



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

UWV WERKbedrijf / K. Pilgram op
basis van onderzoek ECORYS

Onderzoek

Vacature onderzoek

Startdatum – 31 oktober 2009

Einddatum – 31 oktober 2009

Categorie

Arbeidsmarkt

Vacatures in Nederland 2009

Doel en vraagstelling

Jaarlijks onderzoek naar vacature ontwikkelingen, knelpunten in de personeelsvoorziening, werving- en aanname kanalen

Conclusie

Dit onderzoek biedt een gedetailleerde blik in de wereld van werving en vacaturevervulling (wervings- en aannamekanalen) door werkgevers. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan uitzendarbeid. De recessie heeft geleid tot een scherpe daling van het aantal vacatures, zodat nu niet meer van een krappe maar van een ruime arbeidsmarkt moet worden gesproken. Werkgevers vragen ook een meer flexibele instelling van nieuwe werknemers. De ruime arbeidsmarkt heeft de aandacht voor moeilijk vervulbare vacatures en vergrijzing doen verminderen.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/gmi7rjl4>

Vacatures in Nederland 2009

De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld



Uitgave:

UWV Werkbedrijf

Contactpersoon: Karin Pilgram

email: karin.pilgram@uwv.nl

Onderzoek uitgevoerd

door: ECORYS

Veldwerk: Heliview

Extra exemplaren kunt u onder vermelding van het afleveradres bestellen bij DIV-OperationeelBeheer@uwv.nl
onder vermelding van bestelnummer WB110 15628 11-09 Vacature Onderzoek Nederland 2009

Het rapport is ook te downloaden via de site van UWV Werkbedrijf:
Werk.nl tabblad: WERKbedrijf, Arbeidsmarkt, Publicaties

Inhoudsopgave

Ten geleide	1
Conclusies	2
- Vacatures	
- Maatregelen recessie	
- Aangenomen personen	
- Wervingskanalen	
- Kansen van niet-werkende werkzoekenden	
- Uitzendwerk	
1 Vacatureontwikkelingen	4
1.1 Openstaande, ontstane en vervulde vacatures in 2009	4
1.2 Kenmerken van werkgevers en vervulde vacatures	5
1.3 Kenmerken van aangenomen personen	7
2 Knelpunten personeelsvoorziening	9
2.1 Maatregelen tijdens de recessie	9
2.2 Moeilijk vervulbare vacatures	9
2.3 Knelpunten als gevolg van de vergrijzing	12
3 Wervings- en aannamekanalen	14
3.1 Markpositie en succesquote van wervingskanalen	14
3.2 UWV WERKbedrijf en moeilijk vervulbare vacatures	15
4 Vergelijking aangenomen personen en het NWW-bestand	16
4.1 Achtergrondkenmerken	16
4.2 De factor leeftijd nader bekeken	17
4.3 De factor opleiding nader bekeken	18
5 Uitzendwerk	19
5.1 Uitzendwerk naar bedrijfskenmerk	19
5.2 Motieven om uitzendkrachten in te lenen	19
5.3 Moeilijk vervulbare uitzendvacatures	20
5.4 Uitzendkrachten naar kenmerk	21
5.5 Uitzendkrachten uit Oost-Europa	22
Bijlagen	
Bijlage 1: Onderzoeksvragen	23
Bijlage 2: Opzet en werkwijze onderzoek	24
Bijlage 3: Begripsomschrijving	25
Bijlage 4: Tabellen	26
Tabel B 4.1 Vervulde vacatures naar sector en achtergrondkenmerken	27
Tabel B 4.2 Vervulde vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken	29
Tabel B 4.3 Vervulde vacatures naar regio en achtergrondkenmerken	31
Tabel B 4.4 Vervulde vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken	33
Tabel B 4.5 Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken	35
Tabel B 4.6 Vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en achtergrondkenmerken	37
Tabel B 4.7 Moeilijk vervulbare vacatures naar achtergrondkenmerken	39
Tabel B 4.8 Vervulde vacatures naar etniciteit en achtergrondkenmerken	41

Ten geleide

De gevolgen van de recessie zijn duidelijk te merken op de arbeidsmarkt. Zo steeg het aantal niet-werkende werkzoekenden weer, na jaren van daling. De openstaande vacatures namen met ruim de helft af en vacatures staan in 2009 veel minder lang open dan in 2008. Ook het aantal moeilijk vervulbare vacatures halveerde. Verder gaven het aantal vervulde vacatures (-15%) en het aantal ontstane vacatures (-40%) eveneens een daling te zien.

Een minderheid van bedrijven (22%) heeft te kennen gegeven op personeelsgebied maatregelen te nemen om de gevolgen van de economische crisis het hoofd te bieden. De belangrijkste maatregelen die bedrijven hebben getroffen zijn: het inzetten van zittend personeel (38%), het niet verlengen van tijdelijke contracten (37%), het ontslaan van personeel (19%). Ook werd door een aantal bedrijven arbeidstijdverkorting ingevoerd (7%) en werden er minder uitzendkrachten ingehuurd (7%).

Ook in 2009 hebben bedrijven vooral behoefte aan goed opgeleid personeel. Voor ruim 60 procent van de vervulde vacatures was een middelbare of hogere opleiding vereist. Het aanbod van niet-werkende werkzoekenden echter bestaat voor meer dan de helft uit personen met lage opleiding. De kwalitatieve discrepantie tussen vraag en aanbod is in 2009 weliswaar iets afgenomen, maar blijft toch een groot probleem voor de arbeidsmarkt. De noodzaak voor vraaggerichte scholing is dan ook evident.

Etnische minderheden worden harder getroffen door de economische recessie dan anderen. Het totaal aantal aangenomen personen nam af met 15 procent, maar het aantal aangenomen etnische minderheden daalde met 30 procent. Dit vraagt om extra aandacht voor deze groep, met name waar het gaat om het leveren van maatwerk bij de begeleiding naar werk. Om dit te bewerkstelligen is het van belang zicht te krijgen op omvang en samenstelling van deze groep in het aanbod van niet-werkenden.

Voor meer informatie beveel ik lezing van dit rapport van harte aan. In het rapport wordt onder meer een beeld geschetst van de personeelswerving en vacaturevervulling in Nederland.

Het onderzoek "Vacatures in Nederland 2009" is uitgevoerd door Ecorys in opdracht van het UWV WERKbedrijf.

André Timmermans
Directeur UWV WERKbedrijf

Conclusies

Vacatures

Recessie leidt tot scherpe daling van het aantal vacatures

In 2009 heeft ECORYS de jaarlijkse vacaturemeting voor UWV WERKBedrijf uitgevoerd. In deze meting wordt de recessie duidelijk die in 2008 is ingezet. Per eind juni is het aantal openstaande vacatures 192.000 vacatures. Dit betekent een daling van 54 procent ten opzichte van een jaar eerder. Het aantal ontstane vacatures is in 2009 met 40 procent gedaald tot 808.000 ten opzichte van het jaar ervoor. Het aantal vervulde vacatures is vergeleken met het voorgaande jaar met 15 procent gedaald tot 886.000. Enkele segmenten van de arbeidsmarkt weten zich per medio 2009 vooralsnog aan de recessie te onttrekken. Het gaat om de landbouw, overheid, zorg en welzijn en de overige dienstverlening. In de overige sectoren daalt het aantal vacatures sterk.

Van krappe naar ruime arbeidsmarkt

Eind juni 2008 waren er nog tal van aanwijzingen voor een krappe arbeidsmarkt. Zo duurde het lang voordat vacatures werden vervuld en waren er relatief veel vacatures die niet of moeilijk vervuld konden worden. In 2009 is de gemiddelde vacatieduur echter gehalveerd tot 79 dagen en is het aandeel moeilijk of zeer moeilijk vervulbare vacatures afgenomen van 40 procent in 2008 tot 25 procent in 2009. Ook zijn er aanwijzingen dat vacatures nog slechts incidenteel worden ingetrokken omdat ze onvervulbaar zijn. Het aantal nieuwe vacatures is kleiner dan het aantal vervulde vacatures. Al deze indicatoren wijzen op een ruimere arbeidsmarkt.

