

Het belang van functie-eisen bij personeelswerving

14 maart 2022



Meeste werkgevers vinden vaardigheden en vakkennis belangrijker dan diploma's of certificaten

Werkgevers vinden het vooral belangrijk dat sollicitanten over de juiste vaardigheden en vakkennis beschikken en hechten minder waarde aan relevante werkervaring en diploma's of certificaten. Het belang dat werkgevers hechten aan diploma's of certificaten verschilt per sector en lijkt in sterke mate samen te hangen met de geldende diploma-eisen, zoals bijvoorbeeld in de gezondheids- en welzijnssector en het onderwijs. 7 op de 10 werkgevers met vervulde vacatures hebben de afgelopen 2 jaar daadwerkelijk iemand aangenomen die niet voldeed aan de gevraagde vakkennis, werkervaring, vaardigheden, diploma's of certificaten. Werkgevers lieten in de zoektocht naar een geschikte kandidaat vooral de gevraagde werkervaring los als eis. Wanneer werkgevers iemand aannemen die niet voldoet aan de gestelde functie-eisen zetten zij vooral in op leren op de werkvloer met hulp van collega's en leidinggevenden om kandidaten alsnog aan te laten sluiten. Een opleiding, cursus of training wordt door ruim de helft van de werkgevers ingezet om een kandidaat alsnog te laten aansluiten op de gestelde functie-eisen.

Dit zijn enkele resultaten van een enquêteonderzoek¹ in opdracht van UWV onder ruim drie duizend bedrijven² in de periode september tot half november 2021. De enquête had betrekking op werkgevers in vrijwel alle bedrijfssectoren³ en in deze publicatie worden ook verschillen tussen sectoren belicht.

Werkgevers hechten de meeste waarde aan vaardigheden en specifieke vakkennis

Werkgevers is gevraagd of het voor de meest voorkomende functie in hun bedrijf van belang is dat kandidaten beschikken over de juiste vaardigheden, specifieke vakkennis, de juiste diploma's of certificaten en/of relevante werkervaring. Hieruit blijkt dat vrijwel alle werkgevers het belangrijk vinden dat sollicitanten beschikken over de juiste vaardigheden. Drie kwart geeft aan vaardigheden belangrijk te vinden en 17% vindt het enigszins belangrijk. Slechts 8 procent vindt dit niet van belang.

Naast de juiste vaardigheden, blijkt ook het beschikken over specifieke vakkennis bij de zoektocht naar een nieuwe collega voor 61% van de werkgevers belangrijk en voor 22% enigszins belangrijk. Relevante werkervaring is volgens 38% van de werkgevers belangrijk voor de meest voorkomende functie en volgens 41% enigszins belangrijk.

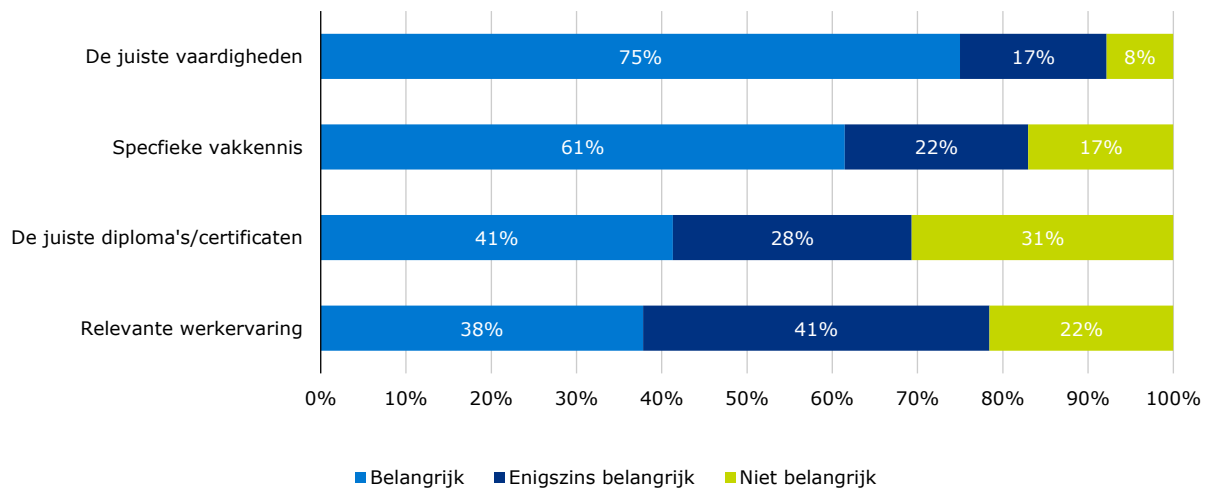
Het hebben van de juiste diploma's of certificaten is volgens de ondervraagde werkgevers naar verhouding het minst belangrijk: 31% van de werkgevers geeft aan dat het voor de meest voorkomende functie niet belangrijk is dat sollicitanten over de juiste diploma's of certificaten beschikken.

