

Loslaten van functie-eisen bij werving

1 april 2025



In het kort

- Van de werkgevers die in de afgelopen 2 jaar vacatures vervulden, namen 7 op de 10 werkgevers (71%) één of meerdere keren een kandidaat aan die niet voldeed aan alle gestelde functie-eisen in de vacature (vaardigheden, vakkennis, opleiding of werkervaring). Dit komt het vaakste voor in het openbaar bestuur, verhuur en overige zakelijke diensten, detail- en autohandel en de bouw. Werkgevers die last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt nemen vaker kandidaten aan die niet aan alle functie-eisen voldoen dan werkgevers die hier geen last van hebben.
- De functie-eis waarop concessies zijn gedaan, betreft bij meer dan de helft van de werkgevers die in de afgelopen 2 jaar kandidaten aangenomen hebben, de gewenste werkervaring (56%) of vakkennis (54%). Het aandeel dat kandidaten aanneemt die niet beschikken over de gewenste vaardigheden (46%) of diploma's/certificaten (46%) is iets lager.
- Nagenoeg alle werkgevers laten kandidaten die niet aan de gestelde functie-eisen voldeden leren van collega's of leidinggevenden om de kandidaten toch aan te laten sluiten op de vacature. Daarnaast biedt driekwart van de werkgevers een opleiding, cursus of training aan. In 2021 was dit nog 53%. Ongeveer 4 op de 10 werkgevers passen het takenpakket aan. Dit is een verdubbeling ten opzichte van 2021.
- Wanneer scholing wordt ingezet om de kandidaat aan de functies-eisen te laten voldoen, dan gaat het met name om cursussen of trainingen zonder erkend certificaat (50%) en met erkend certificaat (40%). Een erkende opleiding (of modules daarvan) op mbo- (28%) of hbo/wo-niveau (13%) wordt iets minder vaak toegepast.

Dit zijn enkele resultaten van een enquêteonderzoek in opdracht van UWV onder 2.306 werkgevers¹ in de periode september tot en met eind november 2024 (zie de methodebeschrijving in bijlage 2). De enquête had betrekking op werkgevers in bijna alle sectoren. Doordat de resultaten zijn gewogen naar sector en grootteklasse kunnen representatieve uitspraken over heel Nederland gedaan worden.

7 op de 10 werkgevers namen kandidaat aan die niet aan alle functie-eisen voldeed

In het najaar van 2024 geven zes op de tien werkgevers (59%) aan last te hebben van de krapte op de arbeidsmarkt. Deze werkgevers noemen als gevolgen van de krapte vooral dat vacatures minder snel vervuld worden (88%), de werkdruk is gestegen (68%) en er een tekort is aan personeel (66%).² Volgens de werkgevers was het afgelopen jaar de helft (53%) van de vacatures moeilijk vervulbaar.³

Een mogelijke oplossing om moeilijk vervulbare vacatures toch te vervullen, is om sollicitanten aan te nemen die niet helemaal voldoen aan de gestelde functie-eisen. Zo'n **7 op de 10 werkgevers** (71%) die in de afgelopen 2 jaar een of meerdere vacature hebben vervuld, namen één of meerdere kandidaten aan die niet beschikten over alle gewenste vaardigheden, vakkennis, diploma's/certificaten of werkervaring. Dit aandeel komt overeen met het UWV Werkgeversonderzoek uit 2021, waar dit onderwerp destijds ook aan bod kwam.⁴

¹ Feitelijk gaat het om vestigingen van bedrijven en instellingen. Voor de leesbaarheid spreken we in dit artikel over 'werkgevers'.

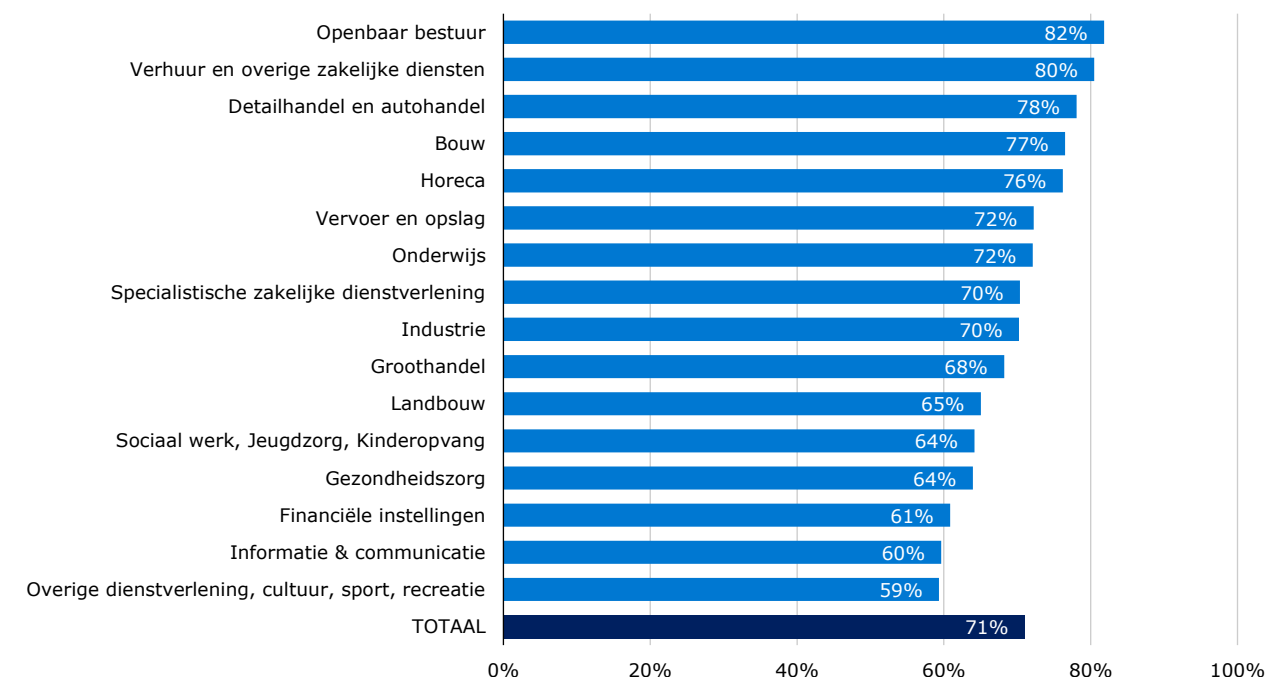
² UWV (2025) *Krapte op de arbeidsmarkt: hoe werkgevers het werk anders organiseren*.