Meer flexibele instelling gevraagd

Van de specifieke functie-eisen die voor de vacatures gesteld worden is werkervaring de belangrijkste. Voor een kwart van de vacatures wordt om werkervaring gevraagd, gevolgd door een vakdiploma (17%) en relevante kennis (18%). In de derde plaats zijn communicatieve vaardigheden van belang, gevolgd door een flexibele instelling (10%) en overige opleidingseisen (8%). Een flexibele instelling wordt in 2009 meer gevraagd dan in 2008, toen dat voor vijf procent van de vacatures werd vereist. Verder valt op dat in 2009 meer vacatures voor een tijdelijk contract van korter dan een half jaar zijn vervuld: 14 procent van de vacatures tegen 9 procent in 2008.

Minder aandacht voor moeilijk vervulbare vacatures en vergrijzing

Vacatures zijn eind juni 2009 minder vaak moeilijk vervulbaar dan een jaar ervoor. Voor zover deze moeilijk vervulbaar zijn, gaan werkgevers minder actief op zoek naar oplossingen. In het bijzonder wordt minder onder nieuwe doelgroepen geworven. De personeelsproblemen in verband met de vergrijzing lijken in 2009 ook minder nijpend dan een jaar eerder. Zeven procent van de werkgevers met 55-plussers heeft problemen met het vervullen van vacatures die de 55-plussers achterlaten, tegen elf procent in 2008. Het percentage bedrijven dat in de komende twee jaar problemen verwacht met het vervangen van 55-plussers daalt van 27 procent in 2008 tot 18 procent in 2009.

Maatregelen recessie

Meeste werkgevers treffen geen maatregelen op personeelsgebied

De werkgevers is gevraagd of zij in de eerste helft van 2009 op personeelsgebied maatregelen hebben genomen om de gevolgen van de economische recessie te beperken. Dit heeft 22 procent van de werkgevers inderdaad gedaan. Nog eens 10 procent verwacht dit in de tweede helft van 2009 alsnog te doen. De belangrijkste maatregelen die werkgevers hebben genomen zijn het niet verlengen van tijdelijke contracten en door problemen ontstaan door personeelstekorten op te lossen met zittend personeel. Van de werkgevers die maatregelen hebben genomen, is een op de vijf overgegaan tot ontslag van personeel. Van de 10 procent van de werkgevers die voor de tweede helft van 2009 maatregelen te nemen, overweegt één op de vijf over te gaan tot ontslag. Van deze groep werkgevers wenst tien procent in de tweede helft van 2009 gebruik te maken van deeltijd-WW. Deze bedrijven verwachten niet tot ontslagen over te gaan, maar evenmin om te investeren in bijscholing of omscholing van personeel wat een voorwaarde is voor de deeltijd-WW. Verder worden arbeidstijdverkorting en het werken met minder uitzendkrachten genoemd als maatregelen tegen de recessie. Vrijwel geen enkel bedrijf zoekt de oplossing in verplaatsing van activiteiten naar het buitenland (off shoring), minder buitenlandse krachten, of extra bijscholing of omscholing.

Aangenomen personen

Crisis raakt etnische minderheden

Er werden in 2009 97.000 personen aangenomen die tot een etnische minderheden behoren, dat is 30 procent minder dan in 2008. Het totaal aantal aangenomen personen daalde in een jaar tijd met 15 procent. Naar etniciteit gezien daalde het aantal aangenomen personen in 2009 het sterkst onder Turken met 56 procent en onder Marokkanen met 42 procent. Deze twee groepen minderheden worden in het bijzonder getroffen door het banenverlies in de industrie, in het oosten van Nederland en de horeca.

Baankansen voor werkloze 55-plussers onverminderd klein

De kansen voor 55-plussers blijven in 2009 klein. Net als in de voorgaande jaren wordt slechts twee procent van alle vacatures door een 55-plusser vervuld. De baankansen voor werkloze ouderen zijn onverminderd klein.

Ongeschoolden blijven kwetsbaar

Het aantal ongeschoolden dat een baan heeft gevonden is toegenomen en de werkloosheid onder ongeschoolden is afgenomen. Onder middelbaar en hoger opgeleiden is het beeld andersom. Het lijkt erop dat ongeschoolden in eerste instantie minder hard worden getroffen door de recessie. Echter, zij blijven een kwetsbare groep, omdat zij veel worden aangenomen op tijdelijke contracten en in kleine deeltijdbanen. De toename van vacatures voor ongeschoolden betreft werk in winkels en eenvoudig productiewerk. Voor een deel worden deze vacatures vervuld door scholieren en studenten die dit werk als bijbaan doen. De toenemende werkloosheid onder middelbaar en hoger opgeleiden kan er toe leiden dat jonge mensen langer in het onderwijs verblijven en werk onder hun niveau aanvaarden. Voor schooluitvallers biedt een tijdelijke baan nu weinig garantie voor werk over een jaar.

Wervingskanalen

Toenemende werving via internet

In 2008 is geconstateerd dat de eigen website van bedrijven de personeelsadvertentie verdringt als meest ingezette wervingskanaal. In 2009 wordt door bedrijven nog vaker dan in 2008 via de eigen website geworven, vaak aangevuld met gebruik van vacaturesites. Op een vacaturesite kan het bedrijf in de juiste rubriek een verwijzing naar de eigen website opnemen. Internet wordt vaker ingezet dan advertenties. Dit is voor het eerst. Per saldo is een kwart van de vervulde vacatures in 2009 via internet vervuld en veertien procent via een advertentie. Met mobiel internet zullen de mogelijkheden om te werven via internet nog verder toenemen. Werving via UWV WERKBedrijf komt in 2009 minder vaak voor dan in 2008, maar als dit wervingskanaal gebruikt wordt is het wel succesvoller dan in 2008. Succesvolle wervingskanalen zijn verder informele kanalen zoals een open sollicitatie (87% succes), netwerken (77% succes) werving via eigen personeel (63% succes) en via een school of opleiding (71% succes). Ook werving via een werving- en selectiebureau (75% succes) en via het uitzendbureau (70% succes) is succesvol. Het werven via een detacheringbureau is relatief weinig succesvol. Via dit kanaal kan een bedrijf wel een gedetacheerde werknemer krijgen, maar het is minder goed mogelijk om deze vervolgens zelf in dienst te nemen.

Kansen van niet-werkende werkzoekenden (NWW)

Kans op werk voor ouderen en ongeschoolden blijven klein

Het aantal niet-werkende werkzoekenden ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf is na daling in de jaren 2006 t/m 2008, in 2009 weer toegenomen. Voor 55plussers blijft de kans op werk klein. Het aandeel van deze leeftijdsgroep in het NWW-bestand bedraagt 22 procent, terwijl hun aandeel in het aantal aangenomen personen uitkomt op 2 procent. Ook ongeschoolden zijn in vergelijking met hun aandeel in het aantal aangenomen personen (10%) oververtegenwoordigd in het NWW-bestand (25%).

De arbeidsmarkt voor werkzoekenden in technische, bouw- of transportfuncties is op dit moment slecht, evenals voor het administratieve en commerciële personeel. Verrassend is dat de toename van horecapersoneel in het NWW-bestand beperkt is gebleven, gezien de daling van het aantal vacatures. Mogelijk kan horecapersoneel makkelijker uitwijken naar andere functies, bijvoorbeeld naar winkelfuncties of naar productiewerk. En voor een deel gaat het in de horeca om studenten en scholieren die zich na het verliezen van hun baan niet als werkzoekende laten registreren bij het UWV WERKbedrijf.

