



Eerst breder, dan het bureau

Werkgevers die niet aan personeel komen, proberen eerst wat weinig kost: andere kanalen, het eigen netwerk, zelf opleiden. Pas daarna komt betaalde hulp. Een op de vijf zet vaker een wervingsbureau of headhunter in.

Samenvatting

Van de Nederlandse werkgevers met externe vacatures verrichtte 65% in het najaar van 2025 extra inspanningen om personeel te vinden. De volgorde is een ladder. Bovenaan staan de goedkope treden: vacatures via meer kanalen verspreiden (54%), via het eigen netwerk werven (52%) en kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden (52%). Daaronder de arbeidsvoorwaarden (34%). Pas dan volgt de buitendeur: 22% huurt vaker uitzendkrachten, gedetacheerden of freelancers in en 21% zet vaker een recruiter, wervingsbureau of headhunter in. In de industrie liggen beide externe routes boven het gemiddelde. Op de piek van de krapte, in het najaar van 2021, schakelde de helft van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures een uitzendbureau, wervingsbureau of headhunter in. Wie als bureau een opdracht binnenkrijgt, krijgt gemiddeld een vacature waar de markt al op is uitgekeken: 87% van de werkgevers met wervingsproblemen kreeg te weinig reacties.

De ladder

Bij 63% van de Nederlandse werkgevers ontstond in de 12 maanden voor het najaar van 2025 minstens een vacature die buiten de organisatie werd vervuld. Van die werkgevers verrichtte 65% vanwege de krapte extra inspanningen om personeel te werven. 35% deed niets extra.

De inspanningen vormen een herkenbare volgorde. Werkgevers beginnen met wat weinig kost en dichtbij ligt, en schuiven pas daarna op naar maatregelen die geld kosten of de functie zelf veranderen.

Goedkoop eerst

De bovenste treden zijn de wervingsmethode zelf. 54% van de werkgevers met externe vacatures verspreidde vacatures via meer of andere kanalen, 52% wierf vaker via het eigen netwerk en 52% nam vaker kandidaten aan die nog opgeleid moeten worden. 44% bood kandidaten de kans om vrijblijvend kennis te maken, 41% benaderde vaker zelf potentiële kandidaten.

Dan pas raken de maatregelen de portemonnee of de functie. 34% bood sollicitanten betere arbeidsvoorwaarden, 32% probeerde andere doelgroepen te bereiken, 20% paste takenpakketten aan en 17% verlaagde of schrapte functie-eisen. Werven in het buitenland sluit de rij met 5%.

Dan de buitendeur

Tussen die treden staat de externe route. 22% van de werkgevers met externe vacatures huurde vanwege de krapte vaker uitzendkrachten, gedetacheerden of freelancers in. 21% zette vaker een recruiter, wervingsbureau of headhunter in.

De verdeling over sectoren is niet gelijk. In de industrie kiezen werkgevers vaker dan gemiddeld voor beide externe routes, naast het aanboren van andere doelgroepen en zelf opleiden. In de bouw en in vervoer en opslag wordt vooral vaker flexibel personeel ingehuurd. En in de groothandel, de informatie en communicatie en bij financiële instellingen staat het inzetten van een recruiter, bureau of headhunter in de sectorale top 3 van meest effectieve maatregelen, terwijl die maatregel in de landelijke top 3 ontbreekt.

Wat werkt volgens werkgevers

Aan werkgevers die meerdere inspanningen deden, vroeg UWV welke het meest opleverde. Via het eigen netwerk werven staat bovenaan met 29%, gevolgd door vacatures breder verspreiden (23%) en kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden (14%). Het inzetten van een recruiter, bureau of headhunter noemt 8%, meer flexibel personeel inhuren 4%.

