bouw. Vacatures voor zorg en welzijn beroepen die werkgevers lastig te vervullen vonden, waren bijvoorbeeld voor dokters- /tandarts-/apothekers assistenten, therapeuten, verpleegkundigen, begeleiders en (GZ)psychologen.
- Bijna drie kwart van de werkgevers verwacht dat **komend jaar het vervullen van vacatures niet (nog) moeilijker maar ook niet makkelijker** wordt dan afgelopen jaar. Werkgevers uit de bouw, gezondheidszorg en het onderwijs gaven het vaakst aan dat zij in het komende jaar *meer* wervingsproblemen verwachten. In de informatie en communicatie sector wordt voor komend jaar de *minste* moeite met personeelswerving verwacht.
- Veel genoemde **redenen** voor wervingsproblemen zijn een **gebrek aan reacties** (kwantitatieve krapte), sollicitanten die **niet voldoen aan de functie-eisen** (kwalitatieve mismatch) en de **specialistische aard** van het werk. Mogelijk kan breder werven van personeel voor een deel van de moeilijk vervulbare vacatures een oplossing bieden, bijvoorbeeld door het loslaten van een deel van de functie-eisen en het zelf opleiden van nieuw personeel.
- Volgens ruim een derde van de werkgevers met wervingsproblemen zijn vacatures ook **moeilijk vervulbaar vanwege salariswensen van sollicitanten** waar zij niet aan tegemoet kunnen komen. Dit geldt met name bij de informatie & communicatie (44%) en specialistisch zakelijke dienstverlening (42%). Daarnaast geeft ongeveer 1 op de 5 werkgevers met wervingsproblemen aan dat ze sollicitanten niet tegemoet konden komen in de **werktijden en roosters**, beschikbaarheid of flexibiliteit hierin of in **minder werkuren dan de vacature vraagt**.

Over de publicatie

Dit zijn enkele resultaten van een enquêteonderzoek in opdracht van UWV onder 3.551 werkgevers[2] in het najaar van 2025 (zie de methodebeschrijving in bijlage 2). De enquête had betrekking op werkgevers in bijna alle sectoren [3] en de onderzoeksresultaten zijn representatief voor Nederlandse werkgevers in deze sectoren. In deze publicatie worden ook sectorale verschillen belicht.

[1] Bakens, J., Dijksman, S., Fouarge, D., van Guilik, N., Höfelmann, L., Meijer, R., Pestel, N. (2025). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2030*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
[2] Feitelijk gaat het om vestigingen van bedrijven en instellingen. Voor de leesbaarheid spreken we in dit artikel over 'werkgevers'.
[3] De sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel' zijn buiten beschouwing gelaten.

Aandeel moeilijk vervulbare vacatures neemt af

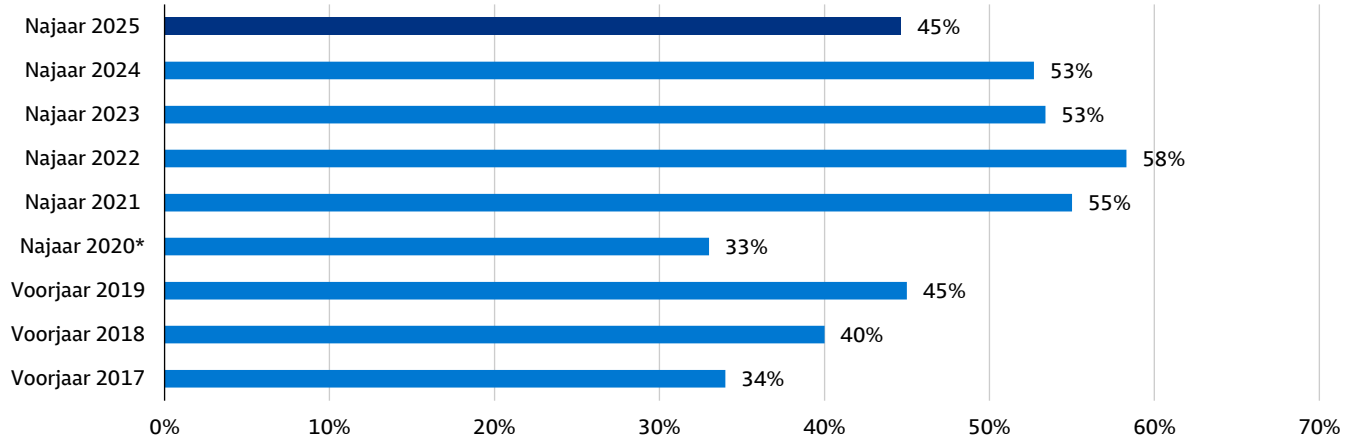
Bijna twee derde van de werkgevers (63%) gaf aan dat ze in de afgelopen 12 maanden een vacature hadden, waarvoor ze buiten de organisatie personeel hebben geworven. Wanneer ze personeel werven gaat het in twee derde van de gevallen (66%) om 1 tot 5 vacatures per vestiging. Bijna 4 op de 10 werkgevers (37%) geeft aan dat zij één of meerdere vacatures moeilijk konden vervullen. Als er sprake was van een problematische werving, ging het in de helft van de gevallen om 1 tot 2 moeilijk vervulbare vacatures.

Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures hangt samen met de krapte op de arbeidsmarkt. Tussen 2021 en begin 2025 waren er meer vacatures dan werklozen, dit verschil bereikte in 2022 een piek. Vanaf deze piek wordt de verhouding tussen het aantal vacatures en werklozen kleiner en vanaf 2025 zijn er weer meer werklozen dan vacatures.[4] Daarnaast steeg in 2025 de WW met ruim 9% ten opzichte van eind 2024. [5]

Figuur 1 laat de ontwikkeling van het gemiddelde aandeel moeilijk vervulbare vacatures bij werkgevers zien. Sinds de piek in 2022 neemt het aandeel moeilijk vervulbare vacatures weer af. Desalniettemin blijft gemiddeld genomen **iets minder dan de helft van de vacatures volgens de werkgevers moeilijk vervulbaar.**[6] Het gaat daarbij om de inschatting van de werkgever zelf dat de vacature moeilijk vervulbaar was. Het gemiddelde aandeel moeilijk vervulbare vacatures is **gedaald ten opzichte van vorige jaren**. In 2024 en 2023 was dit nog 53%. Daarmee is het op hetzelfde niveau als voor de coronacrisis, in het voorjaar van 2019.

