



02 apr 2026 -12:38

Interesse in jobs bij de federale overheid blijft groot: meer sollicitanten per vacature

De federale overheid versterkte in 2025 haar positie als aantrekkelijke werkgever. Deze tendens zien we zowel weerspiegeld in het aantal mensen die we via onze communicatiekanalen bereiken als in het aantal sollicitanten per vacature.



Sterke kanalen en meer sollicitanten per vacature

De jobsite van de federale overheid, werkenvoor.be, registreerde in 2025 maandelijks meer dan 500.000 bezoeken, opnieuw een stijging in vergelijking met voorgaande jaren. Daarnaast is ook het LinkedIn-kanaal van Werkenvoor.be een grote publiekstrekker met meer dan 76.000 volgers eind 2025, een stijging met maar liefst 28% ten opzichte van het voorgaande jaar.

Het totale aantal vacatures bij de federale overheid daalde, maar het valt op dat voor het vierde jaar op rij het gemiddelde aantal kandidaten per vacature steeg, net zoals de mediaan. In 2025 waren er gemiddeld maar liefst 33 kandidaten per jobaanbieding (voor nieuwe vacatures en vacatures op werfreserves). Als we enkel de nieuw gepubliceerde vacatures in beschouwing nemen, loopt dit cijfer op tot maar liefst 44 kandidaten. De mediaan steeg eveneens naar minimaal 14 sollicitanten voor de helft van de jobaanbiedingen (ten opzichte van minimaal 12 in 2024). In totaal stelden zich maar liefst 93.366 sollicitanten kandidaat voor een job bij de federale overheid.

Meer sollicitanten voor topmanagementfuncties

Ook topmanagers vinden vaker hun weg naar de federale overheid. Hoewel het aantal vacatures voor topmanagers beperkt was in 2025, steeg het gemiddeld aantal kandidaten voor topmanagementvacatures van 14 in 2024 naar 18 in 2025. Ook het aandeel vrouwelijke kandidaten nam toe van 35,5% naar 40%.

Nieuwe selectievormen, testmethoden en rekruteringsmiddelen

De federale overheid experimenteerde in 2025 ook voor het eerst met werpleklers, met het oog op het aantrekken van extra kandidaten. Concreet selecteerden we kandidaten op basis van potentieel in plaats van diploma voor de functie van functioneel analist, een knelpuntberoep. Zo kregen 30 laureaten toegang tot een opleidingstraject.

Daarnaast werd een nieuw competentiemodel ingevoerd, wat resulteerde in de ontwikkeling van een





nieuw testportfolio en een nieuwe screeningsaanpak voor managementselecties.

Om nog meer zichtbaarheid te geven aan stages binnen de federale overheid, publiceren we de stageaanbiedingen sinds 2025 ook op werkenvoor.be. Stages zijn immers een uitgelezen kans om jongeren nog tijdens hun schoolcarrière te laten kennismaken met een job bij de federale overheid.



Flexibele loopbanen

Daarnaast bleek 2025 opnieuw een vruchtbaar jaar voor Talent Exchange, het interne talentuitwisselingsprogramma van de federale overheid. Dankzij dat programma kunnen federale ambtenaren voor maximaal 1 jaar een uitdaging aangaan binnen een andere overheidsdienst.

Afgelopen jaar waren er maar liefst 360 vacatures voor deze tijdelijke opdrachten. Bovendien hield ook het succes van loopbaancoaching aan in 2025: 390 federale ambtenaren volgden een individueel loopbaancoachingtraject.

Ondersteuning van hr-diensten met data en inzichten

Om de federale hr-diensten nog beter te ondersteunen in hun opdracht, stelt de FOD BOSA een uitgebreid HR Data Analytics-dashboard ter beschikking. Dit dashboard bundelt gegevens uit uiteenlopende hr-domeinen, zodat hr-professionals kunnen steunen op actuele en volledige cijfers voor hun evidence-based beslissingen. In 2025 werd het HR Data Analytics-platform verder uitgebouwd. We breidden het aantal rapporten uit naar nieuwe domeinen, zoals coaching en beleid.



|| De interesse voor jobs bij de federale overheid bevestigt dat we een aantrekkelijke werkgever blijven. In een alsmaar competitievere arbeidsmarkt moeten we sneller, slimmer en gericht rekruteren. Dat is precies de bedoeling van de hervormingen die de afgelopen jaren zijn ingezet: meer nadruk op competenties en potentieel, snellere procedures en een modernisering van onze rekruteringsmethodes via digitalisering en artificiële intelligentie. Op lange termijn is het de ambitie om de talentpool verder uit te breiden, beter in te spelen op cruciale behoeften en flexibelere loopbaantrajecten aan te bieden. En dat allemaal met één doel voor ogen: een performante en aantrekkelijke overheid. ||



Vanessa Matz
Minister van Ambtenarenzaken

Meer informatie

- De gedetailleerde hr-gerelateerde cijfers en resultaten zijn terug te vinden in [het jaarverslag van het DG Rekrutering en Ontwikkeling](#), dat deel uitmaakt van de FOD BOSA.
- Meer informatie over de vijf kerndomeinen van de FOD BOSA vind je in [het jaarverslag van 2025](#).

FOD Beleid en Ondersteuning
WTC III
Simon Bolivarlaan30
1000 Brussel
België

Damster Aurélie
Woordvoerder a.i. van de FOD BOSA
0473/278505
aurelie.damster@bosa.fgov.be