Uitzendwerk

Minder uitzendkrachten

Het aantal uitzendopdrachten is in 2009 met dertien procent afgenomen tot 591.000 in de eerste helft van 2009. Ook zijn er minder bedrijven die uitzendkrachten inlenen. Uitzendkrachten worden relatief veel ingezet in conjunctuurgevoelige sectoren zoals industrie, bouw en transport. Door de economische crisis in deze sectoren wordt de uitzendbranche extra hard getroffen. Voor ruim 60 procent van de werkgevers is in 2009 het opvangen van pieken het motief voor uitzendwerk, tegen bijna 50 procent in 2008. Het aandeel bedrijven dat structureel met uitzendkrachten werkt is gelijk gebleven. Het aandeel bedrijven dat uitzendwerk inzet als wervingsinstrument is gedaald van 25 tot 15 procent. Het aandeel bedrijven dat met uitzendkrachten uit Oost Europa werkt is constant gebleven op 23 procent.

Hoewel bijna de helft van de uitzendkrachten een scholier of student is neemt het aandeel kostwinners toe, evenals het aandeel 45-plussers en het aandeel uitzendkrachten met een vast contract bij het uitzendbureau. Deze resultaten komen overeen met de uitkomsten van het *ABU Instroomonderzoek Uitzendkrachten*. Volgens dit onderzoek is het aandeel kostwinners onder uitzendkrachten 41 procent in 2008, tegen 27 procent in 1993. Dit duidt op een toenemend maatschappelijk belang van uitzendwerk voor werknemers.

Hoofdstuk 1

Vacatureontwikkelingen

1.1 Openstaande, ontstane en vervulde vacatures 2009

Halvering aantal openstaande vacatures

In juni 2009 heeft ECORYS de jaarlijkse vacaturemeting voor UWV WERKBedrijf uitgevoerd. De meting laat zien dat eind juni 2009 bij 65.000 van de 540.000 bedrijven vacatures open staan (12%)¹. In totaal staan eind juni 2009 192.000 vacatures open. Vergeleken met een jaar ervoor is het aantal openstaande vacatures met ruim de helft gedaald (54%). Het aantal bedrijven dat vacatures heeft is ook met de helft gedaald vergeleken met eind juni 2008. De bedrijven met vacatures, hebben echter gemiddeld bijna even veel vacatures als vorig jaar (2,9 versus 3,1).

Bij de grote bedrijven met 100 of meer werkzame personen staan meer vacatures open (80.000 vacatures) dan bij de kleine bedrijven met 2-9 werkzame personen (36.000 vacatures). In de sectoren landbouw, overheid, zorg en welzijn staan per bedrijf de meeste vacatures (gemiddeld vier). De zakelijke dienstverlening (69.000) en de handel/horeca (52.000) hebben qua aantal de meeste openstaande vacatures. Het aantal openstaande vacatures daalde in alle sectoren, maar bij de overheid, zorg en welzijn bleef de daling beperkt tot 17 procent.

Aantal ontstane vacatures neemt sterk af

In 2009 zullen naar schatting 808.000 vacatures ontstaan. Dat is 40 procent minder dan in 2008. Het cijfer is opgebouwd uit de realisatie van de eerste helft van 2009 en de verwachting van werkgevers voor de tweede helft van 2009. In de eerste helft van 2009 zijn 473.000 nieuwe vacatures ontstaan, een daling van 34 procent ten opzichte van de eerste helft van 2008. Voor de tweede helft van 2009 verwachten werkgevers 335.000 nieuwe vacatures. Dit is een daling van 47 procent vergeleken met de tweede helft van 2008.

In de industrie (-63%) en de bouw (-68%) en in de zakelijke dienstverlening (-48%) vielen de grootste klappen. UWV WERKBedrijf² heeft voor deze sectoren een grote krimp van de werkgelegenheid geraamd voor 2009. Bij de overheid, zorg en welzijn zijn in de eerste helft van 2009 juist meer nieuwe vacatures ontstaan dan een jaar eerder (12%), dankzij een positieve banengroei. De daling is het sterkst in de landbouw en de sector overige dienstverlening, al is dit voor een deel seizoensmatig. Ten opzichte van de eerste helft van het jaar 2009 verwachten bedrijven in de industrie (-40%) en de bouw (-35%) voor de tweede helft van 2009 substantieel minder nieuwe vacatures.

Aantal vervulde vacatures daalt met 15 procent

In de periode tussen juni 2008 t/m juni 2009 zijn 886.000 vacatures vervuld. Dat is 15 procent minder dan in dezelfde periode een jaar eerder. In de tweede helft van 2008 zijn 416.000 vacatures vervuld; een daling van twee procent vergeleken met een jaar eerder. In de eerste helft van 2009 zijn 470.000 vacatures vervuld, 23 procent minder dan een jaar geleden.

Vacateduur halveert bijna

In de periode juni 2008 t/m juni 2009 hebben vervulde vacatures gemiddeld 79 dagen open gestaan. Dit is bijna een halvering ten opzichte van de 146 dagen een jaar eerder. Dit tekent de omslag naar een ruime arbeidsmarkt.

Nauwelijks onvervulbare vacatures

Een deel van de vacatures wordt ingetrokken door de werkgever, onder meer omdat er geen aanbod voor de vacature is. In dit onderzoek wordt niet precies gemeten in hoeverre vacatures worden ingetrokken. Een indicatie voor het aantal ingetrokken vacatures is de verhouding tussen het aantal nieuwe vacatures en het aantal vervulde vacatures. Naarmate er minder vacatures worden vervuld ten opzichte van het aantal nieuwe vacatures zijn er vermoedelijk meer ingetrokken vacatures. In 2009 lijkt het er op dat vacatures minder vaak worden ingetrokken. Dit blijkt uit de verhouding van nieuwe en vervulde vacatures in de eerste helft van 2009 en de verwachte verdere daling van het aantal nieuwe vacatures in de tweede helft van 2009.

1) Bedrijven zijn in deze meting vestigingen van bedrijven, waarbij zogenaamde ZZP-ers (zelfstandigen zonder personeel) buiten beschouwing zijn gelaten.

2) Arbeidsmarktprognose 2009-2010.

1.2 Kenmerken van werkgevers en vacatures

Tabel 1.1 geeft van de vervulde vacatures in twee opeenvolgende jaren de kenmerken van de werkgever, de vacature en de kenmerken van aangenomen persoon. Vermeld worden de absolute aantallen, de procentuele mutatie en de aandelen van de verschillende categorieën.

Tabel 1.1		Vervulde vacatures naar kenmerken 2008 en 2009				
		Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
		2009	2008	%mutatie	2009	2008
Kenmerken werkgevers						
Sector	Agrarische sector	46	35	31	5	5
	Industrie	40	72	-44	5	6
	Bouw	32	66	-52	4	5
	Handel en Horeca	268	270	-1	30	22
	Zakelijke dienstverlening	297	437	-32	34	42
	Overheid, zorg en welzijn	155	119	30	17	16
	Overige dienstverlening	47	39	21	5	4
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	270	337	-20	30	29
	20-99 werkzame personen	246	317	-22	28	24
	100 of meer werkzame personen	370	384	-4	42	47
District	Noord	48	79	-39	5	8
	Oost	134	158	-15	15	20
	Zuidoost	145	199	-27	16	20
	Noordwest	160	170	-6	18	14
	Middenwest	234	264	-11	26	22
	Zuidwest	165	169	-2	19	17
Kenmerken vacatures						
Functie	Agrarisch personeel	24	27	-11	3	3
	Productiepersoneel	87	69	26	10	7
	Technisch en bouwpersoneel	119	167	-29	13	16
	Transportpersoneel	33	43	-23	4	4
	Winkelpersoneel	112	89	26	13	9
	Horecapersoneel	58	90	-36	7	9
	Administratief en commercieel personeel	198	269	-26	22	26
	Verzorging en (para)medisch personeel	64	46	39	7	4
	Onderwijzend personeel	33	33	0	4	3
	Overig personeel	157	207	-24	18	20
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	210	182	15	24	17
	VMBO	127	162	-22	14	16
	HAVO, VWO	18	17	6	2	2
	MBO	279	368	-24	32	35
	HBO, WO	251	311	-19	28	30
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	476	650	-27	54	63
	Geen werkervaring gevraagd	410	389	5	46	37
Aard van het contract	Vast	93	188	-51	11	18
	Tijdelijk met uitzicht op vast	532	672	-21	60	65
	Tijdelijk	260	179	45	29	17

		Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
		2009	2008	%mutatie	2009	2008
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	124	98	27	16	12
	Half tot een jaar	328	402	-18	41	47
	Langer dan een jaar	341	350	-3	43	41
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	114	95	20	13	9
	12 - 31 uur	224	217	3	25	21
	32 uur of meer	549	727	-24	62	70
Kenmerken aangenomen persoon						
Geslacht	Man	494	612	-19	56	59
	Vrouw	392	427	-8	44	41
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	315	325	-3	36	31
	25-39 jaar	411	516	-20	46	50
	40-54 jaar	145	176	-18	16	17
	55 jaar en ouder	14	22	-36	2	2
Etniciteit	Geen etnische minderheid	789	900	-12	89	87
	Etnische minderheid	97	139	-30	11	13
	w.v. Marokkanen	18	31	-42	2	3
	w.v. Turken	16	36	-56	2	3
	w.v. Antillianen / Surinamers	15	20	-25	2	2
	w.v. Overig etnische minderheden	49	52	-6	6	5
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	91	81	12	10	8
	VMBO	153	190	-19	17	18
	HAVO, VWO	38	35	9	4	3
	MBO	308	385	-20	35	37
	HBO, WO	296	348	-15	33	34
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	485	633	-23	55	61
	Nee, zat zonder werk	208	207	0	24	20
	Nee, was schoolverlater	73	113	-35	8	11
	Nee, is student	120	86	40	14	8
Totaal vervulde vacatures		886	1.039	-15	100	100

Tabel 1.1 laat zien dat in de conjunctuurgevoelige sectoren industrie, bouw en zakelijke dienstverlening het aantal vervulde vacatures in 2009 het sterkst is afgenomen. Bij de grote werkgevers blijft het aantal vacatures op peil in tegenstelling tot in het MKB. Dit hangt samen met de twee sectoren waar het aantal vacatures nog wel is toegenomen, de overheid en de overige dienstverlening. Deze sectoren kennen relatief veel grote werkgevers. In de industrie, de zakelijke diensten en vooral de bouw (afwerking gebouwen) is het aandeel vacatures in het MKB juist gestegen³.

Wat betreft de kenmerken van de functie waarvoor de vacature geldt, vallen de volgende veranderingen op:

- Voor de meeste functies zijn minder vacatures vervuld. Alleen voor productiepersoneel, winkelpersoneel en verzorgend personeel zijn meer vacatures dan in 2008 vervuld. Deze vacatures zijn grotendeels met tijdelijke contracten vervuld (zie bijlagen). Ook voor transportpersoneel valt een

toename op van tijdelijke contracten, waar dat in 2008 nog nauwelijks voorkwam.

- In 2009 zijn voor het tweede achtereenvolgende jaar meer vacatures voor ongeschoold personeel vervuld dan een jaar eerder. De toename zit vooral in kleine banen van scholieren die minder dan 12 uur per week werken in de productie en in winkels (zie bijlagen). Gezien de aard van het werk betreft de toename eerder bijbanen dan stagebanen.
- In 2009 wordt voor een groter deel van de vacatures dan in 2008 en 2007 geen werkervaring gevraagd, namelijk voor 46 procent tegen 37 procent in 2008.
- Het aantal en het aandeel vervulde vacatures met een tijdelijk contract is duidelijk toegenomen in 2009. Daarbij is het aandeel contracten met een looptijd van minder dan een half jaar toegenomen van 12 tot 16 procent van alle tijdelijke contracten.

3) Voor zover bepaalde uitkomsten niet zijn terug te vinden in de tabellen in de hoofdtekst wordt verwezen naar de bijlagen. Daarin zijn alle uitsplitsingen zijn gegeven waarover in de tekst wordt gesproken.

Tabel 1.2	Specifieke eisen vervulde vacatures			
	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
	2009	2008	2009	2008
Geen specifieke eisen	217	209	25	20
Relevante werkervaring	230	256	26	25
Specifieke vakkennis	155	158	18	15
Vakdiploma	153	210	17	20
Communicatieve vaardigheden	91	85	10	8
Flexibele instelling	79	48	9	5
Overige opleidingseisen	74	82	8	8
Samenwerken in teamverband	52	43	6	4
Klantgerichtheid	47	53	5	5
Commerciële vaardigheden	46	58	5	6
Zelfstandig werken	38	53	4	5
Rijbewijs BE	26	28	3	3
Leiding geven	23	21	3	2
Certificaat	20	16	2	2
Stressbestendigheid	17	21	2	2
Groot rijbewijs	14	23	2	2
Overige eisen	158	161	18	16

- Het aantal vacatures voor deeltijdbanen is toegenomen in 2009. Het grootste deel van deze toename komt voor rekening van de kleine deeltijdbanen met een contractduur van minder dan 12 uur per week. Daar staat tegenover dat het aantal vacatures voor 32 uur en meer drastisch is afgenomen van 727.000 naar 549.000. Van alle vervulde vacatures gaat het in 2009 bij 38 procent om een deeltijdbaan. In 2008 gold dit nog voor 30 procent van de vervulde vacatures.

De specifieke functie-eisen die in 2009 gesteld worden zijn veranderd ten opzichte van 2008. Tabel 1.2 laat zien welke specifieke eisen in 2009 en 2008 zijn gesteld. Driekwart van de werkgevers stellen specifieke eisen. Enerzijds is het aantal eisen per vervulde vacature toegenomen van 1,6 in 2008 tot 1,8 in 2009. Anderzijds is het aantal vervulde vacatures zonder specifieke eisen in 2009 toegenomen van 20 procent van alle vacatures naar 25 procent. Dit is vooral het geval voor agrarisch en productiepersoneel (de uitsplitsingen naar functiegroep zijn te vinden in de bijlagen). Relevante werkervaring blijft de meest voorkomende eis. Dit is het geval voor een kwart van de vacatures. Relevante werkervaring wordt het meest gevraagd voor administratief en commercieel personeel (42%) en voor een derde van de vervulde vacatures voor verzorgend en medisch personeel en bouw en technisch personeel. Vorig jaar lag dit percentage voor elk van deze functies evenals voor het horecapersoneel op 30 procent. Specifieke vakkennis wordt net als vorig jaar voor een derde van de vacatures voor technisch en bouw personeel gevraagd. Opvallend is dat een vakdiploma minder gevraagd wordt. Voor verzorgend en

medisch personeel wordt voor 40 procent van de vacatures een vakdiploma gevraagd, net als in 2008. Voor technisch personeel en bouw personeel en onderwijzend personeel is dat 25 procent, tegen ruim 35 procent in 2008. Eisen die in 2009 meer gesteld worden dan in 2008 zijn een flexibele instelling en werken in teamverband.

1.3 Kenmerken van aangenomen personen

Toename vacatures vooral voor scholieren

Het aandeel aangenomen vrouwen is ten opzichte van 2008 licht toegenomen. Het aandeel van scholieren en studenten onder de aangenomen personen nam van 8 procent in 2008 toe tot 14 procent in 2009. Het aandeel jongeren tot 25 jaar steeg van 31 tot 36 procent en het aandeel ongeschoolden van 8 tot 10 procent. Van de toegenomen vraag naar personeel voor een klein aantal uren in de week in de productie of in de winkel, hebben vooral scholieren geprofiteerd, die dat werk als bijbaan doen.

Crisis raakt etnische minderheden extra hard

Er werden in 2009 97.000 personen aangenomen die tot een etnische minderheden behoren, dat is 30 procent minder dan in 2008. Ter vergelijking het totaal aantal aangenomen personen daalde in een jaar tijd met 15 procent. Naar etniciteit gezien nam het aantal aangenomen personen in 2009 het sterkst af onder Turken, van 36.000 in 2008 naar 16.000 in 2009, en Marokkanen van 31.000 naar 18.000. Deze twee groepen minderheden worden in het bijzonder getroffen door het banenverlies in de industrie, in het oosten van Nederland en de horeca (zie bijlagen).