Figuur 1. Ontwikkeling gemiddeld aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar is

Respondenten is gevraagd naar vacatures in de afgelopen 12 maanden.
2017-2025, gebaseerd op meerdere enquêtes van UWV



* In het onderzoek van 2020 ging het om vacatures die waren ontstaan sinds half maart tot het moment van enquêtering: september tot half november 2020. In de overige enquêtes ging het om vacatures die in een periode van een jaar waren ontstaan.
Bron: UWV

Aan de werkgevers is in een open vraag gevraagd voor welke functie binnen hun vestiging vacatures het moeilijkst vervulbaar te vervullen zijn. Het zijn vooral de technische beroepen (27%) die genoemd worden zoals monteurs, lassers/frezers/draaiers en medewerkers in de bouw. Gevolgd door zorg en welzijn beroepen (14%) zoals dokters- /tandarts- /apothekers assistenten, therapeuten, verpleegkundigen, begeleiders en (GZ)psychologen.

Tabel 1. Top 6 van beroepen waarvoor vacatures volgens werkgevers het moeilijkst vervulbaar zijn

Beroepsrichting	% werkgevers dat beroep in deze beroepsklasse noemde	Voorbeelden van veel genoemde beroepen met moeilijk vervulbare vacatures
Technisch	27%	Monteurs, CNC operators/verspaners/ lassers/frezers/draaiers, medewerkers bouw zoals timmerlieden, metselaars en schilders en engineers/projectleiders
Zorg en welzijn	13%	Dokters/tandarts/apothekers assistenten, therapeuten, verpleegkundigen, (persoonlijk/ ambulant/ woon) begeleiders, (GZ)psychologen
Economisch-administratief	11%	Werkvoorbereiders/ calculators, financieel-administratief medewerkers, financieel adviseurs en accountants
Commercieel	10%	Verkopers, verzekeringsadviseurs, acceptanten en inkopers
Dienstverlenend	10%	Kappers/haarstylisten, koks en schoonmakers
Pedagogisch	8%	Leraren primair en voortgezet onderwijs en pedagogisch medewerker kinderopvang/bso

Bron: UWV

[4] CBS (2026) *Dashboard Arbeidsmarkt: Spanning op de arbeidsmarkt.* Geraadpleegd op 27 januari 2026.
[5] UWV (2026) *Nieuwsflits: aantal WW-uitkeringen afgenomen in december* .
[6] Het gaat om het gemiddelde aandeel moeilijk vervulbare vacatures. Er is eerst aan de respondenten gevraagd *hoeveel* vacatures zij in de afgelopen 12 maanden hadden, vervolgens is gevraagd *hoeveel* vacatures hiervan moeilijk vervulbaar waren. Op basis van deze informatie is *per werkgever* een aandeel moeilijk vervulbare vacatures berekend, waarmee vervolgens het *gemiddelde* aandeel moeilijk vervulbare vacatures is berekend.

Nog steeds meeste moeilijk vervulbare vacatures in de bouw

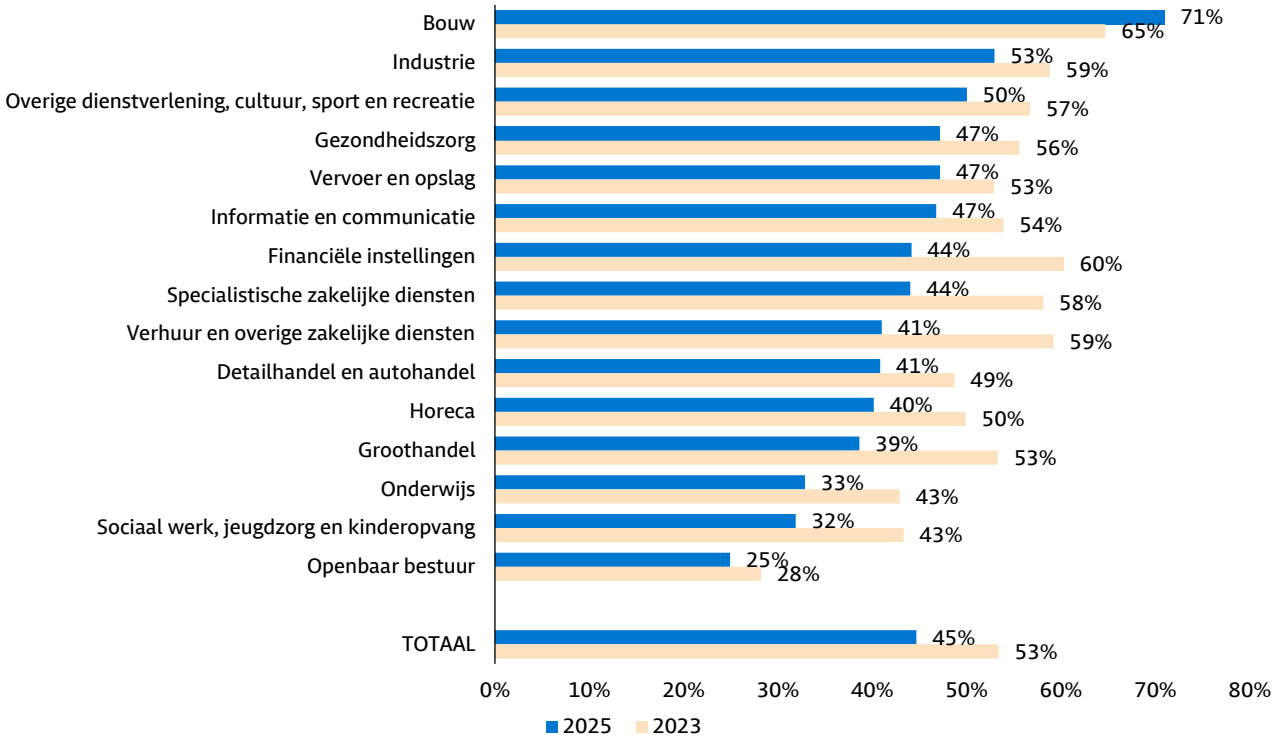
Zoals eerder beschreven daalde het gemiddelde aandeel moeilijk vervulbare vacatures van 53% in 2023 naar 45% in 2025 (figuur 1). Voor sommige sectoren is de **daling in moeilijk vervulbare vacatures** nog sterker, zoals **bij verhuur en overige zakelijke diensten**, **financiële instellingen**, **groothandel** en **specialistische zakelijke diensten** (figuur 2).

Net als in UWV-onderzoek[7] uit 2023 zijn volgens werkgevers **vacatures in de bouw het vaakst moeilijk vervulbaar.** De bouw is de enige sector waar het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is gestegen (van 65% naar 71%) en steekt daarmee boven de andere sectoren uit. Gezien de vacaturegraad in de bouw momenteel al hoog is[8] en een verdere groei in de bouwprojecten wordt verwacht[9] zal de personeelskrapte in de bouw een aandachtspunt blijven. Hoewel in de bouw momenteel de personeelstekorten niet als de grootste belemmering in de bedrijfsvoering wordt gezien,[10] ervaren werkgevers vacatures wel vaak als moeilijk vervulbaar en nam dit gevoel afgelopen jaar toe. Tabel 2 laat per sector de beroepen zien waarbij werkgevers de meeste moeite hebben om nieuw personeel te werven. Volgens de respondenten in de bouw is het verkrijgen van voldoende medewerkers voor de bouwplaats, monteurs maar ook werkvoorbereiders, calculators het lastigste.

