

Het zoekgedrag van werkzoekenden: inzichten voor gerichte werving en selectie

2 december 2025

Over het nieuwe werkzoekendenonderzoek

UWV verzamelt jaarlijks met het werkgeversonderzoek waardevolle inzichten over de houding, het gedrag en de wervingsstrategieën van **werkgevers**. Het werkgeversonderzoek geeft daarmee een breed inzicht in de vraagzijde van de arbeidsmarkt.

Om de arbeidsmarkt als geheel te begrijpen, is het belangrijk om ook de aanbodzijde – het perspectief van **werkzoekenden** – te belichten. Daarom heeft UWV een grootschalige kwantitatieve analyse uitgevoerd onder ruim 4.200 werkzoekenden (met en zonder werk), met als hoofddoel het in kaart brengen van hun dieperliggende afwegingen, voorkeuren en gedrag tijdens het zoeken naar werk (voor meer informatie over de methode van het onderzoek en de onderzoekspopulatie, zie bijlage 1).

De resultaten van het onderzoek onder werkzoekenden worden beschreven in twee kennisartikelen. In dit **eerste artikel** ligt de focus op het zoekgedrag van werkzoekenden en hun eisen aan een potentiële werkgever. Werkgevers krijgen hiermee direct toepasbare inzichten voor het ontwikkelen van succesvolle wervingsstrategieën. Denk hierbij aan informatie over de gebruikte zoekkanalen, essentiële informatie in een vacature en gewenste vormen van laagdrempelig kennismaken. Met deze resultaten kunnen werkgevers hun werving en selectie direct afstemmen op de wensen en het gedrag van werkzoekenden, om zo hun bereik en aantrekkelijkheid te vergroten. Het **tweede artikel** gaat dieper in op de ervaren drempels van werkzoekenden en welke specifieke hulpvragen zij hebben bij het vinden van werk. De resultaten uit het vervolgartikel zijn belangrijk voor het ontwikkelen van doelgerichte ondersteuning en interventies die aansluiten bij de belevingswereld van de werkzoekende.

In het kort – een aantal belangrijke bevindingen

- Een passend salaris is het vaakst genoemd (46%) door de groep overige werkzoekenden als het belangrijkste in een nieuwe baan. Werkzoekenden met een WW-uitkering vinden de werksfeer (41%) bijna even belangrijk als het salaris (40%).
- Een negatieve bedrijfscultuur, te lange reistijd en een salaris onder een bepaald minimum zijn de meest genoemde redenen om een aangeboden baan uiteindelijk toch niet te accepteren.
- Er is een brede interesse onder werkzoekenden voor laagdrempelige vormen van kennismaken, zoals meeloopdagen, kennismakingsgesprekken met leidinggevenden en open dagen. Deze vormen spreken meer dan een derde van de werkzoekenden aan.
- Ongeveer de helft van de werkzoekenden had het afgelopen jaar het gevoel dat één of meer persoonlijke kenmerken een negatieve invloed had op hun kansen op werk.

Gericht werven noodzakelijk door grote verschillen in zoekkanalen

De zoektocht naar werk is vooral een online zoektocht, al maken werkzoekenden daarnaast nog steeds gebruik van andere, traditionele manieren om een nieuwe baan te vinden. Voor werkgevers is het belangrijk om te weten welke kanalen werkzoekenden gebruiken voor het zoeken van vacatures. Deze kennis is nuttig om de werving effectief en gericht op de juiste plek in te zetten. Werkzoekenden met een WW-uitkering gebruiken gemiddeld **4,8 kanalen** bij het zoeken naar werk. Figuur 1 laat zien dat zij vooral zoeken via vacaturewebsites: 75% heeft hier in de afgelopen 3 maanden gebruik van gemaakt om naar werk te zoeken. Ook persoonlijke netwerken (65%) en websites van bedrijven

(64%) zijn veel gebruikt. LinkedIn (62%) is het meest gebruikte social media kanaal. Andere social media kanalen, zoals Facebook (16%) en Instagram (11%) worden minder gebruikt. Gezamenlijk worden ze echter nog door een substantieel deel van de groep ingezet, wat duidt op een brede aanwezigheid op social media.

Figuur 1 **Welke kanalen hebben werkzoekenden in de afgelopen 3 maanden gebruikt om werk te zoeken?**



Bron: UWV / Ruigrok (2025)

De overige werkzoekenden gebruiken de kanalen duidelijk minder: gemiddeld gebruiken zij **2,8 kanalen** voor het zoeken naar werk. Een mogelijke verklaring is de sollicitatieplicht voor werkzoekenden met een WW-uitkering en een grotere urgentie vanwege de uitkering. Overige werkzoekenden zijn vaak aan het werk en ervaren geen uitkeringsdruk, waardoor zij hun zoektocht mogelijk via minder kanalen voeren.

Ook voor overige werkzoekenden zijn vacaturewebsites (43%) het meest gebruikte kanaal, gevolgd door LinkedIn (40%). Hoewel LinkedIn het meest gebruikte social media kanaal is, is het verschil met de andere social media voor deze groep kleiner. Met name het gebruik van TikTok (9%) valt op. **TikTok** wordt vooral ingezet door de lagere leeftijdscategorieën:

- Van de overige werkzoekenden heeft 17% van de 16- tot 25-jarigen TikTok gebruikt, onder 25- tot 35-jarigen is dat 11%.
- Onder mensen met een WW-uitkering ligt het gebruik van TikTok voor deze leeftijdscategorieën op respectievelijk 15% en 1%.
- In de overige leeftijdscategorieën zijn de percentages van TikTok-gebruik verwaarloosbaar. Dit wijst op een belangrijke focus op opkomende platforms bij jongeren.

De verschillen in kanaalgebruik worden nog scherper wanneer gekeken wordt naar de **beroepsgroep** waarin men werk zoekt. De mate waarin LinkedIn wordt ingezet, verschilt bijvoorbeeld sterk:

- Onder mensen met een WW-uitkering die een beroep als manager zoeken heeft 87% LinkedIn gebruikt, voor ICT-beroepen ligt dit op 81%.
- Voor overige werkzoekenden die een ICT-beroep of een baan als manager zoeken, ligt het percentage van LinkedIn-gebruik weliswaar iets lager (respectievelijk 50% en 57%), maar dat is nog altijd hoger dan het gemiddelde voor alle overige werkzoekenden samen (40%).