Kans op werk voor vmbo'ers en mbo'ers afgenomen

Net als in 2008 en 2007 wordt minder dan de helft van de vacatures voor elementair werk door ongeschoolden opgevuld. Naar opleiding is het aantal aangenomen personen in 2009 het sterkst gedaald op vmbo- en mbo-niveau, beide met 20 procent. Op hoger onderwijsniveau is het aantal vervulde vacatures in 2009 gedaald met 15 procent. Het aantal van 296.000 hoog opgeleiden dat in 2009 met nieuw werk begon is even hoog als in 2006. Hoogopgeleiden hebben in 2007 en 2008 meer dan gemiddeld geprofiteerd van de hoogconjunctuur. Vervolgonderwijs gaat mogelijk meer als "vluchtroute" dienen voor laag en middelbaar opgeleiden. Dit kan gunstig zijn als de economie weer aantrekt.

Minder schoolverlaters en meer werklozen aangenomen

Het aantal vacatures dat vervuld wordt door schoolverlaters is sterk afgenomen. Schoolverlaters zijn in 2009 aangenomen bij acht procent van de vervulde vacatures, terwijl dat in 2008 nog 11 procent was. Opvallend is dat in 2009 meer werklozen zijn aangenomen dan in 2008. Het is niet eenvoudig te zeggen of dit komt door het toegenomen aantal werklozen of door een grotere kans op werk voor werklozen. Waarschijnlijk is de reden dat in 2008 de werkloosheid vooral bestond uit een "harde kern" van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en in 2009 ook uit "kansrijke" mensen die door de crisis "between jobs" zijn. In hoofdstuk 4 wordt specifiek ingegaan op de baankansen van werklozen.

Hoofdstuk 2

Knelpunten

2.1 Maatregelen tijdens de recessie

De werkgevers is gevraagd of zij in de eerste helft van 2009 op personeelsgebied maatregelen hebben genomen om de gevolgen van de economische recessie te beperken. Dit heeft 22 procent van de werkgevers inderdaad gedaan. Nog eens 10 procent verwacht dit in de tweede helft van 2009 alsnog te doen. Van de werkgevers die maatregelen hebben genomen verlengd bijna veertig procent tijdelijke contracten niet en lost eenzelfde percentage problemen die zijn ontstaan bij de personeelsvoorziening op met het zittende personeel. Van deze werkgevers is één op de vijf overgegaan tot ontslag van personeel en wordt dit ook overwogen door een op de vijf werkgevers die voor de tweede helft van 2009 maatregelen

denken te nemen. Arbeidstijdverkorting wordt in het bijzonder in de landbouw toegepast, door één van de vijf agrariërs. Opvallend is dat nog weinig werkgevers gebruik hebben gemaakt van deeltijd-WW, maar dat bijna één op de tien van de werkgevers die maatregelen zeggen te nemen dit nog wel verwacht te doen. Dit zijn vooral werkgevers in de industrie en de zakelijke diensten in het oosten van Nederland. Aan de voorwaarde van behoud van banen lijkt te worden voldaan. Er zijn nagenoeg geen werkgevers die in de tweede helft van 2009 deeltijd-WW wensen en tegelijk overwegen vast personeel te ontslaan. Omscholing en bijscholing wordt door deze werkgevers nauwelijks overwogen, terwijl dat ook een voorwaarde is voor de deeltijd-WW.

Tabel 2.1 Soorten maatregelen van werkgevers in verband met de recessie				
Percentage	Eerste helft van 2009 genomen maatregelen		Voor tweede helft van 2009 overwogen maatregelen	
Problemen worden opgelost met huidig personeel	38		38	
Niet verlengen tijdelijke contracten	37		27	
Ontslag personeel	19		21	
Arbeidstijdverkorting	7		7	
Minder uitzendkrachten	7		6	
Deeltijd WW	2		9	
Om/bijscholing	1		1	
Verandering functie	1		2	
Minder buitenlandse arbeidskrachten	1		0	
Offshoring	0		0	
Verplaatsing activiteiten naar het buitenland (*)	-		-	
Anders	9		11	
Geen	22		10	
Weet niet			12	
Gemiddeld aantal maatregelen	1,6		1,3	

(*) Verplaatsing van activiteiten naar het buitenland is door geen enkele werkgever genoemd.

2.2 Moeilijk vervulbare vacatures

De verschuiving van een krappe naar een ruime arbeidsmarkt blijkt ook uit de toename van het aantal (zeer) eenvoudig te vervullen vacatures en de afname van het aantal (zeer) moeilijk

vervulbare vacatures. Het aantal (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is bijna gehalveerd in 2009. Nog maar een kwart van de vacatures is in 2009 (zeer) moeilijk vervulbaar, terwijl dit in 2008 veertig procent was.

Tabel 2.2 Moeilijk vervulbare vacatures					
	Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
	2009	2008	% mutatie	2009	2008
Ja, zeer moeilijk	32	82	-61	4	8
Ja, moeilijk	188	331	-43	21	32
Niet moeilijk / niet eenvoudig	153	188	-19	17	18
Nee, eenvoudig	398	350	14	45	34
Nee, zeer eenvoudig	115	89	30	13	9
Totaal	886	1.039	-15	100	100

Redenen moeilijk vervulbare vacatures

Als reden voor het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures wordt in 47 procent van de gevallen een gebrek aan kandidaten genoemd. In 2008 was dit nog bij 55 procent van de moeilijk vervulbare vacatures de reden. In 2009 wordt iets vaker dan een jaar ervoor aangegeven, dat de sollicitanten niet het juiste opleidingsniveau of de juiste opleidingsrichting hebben.

Vooraf in de industrie en de landbouw is een niet-passende opleidingsrichting een probleem, evenals werkervaring. Financiële eisen vormen nauwelijks nog het struikelblok. Sollicitanten zijn volgens de werkgevers niet altijd gemotiveerd. Motivatie ontbreekt vaker dan gemiddeld in de bouw, handel, zakelijke en overige diensten, bij kleine werkgevers en in district Noordwest. Te hoge verwachtingen over arbeidstijden of uren per week zijn een specifiek probleem in de overheid, zorg en welzijn en delen van overige diensten (zie bijlagen)

Kenmerken van moeilijk vervulbare vacatures

Het aandeel (zeer) moeilijk te vervullen vacatures is voor vrijwel alle vacatures afgenomen. Voor technische functies in de industrie en de bouw blijft de helft van de vacatures moeilijk te vervullen, al is dat minder dan in 2007 en 2008. Vacatures voor onderwijzend personeel waren in eerdere jaren relatief eenvoudig te vervullen, echter tegen de trend in zijn deze vacatures in 2009 iets vaker moeilijk vervulbaar. Dit geldt ook voor vacatures voor verzorgend en medisch personeel en administratief en commercieel personeel. Vooral voor ongeschoold werk in kleine banen zijn eenvoudig mensen te vinden die onder een tijdelijk contract willen werken, zoals in de horeca, voor productiepersoneel en in de detailhandel. Ook transportpersoneel is relatief eenvoudig te vinden.