¹ Zie box 'Methode' voor een beschrijving van het onderzoek.

² Feitelijk gaat het om vestigingen van bedrijven en organisaties. Voor de leesbaarheid spreken we in dit artikel over 'bedrijven' en 'werkgevers'.

³ De sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel' zijn buiten beschouwing gelaten.

Figuur 1 Het belang dat werkgevers hechten aan de juiste vaardigheden, vakkennis, diploma's/certificaten en werkervaring bij sollicitanten voor de meest voorkomende functie



In alle sectoren vindt de meerderheid van de werkgevers vakkennis en de juiste vaardigheden belangrijk

Het belang van de juiste vaardigheden verschilt over de sectoren heen het minst: binnen alle sectoren vindt een meerderheid van de werkgevers dat dit (enigszins) van belang is voor de meest voorkomende functie⁴. Het minst belangrijk wordt dit gevonden binnen de horeca, waar ruim een kwart van de werkgevers (27%) aangeeft dat het beschikken over de juiste vaardigheden niet van belang is bij hun meest voorkomende functie. Binnen de autohandel en detailhandel en verhuur en overige zakelijke diensten vindt 12% van de werkgevers de juiste vaardigheden niet van belang.

Het beschikken over specifieke vakkennis laat een vergelijkbaar beeld zien. Ook hier blijkt dat de meeste werkgevers dit (enigszins) van belang vinden bij het invullen van hun meest voorkomende functie. 40% van de werkgevers binnen de horeca geeft echter aan dat dit niet van belang is. Voor de werkgevers binnen de autohandel en detailhandel (29%), verhuur en overige zakelijke diensten (22%) en vervoer en opslag (21%) is dit naar verhouding met de andere sectoren ook vaker niet van belang.

Belang van diploma's/certificaten en relevante werkervaring verschilt per sector

Bij de vraag of het van belang is of kandidaten voor de meest voorkomende functie beschikken over de juiste diploma's en/of certificaten, zijn er duidelijke verschillen tussen sectoren (zie tabel 3 in bijlage 2). Binnen het onderwijs (97%), openbaar bestuur (95%), gezondheids- en welzijnszorg (95%) en financiële instellingen (90%) zijn de juiste diploma's en/of certificaten volgens werkgevers (enigszins) belangrijk voor de meest voorkomende functie in een vestiging. Dit heeft ook te maken met de aard van het werk en de gestelde eisen die bijvoorbeeld spelen in deze sectoren en in veel gevallen ook vastgelegd zijn in de wet (bijvoorbeeld de BIG-registratie⁵) en in de cao. In de horeca geeft juist de meerderheid van de werkgevers aan dat het hebben van de juiste diploma's en/of certificaten niet van belang is (67%), binnen de detailhandel en autohandel geldt dit voor bijna de helft van de werkgevers (46%).

Alhoewel binnen alle sectoren de meeste werkgevers relevante werkervaring (enigszins) belangrijk vinden voor de meest voorkomende functie, zijn ook hier verschillen naar sector op te merken. Binnen de financiële instellingen (91%), openbaar bestuur (89%) en informatie en communicatie (88%) wordt dit naar verhouding het vaakst (enigszins) belangrijk gevonden. Binnen de horeca en de detailhandel en autohandel wordt relevante werkervaring het minst vaak van belang gevonden: ongeveer een derde van de werkgevers in deze sectoren geeft aan relevante werkervaring niet belangrijk te vinden.