Deze grote verschillen, in combinatie met de diversiteit aan gebruikte kanalen, benadrukken dat één algemene wervingsstrategie onvoldoende is: het inzetten van **meerdere wervingskanalen is raadzaam**. Wat effectief is voor de ene groep werkzoekenden hoeft een andere groep niet te bereiken en vice versa. Werkgevers dienen hun gebruik van wervingskanalen dan ook nauwkeurig af te stemmen op de specifieke doelgroep die zij voor ogen hebben.

Werkzoekenden vinden weinig onderdelen in vacatureteksten niet-essentieel

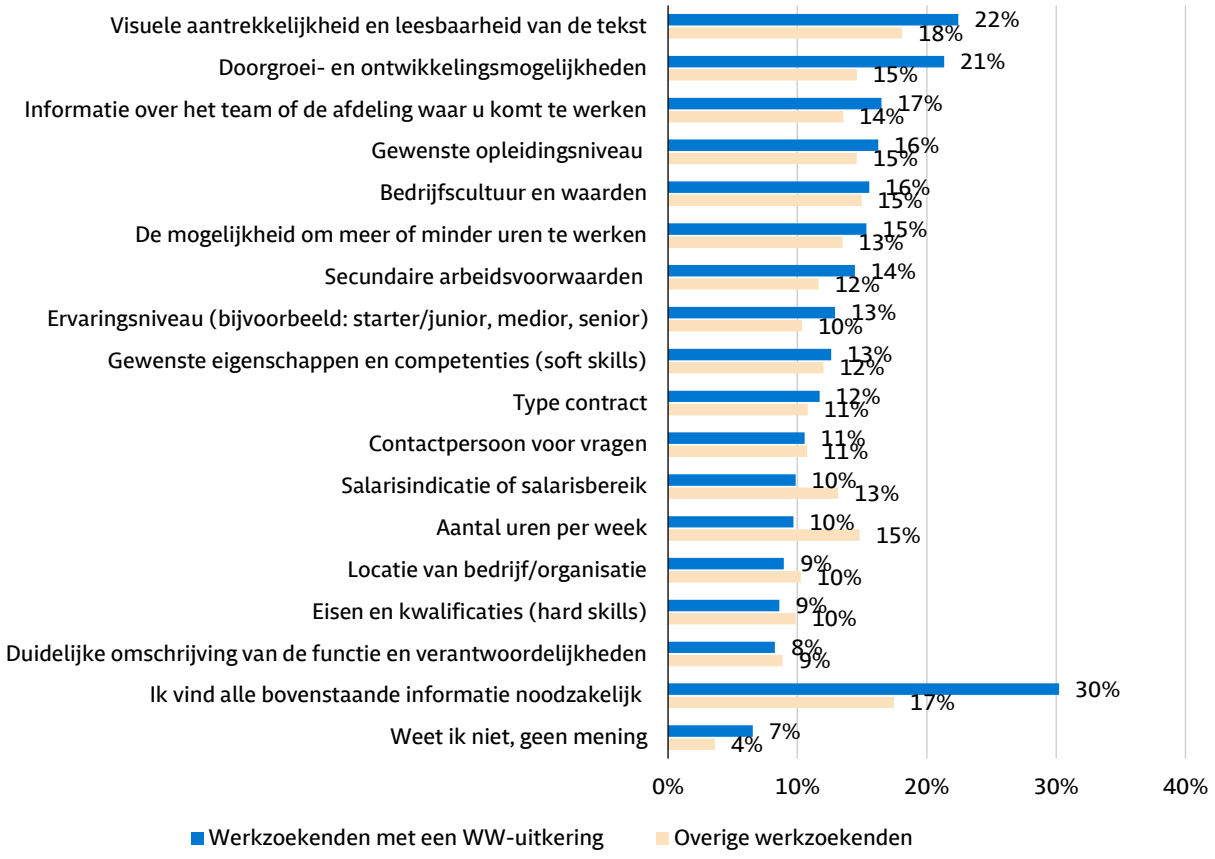
Na het gebruiken van de juiste kanalen, is de **vacaturetekst** een van de belangrijkste onderdelen in het wervingsproces. Gezien de grote concurrentie van werkgevers en de vele keuzemogelijkheden voor werkzoekenden, is het voor werkgevers cruciaal om de aandacht vast te houden en – alleen – de meest relevante informatie op te nemen.

Werkgevers staan daarom voor de uitdaging om hun vacatures zo helder en efficiënt mogelijk te presenteren. Daarom is het belangrijk om te weten welke informatie de werkzoekende echt nodig heeft en welke details juist als niet-essentieel worden ervaren. Het weglaten van niet-relevante informatie in een eerste fase van de werving kan de leestijd verkorten, de focus op de kern versterken en de werkzoekenden sneller tot een sollicitatie aanzetten.

Figuur 2 toont de onderdelen uit een vacaturetekst die door werkzoekenden als **niet-essentieel** worden beoordeeld. De resultaten zijn opmerkelijk: er is geen enkel afzonderlijk onderdeel uit de vacaturetekst waarvan een meerderheid van de werkzoekenden zegt dat deze niet-essentieel is. Tegelijkertijd geeft slechts 30% van de WW-uitkeringsgerechtigden en 17% van de overige werkzoekenden aan dat zij alle voorgelegde informatie relevant vinden in een vacaturetekst.

Dit duidt op een duidelijk onderscheid: de meeste werkzoekenden zien veel informatie graag terug in de vacature, maar lijken slechts een beperkt aantal onderdelen als absoluut noodzakelijke eis te beschouwen voor hun beslissing om verder te kijken of te solliciteren.

Figuur 2 **Welke informatie vinden werkzoekenden niet essentieel om terug te zien in een vacature?**