Tabel 2.3	Redenen (zeer) moeilijk vervulbare vacatures	Aandeel (%)		
		2009	2008	2007
	Gewenste arbeidstijden / uren per week	3	2	2
	Onvoldoende kandidaten	47	55	52
	Opleidingsniveau sollicitanten niet-passend	13	12	12
	Opleidingsrichting sollicitanten niet-passend	6	3	4
	Nederlandse taalbeheersing van sollicitanten	0	0	1
	Gebrekkige instelling (motivatie) van sollicitanten	6	3	5
	Sollicitanten hadden te weinig werkervaring	11	9	11
	Sollicitanten stelden te hoge financiële eisen	1	3	2
	Overig	14	13	11
	Totaal	100	100	100

Tabel 2.4		Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures naar kenmerk		
Kenmerk werkgever		2009	2008	2007
Sector	Agrarische sector	14	29	25
	Industrie	31	48	50
	Bouw	35	58	63
	Handel en Horeca	20	35	30
	Zakelijke dienstverlening	29	41	39
	Overheid, zorg en welzijn	25	37	40
	Overige dienstverlening	18	29	34
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	21	38	39
	20-99 werkzame personen	25	38	45
	100+ werkzame personen	28	43	36
District	Noord	19	23	37
	Oost	23	43	39
	Zuidoost	22	44	28
	Noordwest	29	37	42
	Middenwest	25	40	46
	Zuidwest	25	41	40

Kenmerk werkgever		2009	2008	2007
Kenmerken vacature				
Functie	Agrarisch personeel	13	24	24
	Productiepersoneel	10	36	24
	Technisch en bouwpersoneel	47	65	71
	Transportpersoneel	8	38	50
	Winkelpersoneel	14	27	12
	Horecapersoneel	11	49	34
	Administratief en commercieel personeel	29	31	41
	Verzorging en (para)medisch personeel	34	41	48
	Onderwijzend personeel	34	26	24
	Overig personeel	23	35	30
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	10	32	29
	VMBO	17	36	33
	HAVO, VWO	20	24	30
	MBO	29	37	39
	HBO, WO	37	46	49
Werkervaring gevraagd	Wel gevraagd	33	44	44
	Niet gevraagd	15	33	29
Aard van het contract	Vast	33	47	43
	Tijdelijk met uitzicht op vast	29	38	38
	Tijdelijk	14	31	38
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	10	41	40
	Half tot een jaar	22	34	40
	Langer dan een jaar	31	42	40
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	8	21	28
	12 - 31 uur	14	24	25
	32 uur of meer	33	45	44
Totaal (%)		25	40	39
Totaal (x 1.000)		N = 886	N = 1.039	N = 1.183

Maatregelen moeilijk vervulbare vacatures

Werkgevers doen in 2009 minder concessies om moeilijk te vervullen vacatures alsnog te vervullen. Eén op de tien werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures stelt in 2009 de eisen bij. In 2008 paste nog 21 procent van de werkgevers de eisen aan.

Werkgevers nemen minder vaak andere maatregelen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen dan in eerdere jaren. Omscholing en bijscholing komen in dit verband veel minder vaak voor. Het werven onder nieuwe doelgroepen is in 2009 slechts door 2 procent van de werkgevers ingezet als een maatregel om een moeilijk vervulbare vacature alsnog te vervullen. In 2008 werd dit nog door 9 procent van de werkgevers ingezet.

Een manier om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen is het aannemen van ouderen. In 2008 zijn nog twee op de drie 55-plussers op een moeilijk te vervullen vacature aangenomen. In 2009 is dat duidelijk minder dan een jaar eerder en gaat het nog maar om een kwart van de aangenomen 55-plussers.

In totaal 13 procent van de werkgevers overwoog in 2009 om voor de moeilijk vervulbare vacatures een uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen. In 2008 was dat nog 23 procent. Ruim dertig procent van de werkgevers die niet overwegen een uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen acht uitkeringsgerechtigden niet geschikt voor de functie. Onbekendheid met de regelingen en administratieve rompslop zijn geen grote belemmeringen om een uitkeringsgerechtigde aan te nemen op een moeilijk vervulbare vacature.

Tabel 2.5	Aanpassing vacature-eisen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (meer dan 1 antwoord mogelijk)				
		Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
		2009	2008	2009	2008
Nee	199	328	91	79	
Ja, opleidingseisen bijgesteld	8	27	3	7	
Ja, werktijden aangepast	4	6	2	1	
Ja, salaris/beloning aangepast	2	14	1	3	
Ja, overige eisen aangepast	7	41	3	10	

Tabel 2.6	Andere maatregelen om moeilijk vervulbare vacatures toch te vervullen				
		Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
		2009	2008	2009	2008
Nee	160	280	73	68	
Ja, om- of bijscholen van de aangenomen kandidaat	10	30	5	7	
Ja, werving onder nieuwe doelgroepen	5	38	2	9	
Ja, overig	46	71	21	17	

Tabel 2.7	Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures aangenomen persoon naar leeftijd		
		2009	2008
Jonger dan 25 jaar	15	34	
25-39 jaar	31	43	
40-54 jaar	30	45	
55 jaar en ouder	26	64	
Gemiddeld	25	40	

Tabel 2.8	Redenen geen uitkeringsgerechtigde bij moeilijk vervulbare vacatures		
		2009	2008
Uitkeringsgerechtigde is niet geschikt voor de functie	31	37	
Onbekend met regelingen	7	6	
Teveel administratieve rompslomp	2	3	
Andere redenen	60	54	

2.3 Knelpunten als gevolg van vergrijzing

De recessie leidt ertoe dat het vervullen van vacatures die 55-plussers achterlaten minder vaak een probleem vormt voor werkgevers dan in 2008 of 2007. Van de bedrijven geeft 49 procent aan 55-plussers in dienst te hebben. Zeven procent van de bedrijven met 55-plussers heeft in 2009 soms of vaak problemen met het vervullen van deze vacatures, tegen 13 procent in 2008. Niet alleen zijn er in 2009 minder problemen met de

vervulling van vacatures die 55-plussers achterlaten dan in 2008, ook voor de komende twee jaar worden minder problemen verwacht dan in 2008 nog het geval was. Van de bedrijven met 55-plussers verwacht 42 procent binnen 2 jaar vacatures. Slechts 18 procent van de bedrijven met 55-plussers verwacht binnen twee jaar zeker of misschien problemen als gevolg van het vertrek van werknemers die met pensioen of de VUT gaan, met het vervullen van vacatures tegen 27 procent in 2008.

Tabel 2.9	Aandeel bedrijven met 55-plussers dat problemen heeft met het vervullen van vacatures die 55-plussers achterlaten		
		2009	2008
Vaak problemen	2	4	3
Soms problemen	5	9	10
Weet niet	1	2	2
Geen problemen	92	85	85
Totaal	100	100	100

De 18 procent bedrijven die problemen verwachten met het vervullen van een vacature wegens pensionering van een werknemer, nemen minder dan in 2008 en 2007 maatregelen. In 2009 neemt een kwart van deze bedrijven maatregelen tegen 36 procent in 2008.

De bedrijven die maatregelen nemen tegen wervingsproblemen wegens vergrijzing, maken in 2009 meer gebruik van omscholing en van het werven van nieuwe doelgroepen dan in 2008. Aan de andere kant wordt minder dan voorheen getracht om de ouderen te behouden door bijvoorbeeld financiële prikkels of aangepaste werktijden. De werkgevers vertrouwen er kennelijk meer op het personeel op de arbeidsmarkt te werven.

Tabel 2.10 Wel of geen maatregelen van bedrijven met wervingsproblemen wegens vergrijzing			
Percentage	2009	2008	2007
Geen maatregelen vergrijzing	70	56	55
Maatregelen vergrijzing	25	36	37
Weet het niet	5	8	8
Totaal	100	100	100

Tabel 2.11 Aard maatregelen van bedrijven met wervingsproblemen wegens vergrijzing (meer dan 1 antwoord mogelijk)			
Percentage	2009	2008	2007
Zittend personeel bijscholen	21	20	26
Zittend personeel omscholen	20	10	12
Zoeken nieuwe doelgroepen bij werving	11	8	15
Extra beloning om door te werken na pensionering	4	10	6
Aanpassen werktijden	2	7	5
Zittend personeel meer laten werken	2	3	9
Aanpassen functie-eisen	1	2	1
Werven in het buitenland	1	2	7
Andere maatregelen (verder niet bekend)	66	69	54
Totaal (%)	127	130	135

Hoofdstuk 3

Wervingskanalen en aannamekanalen

3.1 Marktpositie en succesquote van wervingskanalen⁴

Inzet wervingskanalen

In 2009 worden gemiddeld 1,9 wervingskanalen per vacature ingezet, dat is vergelijkbaar met 2008 toen het gemiddelde op 1,8 uitkwam. Vooral internet en dan in meerdere vormen tegelijk (bijvoorbeeld eigen website en tegelijkertijd een vacaturesite) wordt in 2009 vaker als wervingskanaal gebruikt dan in 2008. De eigen website lijkt de advertentie definitief te verdringen als meest ingezette wervingskanaal, zoals in 2008 al werd verwacht. De eigen website heeft in 2009 met 41 procent het hoogste markt bereik. Voor advertenties komt het markt bereik in 2009 uit op 29 procent. Na de eigen website en advertenties worden externe vacaturesites (25%) en relaties (21%) het meest ingezet als wervingskanaal. Andere bronnen ondersteunen deze uitkomst. PWC rapporteert bijvoorbeeld dat advertenties in het algemeen meer van het internet als advertentiemedium hebben te lijden dan van de economische crisis, met adverteren op mobiel internet als de nieuwe trend⁵.