De bouw wordt gevolgd door de **industrie** (53%). Beroepen waarvoor werkgevers wervingsproblemen ervaren, zijn bijvoorbeeld machine/service/ elektro monteurs, CNC operators/verspaners, productiemedewerkers. Ook in de **overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie** is gemiddeld de helft van de vacatures lastig te vervullen. Veelgenoemde beroepen met grote wervingsproblemen zijn hier bijvoorbeeld kapper of haarstylist en sportinstructeur.

Figuur 2. Gemiddeld aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar sector

Najaar 2023 en najaar 2025



Bron: UWV

Tabel 2. Beroepen met de meeste wervingsproblemen, per sector

Sector	Voorbeelden van veel genoemde beroepen met moeilijk vervulbare vacatures
Bouw	Medewerkers bouwplaats (zoals timmerlieden, metselaars), monteurs, werkvoorbereiders en calculators
Industrie	Machine/service/ electro monteurs, CNC operators/verspaners, productiemedewerkers
Overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie	Kappers/ haarstylisten, sportinstructeurs

[7] UWV (2024) *Ruim de helft van de vacatures nog moeilijk vervulbaar*
[8] CBS (2026) *Vacaturegraad naar bedrijfstak*. Geraadpleegd op 6 februari 2026.
[9] Economisch Instituut voor de Bouw (2026) *Persbericht verwachtingen 2026*
[10] CBS (2026) *COEN enquête eerste kwartaal 2026.*

Gezondheidszorg	Dokters/tandarts/apothekers assistenten, therapeuten (zoals huid-, fysio-), verpleegkundigen, (persoonlijk/ ambulant/ woon) begeleiders en (GZ)psychologen
Vervoer en opslag	Chauffeurs, monteurs, kapitein/schippers/matrozen, financieel-administratief medewerkers
Informatie en communicatie	Software developers, -consultants, IT engineers, SEO specialisten/marketeers,
Financiële instellingen	Adviseurs en acceptanten voor verzekeringen/hypotheken, schade experts en financieel adviseurs
Specialistische zakelijke diensten	(assistent) accountants, controllers, engineers, civiele techniek, juristen en software ontwikkelaars
Verhuur en overige zakelijke diensten	Schoonmakers/ glazenwassers, beveiligers, financieel-administratieve medewerkers
Detailhandel en autohandel	Verkopers, autoschadeherstellers en -monteurs
Horeca	Bediening, (zelfstandig werkende) koks of chefkoks
Groothandel	Verkopers, (machine) monteurs financieel-administratief medewerkers
Onderwijs	Leraren primair onderwijs, leraren voortgezet onderwijs (met name talen en exacte vakken)
Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang	Pedagogisch medewerkers kinderopvang, pedagogisch professionals, sociaal werkers (begeleiders, jeugdzorgwerker, maatschappelijk werker)
Openbaar bestuur	Juristen/juridisch adviseurs, beleidsmedewerkers/-adviseurs en planologen/ ingenieurs

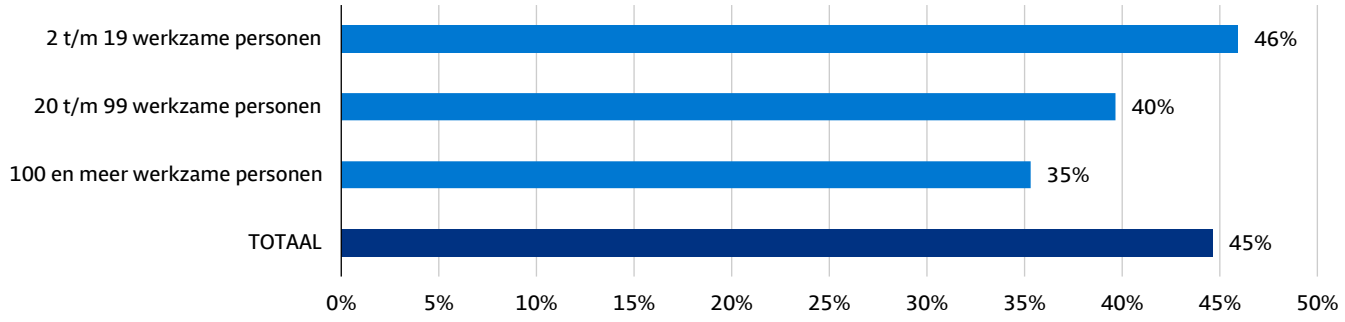
Deze tabel geeft alleen weer wat per sector de meest genoemde beroepen zijn met moeilijk vervulbare vacatures. Het zegt niet iets over de verhouding tussen de beroepen of sectoren: In figuur 2 is bijvoorbeeld te zien dat het gemiddelde aandeel moeilijk vervulbare vacatures tussen de sectoren verschilt. Ook zegt tabel 2 niets over de baankansen voor werkzoekenden.
Bron: UWV

Meeste wervingsproblemen bij kleinere werkgevers

Kleinere werkgevers ervaren gemiddeld een groter deel van de vacatures als moeilijk vervulbaar dan werkgevers met 100 werknemers of meer (figuur 3).

Dit beeld komt overeen met UWV-onderzoek uit eerdere jaren. Het zou te maken kunnen hebben met de grotere omvang van de HR-afdeling en het grotere budget voor werving bij werkgevers met 100 of meer werkzame personen. Ook kan het zijn dat grotere werkgevers aantrekkelijker zijn voor werkzoekenden doordat zij meer loopbaan- of doorgroeimogelijkheden kunnen bieden. Daarnaast zullen bij grote werkgevers vacatures vaker intern vervuld kunnen worden. Ten slotte zou kunnen meespelen dat bij grote werkgevers de vragenlijst vaak is ingevuld door medewerkers van HR-afdelingen[11] en bij kleine werkgevers vaak door directeuren/eigenaren. Mogelijk beoordelen HR-medewerkers bij grote werkgevers het al dan niet moeilijk vervulbaar zijn van een vacature anders dan directeuren bij kleine werkgevers.