⁴ Zie tabel 3 in bijlage 2 voor een volledig overzicht van het belang dat werkgevers hechten aan vaardigheden, vakkennis, diploma's of certificaten en relevante werkervaring voor hun meest voorkomende functie.

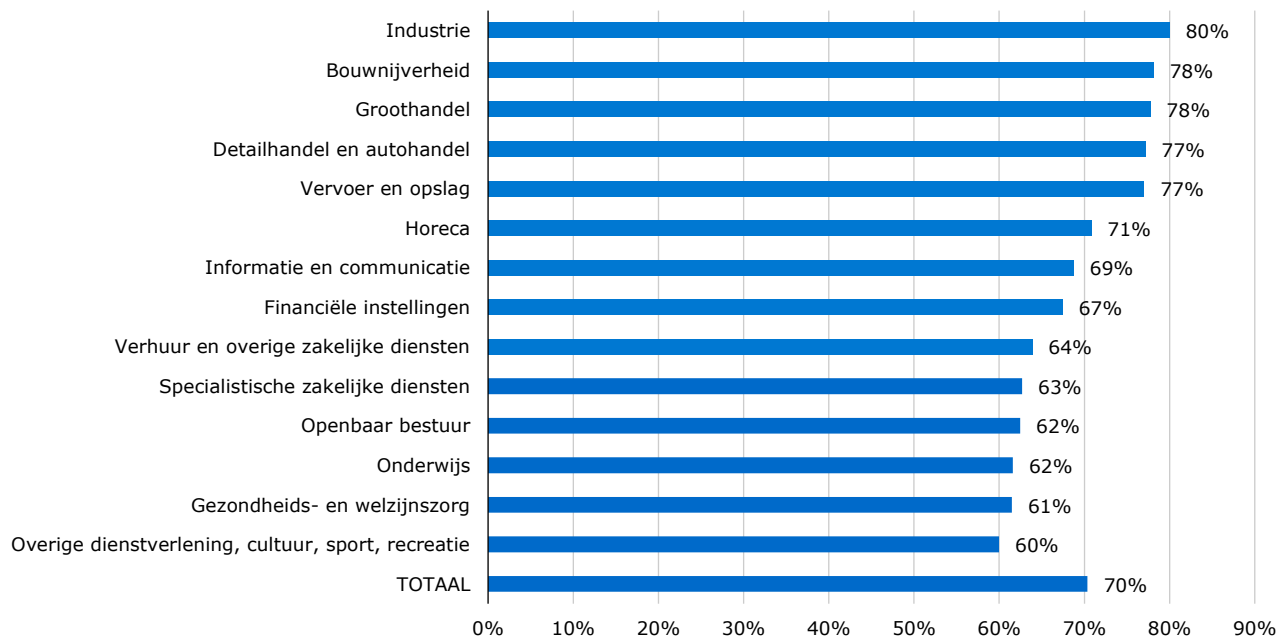
⁵ Het BIG-register is een taak die voortkomt uit de Wet BIG (Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg). Het BIG-register geeft duidelijkheid over de bevoegdheid van een zorgverlener.

7 op de 10 werkgevers hebben vacatures ingevuld met kandidaten die niet voldeden aan de gestelde functie-eisen

De krapte op de arbeidsmarkt is in 2021 sterk toegenomen. Het aantal openstaande vacatures lag in het derde kwartaal van 2021 maar liefst 75% hoger dan het jaar ervoor⁶, terwijl de werkloosheid in deze periode daalde⁷. Uit eerder gepubliceerde onderzoeksresultaten op basis van dit enquêteonderzoek, komt naar voren dat ruim de helft van de ontstane vacatures moeilijk vervulbaar is⁸. Een oplossing om moeilijk vervulbare vacatures tóch in te vullen, is het openstaan voor en het aannemen van sollicitanten die niet helemaal voldoen aan de gevraagde functie-eisen.⁹ 70% van de werkgevers die de afgelopen twee jaar vacatures vervuld hebben nam kandidaten aan die niet beschikten over de gewenste vaardigheden, vakkennis, diploma's, certificaten of werkervaring.