De uitzendbranche en in mindere mate de detacheringbureaus zijn hard getroffen door de recessie. Uitzendcontracten worden minder vaak verlengd tijdens recessies. Daar komt bij dat het tijdelijke werk direct bij een werkgever nu veel gemakkelijker wordt geaccepteerd dan in 2008 (zie hoofdstuk 2). Het marktaandeel van uitzendbureaus als wervingskanaal is gedaald van 10 procent in 2008 tot 6 procent in 2009.

De succesquotes van de afzonderlijke internetkanalen zijn afgenomen. Spontane/open sollicitaties is net zoals in 2008 het meest succesvolle wervingskanaal: gebruik van dit kanaal leidt in 90 procent van de gevallen tot vervulling van de vacature. Ook relaties, een werving- en selectiebureaus, school/opleiding en uitzendbureaus zijn kansrijke wervingskanalen.

De succesquote van het UWV Werkbedrijf is toegenomen, waarschijnlijk omdat het aanbod van bij het Werkbedrijf ingeschreven werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (hoog opgeleid, jong, met een korte werkloosheidsduur) in tijden van economische crisis groter is.

Tabel 3.1 Marktpositie en succesquote wervingskanalen, gesorteerd naar marktaandeel								
Percentage	Marktpenetratie		Markt bereik		Marktaandeel		Succesquote	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Relaties (zakelijk, vrienden, familie, kennissen)	32	30	21	19	16	15	77	80
Internet, eigen website	24	21	41	34	15	15	38	44
Advertentie	29	41	29	28	14	19	47	68
Overig internet	16	15	25	19	10	8	39	40
Via spontane/open sollicitatie	13	14	10	7	9	6	87	89
Werving- en selectiebureau	9	8	10	8	7	6	75	68
Via eigen personeel	10	9	10	8	7	5	63	64
Uitzendbureau	10	15	8	14	6	10	70	70
UWV WERKBedrijf (excl. werk.nl)	10	13	10	14	3	3	33	23
Onder eigen personeel (interne werving)	7	8	7	6	3	2	45	36
School, opleiding	5	6	4	3	3	2	71	62
Internet, werk.nl	5	7	4	7	1	2	21	28
Detacheringbureau	2	2	2	2	1	1	28	51
Overig	11	13	11	11	7	5	59	49
Totaal	183	202	192	180	100	100	52	56

4) In bijlage 3 zijn begrippen gedefinieerd.

5) Price Waterhouse Coopers, Mobile Advertising, Amsterdam, maart 2009.

Groepen wervingskanalen

Net als in voorgaande jaren zijn de wervingskanalen gegroepeerd in vier groepen: advertenties, uitzendbureaus, UWV WERKBedrijf inclusief werk.nl en internet (eigen website en vacaturesites). Het marktgebied van internet als groep (eigen website plus vacaturesites) is geringer dan de som van deze internetwervingskanalen afzonderlijk, omdat ze vaak tegelijkertijd/naast elkaar als wervingskanaal worden ingezet.

Ook als groep blijkt internet in 2009 meer nog dan in 2008 het meest gebruikte wervingskanaal. De succesquote van internet is vergelijkbaar met die van advertentie. Kleine bedrijven hebben in 2009 minder vaak UWV WERKBedrijf ingeschakeld dan in 2008. Dit leidt tot een lagere marktpenetratie, namelijk 13 procent vergeleken met 18 procent in 2008.

Percentage	Marktpenetratie		Marktgebied		Marktaandeel		Succesquote	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Advertentie	29	41	29	28	14	19	47	68
UWV WERKBedrijf (incl. werk.nl)	13	18	14	15	4	5	31	34
Internet (exclusief werk.nl)	31	29	48	34	25	22	53	66
Uitzendbureaus	10	15	8	14	6	10	70	70

3.2 UWV WERKBedrijf en moeilijk vervulbare vacatures

Van de vacatures waarvoor het UWV WERKBedrijf in 2009 als wervingskanaal is ingezet, is 36 procent (zeer) moeilijk vervulbaar, dat is meer dan gemiddeld (25%). Van de vacatures waarvoor een advertentie, internet of het uitzendbureau is ingezet, was ongeveer 30 procent moeilijk vervulbaar. In 2008 was dit beeld vergelijkbaar, zij het iets minder scherp.

Percentage	Jaar	Moeilijk vervulbaar?	UWV				Overige wervingskanalen	Totaal
			Advertentie	WERKBedrijf of werk.nl	Internet (excl. werk.nl)	Uitzendbureau		
2009	Ja, zeer moeilijk	6	4	5	5	2	4	
	Ja, moeilijk	26	32	27	26	8	21	
	Niet moeilijk en niet eenvoudig	19	16	23	25	10	17	
	Nee, eenvoudig	37	41	39	41	58	45	
	Nee, zeer eenvoudig	13	7	6	3	22	13	
2008	Ja, zeer moeilijk	10	10	10	10	5	8	
	Ja, moeilijk	33	39	40	33	21	32	
	Niet moeilijk en niet eenvoudig	19	17	18	18	18	18	
	Nee, eenvoudig	32	32	25	35	42	34	
	Nee, zeer eenvoudig	6	2	7	4	14	8	

Hoofdstuk 4

Vergelijking aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden (NWW)

4.1 Achtergrondkenmerken

Het aantal bij UWV ingeschreven niet werkende werkzoekenden (NWW) is na jaren van daling in 2009 weer toegenomen tot 470 duizend. Het aantal vervulde vacatures is na een daling in 2008 in 2009 nog verder gedaald. De daling van het aantal vervulde vacatures heeft zich dus eerder voorgedaan dan de stijging van het aantal NWW.

De samenstelling van het NWW-bestand heeft zich in de afgelopen drie jaren niet substantieel gewijzigd. Het aandeel mannen, 40minners, middelbaar en hoger opgeleiden, productiepersoneel en transportpersoneel is toegenomen. Het NWW-bestand bestaat in 2009 minder dan in 2008 uit mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Door vergelijking aangenomen personen en van niet werkende werkzoekenden ontstaat meer inzicht in de kansen van niet werkende werkzoekenden om een baan te vinden. Er zijn drie kenmerken die opvallende verschillen laten zien.

Allereerst is dat de leeftijd. Het aandeel jongeren in het NWW-bestand is relatief klein, terwijl het aandeel jongeren van de baanvinders relatief groot is. Het aandeel ouderen in het bestand van niet werkende werkzoekenden is relatief hoog en het aandeel oudere baanvinders is relatief klein. Dit duidt er op dat leeftijd voor niet werkende werkzoekenden een belemmerende factor is om een baan te vinden. Ten tweede speelt opleiding een belangrijke rol bij het vinden van een baan. Niet werkende werkzoekenden hebben een lagere opleiding dan de baanvinders. Naar geslacht en functiegroep zijn de verschillen niet substantieel. De factor leeftijd en de factor opleiding worden - als meest belangrijke factoren - in de volgende paragraaf nader bekeken.

Naar regio gezien zijn er ook opvallende uitkomsten. Het lijkt het er op dat niet werkende werkzoekenden in de regio Noord een relatief kleine kans hebben om een baan te vinden. Niet werkende werkzoekenden in de regio Middenwest hebben juist meer kans dan niet werkende werkzoekenden in andere regio's.