Figuur 3. Gemiddeld aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar omvang



Bron: UWV

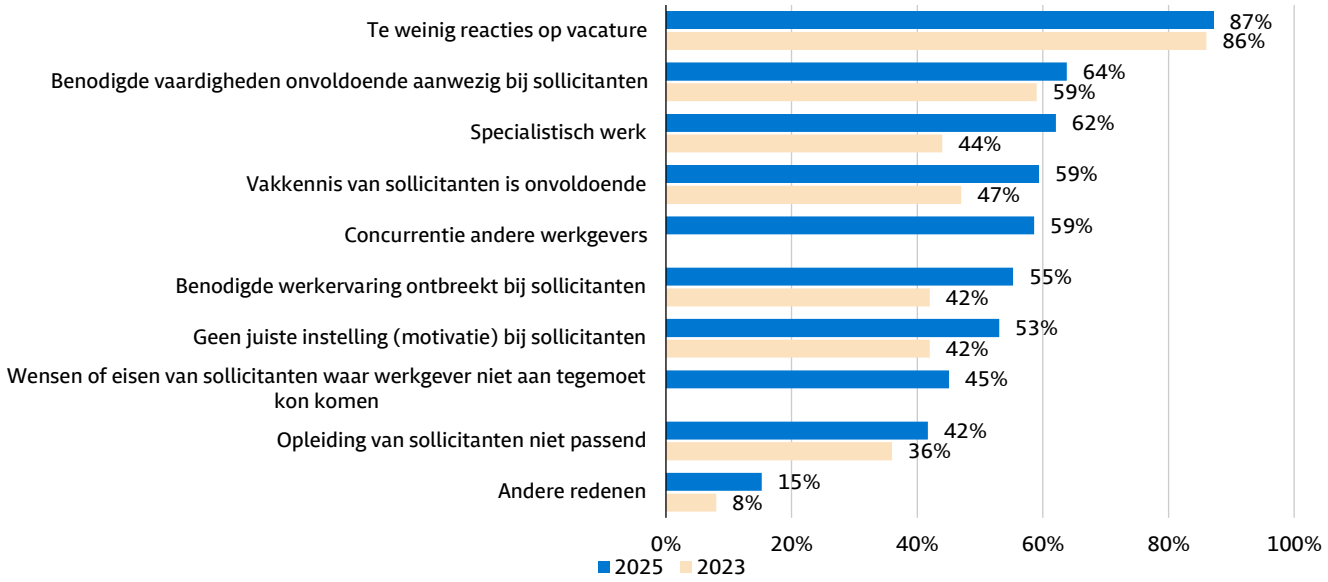
Moeilijk vervulbare vacatures vooral door weinig reacties en vaardigheden

Bijna alle werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures (87%) geven aan dat een gebrek aan reacties de reden was dat vacatures moeilijk vervulbaar waren (figuur 4). Dit aandeel is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2023. Mogelijk komen er minder reacties omdat de passende werkzoekenden de vacature niet kunnen vinden of doordat ze op basis van de vacaturetekst denken dat de baan niet past bij hun interesse of vaardigheden. Uit UWV onderzoek onder 4.200 *werkzoekenden*[12] blijkt dat een groot deel moeite ervaart om geschikte vacatures te vinden die passen bij hun interesse of behoefte en dat zij hier graag hulp bij willen.[13]

[11] Of personeelszaken / personeel & organisatie
[12] UWV (2025) *Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie*
[13] UWV (2026) *Het zoekgedrag van werkzoekenden: drempels en hulpvragen van werkzoekenden in de zoektocht naar werk*

Figuur 4. Redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar waren

Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de reden noemt (meerdere redenen mogelijk)



* In 2023 is niet gevraagd of vacatures moeilijk vervulbaar waren vanwege concurrentie van andere werkgevers en niet of er wensen of eisen van sollicitanten waren waar de werkgever niet aan tegemoet kon komen. Daarom ontbreekt voor deze antwoordopties in deze figuur de percentages voor 2023.
** Als andere redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar waren (open vraag) noemen werkgevers regelmatig de arbeidsmarktkrapte, aard van het werk, het aantal uren of de werktijden, dat de sollicitanten niet passen binnen het team of niet de juiste instelling hebben of de taal.
Bron: UWV

Naast te weinig reacties, blijkt uit figuur 4 ook dat werkgevers **een kwalitatieve mismatch** ervaren. Volgens werkgevers zijn vacatures moeilijk vervulbaar omdat sollicitanten niet over de benodigde vaardigheden beschikten (64%), onvoldoende vakkennis hadden (59%) of niet over de benodigde werkervaring beschikten (55%). Ongeveer 6 op 10 werkgevers geeft aan het specialistische karakter van het werk een reden is waarom het lastig is om nieuw personeel te vinden. Opvallend is dat werkgevers vaker aangeven dat kandidaten niet de juiste vaardigheden hebben dan dat ze aangeven dat de kandidaat onvoldoende werkervaring, niet de juiste vakkennis of geen passende opleiding heeft. Werkgevers lijken vaardigheden dan ook belangrijker te vinden dan de juiste kennis, ervaring of opleiding.

Voor werkzoekenden met een WW-uitkering blijkt het niet voldoen aan de formele vacature eisen vaak de grootste drempel te vormen om werk te vinden, zoals het ontbreken van de gewenste diploma's of certificaten (23%) en het niet hebben van de gewenste werkervaring (19%).[14] Zowel werkgevers als werkzoekenden hebben te maken met een mismatch tussen wat in de vacature gevraagd wordt aan diploma's, vakkennis en werkervaring en wat geïnteresseerde werkzoekenden kunnen bieden. Dit wijst op het belang van skills-based werving en om meer te focussen op wat de kandidaat kan en wat voor vaardigheden die heeft. Het inzetten van (bij)scholing is mogelijk om vakkennis bij te spijkeren of om diploma's of certificaten alsnog te halen. Werkgevers én werkzoekenden zijn hiertoe bereid, blijkt uit onderzoek van UWV. [14, 15]

Werkgevers én werkzoekenden bereid om te investeren in scholing voor een functie

De helft van de werkgevers die in de afgelopen 12 maanden een vacature hadden, geeft aan vanwege de krapte vaker kandidaten aan te nemen die nog opgeleid moeten worden (52%). Een deel van de werkgevers zegt ook vanwege de krapte vaker takenpakketten van vacatures aan te passen (20%) en functie-eisen van vacatures te verlagen of schrappen (17%).[16]

Scholing speelt een cruciale factor in het aannemen van kandidaten die niet aan alle functie-eisen voldoen. Uit UWV-onderzoek onder 4.200 werkzoekenden blijkt dat ook werkzoekenden hiertoe bereid zijn. Zo zeggen werkzoekenden het vaakst dat ze - om de kansen op een baan te vergroten- bereid zijn om scholing te volgen naast hun nieuwe baan.[17] Daarnaast staat informatie over scholing of trainingen in de top drie van zaken waar werkzoekenden met een WW-uitkering behoefte aan hebben.[14]