Het doen van concessies op het vlak van relevante werkervaring, vakkennis, diploma's of certificeringen en vaardigheden is ook afhankelijk van de kandidaten die solliciteerden op de (uiteindelijk) vervulde vacatures. Het is onbekend of een werkgever die bijvoorbeeld iemand heeft aangenomen die niet de juiste werkervaring bezat, wel kandidaten heeft afgewezen (of überhaupt heeft gehad) die niet voldeden aan de gevraagde vaardigheden, diploma's of vakkennis. Wel kunnen we op basis van dit onderzoek iets zeggen over de mate waarin werkgevers met vervulde vacatures de afgelopen twee jaar deze al dan niet hebben vervuld met een kandidaat die van 1 van deze gestelde functie-eisen afweek.

Figuur 2 Aandeel werkgevers dat de afgelopen twee jaar vacatures heeft ingevuld met kandidaten die niet beschikten over de gevraagde vaardigheden, vakkennis, diploma's/certificaten of relevante werkervaring
Onder werkgevers die de afgelopen 2 jaar iemand hebben aangenomen



Vooraf relevante werkervaring wordt in de praktijk losgelaten als functie-eis

Werkgevers lijken in de praktijk vooral relevante werkervaring als functie-eis los te laten. Ruim de helft (56%) van de werkgevers die vacatures hebben vervuld, heeft dit gedaan met kandidaten die niet over de gevraagde relevante werkervaring beschikten. Vooral werkgevers binnen het openbaar bestuur, de bouwnijverheid en detailhandel en autohandel doen op dit vlak concessies.

Iets meer dan de helft van de werkgevers (51%) heeft sollicitanten aangenomen die (nog) niet beschikten over de specifieke vakkennis of vaardigheden die gevraagd werden. Werkgevers binnen het onderwijs, gezondheids- en welzijnszorg en financiële instellingen hebben naar verhouding het minst vaak iemand aangenomen die niet voldeed

⁶ UWV (21 december 2021). *Spanningsindicator: ongekend hoge arbeidsmarktspanning in 3^e kwartaal.*

⁷ CBS (geraadpleegd op 11-1-2022). *Werklozen*

⁸ UWV (3 februari 2022). *Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers.*

⁹ UWV (2 november 2021). *27 oplossingen voor personeelstekorten.*

aan de gevraagde vakkennis of vaardigheden. Ook werkgevers binnen de informatie en communicatie hebben in de afgelopen 2 jaar vergeleken met andere sectoren minder vaak iemand aangenomen die niet voldeed aan de gevraagde vakkennis.

46% van de werkgevers nam de afgelopen 2 jaar iemand in dienst die niet de juiste diploma's of certificaten bezat. Dit komt vaker voor in de sectoren horeca, detailhandel en autohandel en industrie. Werkgevers binnen de specialistische zakelijke diensten, gezondheids- en welzijnszorg en informatie en communicatie namen het minst vaak iemand aan zonder de juiste diploma's of certificaten.

Tabel 1 Aandeel werkgevers dat de afgelopen twee 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

Iemand aangenomen die niet voldeed aan...	Aandeel vestigingen	Sectoren waar het vaker genoemd wordt*	Sectoren waar het minder vaak genoemd wordt*
Relevante werkervaring	56%	Openbaar bestuur (70%), Bouwnijverheid (65%), Detailhandel en autohandel (65%),	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie (45%)
Specifieke vakkennis	51%	Detailhandel en autohandel (67%), horeca (63%)	Onderwijs (29%), gezondheids- en welzijnszorg (32%), financiële instellingen (39%), informatie en communicatie (41%)
Vaardigheden	51%	Detailhandel en autohandel (69%), Bouwnijverheid (62%), horeca (62%)	Gezondheids- en welzijnszorg (33%), onderwijs (35%), financiële instellingen (36%)
De juiste diploma's of certificaten	46%	Horeca (65%), Detailhandel en autohandel (62%), Industrie (59%)	Specialistische zakelijke diensten (26%), gezondheids- en welzijnszorg (28%), informatie en communicatie (33%)