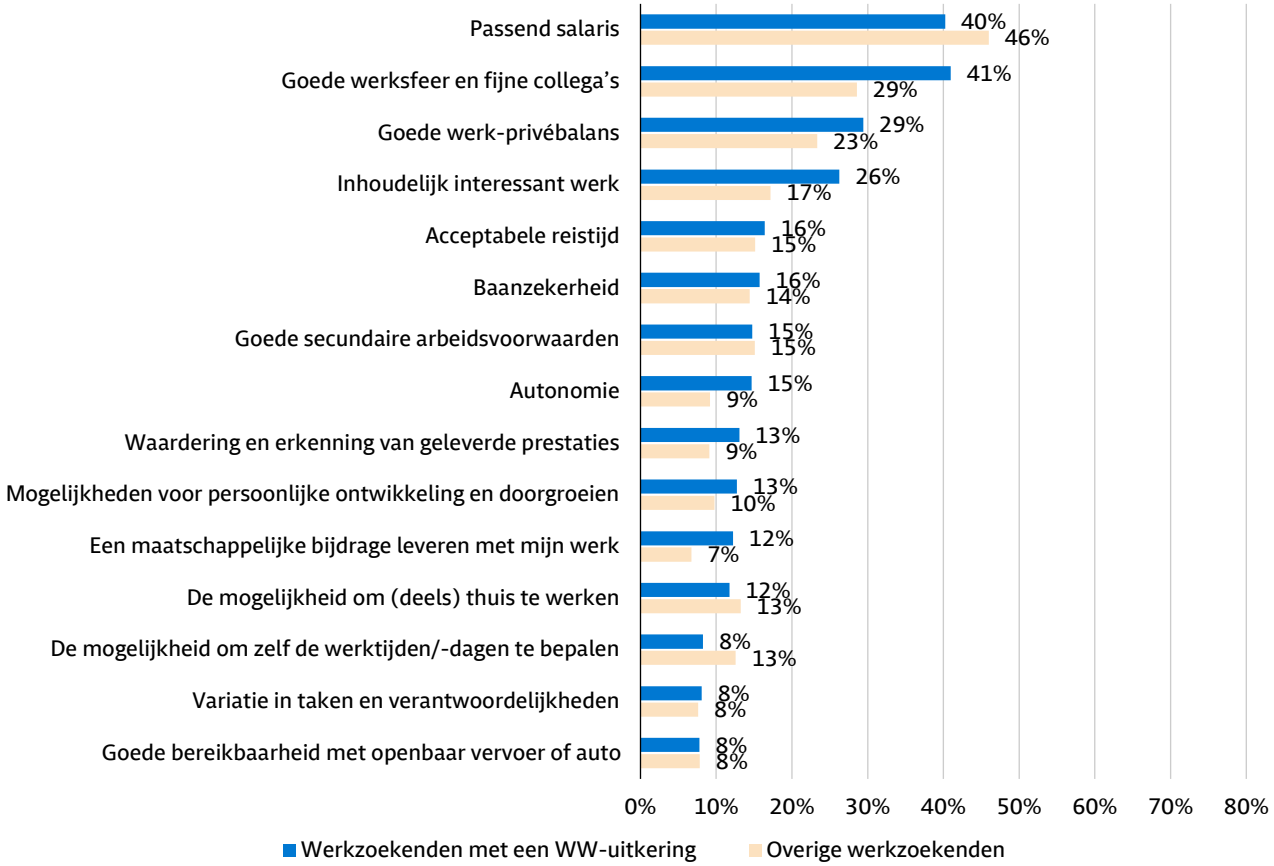
Bron: UWV / Ruigrok (2025)

De onderdelen die door het grootste, zij het kleine, deel van de werkzoekenden als niet-essentieel worden beschouwd, liggen vooral op het vlak van **presentatie en doorgroeimogelijkheden**. 22% van de werkzoekenden met een WW-uitkering vindt de visuele aantrekkelijkheid en leesbaarheid van de tekst niet essentieel, ten opzichte van 18% van de overige werkzoekenden. Details over doorgroei- en ontwikkelingsmogelijkheden zijn voor 21% van de WW-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden niet essentieel. Dit kan erop wijzen dat in de beginfase van de zoektocht de inhoudelijke en primaire arbeidsvoorwaarden zwaarder wegen.

Passend salaris en werksfeer belangrijkste factoren voor nieuwe baan

Als werkzoekenden toch graag de meeste onderdelen terug zien in vacatureteksten, zijn er dan onderwerpen waar de aandacht mee getrokken kan worden? Figuur 3 laat zien wat werkzoekenden **belangrijk vinden in een nieuwe baan**. Dit is niet alleen relevant voor een vacaturetekst, het is ook belangrijk voor bijvoorbeeld een kennismakingsgesprek.

Figuur 3 **Wat vinden werkzoekenden belangrijk in een baan?**



Bron: UWV / Ruigrok (2025). Respondenten konden maximaal 3 antwoorden geven.

Een passend salaris is het vaakst genoemd (46%) door de groep overige werkzoekenden als het belangrijkste in een baan die men zoekt. Meer subjectieve factoren zoals een goede werksfeer en fijne collega's (29%) en werk-privébalans (23%) volgen echter op nummer 2 en 3. Werkzoekenden met een WW-uitkering vinden de werksfeer (41%) bijna even belangrijk als het salaris (40%).