De *kwalitatieve mismatch* wordt vaker genoemd door werkgevers in het **openbaar bestuur**, bij **informatie en communicatie** en bij **financiële instellingen**. In deze sectoren benoemen werkgevers vaker dan in andere sectoren dat kandidaten niet voldoen aan vaardigheden, vakkennis, werkervaring of passende opleiding (tabel 3 in bijlage). Mogelijk zijn werkzoekenden in deze sectoren eerder geneigd te solliciteren als zij niet helemaal aan de functie-eisen voldoen of stellen werkgevers hogere eisen dan in andere sectoren. Dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn doordat de kandidaat geen passende opleiding heeft wordt ook door werkgevers in

[14] UWV (2026) *Het zoekgedrag van werkzoekenden: drempels en hulpvragen van werkzoekenden in de zoektocht naar werk*
[15] UWV (2025) *Werkgeversonderzoek 2024: Loslaten van functie-eisen bij werving*
[16] UWV (2026) *Krapte op de arbeidsmarkt: wat werkgevers doen om personeel te werven*
[17] UWV (2025) *Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie*

de gezondheidszorg en sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang genoemd. Deze sectoren hebben ook te maken met wettelijke opleidingseisen. Kwalitatieve mismatch wordt juist *minder* vaak genoemd als reden voor de wervingsproblemen in de gezondheidszorg, verhuur en overige zakelijke dienstverlening. Hier noemen werkgevers minder vaak dan in andere sectoren dat sollicitanten niet de juiste vaardigheden, vakkennis of werkervaring hebben.

Ruim de helft van de werkgevers geeft aan dat de vacaturevervulling lastig is omdat ze **concurrentie van andere werkgevers ervaren**. Dit speelt met name in de specialistische zakelijke dienstverlening, waar het merendeel van de werkgevers (82%) dit benoemt. Daarnaast geeft bijna de helft van de werkgevers aan **dat sollicitanten wensen of eisen hebben** waar zij als werkgever niet aan tegemoet konden komen. Hier wordt verderop in deze publicatie nader op ingegaan.

In figuur 2 was te zien dat het aandeel moeilijk vervulbare vacatures daalde in de periode 2023-2025. Maar in figuur 4 is te zien dat voor nagenoeg alle redenen voor de wervingsproblemen,[18] het aandeel werkgevers is toegenomen. Indien er sprake was van wervingsproblemen, ervaren werkgevers nagenoeg even vaak als in 2023 een tekort aan reacties op de vacature. Er is dus even vaak sprake van een kwantitatieve mismatch tussen de vraag van de werkgever en het aanbod van werkzoekenden. Daarnaast is vaker (ook) sprake van een kwalitatieve mismatch. Werkgevers benoemen in 2025 vaker dan in 2023 dat het lastig was om personeel voor de vacature te vinden omdat bijvoorbeeld de benodigde werkervaring of vakkennis bij sollicitanten onvoldoende was.

Salariswens bij ruim een derde mede oorzaak moeilijk vervulbare vacatures

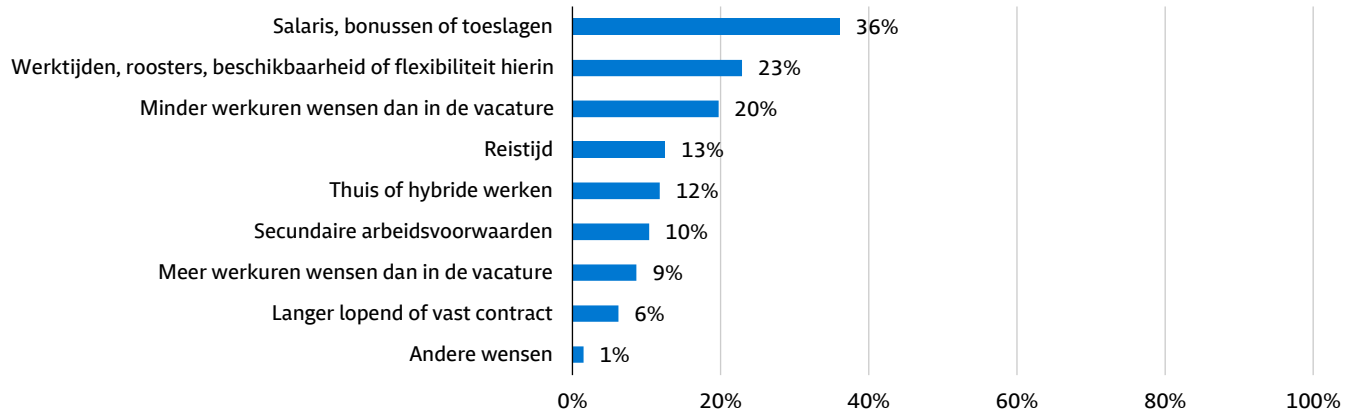
Wanneer er sprake is van moeilijk vervulbare vacatures, dan geeft bijna de helft (45%) van de werkgevers aan dat dit mede kwam doordat de sollicitant wensen of eisen hadden waar de werkgever niet aan tegemoet kon komen (figuur 4). Figuur 5 laat zien aan *welke* wensen of eisen van sollicitanten werkgevers niet tegemoet konden komen. Wensen rondom **salaris, bonussen of toeslagen** zorgden volgens een derde van de werkgevers mede voor de wervingsproblemen. Dit aandeel is het hoogst bij de **informatie & communicatie** en **specialistisch zakelijke dienstverlening**. Van de groep werkgevers die kampt met salariseisen van werkzoekenden geeft 47% aan vanwege de krapte op de arbeidsmarkt betere arbeidsvoorwaarden te bieden. Mogelijk hebben ze vanwege de salariseisen van sollicitanten toch opnieuw gekeken naar hun arbeidsvoorwaarden.

Na het salaris, benoemen werkgevers ook dat ze in zaken rondom de werk-privé balans de sollicitant niet tegemoet konden komen: Ongeveer 1 op de 5 werkgevers met moeilijke te vervullen vacatures geeft aan dat ze sollicitanten niet tegemoet konden komen in de **werktijden, roosters, beschikbaarheid of flexibiliteit hierin** (23%) of in de wens van **minder werkuren** dan in de vacature (20%). Ook de wensen over de reistijd (13%) of thuis/hybride werken (12%) werden genoemd als reden dat één of meerdere vacature moeilijk vervulbaar waren.