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

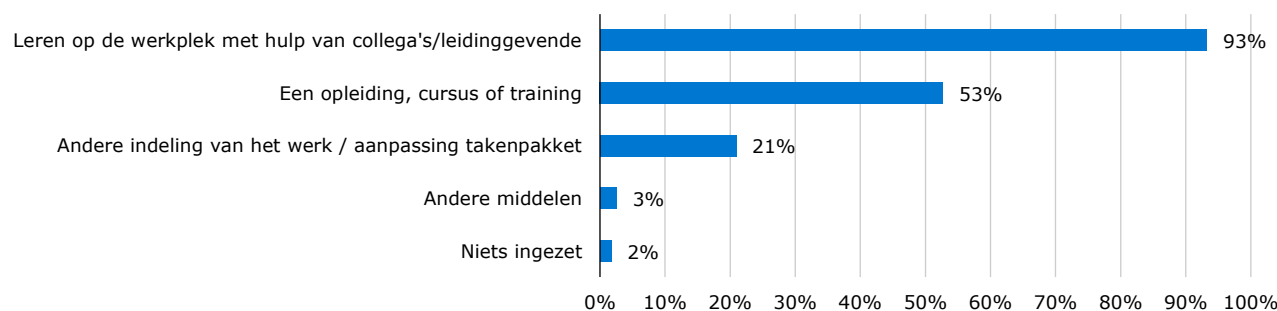
Leren op de werkvloer het vaakst ingezet om kandidaten toch op vacature aan te laten sluiten

Werkgevers is gevraagd welke activiteiten zij hebben ondernomen om de aansluiting tussen kandidaat en vacature te verbeteren, wanneer zij een kandidaat hebben aangenomen die niet helemaal aansloot op de gestelde functie-eisen. Bijna alle werkgevers geven aan dat zij leren op de werkvloer, met hulp van collega's en/of leidinggevende hebben ingezet om de kandidaat toch op de vacature aan te laten sluiten (93%). 53% van de werkgevers laat de kandidaat een opleiding, cursus of training volgen. 21% past het takenpakket aan, zodat zij toch iemand kunnen aannemen op de gestelde vacature. Slechts 2% van de werkgevers geeft aan geen activiteiten te hebben ondernomen om de aansluiting tussen kandidaat en vacature te verbeteren.

3% van de werkgevers gaf aan andere middelen te hebben ingezet. Hier gaven werkgevers onder andere aan dat zij BBL-leerlingen¹⁰ hebben aangenomen, waarbij een mbo-student in dienst komt van het bedrijf en zodoende leren met werken combineert. Ook noemden zij bijvoorbeeld het regelen van een rijbewijs voor de kandidaat.

Figuur 3 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



¹⁰ BBL staat voor Beroepsbegeleidende leerweg. Dit is een leerweg binnen het mbo, waarbij werken en leren gecombineerd worden. Bij de meeste BBL-opleidingen houdt dit in dat de leerling 4 dagen in de week werkzaam is bij een werkgever en 1 dag in de week les krijgt.

Opleiding, cursus of training vooral ingezet in openbaar bestuur, ICT en vervoer en opslag