Die 8% oogt bescheiden, maar moet naast het gebruik worden gelegd: de maatregel werd door 21% ingezet. Afgezet tegen elkaar noemt een aanzienlijk deel van de gebruikers de externe recruiter als effectiefste stap. Het eigen netwerk blijft ook op die maatstaf de sterkste trede: 52% gebruikte het, 29% noemt het als beste.

De complicatie

De externe route beweegt mee met de krapte, maar de metingen zijn niet een op een vergelijkbaar. In het najaar van 2021, op de piek, schakelde 50% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures een uitzendbureau, wervingsbureau of headhunter in (enquête onder 3.061 werkgevers). In het najaar van 2025 zette 21% van de werkgevers met externe vacatures die middelen vaker in vanwege de krapte. De populatie en de vraagstelling verschillen: de eerste meting telt elk gebruik bij een moeilijke vacature, de tweede alleen extra inzet. Beide cijfers naast elkaar wijzen wel dezelfde kant op: betaalde hulp is de trede voor gevorderde nood, niet de eerste reflex.

Daar komt bij dat de ladder een aanname verbergt. De goedkope treden verbeteren de verspreiding van een vacature, niet het aanbod van kandidaten. 87% van de werkgevers met wervingsproblemen noemt te weinig reacties als oorzaak. Breder verspreiden helpt niet wanneer de kandidaat niet bestaat.

Wat dit betekent in de praktijk

- Voor bureaus: de opdracht komt gemiddeld binnen nadat de goedkope treden zijn geprobeerd. De vacature die een bureau bereikt is daarmee zwaarder dan de gemiddelde vacature in de markt.
- Voor werkgevers: de volgorde is rationeel bij courante profielen, maar kost tijd bij schaarse. Elke trede die niets oplevert, verlengt de openstaande vacature.
- Het effectiefste kanaal is volgens werkgevers het eigen netwerk. Een bureau verkoopt in de kern hetzelfde mechanisme, maar dan met een netwerk dat groter is dan dat van een vestiging.
- In de industrie, de groothandel, de ICT en bij financiële instellingen wordt de externe recruiter bovengemiddeld vaak ingezet of bovengemiddeld effectief gevonden. Daar ligt het natuurlijke werkterrein van bureaus.

Methode en bronnen

De cijfers over extra inspanningen en hun effectiviteit komen uit het UWV-werkgeversonderzoek van najaar 2025 (Krapte op de arbeidsmarkt: wat werkgevers doen om personeel te werven, februari 2026). Veldwerk door Desan, 15 september tot en met 12 december 2025, netto respons 3.551 vestigingen, representatief naar sector en grootteklasse. De inspanningspercentages gelden voor werkgevers met externe vacatures in de afgelopen 12 maanden, de effectiviteitspercentages voor de 2.161 werkgevers die meerdere inspanningen deden. De landbouw en de arbeidsbemiddeling vallen buiten het onderzoek; dat laatste betekent dat uitzendbureaus zelf niet zijn ondervraagd.

Het cijfer over 2021 komt uit een eerder UWV-onderzoek (najaar 2021, 3.061 werkgevers) met een andere vraagstelling en populatie; het is hier als niveau-indicatie gebruikt, niet als tijdreeks. De oorzaakpercentages (te weinig reacties) komen uit de parallelpublicatie Daling moeilijk vervulbare vacatures (februari 2026). Alle genoemde UWV-publicaties mogen worden overgenomen met bronvermelding. Wat de cijfers niet laten zien: de kosten per trede en de doorlooptijd per trede worden in geen enkele officiële statistiek gemeten.

Werving, Krapte, Bureaus, Industrie, IT, Alle markten

Bronnen

- UWV, Krapte op de arbeidsmarkt: wat werkgevers doen om personeel te werven (februari 2026), Overname toegestaan met bronvermelding
- UWV, Daling moeilijk vervulbare vacatures (februari 2026), Overname toegestaan met bronvermelding
- UWV, Zo gaan werkgevers om met moeilijk vervulbare vacatures (najaar 2021), Overname toegestaan met bronvermelding