³ UWV (2025) *Wervingsproblemen houden aan*.

⁴ UWV (2022) *Het belang van functie-eisen bij personeelswerving*.

Figuur 1 Aandeel werkgevers dat de afgelopen 2 jaar vacatures heeft ingevuld met kandidaten die niet aan alle functie-eisen (vaardigheden, vakkennis, opleiding, werkervaring) voldeden

Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen



Bron: UWV

Het aandeel werkgevers dat in de afgelopen 2 jaar een kandidaat in dienst nam die niet aan de gevraagde vaardigheden, vakkennis, opleiding of werkervaring voldeed, verschilt per sector. Dit aandeel is het grootst in het **openbaar bestuur** (82%), **verhuur en overige zakelijke diensten** (exclusief uitzendbranche)⁵ (80%).

Dat het aandeel het grootst is voor het **openbaar bestuur** komt mede doordat er veel grote werkgevers in deze sector zijn. Werkgevers met meer dan 100 werknemers geven vaker aan dat ze concessies doen op de gewenste werkervaring, vakkennis, vaardigheden en diploma's/certificaten dan vestigingen met minder werknemers. Dit verschil is deels te verklaren doordat grote werkgevers vaker nieuw personeel werven dan kleinere bedrijven, daarmee is de kans ook groter dat ze een keer een nieuwe werknemer aantrekken die niet aan de gestelde functie-eisen voldeed. Daarnaast hebben bedrijven met meer werknemers logischerwijze meer ruimte voor een inwerkperiode of het begeleiden van nieuwe medewerkers.

Voor de **verhuur en overige zakelijke diensten** (exclusief uitzendbranche) bleek al uit het Werkgeversonderzoek van 2023 dat werkgevers uit deze sector die kiezen voor zij-instroom, vaker dan gemiddeld zeggen dat er onvoldoende aanbod is van werkzoekenden die aan de opleidingseisen voldoen. Daarnaast gaf deze sector in 2023 iets vaker dan gemiddeld aan dat ze zij-instromers aannemen omdat er relatief weinig scholing nodig is om aan de functie-eisen te voldoen. Denk hierbij aan korte trajecten zoals veiligheidscertificaten.⁶

De keuze om een kandidaten aan te nemen die niet aan de gewenste functie-eisen voldeed, gebeurt **vaker door werkgevers die aangeven last van de krapte op de arbeidsmarkt te hebben** (76%), dan door werkgevers die niet of nauwelijks last hadden van de krapte (62%). Daarnaast versoepelen werkgevers die één of meer moeilijk vervulbare vacatures hadden, ook vaker (77%) de functie-eisen dan werkgevers geen moeilijk vervulbare vacatures hadden (65%).

Het aandeel werkgevers dat in de afgelopen 2 jaar een kandidaat in dienst nam die niet aan de gestelde functie-eisen voldeed, is het kleinst in de sectoren **financiële instellingen** (61%), **informatie en communicatie** (60%) en **overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie** (59%). Uit het Werkgeversonderzoek van 2023 blijkt dat werkgevers uit deze 3 sectoren ook het minst vaak zij-instromers inzetten. De meest genoemde reden om *geen* zij-instromers aan te nemen was in 2023 dat werkervaring voor sommige functies echt noodzakelijk is, gevolgd door de reden dat er onvoldoende capaciteit is voor het begeleiden van zij-instromers of dat de benodigde scholing te lang duurt.⁶ Bij de sector **informatie en communicatie** wordt in 2023 daarnaast door een aantal werkgevers⁷ genoemd dat de financiële investering te groot is.⁶

⁵ Tot deze sector behoren onder andere verhuur en handel van onroerend goed, verhuur van auto's, de reis- en beveiligingsbranche en facility management.

⁶ UWV (2024) *Kwart werkgevers nam zij-instromers aan*.

⁷ Wanneer we deze zij-instroom resultaten van 2023 bekijken voor financiële instellingen, informatie en communicatie en overige dienstverlening, cultuur, sport & recreatie, dan is het aantal werkgevers te klein om cijfers per sector te laten zien. Deze resultaten zijn dus slechts indicatief.

Het doen van concessies op de gewenste functie-eisen is soms wettelijk niet mogelijk, voor sommige beroepen gelden diploma-eisen. Zo zijn voor sommige beroepen bij **financiële instellingen** Wft-diploma's vereist, dit staat voor Wet Financieel Toezicht.

Daarnaast is het daadwerkelijk doen van concessies ook afhankelijk van de kandidaten die solliciteerden op de (uiteindelijk) vervulde vacatures. Het is onbekend of er bij de bevroegde werkgevers ook überhaupt sollicitanten waren die niet aan één of meerdere functie-eisen voldeden. Een werkgever kan bijvoorbeeld ook geen enkele kandidaat hebben aangenomen die niet over de juiste werkervaring beschikte, omdat simpelweg alle sollicitanten voldeden aan de werkervaringseis. We kunnen op basis van dit onderzoek alleen iets zeggen over de mate waarin werkgevers met vervulde vacatures de afgelopen 2 jaar één of meerdere van deze vacatures al dan niet hebben vervuld met een kandidaat die van één of meerdere functie-eisen afweek.