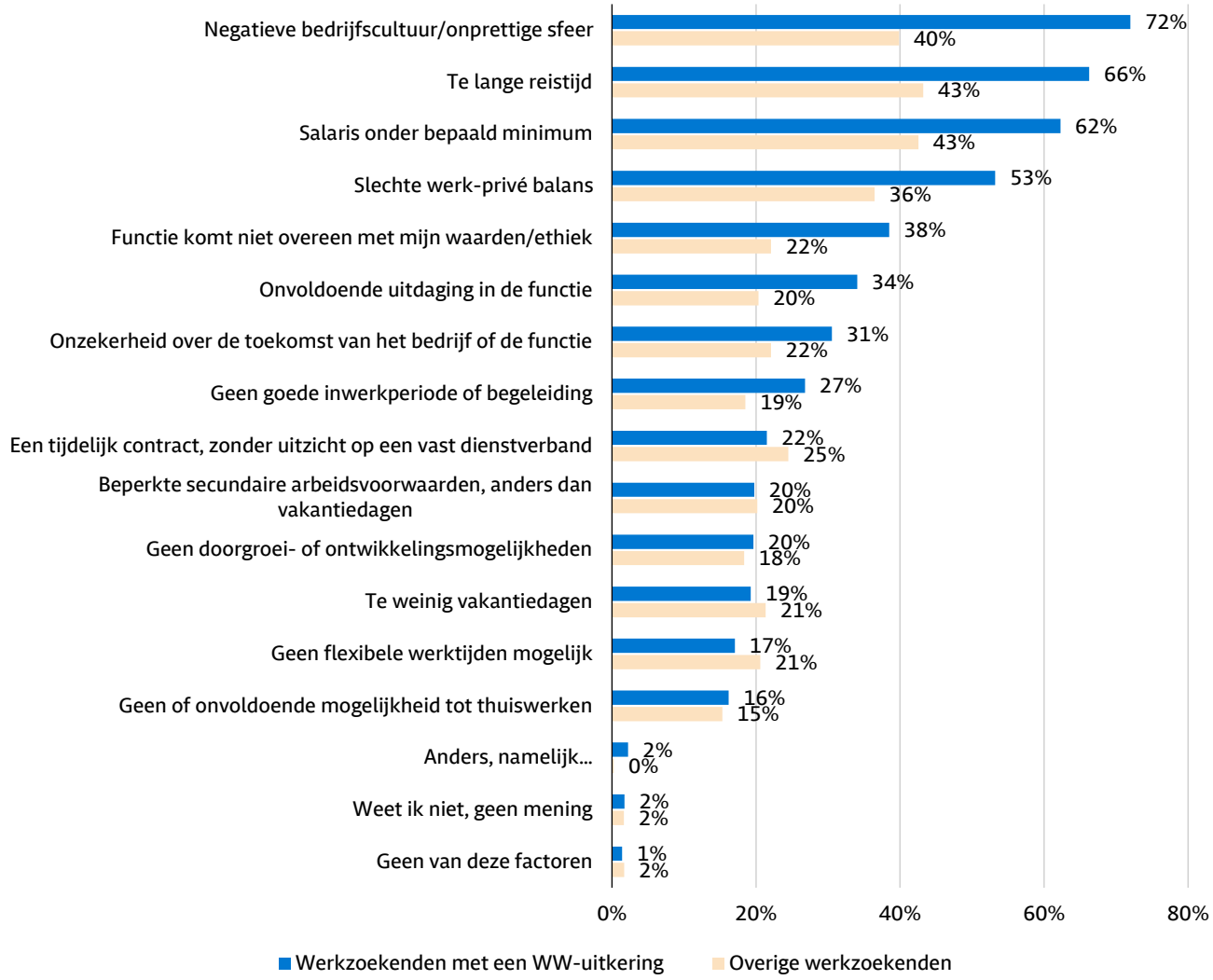
Voor het aantrekken van **vrouwelijke werkzoekenden** is het belangrijk om ook flexibiliteit, sfeer en toekomstperspectief in de vacaturetekst en kennismakingsgesprekken te benoemen. Vrouwen geven in dit onderzoek iets vaker dan mannen aan dat ze de volgende factoren in een baan belangrijk vinden:

- Goede werksfeer en fijne collega's;
- De mogelijkheid om (deels) thuis te werken;
- De mogelijkheid om zelf werktijden/-dagen te bepalen;
- Mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling en doorgroeien.

Werksfeer, reistijd en salaris meest genoemde 'dealbreakers'

Net zoals er wensen zijn voor een baan, hebben werkzoekenden ook redenen waarom ze een aangeboden baan uiteindelijk **niet accepteren**. Waar haken ze op af, wat zijn de zogenaamde 'dealbreakers'? In figuur 4 is te zien dat werkzoekenden naast harde factoren als reistijd en salaris ook zachtere factoren zoals een onprettige werksfeer en een slechte werk-privé balans noemen als reden om de baan toch niet te accepteren. Wat verder opvalt is dat werkzoekenden met een WW-uitkering een stuk meer uitgesproken zijn over redenen om een baan niet te accepteren dan overige werkzoekenden.

Figuur 4 **Genoemde redenen om een aangeboden baan niet te accepteren**



Bron: UWV / Ruigrok (2025)

Deze redenen om een baan toch niet te accepteren komen deels overeen met wat werkzoekenden belangrijk vinden in een nieuwe baan. Figuur 3 liet zien dat een **passend salaris**, **goede werksfeer** en **goede werk-privé balans** de belangrijkste factoren zijn voor een nieuwe baan. Het is dan ook niet vreemd dat deze factoren ook vaak genoemd worden als 'dealbreaker' als hier niet aan voldaan wordt.

Een acceptabele **reistijd** werd niet heel vaak door werkzoekenden met (16%) en zonder (15%) een WW-uitkering genoemd als belangrijke factor voor een nieuwe baan. Maar als de reistijd te lang wordt, noemt een groot aandeel dit toch als reden om de baan niet te accepteren. Voor werkzoekenden met een WW-uitkering wordt dit vaker genoemd (66%) dan door overige werkzoekenden (43%).

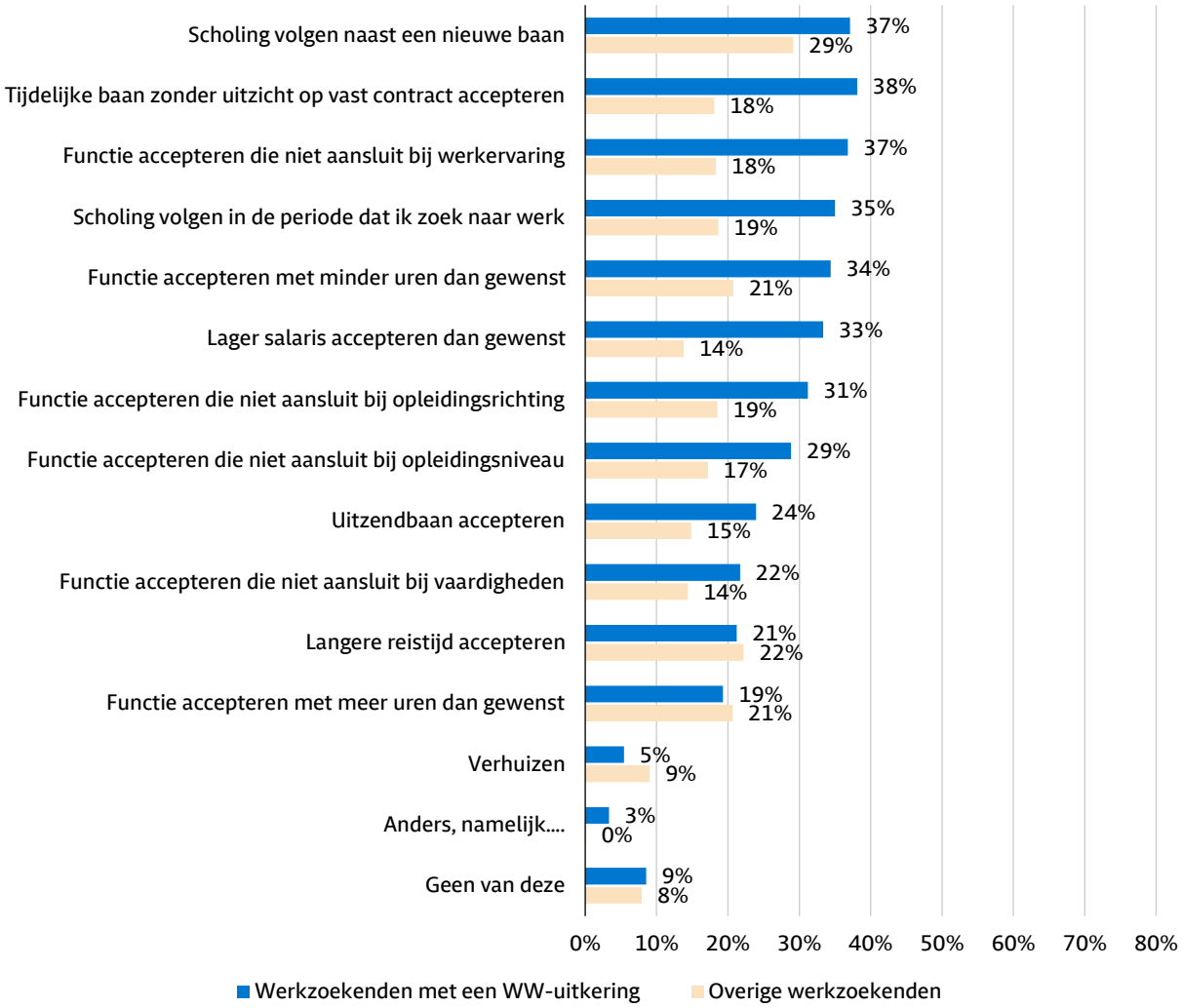
Net zoals eerder **vrouwelijke werkzoekenden** de werksfeer als een belangrijke factor benoemden, geldt een negatieve bedrijfscultuur of onprettige werksfeer voor vrouwen ook vaker als reden om de baan niet te accepteren dan voor mannen. Dit is het geval bij zowel werkzoekenden met een WW-uitkering als overige werkzoekenden. Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat zij een baan niet zouden accepteren vanwege:

