



Kwaliteit verslaat snelheid als grootste wervingsprobleem

54% van de werkgevers noemt kwaliteit als de grootste wervingsuitdaging, boven snelheid met 45% en kosten met 39%.

Samenvatting

Een enquête onder meer dan honderd organisaties door Aptitude Research in 2026 laat zien dat 54% kwaliteit noemt als de grootste wervingsuitdaging. 45% noemt snelheid en 39% noemt kosten. Onder de werkgevers die hun automatisering als effectief beoordelen, meldt 42% een hogere kwaliteit van aanname. Maar 61% van de 219 onderzochte werkgevers past dezelfde automatisering toe op frontline-rollen en kenniswerkerrollen, zonder onderscheid naar het type profiel. 64% meet de inzet van automatisering goed, maar slechts 60% doet dat consistent over alle roltypes. De verschuiving van snelheid naar kwaliteit verandert wat een opdrachtgever van een bureau verwacht.

De verschuiving

Tot voor kort was de dominante vraag bij werving: hoe snel. De markt verschuift. In 2026 ondervroeg Aptitude Research meer dan honderd organisaties over hun wervingsuitdagingen.

54% noemt kwaliteit als grootste wervingsuitdaging



Aptitude Research, Hiring Automation Survey 2026, n=100+ organisaties.

54% noemt kwaliteit als de grootste uitdaging. 45% noemt snelheid. 39% noemt kosten. Kwaliteit staat bovenaan, met negen procentpunt voorsprong op snelheid. De volgorde is niet krap. Het verschil is groot genoeg om een verandering in prioriteit te noemen.

Wat de werkgever onder kwaliteit verstaat

Het rapport definieert kwaliteit niet als een betere cv-match, maar als het vermogen om de juiste aanname te doen. De organisaties die hun automatisering als effectief beoordelen, rapporteren meetbare verbeteringen: 42% meldt een hogere kwaliteit van aanname, 44% meldt minder interviewstappen en 42% meldt een kortere doorlooptijd.

Dat klinkt als drie losse uitkomsten, maar het zijn drie kanten van hetzelfde. Minder stappen betekent dat het proces eerder tot een beslissing komt, niet dat het oppervlakkiger is. Kortere doorlooptijd betekent dat de kandidaat niet afhaakt. En hogere kwaliteit is het resultaat van beide: een sneller, scherper proces levert een betere aanname op dan een lang, log proces met meer stappen.

Waar de huidige praktijk tekortschiet

61% van de 219 onderzochte werkgevers past dezelfde automatisering toe op frontline-rollen en kenniswerkerrollen. Het selectieproces maakt geen onderscheid naar het profiel van de kandidaat. Dat is een probleem als kwaliteit de prioriteit is, want wat een goede aanname maakt verschilt fundamenteel per roltype.

Op frontline-rollen zit 85% in de laagste automatiseringscategorie. Op kenniswerkerrollen is dat 93%. Frontline scoort hoger op 13 van de 15 gemeten capaciteiten. De benadering is dus niet alleen uniform, maar ook zwakker op het type rol dat de meeste werkgevers als prioriteit aanwijzen.

Meten zonder onderscheid

64% van de ondervraagde organisaties zegt de inzet van automatisering goed te meten. Maar slechts 60% doet dat consistent over alle rolltypes. Het verschil is klein maar veelzeggend: een aanzienlijk deel meet het proces zonder onderscheid te maken naar het type vacature dat het proces behandelt.

19% rapporteert een gevorderd, end-to-end geautomatiseerd wervingsproces. Dat is de groep die het meest waarschijnlijk het verschil tussen rolltypen meetbaar maakt. De overige 81% meet ofwel niet, ofwel ongedifferentieerd.

Wat ertegen pleit

De verschuiving van snelheid naar kwaliteit kan een meetartefact zijn. Wanneer de arbeidsmarkt koeler wordt en vacatures minder snel gevuld hoeven te worden, verschuift de aandacht naar kwaliteit, niet omdat kwaliteit belangrijker is geworden maar omdat snelheid minder urgent voelt. De 45% die snelheid noemt is niet verdwenen. De afstand is negen procentpunt, niet vijftig.

De steekproef van meer dan honderd organisaties is ook te klein om de verschuiving als representatief voor de hele markt te behandelen. Het gaat om een indicatie, niet om een populatieberekening.

Wat dit in de praktijk betekent

- De opdrachtgever die kwaliteit boven snelheid stelt, verwacht een ander gesprek. Het argument "wij vullen sneller dan de concurrent" verliest kracht tegenover "wij selecteren scherper zodat je eerste aanname de juiste is".
- 61% gebruikt dezelfde automatisering voor alle rollen. Een bureau dat per vacatureprofiel een ander selectieproces inricht, doet iets wat de werkgever zelf vrijwel nooit doet. Dat is een verkoopargument als kwaliteit de prioriteit is.
- 42% van de werkgevers die effectief automatiseren, rapporteert een hogere kwaliteit van aanname. Het loont om die uitkomst te koppelen aan een eigen propositie: welk deel van het selectieproces neemt het bureau over, en wat is het meetbare verschil.
- De verschuiving raakt het hele fee-gesprek. Een bureau dat op snelheid verkoopt, concurreert met technologie. Een bureau dat op kwaliteit verkoopt, concurreert met het interne team van de opdrachtgever. Dat zijn twee verschillende posities met twee verschillende prijsdiscussies.

Methode en bronnen

De prioriteitscijfers komen uit de enquête van Aptitude Research onder meer dan honderd organisaties, gepubliceerd als onderdeel van het State of Hiring Automation 2026 rapport. De automatiseringsmetingen komen uit de audit van Phenom over 219 werkgevers, uitgevoerd tussen december 2025 en februari 2026.

Het rapport combineert een enquête (zelfrapportage over prioriteiten en uitkomsten) met een audit (observatie van publiek zichtbare processen). De twee meetmethoden overlappen op het onderwerp maar meten verschillende dingen: de enquête meet wat organisaties zeggen, de audit meet wat hun proces laat

zien.

De steekproef van meer dan honderd organisaties is klein voor populatieschattingen. De resultaten gelden als indicatie voor de richting van de verschuiving, niet als precieze marktcijfers.

Phenom is de aanbieder van het platform dat op de gemeten categorieën scoort, en Aptitude Research voerde de enquête uit in samenwerking met Phenom. Het rapport is gepubliceerd op stateofha.phenom.com onder het copyright van Phenom People, Inc.

Kwaliteit, Werving, Strategie, Automatisering

Bronnen

- Phenom, State of Hiring Automation: 2026 Benchmark Report
- Aptitude Research, Hiring Automation Survey 2026