Ruim de helft van werkgevers deed concessies op de gewenste werkervaring en vakkennis

In totaal hebben dus 7 op de 10 werkgevers één of meerdere gestelde functie-eisen versoepeld bij het aannemen van een kandidaat (figuur 1). Tabel 1 laat zien in hoeverre er concessies zijn gedaan op de gewenste vaardigheden, vakkennis, diploma's/certificaten of werkervaring. Iets meer dan de helft van de werkgevers die in de afgelopen 2 jaar kandidaten heeft aangenomen, deed concessies op de gewenste werkervaring (56%) of de gewenste vakkennis (54%). Bijna de helft nam sollicitanten aan die niet beschikten over de gewenste vaardigheden (46%) of diploma's/certificaten (46%).

Het aandeel werkgevers dat concessies deed op het gebied van *vaardigheden* of *diploma's* is circa 10%-punt lager dan het aandeel werkgevers dat een kandidaat aannam die niet voldeed aan de gestelde *werkervaring* of *vakkennis*. Mogelijk hechten werkgevers meer waarde aan de juiste vaardigheden en opleiding dan aan de juiste vakkennis en werkervaring. Hierbij kan ook meespelen dat het voor werkgevers een grotere investering kan zijn om een aangenomen kandidaat de juiste vaardigheden te laten leren of diploma's/certificaten te laten behalen, dan om een kandidaat de extra vakkennis aan te laten leren.

Tabel 1. Aandeel werkgevers dat de afgelopen 2 jaar vacatures heeft ingevuld met kandidaten die niet helemaal voldeden aan de gestelde functie-eisen

Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen

Kandidaat aangenomen in de afgelopen 2 jaar die niet voldeed aan de gewenste...	Aandeel werkgevers	Vaker dan gemiddeld*	Minder dan gemiddeld*
Werkervaring	56%	Openbaar bestuur (74%)	Informatie en communicatie (44%), SJK (45%)
Vakkennis	54%	Detail- & Autohandel (64%), Verhuur en overige zakelijke diensten (65%), Openbaar bestuur (64%)	Gezondheidszorg (35%), Onderwijs (39%), Informatie en communicatie (40%), SJK (44%)
Vaardigheden	46%	Bouw(56%), Horeca (63%)	Onderwijs (27%), SJK (27%), Informatie en communicatie (30%), Gezondheidszorg (35%)
Diploma's/ certificaten	46%	Verhuur en overige zakelijke diensten (60%), Bouw (57%)	Informatie en communicatie (29%), Specialistische zakelijke dienstverlening (34%)

* Indien minstens 10-procentpunt hoger of lager dan het gemiddelde

Bron: UWV

Per sector kunnen deze aandelen verschillen, een totaal overzicht van de sectoren staat in tabel 2 van de bijlage. Werkgevers in het **openbaar bestuur** gaven vaker dan gemiddeld aan dat zij in de afgelopen 2 jaar een kandidaat aannamen die niet voldeed aan de gewenste werkervaring (74%) of vakkennis (64%). Ook hier geldt dat dit hoge aandeel in het openbaar bestuur deels veroorzaakt kan zijn doordat hier relatief veel grote werkgevers zijn.

In de **bouw** zijn vaker dan gemiddeld kandidaten aangenomen die niet voldeden aan de gewenste vaardigheden (56%) of diploma's / certificaten (57%). In de sector **verhuur en overige zakelijke dienstverlening** versoepelden werkgevers vaker dan gemiddeld de gewenste vakkennis (65%) of de gewenste diploma's / certificaten (60%).

Figuur 1 liet al zien dat werkgevers in de **informatie en communicatie** sector in de afgelopen 2 jaar minder vaak een kandidaat aannamen die niet aan de gewenste functie-eisen voldeed. Uit tabel 1 blijkt dat bij alle vier de typen functie-eisen, het aandeel werkgevers uit de sector dat zegt een kandidaat te hebben aangenomen die daar niet aan voldeed, tussen de 12-17% lager is dan gemiddeld. Dit lijkt opmerkelijk want voor de ICT-beroepen⁸ geldt al meerdere jaren dat er sprake is van een krappe arbeidsmarkt en moeilijk vervulbare vacatures.⁹ Wel is het zo dat slechts 4 op de 10

⁸ De ICT valt onder de sector van informatie en communicatie. In ons onderzoek is ongeveer driekwart van de geïnterviewde werkgevers uit de communicatie en informatie sector werkzaam in een ICT bedrijf. De andere kwart uit deze sector is werkzaam bij bijvoorbeeld uitgeverijen of bedrijven die werkzaam zijn voor radio en televisie.

⁹ UWV (2022) *Ongekende krapte op de ICT-arbeidsmarkt*.

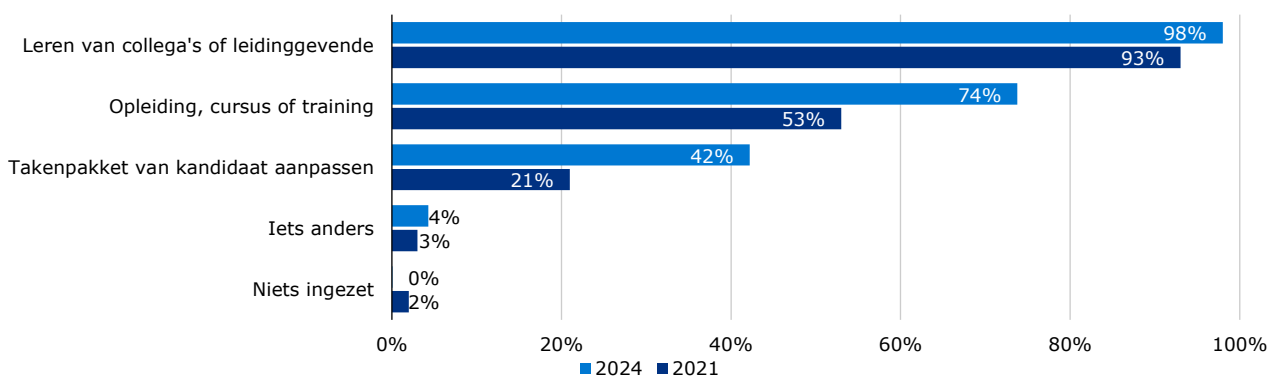
ICT'ers binnen de informatie en communicatiesector werkt, de rest werkt in andere sectoren.¹⁰ Mogelijk is het voor ICT bedrijven iets minder lastig om ICT-personeel te werven dan voor bedrijven buiten de informatie en communicatiesector. Uit het werkgeversonderzoek¹¹ blijkt bijvoorbeeld dat de informatie en communicatiesector één van de sectoren is die het minst vaak (58%) aangeven last te hebben van de krapte op de arbeidsmarkt.¹²