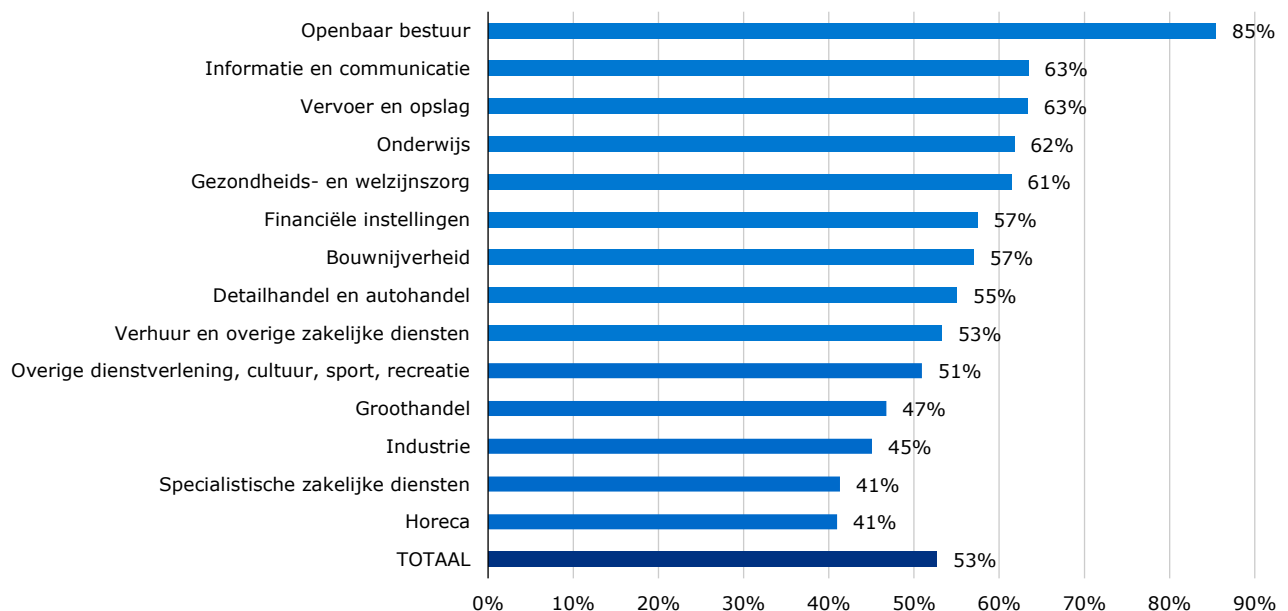
Als gekeken wordt naar de ingezette activiteiten om een aangenomen kandidaat die niet beschikte over de gevraagde functie-eisen aan te laten sluiten op de vacature, zijn er weinig verschillen te zien tussen de verschillende soorten functie-eisen. Werkgevers zetten vooral leren op de werkplek in om kandidaten alsnog aan te laten sluiten, ongeacht of de kandidaat niet voldeed aan de gevraagde vaardigheden, vakkennis, diploma's of certificaten of relevante werkervaring. Ook de inzet van een opleiding, cursus of training of een andere indeling van het werk verschilt niet per soort functie-eis.

Ook naar sector zijn er weinig verschillen te zien als het gaat om de inzet van leren op de werkplek om een kandidaat alsnog te laten aansluiten op de vacature. De inzet van scholing verschilt wel per sector (zie figuur 4). Zo zetten vooral werkgevers in de sectoren openbaar bestuur, informatie en communicatie, vervoer en opslag, onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg een opleiding, cursus of training in om een aangenomen kandidaat aan te laten sluiten aan de gestelde functie-eisen.

In de enquête is ook een uitsplitsing gemaakt naar opleidingen, cursussen of trainingen korter en langer dan een half jaar. Bij de inzet van scholing langer dan een half jaar, is een samenhang te zien met de aard van het werk. Zo zijn er in cao's vastgelegde opleidingseisen voor functies in de gezondheids- en welzijnszorg en het onderwijs. Wanneer een kandidaat niet aan de gevraagde diploma-eisen voldoet, is een traject tot een (specifiek) mbo- of hbo-diploma noodzakelijk. Werkgevers uit deze twee sectoren geven naar verhouding dan ook vaker aan scholing van minimaal een half jaar te hebben ingezet om een kandidaat die nog niet voldeed aan de gestelde functie-eisen toch te laten aansluiten. Ook binnen het openbaar bestuur en de bouwnijverheid wordt naar verhouding vaker een opleiding, cursus of training van minimaal een half jaar geboden. In de horeca wordt het minst vaak gebruik gemaakt van scholing van minimaal een half jaar om een kandidaat toch te laten aansluiten. Eerder werd al benoemd dat de meerderheid van de werkgevers uit deze sector diploma's of certificaten van de verschillende soorten functie-eisen het minst belangrijk vinden wanneer zij op zoek zijn naar een nieuwe werknemer. Een opleiding, cursus of training van korter dan een half jaar wordt naar verhouding vaker ingezet binnen de sectoren openbaar bestuur, vervoer en opslag en informatie en communicatie. Bij vervoer en opslag kan het dan bijvoorbeeld gaan om een heftruckcertificering en in de informatie en communicatie om een ICT-certificering.

Figuur 4 Inzet van een opleiding, training of cursus om een aangenomen kandidaat toch te laten aansluiten op de vacature, naar sector

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



Het anders indelen van het werk of het aanpassen van het takenpakket wordt vooral genoemd door werkgevers binnen de horeca, onderwijs en vervoer en opslag. Werkgevers in de industrie, bouwnijverheid en informatie en communicatie

passen het takenpakket naar verhouding het minst vaak aan om te zorgen dat de aangenomen kandidaat die niet voldeed aan de gestelde functie-eisen alsnog aan kan sluiten op de vacature.