- Een negatieve bedrijfscultuur of onprettige sfeer;
- Een slechte werk-privé balans;
- Mismatch tussen functie en persoonlijke waarden;
- Geen flexibele werktijden mogelijk;
- Geen goede inwerkperiode of begeleiding.

Werkzoekenden met WW-uitkering zijn flexibeler in eisen aan baan

In voorgaande figuren stonden de wensen en dealbreakers van werkzoekenden centraal. Figuur 5 laat zien dat werkzoekenden op veel fronten bereid zijn om water bij de wijn te doen om de kans op een baan te vergroten. Werkzoekenden met een WW-uitkering geven vaker aan dat ze bereid zijn om **concessies** te doen dan overige werkzoekenden.

Figuur 5 **Genoemde concessies om kans op een baan te vergroten**



Bron: UWV / Ruigrok (2025)

Figuur 4 liet zien dat werkzoekenden een te lange **reistijd** één van de belangrijkste breekpunten vinden. Maar ongeveer 1 op de 5 werkzoekenden is bereid hier flexibel in te zijn. Voor de overige werkzoekenden (zonder WW-uitkering) is dit zelfs de op één na vaakst genoemde factor waar ze concessies op willen doen. Van beide groepen werkzoekenden die eerder aangaven dat een te lange reistijd niet acceptabel is zegt 18% dat ze bereid zijn om concessies op de reistijd te doen. Voor werkgevers ligt hier een kans. Secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen deze flexibiliteit vergroten, zoals een reiskostenvergoeding, leaseauto of de optie om in de eerste klas te reizen. Daarnaast kan de mogelijkheid om deels op afstand te werken het woon-werkverkeer acceptabeler maken, omdat reizen dan niet op alle werkdagen noodzakelijk is.

De groep overige werkzoekenden is over het algemeen minder snel bereid (14%) om concessies te doen op het gebied van **salaris**. Werkzoekenden met een WW-uitkering tonen meer flexibiliteit in hun salariseisen; 33% is bereid werkgevers hierin tegemoet te komen. Deze flexibiliteit neemt verder toe naarmate zij langer op zoek zijn naar werk, of wanneer ze een hbo- of universitair opleidingsniveau hebben.

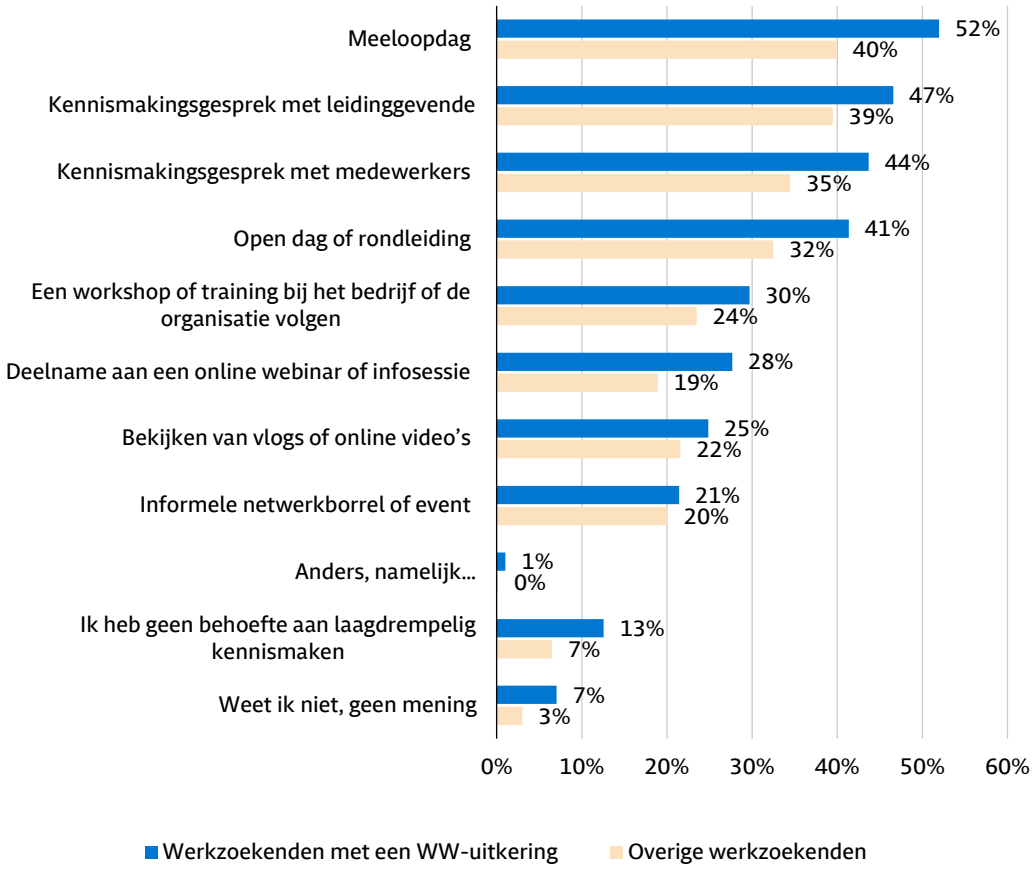
Veel interesse in diverse vormen van laagdrempelig kennismaken