Werkgevers in de sector **sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang** (SJK) hebben minder vaak een kandidaat aangenomen die niet voldeed aan de gewenste vaardigheden (27%), vakkennis (44%) of werkervaring (45%). De **gezondheidszorg** heeft minder vaak dan gemiddeld een kandidaat met de gewenste vakkennis (35%) of vaardigheden (35%) aangenomen. Dit kan komen doordat er in de zorg en welzijn mede door de werkdruk niet altijd voldoende tijd is om nieuw personeel te begeleiden tijdens hun inwerkperiode.¹³ Ook wordt bijvoorbeeld in de jeugdzorg in de ambulante functies veel individualistisch gewerkt, waardoor begeleiding van zij-instromers minder goed te realiseren is.¹⁴ Uit het werkgeversonderzoek van 2023 bleek dat de meest genoemde voorwaarde voor de inzet van zij-instromers is dat zij-instromers tijdens hun opleiding al voldoende zelfstandig mee moeten kunnen draaien, dit zegt circa driekwart van de werkgevers uit de gezondheidszorg en SJK die open staan voor zij-instroom.¹⁵ Mogelijk is dit een reden dat deze werkgevers daarom minder vaak concessies doen op de gestelde vaardigheden of vakkennis.

Vaker scholing en taakaanpassing ingezet om kandidaat op vacature aan te laten sluiten

Aan werkgevers is gevraagd hoe zij zorgen dat een aangenomen kandidaat toch op de vacature aansluit, wanneer deze niet aan de gevraagde functie-eisen voldoet. Figuur 2 laat zien dat bijna alle werkgevers (98%) in deze situatie zeggen dat ze de kandidaat binnen de organisatie laten leren van collega's of de leidinggevende.

Figuur 2. Activiteiten ondernomen om aangenomen kandidaat toch te laten aansluiten op de vacature
Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen die op moment van de sollicitatie niet beschikte over de gevraagde vaardigheden, specifieke vakkennis, diploma's/certificaten of relevante werkervaring



Antwoordcategorieën hoeven niet op te tellen tot 100%, werkgevers konden meerdere antwoorden geven.
Bron: UWV

Werkgevers noemen vaak (74%) dat ze **scholing inzetten om te zorgen dat de kandidaat aansluit bij de gevraagde functie-eisen**. Het inzetten van een opleiding, cursus of training is sinds het onderzoek in 2021 toegenomen, toen zette nog ruim de helft van de werkgevers scholing in om de kandidaat om aan te laten sluiten op de vacature. Mogelijk komt dit doordat werkgevers door de krappe arbeidsmarkt anders zijn gaan werven dan enkele jaren geleden. Werkgevers die last hebben van de krappe arbeidsmarkt bieden ook vaker een opleiding, training of cursus aan dan werkgevers die hier geen last van hebben (figuur 6 van de bijlage). In het werkgeversonderzoek van 2023 gaf zo'n tweederde van de werkgevers die last hebben van de arbeidsmarktkrapte aan, dat ze vanwege de krapte eerder kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden (68%) en dat ze meer naar vaardigheden van sollicitanten kijken en minder naar werkervaring of diploma's (62%).¹⁶

Figuur 2 laat zien dat ruim **4 op de 10 werkgevers (42%) het takenpakket van de kandidaat aanpast**, wanneer een kandidaat niet aan de gevraagde functie-eisen voldeed. Dit is een verdubbeling ten opzichte van de situatie in 2021, toen paste 21% van de werkgevers het takenpakket aan indien de kandidaat niet aan alle functie-eisen voldeed. Dit komt waarschijnlijk doordat de arbeidsmarkt sinds 2021 krap is gebleven. Hierdoor hebben werkgevers mogelijk al langere tijd te maken met een beperkt aanbod van geschikte sollicitanten en zetten ze meer in op maatregelen om minder geschikte kandidaten toch op de vacature te laten aansluiten. Uit het onderzoek blijkt ook dat het aanpassen

¹⁰ UWV (2025) *Sectorpagina ICT-beroepen*.

¹¹ UWV (2025) *Krapte op de arbeidsmarkt: hoe werkgevers het werk anders organiseren*.

¹² De hier genoemde resultaten van de informatie en communicatie sector zijn gecontroleerd op dat het niet vertekend wordt door werkgevers van bijvoorbeeld uitgeverijen, radio- of televisiebedrijven, die ook onder deze sector vallen. Wanneer enkel de ICT branche geselecteerd is, scoort deze nog steeds als één van de sectoren die zegt het minst last te hebben van de krapte.

¹³ Dutch Health Hub (2024) *Het personeelstekort in de zorg: oorzaken en oplossingen*.

¹⁴ UWV (2024) *Kansen voor zij-instromers in sociaal werk en jeugdzorg*.

¹⁵ UWV (2024) *Kwart werkgevers nam zij-instromers aan*.