Dat werkzoekenden belang hechten aan de financiële vergoeding en de werk-privé balans blijkt ook uit eerder UWV onderzoek.[19] Het salaris is door werkzoekenden het vaakst genoemd als wat ze belangrijk vinden in een baan (40% bij werkzoekenden met WW en 46% bij overige werkzoekenden), hoewel het niet de meest genoemde 'dealbreaker' is om een aangeboden baan te weigeren: dat zijn een onprettige werksfeer of te lange reistijd. Een derde van de werkzoekenden met een WW-uitkering (33%) en een op de zeven werkzoekenden zonder WW (14%) is wel bereid om concessies te doen op het gebied van salaris. Deze flexibiliteit neemt verder toe naarmate zij langer op zoek zijn naar werk. Daarnaast zijn werkzoekenden met een hbo- of wo diploma vaker bereid tot concessies dan werkzoekenden met een ander opleidingsniveau.

Figuur 5. Wensen of eisen van sollicitant waar de werkgever niet aan tegemoet kon komen

Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de betreffende wens of eis van sollicitant noemt (meerdere antwoorden mogelijk)



* Als andere wensen (open vraag) noemen werkgevers bijvoorbeeld de aard van het werk, de behoefte om het werk als zzp'er te willen doen, de reiskosten of bereikbaarheid.
Bron: UWV

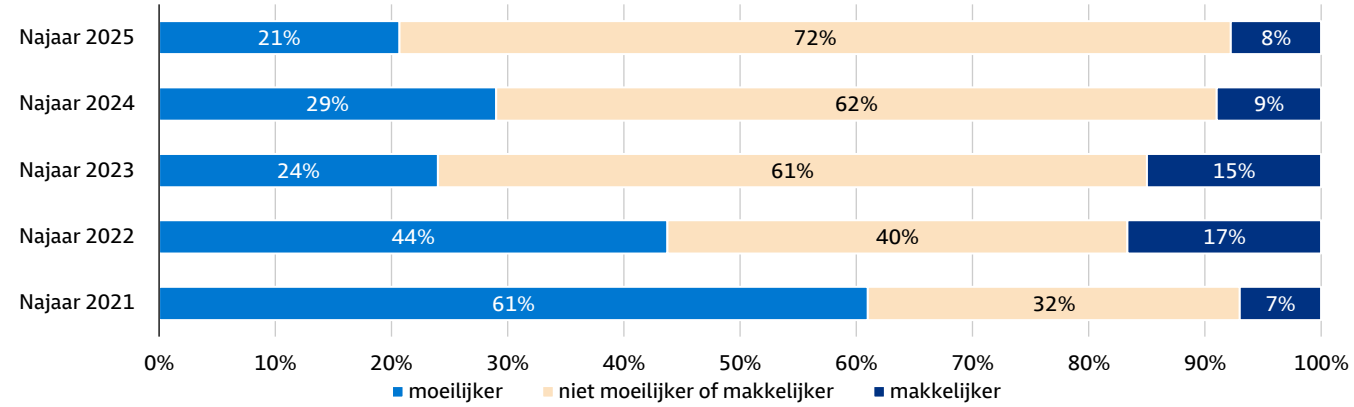
[18] In 2023 is niet aan de werkgevers gevraagd of vacatures moeilijk vervulbaar waren doordat er concurrentie van andere werkgevers was of omdat de werknemer wensen had waar de werkgever niet aan kon voldoen.
[19] UWV (2025) *Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie*

Weinig verandering in wervingsproblemen verwacht

In het najaar van 2025 verwacht **bijna driekwart (72%) van de werkgevers dat de vacaturevervulling in 2026 niet moeilijker of makkelijker** zal worden (figuur 6). Deze groep is gegroeid ten opzichte van vorig jaar, toen dacht 62% van de werkgevers dat het niet moeilijker of makkelijker werd.

Daarnaast verwacht 21% van de werkgevers dat het vervullen van vacatures (nog) moeilijker wordt. Daarmee is het aandeel werkgevers dat verwacht dat de wervingsproblemen toenemen kleiner geworden, vorig jaar was dit 29%. Net als vorig jaar verwachten nog steeds weinig werkgevers (8%) dat het werven makkelijker gaat worden.

Figuur 6. Verwachting dat het vervullen van vacatures in volgende jaar moeilijker of makkelijker wordt
Aandeel werkgevers 2021-2025



Bron: UWV

De verwachting over de vacaturevervulling verschilt per sector (zie bijlage). Het aandeel werkgevers dat verwacht dat de wervingsproblemen komend jaar toenemen is het grootst in de **bouw** (27%), **gezondheidszorg** (26%), het **onderwijs** (25%).

In totaal verwacht 8% van de werkgevers dat de vacaturevervulling in 2026 makkelijker gaat worden dan in 2025. Dit aandeel ligt hoger in de **informatie & communicatie** waar 1 op de 5 werkgevers **verwacht dat de vacaturevervulling komend jaar makkelijker wordt**. Hoewel er lange tijd sprake was van een krappe arbeidsmarkt voor IT beroepen, neemt deze krapte af.[20] Ook uit cijfers van CBS[21] blijkt dat de Informatie & communicatie sector geen overmatig last van personeelstekorten heeft. Het aandeel werkgevers uit deze sector dat aangeeft een tekort aan arbeidskrachten als een belemmering te zien is gedaald van 53% in juli 2022 naar 29% in juli 2025. Landelijk (exclusief publieke sector, financiële- en nutsbedrijven) was dit in juli volgens het CBS 36%.[20] Dit kan te maken hebben met de toegenomen arbeidsproductiviteit in de sector, meer reorganisaties vanwege AI en een toename van faillissementen in andere sectoren waar veel ICT'ers werken. [20]

Er is nagenoeg geen verschil naar vestigingsomvang in de verwachtingen over de vervulbaarheid van vacatures. Werkgevers van vestigingen met meer of minder dan 100 personeelsleden, hebben ongeveer dezelfde verwachtingen.

Tot slot: handvatten voor werkzoekenden en werkgevers

In deze publicatie komt naar voren dat ondanks de afkoelende arbeidsmarkt nog altijd 45% van de vacatures moeilijk vervulbaar is, met name in de bouw. Slechts een klein deel van de werkgevers verwacht dat het volgend jaar gemakkelijker wordt om personeel te vinden.