Tot slot: vaardigheden het meest belangrijk volgens werkgevers, maar welke dan?

Uit het enquêteonderzoek komt duidelijk naar voren dat werkgevers het voor de meest voorkomende functie in hun bedrijf vooral belangrijk vinden dat kandidaten beschikken over specifieke vakkennis en de juiste vaardigheden. Voor werkzoekenden is het dan ook van belang om te weten wat voor vaardigheden dit zijn. Dit is uiteraard niet voor alle werkgevers hetzelfde: dit verschilt per sector en beroep. Wel weten we op basis van eerder onderzoek onder werkgevers en diverse sectorale onderzoeken¹¹ welke 5 vaardigheden over het algemeen als belangrijkste worden gezien¹²:

- **Servicegerichtheid**

Mondige patiënten, kritische ouders en veeleisende consumenten. Dit vraagt een vriendelijke, geduldige, maar vooral servicegerichte houding van werknemers richting klanten. Het is belangrijk om te zien waar mensen behoefte aan hebben en daarop in te spelen.

- **Probleemoplossend vermogen**

Het wordt steeds belangrijker om problemen te signaleren, te snappen wat er misgaat, en vervolgens met een oplossing te komen.

- **Samenwerken, ook buiten het vakgebied**

Om het werk goed te kunnen doen, is samenwerken belangrijk. Het gaat nu niet alleen meer om samenwerken met directe collega's, maar ook om samenwerken met andere organisaties of afdelingen buiten het eigen vakgebied.

- **Digitale vaardigheden**

Er zijn nog maar weinig beroepen waar mensen niet werken met computers, tablets of andere mobiele apparaten. Het wordt daarom ook belangrijk om data te begrijpen. Digitale vaardigheden zijn ook belangrijk in banen buiten kantoor.

- **Aanpassingsvermogen**

Mensen moeten zich snel kunnen aanpassen aan veranderingen. Werknemers moeten kunnen meegaan met nieuwe ontwikkelingen, hun kennis actueel houden en zien wat er verandert binnen een beroep.

Scholing kan een manier zijn om te voldoen aan de gevraagde functie-eisen en om bij te blijven met de ontwikkelingen binnen een beroep. Uit het onderzoek blijkt dat 53% van de werkgevers deze mogelijkheid ook heeft ingezet bij aangenomen kandidaten die niet helemaal voldeden aan de gevraagde functie-eisen. Werkgevers hebben steeds vaker te maken met moeilijk vervulbare vacatures. Ook verwachten werkgevers dat het vervullen van vacatures (nog) moeilijker gaat worden.¹³ Het is dan ook aannemelijk dat het steeds vaker gaat voorkomen dat sollicitanten niet helemaal aansluiten op de gestelde vacatures. Soms is een hele opleiding niet nodig, maar kan een extra certificaat al uitkomst bieden. Niet alleen werkzoekenden, maar ook werkgevers kunnen met hun vragen over scholing en ontwikkeling van personeel terecht bij onder andere het [Leerwerkloket](#) of het [Werkgeverspunt](#) in de regio. Zij kunnen ook inzicht bieden in financiële regelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken. Daarnaast adviseren de [Werkgeversservicepunten](#) in de regio werkgevers over het werven van werkzoekenden.

¹¹ UWV (27 mei 2021). [Werkgever vraagt naast vakkennis 5 specifieke vaardigheden](#)

¹² Belangrijk om te weten is dat communicatieve vaardigheden hierbij niet apart benoemd worden. Deze zijn onderdeel van andere vaardigheden, zoals servicegerichtheid en samenwerken.

¹³ UWV (3 februari 2022). [Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers.](#)

Bijlage: Onderzoeksmethode

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau DESAN in de periode september - half november 2021 ruim tien duizend vestigingen van organisaties met minimaal twee werknemers benaderd met het verzoek mee te werken aan een telefonische enquête over werving en vaardigheden van personeel. Contactpersonen die niet in staat of bereid waren de vragen telefonisch te beantwoorden, kregen de optie aangeboden om de vragenlijst online in te vullen.