¹⁶ UWV (2024) *Krapte op de arbeidsmarkt: maatregelen van werkgevers*.

van het takenpakket voor de kandidaat vaker gebeurt wanneer de werkgever last heeft van een krappe arbeidsmarkt (figuur 6 van de bijlage). In 2023 gaf 29% van de werkgevers die last hebben van de arbeidsmarktkrapte aan dat ze vanwege de krappe arbeidsmarkt vaker takenpakketten van vacatures aanpassen om toch nieuw personeel te kunnen werven. Ook gaf 28% van deze werkgevers aan dat ze vanwege de krapte eerder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen.¹⁷

Een klein deel van de werkgevers (4%) noemt ook andere maatregelen zoals het inzetten van een (externe) coach of het aanpassen van de werktijden om de kandidaat op functie-eisen aan te sluiten. Ook noemen enkele werkgevers dat ze voor deze kandidaten flexibel moeten zijn, geduld moeten hebben, in het begin minder productie verwachten of langzaam de taken opbouwen.

Als gekeken wordt naar de *ingezette activiteiten* om een aangenomen kandidaat die niet aan alle gestelde functie-eisen voldeed, te laten aansluiten op de vacature, zijn er weinig verschillen te zien tussen de verschillende *soorten functie-eisen* waarop concessies zijn gedaan. Wel is te zien dat werkgevers een kandidaat die niet over de gewenste diploma's of certificaten beschikt, logischerwijs iets vaker een opleiding, cursus of training aanbieden, maar dat verschil is niet groot (81%, het totaal is 74%).

Naarmate een werkgever meer werknemers heeft, is het aandeel werkgevers dat scholing aanbiedt om de kandidaat op de functie-eisen te laten aansluiten groter. Dit is niet vreemd, want grote bedrijven hebben meer ruimte en middelen hiervoor dan een bedrijf met bijvoorbeeld minder dan 20 werknemers. Er zijn geen duidelijke verschillen naar de omvang van de werkgever en de keuze om het takenpakket aan te passen of het leren van collega's of een leidinggevende (figuur 7 van de bijlage).

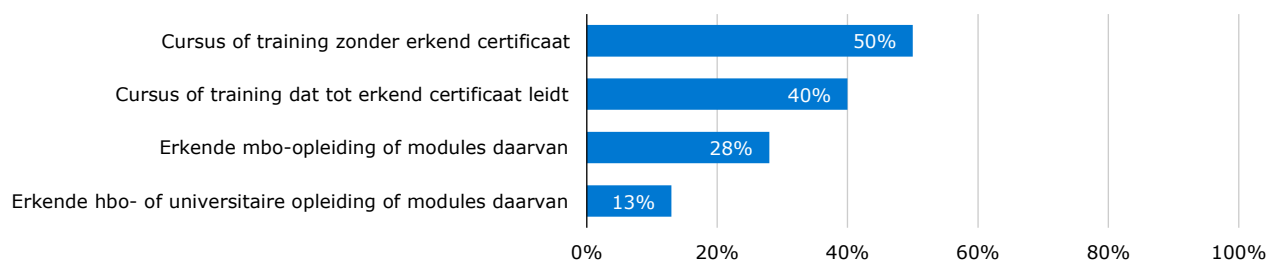
Met name cursussen en trainingen voor het bijscholen van kandidaten

Wanneer werkgevers kiezen om een opleiding, cursus of training aan te bieden aan een kandidaat die niet aan alle functie-eisen voldoet, gaat het **met name om cursussen of trainingen**. De helft van de werkgevers (50%) die een kandidaat heeft aangenomen die niet aan de functie-eisen voldeed, bood een cursus of training *zonder* erkend certificaat aan en 40% één *met* erkend certificaat (bijvoorbeeld rijbewijs of VCA-certificaat). Het animo voor een erkende mbo-, hbo- of wo-opleiding (of modules ervan) is iets lager. Een mbo-opleiding werd door 28% van de genoemde werkgevers aangeboden en een hbo/wo-opleiding door 13%. Dat een opleiding (of module daarvan) minder wordt ingezet dat een cursus of training, komt mogelijk doordat cursussen en trainingen over algemeen korter duren, minder duur zijn en voor de werkgever makkelijker en flexibeler zijn te organiseren.

Naarmate een werkgever meer werknemers heeft, wordt er vaker een opleiding, training of cursus aangeboden. Zo bood circa tweederde van de werkgevers met meer dan 100 werknemers een cursus of training aan (met en zonder erkend certificaat), bood bijna de helft een mbo opleiding (of modules daarvan) en bijna 4 op 10 bood een hbo/ wo-opleiding aan. Dit staat in figuur 8 van de bijlage.

Figuur 3. Soort opleiding, cursus of training die werkgevers aanboden om de aangenomen kandidaat/kandidaten toch op de vacature laten aansluiten

Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen die op moment van de sollicitatie niet beschikte over de gevraagde vaardigheden, specifieke vakkennis, diploma's/certificaten of relevante werkervaring



Antwoordcategorieën hoeven niet op te tellen tot 100%, werkgevers konden meerdere antwoorden geven.
Bron: UWV

Per beroep of sector kan de noodzaak van uitgebreide scholing voor kandidaten die niet helemaal voldoen aan de gewenste functie-eisen verschillen. Zo is het verplicht om een lesbevoegdheid voor het onderwijs te hebben of een BIG-registratie in de zorg. Ondanks de omvang van de steekproef, is de celvulling te klein om per sector een uitsplitsing naar soort opleiding, cursus of training te maken. In het onderzoek van 2021 kon dit wel, toen was te zien dat werkgevers in het onderwijs en de zorg vaker intensievere scholing aan kandidaten aanboden die niet aan alle functie-eisen voldeden. Een kortlopende cursus of training werd in 2021 het vaakst ingezet binnen de sectoren openbaar bestuur, vervoer en opslag en informatie en communicatie.¹⁸

¹⁷ UWV (2024) *Krapte op de arbeidsmarkt: maatregelen van werkgevers*

¹⁸ UWV (2022) *Het belang van functie-eisen bij personeelswerving*.