De wervingsproblemen komen volgens werkgevers vooral door een gebrek aan reacties (kwantitatieve mismatch), in iets mindere mate doordat sollicitanten niet voldoen aan de functie-eisen (kwalitatieve mismatch) en daarnaast de specialistische aard van het werk. Volgens 36% van de werkgevers zijn vacatures ook moeilijk vervulbaar omdat sollicitanten salariswensen hebben waar zij niet aan tegemoet kunnen komen. Dit geldt vooral in informatie & communicatie en de specialistische zakelijke dienstverlening. De kwalitatieve mismatch komt niet alleen in deze publicatie naar voren, ook onderzoek onder werkzoekenden laat zien dat werkzoekenden het gebrek aan de gevraagde diploma's of werkervaring benoemen als een belemmering om een baan te vinden. Zowel werkgevers als werkzoekenden hebben te maken met een mismatch tussen wat in de vacature gevraagd wordt en wat geïnteresseerde werkzoekenden kunnen bieden. Maar ook andersom, er is ook een mismatch in wat werkzoekenden zoeken en wat werkgevers kunnen en willen bieden, bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

Dit onderstreept het belang om te blijven kijken naar wat de kandidaat kan, in plaats van enkel te kijken naar diploma's of directe werkervaring. Dit gebeurt ook al veel in de praktijk, blijkt uit eerder UWV onderzoek.[22] Bijscholing kan een oplossing bieden en werkzoekenden geven aan dat ze bereid zijn om te leren.

[20] UWV (2025) *Arbeidskrapte ICT'ers neemt af, maar is nog altijd groot*
[21] CBS (2025) *Conjunctuurenquête Nederland.* Geraadpleegd op 2 februari 2026.
[22] UWV (2025) *Werkgeversonderzoek 2024: Loslaten van functie-eisen bij werving*

Voor **werkzoekenden** biedt het Regionaal werkcentrum (RWC) **loopbaanadvies en informatie over scholing**. Een overzicht van regelingen voor scholing, ontwikkeling en financiering staat bijvoorbeeld op de website Leeroverzicht.nl.[23] Via UWV zijn er verschillende paden en regelingen om deel te nemen aan of advies te krijgen over scholing. Denk hierbij aan scholing vanuit een uitkering,[24] scholing via het RWC.[25] In bepaalde situaties kan UWV ondersteunen bij de bekostiging van de opleiding:[26] De scholing dient noodzakelijk te zijn om weer duurzaam aan het werk te gaan in het beoogde voor de werkzoekende passende bemiddelingsberoep én het is aannemelijk dat de werkzoekende deze scholing met succes zal kunnen afronden.[27]

Werkgevers kunnen terecht bij één van de **WerkgeversServicepunten** voor **advies en ondersteuning bij werving**. Er is het Landelijk WerkgeversServicepunt en er zijn 35 regionale WerkgeversServicepunten. Ook kunnen zij werkgevers die last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt advies geven over scholing van werknemers, werving op basis van skills en over het anders organiseren van het werk.

Wanneer vacatures lastig te vervullen zijn omdat er te weinig geschikte kandidaten reageren en/of kandidaten niet de gevraagde vaardigheden of diploma's hebben, kan het nodig zijn om breder te werven. Daarbij kan het nuttig zijn om kritisch te kijken naar de manier van werven. Zijn alle gevraagde vaardigheden echt nodig? Het **breder werven van nieuw personeel** is één de drie pijlers in de UWV publicatie '**34 oplossingen voor personeelstekorten**'. Hierbij gaat het niet zozeer om meer wervingskanalen te benutten, maar om onder een breder publiek te werven. Bijvoorbeeld werkzoekenden uit ander sectoren, statushouders, mensen met een arbeidsbeperking, stagiairs of gepensioneerden. Deze zijn niet altijd direct inzetbaar, maar soms wel met scholing en wat extra ondersteuning.

In de publicatie over 34 oplossingen voor personeelstekorten worden toepasbare praktijkvoorbeelden van breder werven gegeven. Het gaat bijvoorbeeld om:[28]

- Mensen laagdrempelig laten kennismaken met de organisatie
- Functie-eisen loslaten
- Focussen op skills
- Openstaan voor 55 plussers
- Open hiring
- Talent binnen eigen organisatie benutten
- Nieuw personeel zelf opleiden

Daarnaast heeft UWV handouts voor werkgevers ontwikkeld met **oplossingen voor personeelstekorten bij 14 beroepsgroepen**.[29] Het gaat om praktijkvoorbeelden van oplossingen die al worden toegepast door werkgevers of kansrijk zijn.

Bevindingen uit het UWV Werkzoekendenonderzoek bieden concrete handvatten voor het wervingsproces

Uit UWV onderzoek onder 4.200 werkzoekenden[30] blijkt dat

- De inzet van meerdere, doelgroepgerichte wervingskanalen essentieel is: een algemene aanpak volstaat niet.
- Werkzoekenden volledigheid en duidelijkheid verwachten in vacatures. Zo wordt voorkomen dat werkzoekende en werkgever tijd investeren in een sollicitatieprocedure waarbij de vacature uiteindelijk niet relevant blijkt voor de werkzoekende.
- Belangrijk hierbij is de communicatie over de arbeidsvoorwaarden, want de keuze voor een baan wordt bepaald door een combinatie van factoren: een passend salaris, een goede werksfeer en een goede werk-privébalans. Deze factoren zijn niet alleen de belangrijkste wensen, ze vormen ook de grootste 'dealbreakers'.

Deze en andere uitkomsten zijn te lezen in de twee artikelen gebaseerd op het werkzoekendenonderzoek:

- Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie
- Het zoekgedrag van werkzoekenden: Drempels en hulpvragen van werkzoekenden in de zoektocht naar werk

[23] https://www.leeroverzicht.nl/
[24] https://www.uwv.nl/nl/opleiding
[25] https://werkcentrum.nl/
[26] UWV *Een opleiding volgen met een uitkering* Geraadpleegd op 3 februari 2026.
[27] UWV (2026) *Overzichtsdocument wettelijk en beleidskader inzet van arbeidsmarktgerichte scholing: januari 2026.*
[28] UWV (2025) *34 Oplossingen voor personeelstekorten*
[29] UWV (2024) *Oplossingen tekorten per beroepsgroep*
[30] UWV (2025) *Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie*

Bijlage 1: Extra tabellen en figuren

Tabel 3. Redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar waren, per sector

Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de reden noemt (meerdere redenen mogelijk)

	Industrie	Bouw	Groothandel	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	Verhuur en overige zakelijke diensten	Specialistische zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg	Totaal*
Te weinig reacties op vacature	87%	94%	76%	86%	74%	85%	95%	86%	81%	95%	87%
Benodigde vaardigheden onvoldoende aanwezig bij sollicitanten	67%	68%	64%	63%	87%	55%	61%	80%	61%	55%	64%
Specialistisch werk	65%	59%	63%	57%	77%	57%	85%	95%	51%	61%	62%
Vakkennis van sollicitanten is onvoldoende	64%	68%	62%	61%	72%	49%	61%	80%	52%	45%	59%
Concurrentie andere werkgevers	46%	65%	42%	63%	65%	55%	82%	64%	54%	62%	59%
Benodigde werkervaring ontbreekt bij sollicitanten	61%	61%	52%	51%	68%	50%	57%	83%	49%	42%	55%
Geen juiste instelling (motivatie) bij sollicitanten	62%	60%	58%	59%	39%	56%	38%	20%	34%	29%	53%
Wensen of eisen van sollicitanten waar we niet aan tegemoet kunnen komen	46%	33%	47%	46%	50%	42%	43%	36%	39%	44%	45%
Opleiding van sollicitanten niet passend	40%	34%	37%	43%	50%	31%	42%	58%	45%	52%	42%
Andere redenen	15%	12%	12%	11%	13%	13%	32%	10%	16%	16%	15%

* Het totaal van de sectoren is inclusief Horeca, Detail- en autohandel, Financiële instellingen, Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang en Overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie. Deze sectoren zijn niet in de tabel weergegeven omdat het aantal werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures kleiner dan 100 respondenten was.