Veel werkgevers hanteren een **traditioneel wervingsproces** dat primair gebaseerd is op het plaatsen van een vacaturetekst, gevolgd door een sollicitatie- en selectieprocedure. Hoewel deze aanpak het meest gebruikt is, zijn er ook nadelen aan verbonden, zoals het onbedoeld uitsluiten van kandidaten die niet het standaard vereiste profiel

hebben. Dit belemmert de identificatie van waardevol talent en vermindert de diversiteit van de kandidatenpool. Ook kan het aanleveren van een formele sollicitatiebrief of cv een hoge (psychologische) drempel zijn voor kandidaten die onzeker zijn of bijvoorbeeld een gat in hun cv hebben.

Hier liggen kansen voor werkgevers. Dit onderzoek laat zien dat er een brede interesse is onder werkzoekenden voor **laagdrempelige vormen van kennismaken**, zoals meeloopdagen, kennismakingsgesprekken met leidinggevenden en open dagen (zie figuur 6). Deze vormen spreken meer dan een derde van de werkzoekenden aan. Een meeloopdag spreekt zelfs 52% van de werkzoekenden met een WW-uitkering aan, en een kennismakingsgesprek met een leidinggevende 47%. Slechts 13% van de mensen met een WW-uitkering zegt dat ze *geen* behoefte hebben aan laagdrempelig kennismaken, voor overige werkzoekenden is dit aandeel met 7% nog lager.

Figuur 6 **Welke van de volgende vormen van laagdrempelig kennismaken spreken werkzoekenden aan?**



Bron: UWV / Ruigrok (2025)

Over het algemeen vinden werkzoekenden met een WW-uitkering de voorgelegde vormen van laagdrempelig kennismaken vaker aansprekend dan overige werkzoekenden. Onder mensen met een WW-uitkering zijn **vrouwen vaker dan mannen** geïnteresseerd in een meeloopdag (58% versus 47%). Bij overige werkzoekenden is dit verschil er ook (45% versus 36%). Daarnaast zien we dat **overige werkzoekenden vanaf 55 jaar** vaker enthousiast zijn over deze vorm van laagdrempelig kennismaken: 52% vindt een meeloopdag aansprekend. Daarnaast vindt 44% van hen een open dag of rondleiding aansprekend (voor alle leeftijdsgroepen samen is dit 32%).

De figuren 3 en 4 lieten zien dat veel werkzoekenden **werksfeer** en **bedrijfscultuur** niet alleen belangrijk vinden in een nieuwe baan, maar ook vaak een breekpunt vinden. Door laagdrempelig kennis te maken, kunnen werkzoekenden de sfeer in het bedrijf ervaren. Laagdrempelig kennismaken kan op die manier helpen de kandidaat te overtuigen om voor het bedrijf te kiezen. Eén van de werkzoekenden noemde ook dat door meeloopdagen *"je van beide kanten kan ervaren of het passend is."* Het geeft werkzoekenden en werkgevers een goed beeld van elkaar.

Deze bevindingen laten zien dat het voor werkgevers van belang is om laagdrempelig kennismaken in te zetten voor werving of zelfs **standaard** op te nemen als onderdeel in het sollicitatieproces. Het toevoegen van deze kennismakingsmomenten kan de drempel voor werkzoekenden verlagen om te solliciteren en meer kandidaten opleveren.

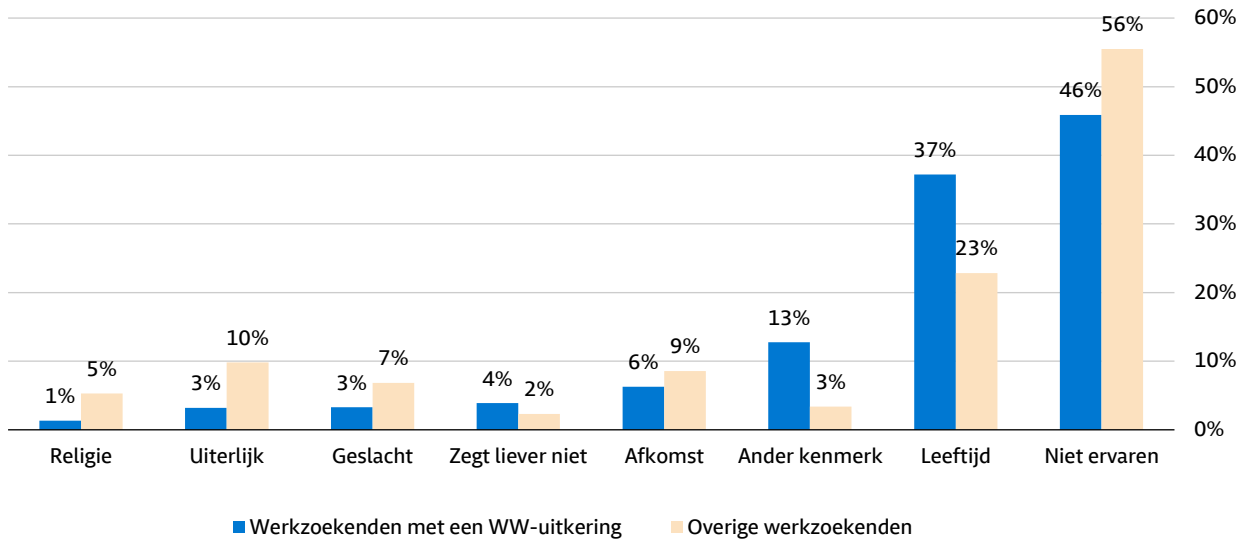
Deel werkzoekenden ervaart negatieve invloed van persoonlijk kenmerk op kansen

De voorgaande inzichten uit het onderzoek onder werkzoekenden lieten zien dat het belangrijk is om de juiste kanalen in te zetten en een aansprekende vacaturetekst op te stellen. Succesvol werven stopt echter niet bij de sollicitatie. Het vraagt van werkgevers dat ze verder kijken dan de standaardprofielen om geen waardevol talent mis te lopen.