Tot slot: Scholing en taken van personeel

In de afgelopen 2 jaar vervulden 7 op de 10 werkgevers een vacature met een sollicitant die niet beschikte over alle gewenste vaardigheden, vakkennis, diploma's/certificaten of werkervaring. Uit het onderzoek blijkt dat bijna driekwart van deze werkgevers scholing aanbood om te zorgen dat de kandidaat alsnog aan de gestelde functie-eisen voldoet. Deze strategie gebruiken werkgevers vaker dan enkele jaren geleden. Ook kiezen werkgevers er nu vaker dan voorheen voor om het takenpakket van de aangenomen kandidaat aan te passen.

Werkgevers geven aan dat de helft van de vacatures moeilijk vervulbaar is en de meeste werkgevers verwachten dat dit in 2025 niet verandert (62%) of dat de wervingsproblemen gaan toenemen (29%).¹⁹ Al langere tijd is de arbeidsmarkt krap en **de verwachting is dat de krapte de komende jaren aanhoudt**, mede door een afvlakkende bevolkingsgroei.²⁰ Het is daarom van belang dat werkgevers een visie en plan ontwikkelen voor de langere termijn hoe om te gaan met de krapte, bijvoorbeeld door het verminderen of anders inrichten van de benodigde arbeid in de organisatie. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het efficiënter maken van werkprocessen, inzetten van arbeidsbesparende technologie en het aanpassen van functies en takenpakketten voor zittende of nieuwe werknemers. Het is aannemelijk dat het ook de komende jaren blijft voorkomen dat kandidaten niet helemaal aansluiten op de gestelde vacature-eisen. Beleid gericht op scholing van nieuwe werknemers is daarom wenselijk. Soms is een volledige opleiding niet nodig, maar kan een module, training of extra certificaat al uitkomst bieden.

Werknemers en werkzoekenden kunnen voor informatie en advies over werk en ontwikkelen van vaardigheden terecht bij het **Werkcentrum**.²¹ Een overzicht van regelingen voor scholing, ontwikkeling en financiering staat bijvoorbeeld op het **Leeroverzicht**.²² 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**,²³ scholing via de **Regionale Werkcentra (RWC)**.²¹ In bepaalde situaties kan UWV ondersteunen bij de bekostiging van de opleiding.²⁴ De scholing dient noodzakelijk te zijn om weer aan het werk te gaan in het beoogde voor de cliënt passende bemiddelingsberoep én het is aannemelijk dat de klant deze scholing met succes zal kunnen afronden.

Werkgevers kunnen met vragen over werving en scholing van personeel terecht bij het **WerkgeversServicepunt**.²⁵ Er is het Landelijk WerkgeversServicepunt en er zijn 35 regionale WerkgeversServicepunten. Zij kunnen ook inzicht bieden in financiële regelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken. Ook kunnen zij werkgevers advies geven over het anders organiseren van het werk vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld over een **inclusieve arbeidsorganisatie**,²⁶ door te kijken welke werkzaamheden mensen met een arbeidsbeperking of weinig opleiding bij de betreffende werkgever kunnen uitvoeren.

Het aanpassen van takenpakketten is een vorm van het **anders organiseren van werk**. Dit is één van de drie pijlers van de UWV publicatie '**34 oplossingen voor personeelstekorten**'.²⁷ Hierin staan een aantal mogelijke oplossingen om de tekorten te verminderen. Bij het anders organiseren van werk zijn naast het aanpassen van takenpakketten, oplossingen en voorbeelden uitgewerkt rondom:

- Jobcarving en functiecreatie
- Banen en taken combineren
- Openstaan voor kleinere contracten
- Duobanen of combinatiebanen
- inzet van technologische hulpmiddelen of ict.
- Gezel-meester structuur om te leren van ervaren vakkrachten
- of samenwerken met andere werkgevers op het gebied van personeel.

Daarnaast heeft UWV handouts voor werkgevers ontwikkeld met **oplossingen voor personeelstekorten bij 14 beroepsgroepen**.²⁸ Het gaat om praktijkvoorbeelden van oplossingen die al worden toegepast door werkgevers of kansrijk zijn.

¹⁹ UWV (2025) *Wervingsproblemen houden aan*.

²⁰ Ebregt J., Jongen E., Scheer B. (2022) *Groei beroepsbevolking gaat sterk afvlakken*. in: ESB Jaargang 107 – editie 4847, oktober 2022.

²¹ <https://werkcentrum.nl/>

²² <https://leeroverzicht.nl/>

²³ <https://uwv.nl/nl/opleiding>

²⁴ UWV *Een opleiding volgen met een uitkering* Geraadpleegd: 6 maart 2025

²⁵ <https://werk.nl/werkgevers/wervingsadvies/werkgeversservicepunt/>

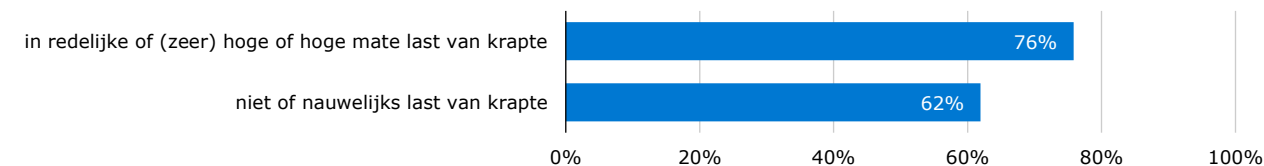
²⁶ https://werk.nl/werkgevers/images/Bedrijfsadvies_inclusieve_arbeidsorganisatie.pdf

²⁷ UWV (2025) *34 oplossingen voor personeelstekorten*.