Tabel 4. Wensen of eisen van sollicitant waar de werkgever niet aan tegemoet kon komen, per sector

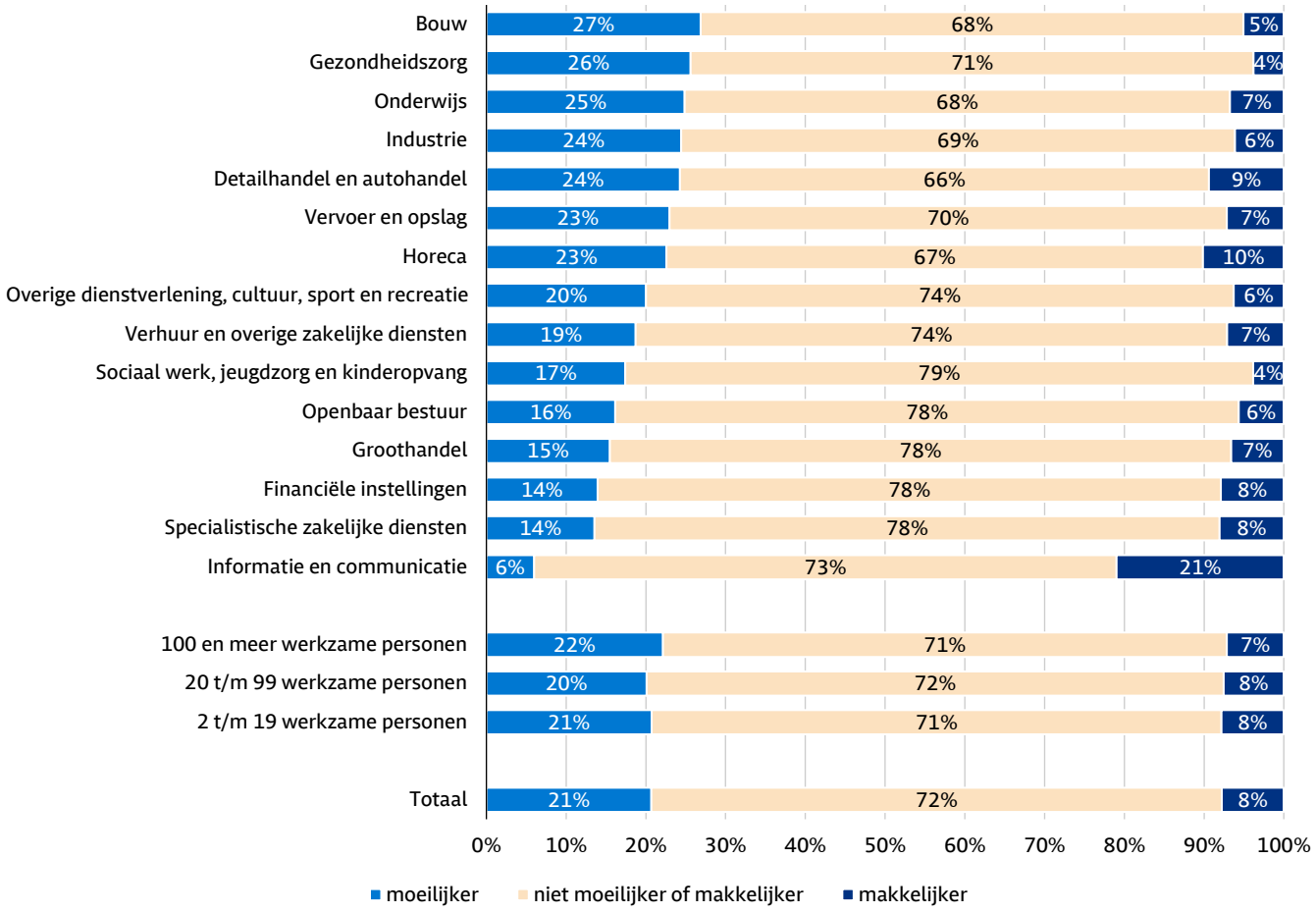
Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de betreffende wens of eis van sollicitant noemt (meerdere antwoorden mogelijk)

	Industrie	Bouw	Groothandel	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	Verhuur en overige zakelijke diensten	Specialistische zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg	Totaal *
Salaris, bonussen of toeslagen	37%	25%	39%	38%	44%	26%	42%	30%	34%	35%	36%
Werktijden, roosters, beschikbaarheid of flexibiliteit hierin	17%	11%	26%	23%	12%	27%	8%	5%	18%	25%	23%
Minder werkuren wensen dan in de vacature	19%	18%	21%	21%	16%	14%	12%	10%	12%	18%	20%
Reistijd	16%	7%	13%	15%	20%	16%	10%	9%	8%	9%	13%
Thuis of hybride werken	14%	10%	17%	12%	16%	13%	16%	8%	5%	8%	12%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	17%	7%	9%	15%	22%	11%	10%	15%	9%	11%	10%
Meer werkuren wensen dan in de vacature	5%	6%	0%	10%	6%	17%	3%	9%	8%	11%	9%
Langer lopend of vast contract	7%	4%	5%	11%	5%	5%	8%	7%	8%	6%	6%
Andere wensen	1%	-	-	4%	3%	-	1%	3%	6%	3%	1%

* Het totaal van de sectoren is inclusief Horeca, Detail- en autohandel, Financiële instellingen, Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang en Overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie. Deze sectoren zijn niet in de tabel weergegeven omdat het aantal werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures kleiner dan 100 respondenten was.

Figuur 7. Verwachting dat het vervullen van vacatures in volgend jaar moeilijker of makkelijker wordt

Aandeel werkgevers naar sector en omvangsklasse



Bijlage 2: Onderzoeksmethode

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). Vestingen 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 5. 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 Werkbedrijf
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies
Gepubliceerd in februari 2026

Postadres

Postbus 58285
1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

Menno.wester@uwv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerders via 020 687 5185.

Auteurs

Menno Wester

Volg ons

Disclaimer

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

UWV © 2026