Voor het onderzoek heeft DESAN een steekproef getrokken uit LISA, een populatiebestand van bedrijfsvestigingen, gestratificeerd naar 14 sectorclusters (zie tabel 4) en 3 grootteklassen. Vestingen uit SBI-sectie A (landbouw, bosbouw en visserij) en SBI-afdeling 78 (arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer) zijn buiten beschouwing gelaten. Daarnaast zijn ruim 2.600 respondenten uit het onderzoek in 2020 opnieuw benaderd. Zij gaven in 2020 aan bereid te zijn nogmaals mee te werken aan het onderzoek. Van deze groep heeft 86% daadwerkelijk opnieuw deelgenomen.

De vragenlijst voor het onderzoek is opgesteld door UWV. Thema's die aan de orde kwamen in de vragenlijst zijn 1) problemen met werving en behoud van personeel; 2) het belang van verschillende functie-eisen bij personeelwerving; en 3) ontwikkelingen in functies. De resultaten van het eerste thema zijn opgenomen in de publicatie [Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel](#). De onderzoeksresultaten van het derde thema worden op een later moment naar buiten gebracht.

De vragenlijst is hoofdzakelijk telefonisch afgenomen door enquêteurs van DESAN. Een klein deel (13%) van de respondenten heeft de vragenlijst online ingevuld.

De netto respons bestond uit 3.061 bedrijfsvestigingen. Om representatieve uitspraken te kunnen doen over de populatie van bedrijfsvestigingen in Nederland zijn de resultaten gewogen naar sector en omvangsklasse. DESAN heeft een databestand met weegfactoren, een tabellenboek en een onderzoeksverantwoording aan UWV opgeleverd. De analyses voor dit artikel zijn door UWV verricht.

Tabel 2 Gehanteerde namen van sectoren

Sector (SBI 2008)	Naam in publicatie
BCDE Delfstofwinning, Industrie, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer	Industrie
F Bouwnijverheid	Bouwnijverheid
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 Gezondheids- en welzijnszorg	Gezondheids- en welzijnszorg
R Cultuur, sport en recreatie	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie
S Overige dienstverlening	

Bijlage 2: Belang functie-eisen per sector

Tabel 3: Het belang dat werkgevers hechten aan de juiste vaardigheden, vakkennis, diploma's/certificaten en werkervaring bij sollicitanten voor de meest voorkomende functie, naar sector

	Vaardigheden		Specifieke vakkennis		De juiste diploma's/certificaten		Relevante werkervaring	
	(enigszins) belangrijk	niet belangrijk	(enigszins) belangrijk	niet belangrijk	(enigszins) belangrijk	niet belangrijk	(enigszins) belangrijk	niet belangrijk
Industrie	93%	7%	85%	15%	68%	32%	77%	23%
Bouwnijverheid	97%	3%	86%	14%	74%	26%	86%	14%
Groothandel	93%	7%	83%	17%	62%	38%	83%	17%
Detailhandel en autohandel	88%	12%	71%	29%	54%	46%	68%	32%
Vervoer en opslag	91%	9%	79%	21%	74%	26%	74%	26%
Horeca	73%	27%	60%	40%	33%	67%	67%	33%
Informatie en communicatie	98%	2%	95%	5%	76%	24%	88%	12%
Financiële instellingen	98%	2%	94%	6%	90%	10%	91%	9%
Verhuur en overige zakelijke diensten	88%	12%	78%	22%	67%	33%	80%	20%
Specialistische zakelijke diensten	98%	2%	93%	7%	82%	18%	83%	17%
Openbaar bestuur	100%	0%	96%	4%	95%	5%	89%	11%
Onderwijs	98%	2%	97%	3%	97%	3%	80%	20%
Gezondheids- en welzijnzorg	99%	1%	96%	4%	95%	5%	86%	14%
Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie	94%	6%	87%	13%	64%	36%	82%	18%

Colofon

Uitgave

UWV *Afdeling Arbeidsmarktinformatie en - advies*

Postadres

Postbus 58285

Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Jena.deWit@uwv.nl

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

Auteur

Jena de Wit

Volg ons



Disclaimer

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

UWV © 2022