²⁸ UWV (2024) *Oplossingen tekorten per beroepsgroep*.

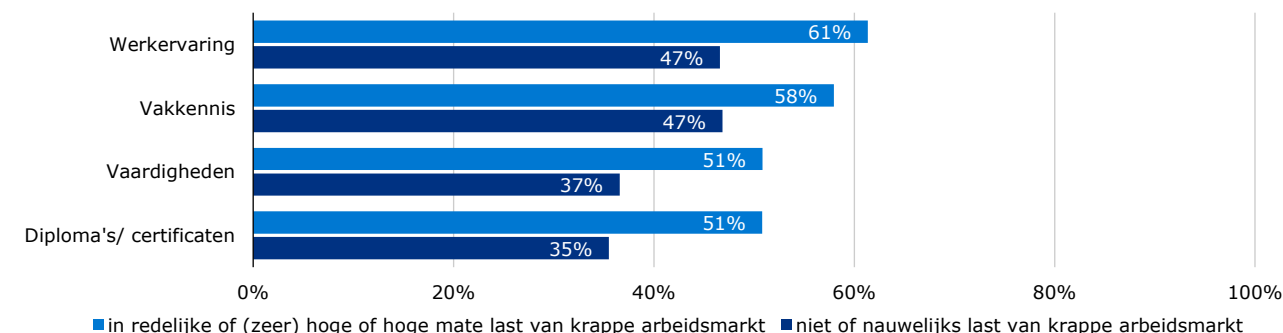
Bijlage 1: Extra figuren en tabellen

Figuur 4. Aandeel werkgevers dat de afgelopen 2 jaar vacatures heeft ingevuld met 1 of meerdere kandidaten die niet beschikten over de gestelde functie-eisen (vaardigheden, vakkennis, diploma's/certificaten of relevante werkervaring), naar mate van last van krapte op de arbeidsmarkt
Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen



Bron: UWV

Figuur 5. Aandeel werkgevers dat de afgelopen 2 jaar vacatures heeft ingevuld met 1 of meerdere kandidaten die niet beschikten over de gevraagde vaardigheden, vakkennis, diploma's/certificaten of relevante werkervaring, naar mate van last van krapte op de arbeidsmarkt
Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen



Bron: UWV

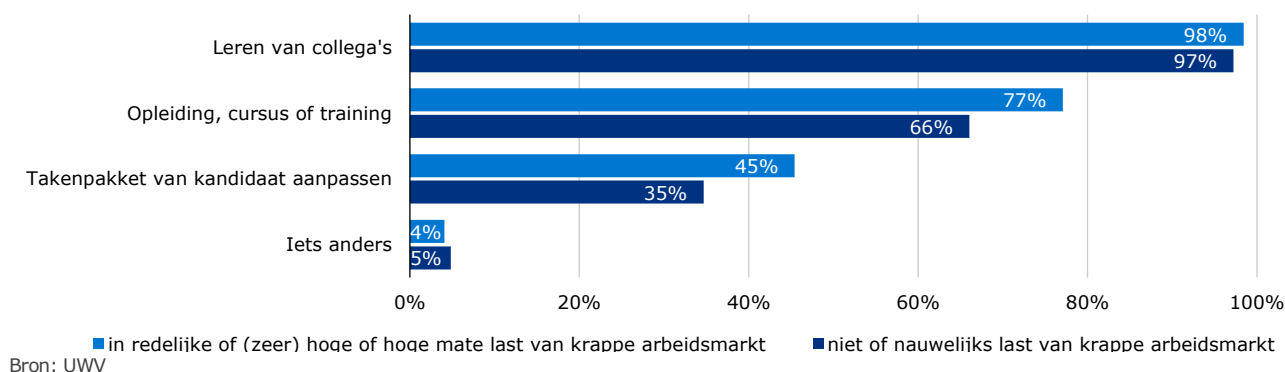
Tabel 2. Aandeel werkgevers dat de afgelopen 2 jaar vacatures heeft ingevuld met 1 of meerdere kandidaten die niet voldeden aan alle functie-eisen, naar sector
Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen

Kandidaat aangenomen in de afgelopen 2 jaar die niet voldeed aan de gewenste...	Vaardigheden	Vakkennis	Diploma's/ certificaten	Werkervaring
Landbouw	45%	57%	54%	53%
Industrie	52%	55%	47%	55%
Bouw	56%	54%	57%	62%
Groothandel	45%	60%	37%	53%
Detailhandel en autohandel	53%	64%	47%	62%
Vervoer en opslag	41%	55%	53%	59%
Horeca	63%	63%	53%	66%
Informatie en communicatie	30%	40%	29%	44%
Financiële instellingen	34%	46%	46%	53%
Verhuur en overige zakelijke diensten	49%	65%	60%	61%
Specialistische zakelijke dienstverlening	44%	54%	34%	53%
Openbaar bestuur	46%	64%	53%	74%
Onderwijs	27%	39%	48%	57%
Gezondheidszorg	35%	35%	39%	48%
Sociaal werk, Jeugdzorg, Kinderopvang	27%	44%	44%	45%
Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie	48%	46%	39%	52%
TOTAAL	46%	54%	46%	56%