Toch gebeurt dat wel. Ongeveer de helft van de werkzoekenden had het afgelopen jaar het gevoel dat één of meer **persoonlijke kenmerken** een negatieve invloed had op hun kansen op werk (zie figuur 7). Bij het lezen van de figuur is het belangrijk om in het achterhoofd te houden dat de percentages gebaseerd zijn op de totale populatie werkzoekenden. Als voorbeeld: 9% van de totale populatie overige werkzoekenden zegt het gevoel te hebben dat hun afkomst een negatieve invloed heeft op hun kansen op de arbeidsmarkt. Het is mogelijk dat specifiek onder werkzoekenden met bijvoorbeeld een niet-Nederlandse culturele achtergrond, dit percentage hoger ligt. In de figuur valt op:

- Mensen met een WW-uitkering ervaren vaker negatieve invloed van persoonlijke kenmerken dan overige werkzoekenden. Dat komt vooral doordat WW'ers vaker een negatieve invloed van hun **leeftijd** ondervinden. Dit geldt voor maar liefst 71% van de WW'ers vanaf 55 jaar en 49% van de overige werkzoekenden in die leeftijdscategorie.
- Ze benoemen dat ze door hun leeftijd niet aantrekkelijk zijn, waardoor ze niet (eens) worden uitgenodigd, zelfs niet in deze krappe arbeidsmarkt. Volgens hen vinden werkgevers de investering in sollicitanten met een hogere leeftijd te groot, of werkgevers geven bijvoorbeeld aan dat ze werken met een 'jong team' of dat ze 'toekomstgericht' werven. Een werkzoekende schrijft: "*Bedrijven/recruitment bureaus zullen nooit zeggen dat je te oud bent. Maar als ze zeggen we zoeken mensen voor langere tijd (ondanks dat ik pas 55 ben) dan weet je genoeg.*"
- Bij beide groepen werkzoekenden merken ook mensen van 45 tot 55 jaar vaak een negatief effect van hun leeftijd. Verder geeft (ruim) één op de vijf jongeren van 16 tot 25 jaar aan dat hun leeftijd voor kleinere kansen op werk zorgt.

Figuur 7 **Aandeel werkzoekenden dat in de afgelopen 12 maanden het gevoel heeft gehad dat een persoonlijk kenmerk een negatieve invloed heeft op kansen op de arbeidsmarkt**



Bron: UWV / Ruigrok (2025)

Volgens werkzoekenden werpt leeftijd vooral een drempel op om uitgenodigd te worden. **Andere kenmerken** zoals uiterlijk, afkomst, geslacht en religie zorgen er weleens voor dat ze later in het sollicitatieproces niet verder komen. Zo schrijft één van de werkzoekenden "*Ik heb dit ervaren tijdens sollicitaties waarin mijn achtergrond of afkomst expliciet of impliciet ter sprake kwam, en dit de aandacht afleidde van mijn kennis en ervaring. In sommige gevallen werden er aannames gedaan over mijn taalvaardigheid of mijn geschiktheid voor de functie, nog voordat mijn kwalificaties volledig waren besproken.*" Over de negatieve invloed van het uiterlijk op de arbeidsmarktkansen schrijft een werkzoekende: "*Ik heb veel last van psoriasis, ook in mijn gezicht. Er werd verweten dat ik mij slecht verzorg vanwege schilfers.*"

Wat opvalt is dat **uiterlijk** volgens jongeren vaker een rol speelt in hun kansen dan bij de andere leeftijdsgroepen. WW'ers hebben – in tegenstelling tot leeftijd – minder vaak dan andere werkzoekenden het idee dat de vier kenmerken uiterlijk, afkomst, geslacht en religie hun kansen op de arbeidsmarkt verkleinen. Ze noemen wel vaker andere kenmerken met een negatieve invloed, zoals mentale of fysieke beperkingen.

Werkzoekenden – met en zonder WW-uitkering – met een hbo- of universitair **opleidingsniveau** ervaren wat minder vaak negatieve effecten van deze vier persoonlijke kenmerken dan werkzoekenden met andere opleidingsniveaus. Daarnaast geldt ook voor beide groepen dat **hoe langer ze op zoek zijn naar werk**, hoe vaker ze het gevoel hebben dat hun persoonlijke kenmerken hun kansen op werk verkleinen. Dat speelt vooral bij het kenmerk leeftijd.

Het feit dat werkzoekenden dit ervaren, duidt op een aanzienlijk **onbenut potentieel**. Werkgevers die zich bewust zijn van deze ervaren barrières aan de aanbodzijde, vergroten hun wervingsslagkracht door hun selectieproces objectiever te maken. Dit leidt direct tot een bredere, en dus rijkere, aanwas van kandidaten voor de organisatie.

Conclusie: inzichten om het wervingsproces te optimaliseren

Dit onderzoek toont aan dat succesvolle werving in de huidige, krappe arbeidsmarkt een gedifferentieerde, transparante en flexibele aanpak vereist. Werkgevers die hun werving afstemmen op het gedrag en de wensen van de werkzoekende vergroten hun kans op het vinden van personeel.

De bevindingen bieden concrete **handvatten voor het wervingsproces**. De inzet van meerdere, doelgroepgerichte kanalen is essentieel, aangezien een algemene aanpak niet volstaat. Daarnaast verwachten werkzoekenden volledigheid en duidelijkheid in vacatures, waarbij ze vrijwel alle informatie als relevant beschouwen. 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' als niet aan de wensen wordt voldaan. Dit onderstreept de noodzaak voor werkgevers om deze factoren actief en eerlijk te benadrukken, met oog voor de specifieke voorkeuren van doelgroepen.

