

7 fouten waardoor duurzame vacatures minder relevante reacties krijgen

Praktische inzichten voor werkgevers in energietransitie, klimaat, circulariteit, ESG en impact onderbouwd met de Duurzaamheidsbanenpoll.

58%

minder aantrekkelijk
zonder salaris

69%

wil eerst een
salarisrange zien

30%

mist te weinig
passende banen



1. Salaris ontbreekt of blijft te vaag

Veel kandidaten haken niet pas af bij het solliciteren, maar al bij het eerste lezen van de vacature. Ontbreekt een salarisrange, dan voelt de vacature minder transparant en minder serieus.

Poll-inzicht: 58% vindt een vacature direct minder aantrekkelijk als salaris ontbreekt. 69% wil eerst een salarisrange zien.

Sterker: Geef een duidelijke salarisrange of ten minste een realistische indicatie. Dat verlaagt twijfel en vergroot vertrouwen.

Lees ook: [Eerst de salarisrange](#) · [Meer dan de helft haakt af als het salaris ontbreekt](#)



2. De vacaturetitel is te algemeen

Titels als projectleider, adviseur of manager zeggen vaak te weinig. Daardoor kost het kandidaten meer moeite om te begrijpen of de functie past bij hun ervaring, richting en ambities.

Poll-inzicht: 30% noemt te weinig passende banen als drempel om over te stappen naar duurzaam werk. Daarnaast speelt behoefte aan zekerheid een grote rol.

Sterker: Maak de titel concreter met woorden als verduurzaming, energietransitie, circulariteit, ESG of klimaat. Hoe specifieker de titel, hoe sneller de juiste kandidaat zichzelf herkent.

Lees ook: [Zekerheid is de grootste drempel](#) · [Niet onvrede, maar slijtage](#)



3. De impact van de functie blijft onduidelijk

Veel vacatures noemen duurzaamheid wel, maar maken niet duidelijk wat de rol concreet verandert. Dan blijft impact te abstract en voelt de functie minder overtuigend.

Poll-inzicht: Kandidaten zoeken niet alleen werk, maar werk dat klopt, perspectief biedt en ergens aan bijdraagt.

Sterker: Laat zien waar iemand aan werkt, wat er verandert en waarom deze functie ertoe doet voor de organisatie, klanten of samenleving.

Lees ook: [Niet onvrede, maar slijtage](#)



4. De vacaturetekst is te lang en te generiek

Veel teksten zijn te breed, te standaard of te vol. Kandidaten zien dan veel woorden, maar weinig richting, nuance of relevantie.

Poll-inzicht: Naast ontbrekend salaris noemt een deel van de doelgroep vacatures ook te vaag geschreven.

Sterker: Schrijf compacter, scanbaarder en concreter. Benoem in gewone taal wat iemand gaat doen, voor wie, in welke context en met welk resultaat.

Lees ook: [Meer dan de helft haakt af als het salaris ontbreekt](#)

Meer relevante reacties beginnen vaak bij meer duidelijkheid



5. Het is niet duidelijk voor wie de functie bedoeld is

Soms blijft onduidelijk of een vacature bedoeld is voor starters, ervaren professionals of carrièreswitchers. Juist in duurzaam werk is die duidelijkheid belangrijk, omdat veel kandidaten een overstap serieus afwegen.

Poll-inzicht: 36% noemt financieel risico en 30% te weinig passende banen als drempel om over te stappen.

Sterker: Benoem duidelijk welk profiel je zoekt, hoeveel ervaring gewenst is en waar iemand in kan groeien. Dat verlaagt onzekerheid en maakt solliciteren makkelijker.

Lees ook: [Zekerheid is de grootste drempel](#) · [Niet onvrede, maar slijtage](#)



6. Leefbaarheid en regie blijven onderbelicht

Veel vacatures focussen op inhoud, maar zeggen weinig over reistijd, werkvorm, vertrouwen en praktische werkbaarheid. Terwijl juist daar voor veel kandidaten de echte afweging zit.

Poll-inzicht: 39% kiest voor minder reistijd. 46% kiest voor vaker thuiswerken. 50% kiest voor vertrouwen in plaats van controle.

Sterker: Laat zien wat de functie teruggeeft aan tijd, rust, flexibiliteit, autonomie en vertrouwen. Werk moet niet alleen interessant zijn, maar ook leefbaar.

Lees ook: [Werk moet niet alleen interessant zijn, maar ook leefbaar](#) · [Niet alle flexibiliteit is gelijk](#) · [Regie voel je pas echt als je vertrouwen krijgt](#) · [Vrijheid in werk: kandidaten kiezen voor vertrouwen](#)



7. De vacature staat wel breed online, maar niet gericht genoeg

Algemene vacaturekanalen leveren bereik op, maar ook meer ruis. Voor duurzame functies is relevantie vaak belangrijker dan volume, omdat kandidaten sterker letten op waarden, inhoud, leefbaarheid en vertrouwen.

Poll-inzicht: De Duurzaamheidsbanenpoll laat zien dat deze doelgroep sterk let op transparantie, vertrouwen, perspectief en leefbaarheid.

Sterker: Plaats vacatures ook op een nicheplatform waar professionals al gericht zoeken naar duurzaam werk. Dat verhoogt de kans op beter passende reacties.

Lees ook: [Bekijk alle polls en analyses](#) · [Zekerheid is de grootste drempel](#)

Plaats vacature

Gericht zichtbaar voor duurzaam talent

Neem contact op

Voor meerdere vacatures of een partneroptie

Duurzaamheidsbanen.nl — de vacaturesite voor duurzame banen en werkgevers met impact



DUURZAAMHEIDSBANEN

DE VACATURESITE VOOR DUURZAME BANEN