Bron: UWV

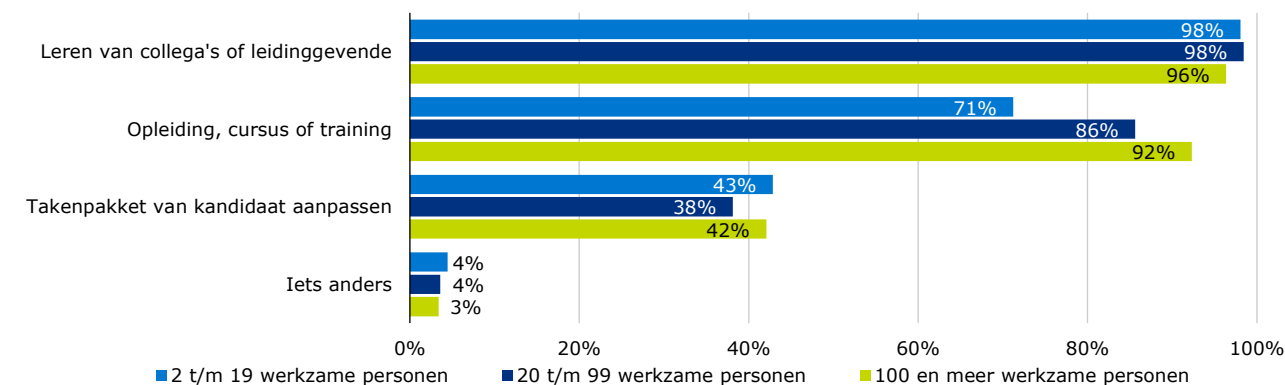
Figuur 6. Wijze waarop werkgevers de aangenomen kandidaat/kandidaten toch op de vacature laten aansluiten, naar mate van last van krapte op de arbeidsmarkt

Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen die op moment van de sollicitatie niet beschikte over de gevraagde vaardigheden, specifieke vakkennis, diploma's/certificaten of relevante werkervaring



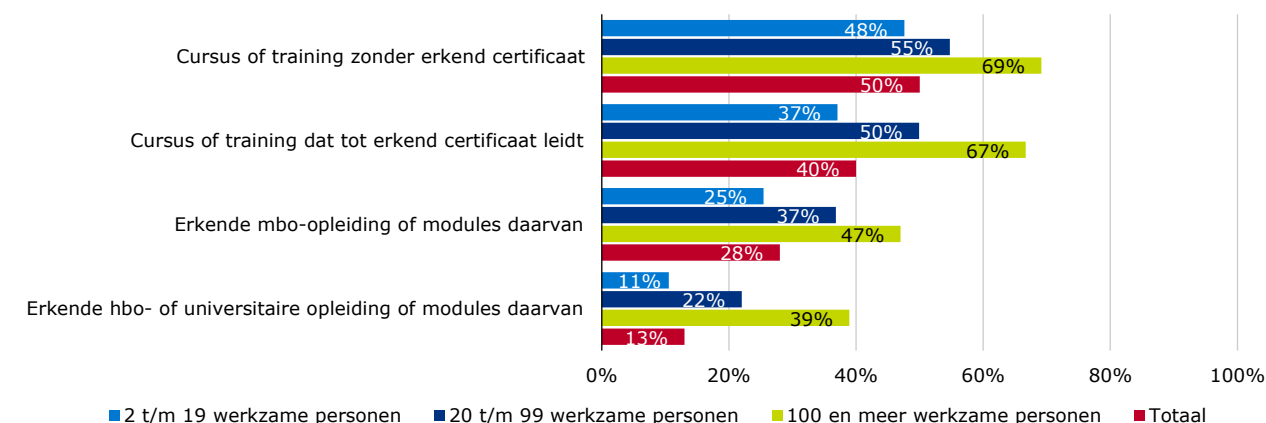
Figuur 7. Wijze waarop werkgevers de aangenomen kandidaat/kandidaten toch op de vacature laten aansluiten, naar omvangsklasse

Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen die op moment van de sollicitatie niet beschikte over de gevraagde vaardigheden, specifieke vakkennis, diploma's/certificaten of relevante werkervaring



Figuur 8. Soort opleiding, cursus of training die werkgevers de aangenomen kandidaat/kandidaten aanboden om toch op de vacature laten aansluiten, naar omvangsklasse en totaal

Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen die op moment van de sollicitatie niet beschikte over de gevraagde vaardigheden, specifieke vakkennis, diploma's/certificaten of relevante werkervaring



Bijlage 2: Onderzoeksmethode

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau Conclusr in de periode 16 september tot en met 22 november 2024 ruim 17.600 vestigingen van organisaties met minimaal 2 werknemers benaderd met het verzoek mee te werken aan een telefonische enquête over werving van personeel. De netto respons bestond uit 2.306 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 heel klein deel van de respondenten (3,7%) heeft online deelgenomen aan het onderzoek.

Voor het onderzoek werd gebruik gemaakt van een gestratificeerde steekproef van bedrijfsvestigingen, ingedeeld naar zestien sectorclusters (zie tabel 3) en drie grootteklassen (2-19 werknemers, 20-99 werknemers en 100 of meer werknemers). Vestingen uit 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 minimum aantal 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) uitstroom van personeel; 3) krapte op de arbeidsmarkt; 4) functie-eisen; 5) vaardigheden van werknemers en 6) kunstmatige intelligentie.

UWV verrichtte de analyses van de onderzoeksresultaten. Ook worden de uitkomsten door UWV verwerkt in verschillende artikelen. De onderzoeksresultaten van het eerste²⁹, tweede en derde³⁰ thema zijn in februari verschenen. De onderzoeksuitkomsten van thema 5 worden begin april naar buiten gebracht. Halverwege 2025 verschijnt een publicatie over de door werkgevers verwachte impact van kunstmatige intelligentie.

Tabel 3 Gehanteerde namen van sectoren

Sector (SBI 2008)	Naam in publicatie
A Landbouw, bosbouw, visserij	Landbouw
BCDE Delfstofwinning, Industrie, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer	Industrie
F Bouwnijverheid	Bouw
G 46 Groothandel	Groothandel
G 45 47 Autohandel 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

²⁹ UWV (2025) *Wervingsproblemen houden aan*.

³⁰ UWV (2025) *Krapte op de arbeidsmarkt: hoe werkgevers het werk anders organiseren*.

Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

menno.wester@uwv.nl

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

Auteur

Menno Wester

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.
UWV © 2025