Werkzoekenden zijn ook gevraagd naar specifieke **tips** die ze werkgevers willen meegeven. Ze geven de volgende concrete adviezen mee om het wervingsproces te optimaliseren:

- Werkzoekenden waarderen **(persoonlijke) aandacht**: "*Als ik een vacature zie die mij aanspreekt, dan maak ik werk van mijn sollicitatie. Ik verdiep me in het bedrijf, de functie en mijn nieuwe werkomgeving. Het gebeurt zelden dat een werkgever laat zien hoe zij zich in mij (mijn cv, de vragen) hebben verdiept.*" Een andere werkzoekende benoemt "*Bekijk een CV goed, maak altijd kort kennis via telefoon en voer 1e en 2e gesprekken altijd live*". Ze adviseren het minder onpersoonlijk te maken: geen automatisch gegeneerde of algemene berichten en geef eerlijke feedback: "*Respecteer de tijd van de sollicitant.*"
- Graag willen werkzoekenden **concrete beschrijvingen in de vacatureteksten** van de functie-eisen, het werk en de organisatie in de vacature. *"Zorg voor een vacature die de lading bedrijfsmatig en inhoudelijk dekt: van dagelijkse werkzaamheden tot aan salarisindicatie"*. Meerdere werkzoekenden noemen dat ze behoefte hebben aan "*duidelijke en volledige vacatureteksten zodat ik niet solliciteer en gesprekken voer en dan pas bij het 2e of 3e gesprek achter een belangrijk item kom.*" Een ander schrijft: *"Nauwkeurigere beschrijving van de functie-eisen. Te vaak solliciteer ik op een passende functie, maar word ik afgewezen vanwege te weinig werkervaring/kennis in die branche."*
- Een andere tip die werkzoekenden geven is om **flexibeler om te gaan met eisen en wat breder te zoeken**. Werkzoekenden steken tijd in een sollicitatie en hebben het idee dat werkgevers soms een schaap met 5 poten zoeken. Een werkzoekende geeft aan: "*Praat ook met kandidaten die niet alle boxjes tikken. Veel vacatures blijven onvervuld omdat ze geen geschikte kandidaat vinden, maar het vinden van de 100% match is bijna altijd onmogelijk*." Een ander geeft aan: "*Beoordeel kandidaten niet alleen op basis van werkervaring, maar geef iedereen een eerlijke kans, vooral bij junior functies.*"

De grote interesse in laagdrempelige kennismakingen zoals meeloopdagen toont een duidelijke wens naar **meer flexibiliteit en minder formele procedures**. Dit biedt werkgevers de kans om de bedrijfscultuur direct over te brengen en de wederzijdse match te toetsen. Werkzoekenden zien de meerwaarde: "*Ik zou het schrijven van een motivatiebrief achterwege laten. Een goed cv en een informeel gesprek en daarna een weekje meelopen bij het bedrijf doet naar mijn mening veel meer. Beide partijen krijgen zo een beter beeld van elkaar.*"

Bovenal wijst het onderzoek op een **aanzienlijk onbenut potentieel** in de arbeidsmarkt. De ervaren barrières – met name uitsluiting op basis van leeftijd in de selectiefase – leiden tot een onbedoelde beperking in de instroom: *"Bij heel veel sollicitaties krijg ik te horen dat ik aan alle voorwaarden voldoe. Echter word ik afgewezen vanwege mijn leeftijd. De werkgever wil er geen tijd in stoppen voor de korte duur dat ik er zou kunnen werken."* Werkgevers die kritisch naar hun selectieproces kijken en objectiviteit en inclusiviteit borgen, creëren een bredere, en dus rijkere, aanwas van geschikte kandidaten.

De bevindingen uit dit onderzoek bieden werkgevers de noodzakelijke inzichten om hun werving en selectie af te stemmen op de belevingswereld van de werkzoekende.

Bijlage 1: Methode en onderzoekspopulatie

De doelgroep voor dit onderzoek bestaat uit twee groepen:
- Nederlandse werkzoekenden van 16 t/m 67 jaar die in de afgelopen 3 maanden actief naar werk hebben gezocht.
- WW-uitkeringsgerechtigden van 16 t/m 67 jaar die in de afgelopen 3 maanden actief naar werk hebben gezocht.

Voor beide groepen geldt dat men tot de doelgroep behoort als men in de afgelopen 3 maanden ten minste één van de volgende dingen heeft gedaan:
- Vacatures gezocht en bekeken met de intentie om serieus te reageren (niet alleen af en toe rondkijken);
- Gereageerd op een vacature;
- Open sollicitatie gestuurd of gedaan;
- Sollicitatiegesprek gevoerd;
- Netwerkgesprek gevoerd;
- Actief contact gehad met UWV, gericht op het vinden van werk;
- Actief contact gehad met recruiters, intermediairs of uitzendbureaus.

Daarnaast zijn ook belangrijke kenmerken van werkzoekenden uitgevraagd. Dit omvat onder meer leeftijd, opleidingsniveau en het beroep waar zij naar zoeken.

Het kwantitatieve onderzoek is online uitgevoerd door middel van een vragenlijst. De vragenlijst is ingevuld door 2.618 Nederlandse werkzoekenden en door 1.603 WW-uitkeringsgerechtigden die actief naar werk hebben gezocht. De steekproef van Nederlandse werkzoekenden is representatief naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. De steekproef van WW-uitkeringsgerechtigden is representatief naar geslacht. De verdeling naar leeftijd en opleidingsniveau zijn niet volledig representatief maar zijn wel een goede afspiegeling van de populatie WW-cliënten. In tabel 1 staat hoe de onderzoekspopulatie verdeeld is. Door afronding kan het voorkomen dat de percentages in de tabel niet exact optellen tot 100%.

Tabel 1 Samenstelling onderzoekspopulatie

	Werkzoekenden met een WW uitkering	Overige werkzoekenden
Geslacht		
Man	53%	54%
Vrouw	47%	46%
Leeftijd		
16 t/m 24 jaar	1%	22%
25 t/m 34 jaar	13%	27%
35 t/m 44 jaar	32%	21%
45 t/m 54 jaar	21%	17%
55 t/m 67 jaar	33%	14%
Opleiding		
Lager	17%	17%
Middelbaar	40%	45%
Hoger	40%	38%
Onbekend	3%	0%
Huidige status werk		
In loondienst	31%	81%
ZZP'er	4%	9%
Geen betaald werk	66%	10%

	Werkzoekenden met een WW uitkering	Overige werkzoekenden
Periode op zoek naar werk		
Minder dan 3 maand	18%	52%
3 tot 6 maanden	26%	22%
6 maanden tot 1 jaar	30%	9%
Langer dan 1 jaar	21%	9%
Onbekend	5%	8%
Totaal (n=100%)	**1.603**	**2.618**

Bron: Ruigrok, bewerking UWV

Colofon

Uitgave

UWV
Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
1043 DL Amsterdam

Inlichtingen

Jeroen.dequillettes@uwv.nl

Auteurs

Jeroen de Quillettes
Saskia Grit
Menno Wester

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, mits er sprake is van een bronvermelding.

UWV © 2025