	Aandeel aangenomen personen (%)			% Mutatie	Aandeel in NWW (%)			% Mutatie
				aantal				aantal
	2009	2008	2007	2008-09	2009	2008	2007	2008-09
Geslacht								
Man	56	59	58	-19	50	46	47	24
Vrouw	44	41	42	-8	50	54	53	5
Leeftijd								
Jonger dan 25 jaar	36	31	28	-3	8	6	7	47
25-39 jaar	46	50	57	-20	31	28	29	26
40-54 jaar	16	17	13	-18	39	40	40	10
55 jaar en ouder	2	2	2	-36	22	26	24	-3
Regio								
Noord	5	8	12	-39	12	12	12	12
Oost	15	20	15	-15	18	18	18	13
Zuidoost	16	20	16	-27	18	18	18	17
Noordwest	18	14	19	-6	16	16	16	11
Middenwest	26	22	21	-11	19	18	18	15
Zuidwest	19	17	17	-2	17	18	18	12

Functie	Aandeel aangenomen personen (%)			% Mutatie aantal	Aandeel in NWW (%)			% Mutatie aantal
	2009	2008	2007	2008-09	2009	2008	2007	2008-09
	Agrarisch personeel	3	3	4	-11	2	3	4
Productiepersoneel	10	7	8	26	15	7	8	7
Technisch en bouwpersoneel	13	16	16	-29	15	16	16	32
Transportpersoneel	4	4	5	-23	8	4	5	33
Winkelpersoneel	13	9	9	26	6	9	9	12
Horecapersoneel	7	9	6	-36	4	9	6	7
Administratief en commercieel personeel	22	26	26	-26	22	26	26	24
Verzorging en (para)medisch personeel	7	4	7	39	6	4	7	4
Onderwijzend personeel	4	3	3	0	2	3	3	3
Overig personeel	18	20	17	-24	21	20	17	7
Opleiding aangenomen persoon								
Maximaal basisonderwijs	10	8	6	12	25	28	25	2
Vmbo	17	18	19	-19	28	30	31	6
Havo, vwo, mbo	40	40	41	-18	33	29	31	28
Hbo en wo	33	34	34	-15	15	13	14	25
Totaal (x 1.000)	886	1.039	1.183	-15	477	420	500	14

4.2 De factor leeftijd nader bekeken

In de onderstaande tabel is te zien dat er relatief veel jongeren worden aangenomen ten opzichte van het zittende werknemersbestand. In 2009 is 36 procent van de baanvinders jonger dan 25 jaar, terwijl 12 procent van de zittende werknemers in die leeftijdsgroep zitten. Bij ouderen is het net andersom. In het jaar 2009 is twee procent van alle baanvinders 55 jaar en ouder, terwijl 13 procent van het zittende werknemersbestand in die leeftijdscategorie valt. In het jaar 2008 is hetzelfde beeld te zien. Jongeren hebben de voorkeur boven ouderen.

Het NWW-bestand vormt naar leeftijd geen goede afspiegeling van het werknemersbestand. Het aandeel jongeren in het NWW-bestand is kleiner en het aandeel ouderen is groter. Nog groter zijn de verschillen met de baanvinders, zoals wij hierboven in 4.1 al hebben gezien. In 2009 bestaat het bestand van niet werkende werkzoekenden voor 61 procent uit personen

van 40 jaar en ouder (66% in 2008). Het aandeel van deze leeftijdscategorie in de baanvinders is slechts 18 procent. Op basis van het vacatureonderzoek is het aantal baanvinders berekend, dat voorafgaande aan het vinden van de baan geen andere baan had. In 2009 ging het in totaal om 401 duizend personen (406 duizend in 2008). Voor bijna de helft betreft dit schoolverlaters en studenten (zie tabel 2.1). Onbekend is in hoeverre het niet werkende werkzoekenden zijn geweest. Een vergelijking van beide gegevens laat zien dat ongeveer evenveel mensen zonder baan zijn aangenomen in een jaar, als er op een bepaald moment ingeschreven zijn als niet werkende werkzoekende. Bij ouderen is de verhouding duidelijk anders. Er zijn bij ouderen (40 plus) veel minder aangenomen personen zonder baan, vergeleken met het aantal ingeschreven niet werkende werkzoekenden. Dit geeft aan dat oudere niet werkende werkzoekenden een lage baankans hebben.

Tabel 4.2		Werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar leeftijd					
Percentage	Werknemers		Aangenomen personen		NWW		
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	
Jonger dan 25 jaar	12	12	36	31	8	6	
25-39 jaar	37	38	46	50	31	28	
40-54 jaar	39	38	16	17	39	40	
55 jaar en ouder	13	12	2	2	22	26	
Totaal	100	100	100	100	100	100	

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (werknemers vanaf 12 uur per week), Vacatureonderzoek (aangenomen personen) en UWV WERKBedrijf (niet-werkende werkzoekenden)

Tabel 4.3 Werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar leeftijd (absolute aantallen)

Jaar	Leeftijd	Werknemers	Aangenomen personen		NWW
			Aangenomen personen	zonder baan	
2009	Jonger dan 25 jaar	759	315	225	39
	25-39 jaar	2.370	411	112	147
	40-54 jaar	2.497	145	57	186
	55 jaar en ouder	806	14	8	106
	Totaal	6.431	886	401	477
2008	Jonger dan 25 jaar	773	325	197	26
	25-39 jaar	2.445	516	139	116
	40-54 jaar	2.453	176	55	168
	55 jaar en ouder	741	22	15	109
Totaal		6.412	1.039	406	420

4.3 De factor opleiding nader bekeken

Het opleidingsniveau van de aangenomen werknemers komt overeen met het opleidingsniveau van het totale werknemersbestand. Beiden verschillen duidelijk met het NWW-bestand. In 2009 heeft een kwart (25%) van het NWW-bestand maximaal basisonderwijs, terwijl niet meer dan 10 procent van de baanvinders en zes procent van de werknemers in die

opleidingscategorie valt. Op hoger opleidingsniveau is het omgekeerde te zien. Ongeveer eenderde van het werknemersbestand en van de aangenomen personen heeft minimaal een hbo-diploma, terwijl het aandeel in het NWW-bestand veel lager is (15%). In 2008 was het beeld vergelijkbaar. Dit duidt erop dat een lage opleiding voor niet-werkende werkzoekenden een belangrijke belemmering vormt voor het vinden van werk.

Tabel 4.4 Werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar opleidingsniveau

Percentage	Werknemers		Aangenomen personen		NWW	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Max. basisonderwijs	6	5	10	8	25	28
Vmbo	19	19	17	18	28	30
Havo/vwo, mbo	43	44	40	40	33	29
Hbo en wo	32	32	33	34	15	13
Totaal	100	100	100	100	100	100

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (werknemers), Vacatureonderzoek (aangenomen personen) en UWV WERKBedrijf (niet-werkende werkzoekenden).

Tabel 4.5 Werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar opleidingsniveau

Jaar	Opleidingsniveau	Werknemers	Aangenomen personen		NWW
			Aangenomen personen	zonder baan	
2009	Max. basisonderwijs	359	91	62	119
	Vmbo	1.215	153	92	133
	Havo/vwo, mbo	2.783	346	160	156
	Hbo en wo	2.072	296	86	69
	Totaal	6.431	886	401	477
2008	Max. basisonderwijs	346	81	44	117
	Vmbo	1.203	190	80	125
	Havo/vwo, mbo	2.818	420	180	122
	Hbo en wo	2.045	348	102	56
Totaal		6.412	1.039	406	420

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (werknemers vanaf 12 uur per week), Vacatureonderzoek (aangenomen personen) en UWV WERKBedrijf (niet-werkende werkzoekenden)

Hoofdstuk 5

Uitzendwerk

5.1 Uitzendwerk naar bedrijfskenmerk

In de eerste helft van 2009 zijn er in totaal 591.000 uitzendopdrachten verleend door werkgevers. Dat is 13 procent minder dan in de eerste helft van 2008 toen nog 679.000 uitzendopdrachten werden verleend⁶. Bij een derde van de bedrijven is het uitzendvolume in de eerste helft van 2009 lager dan in de eerste helft van 2008 en bij 27 procent van de bedrijven is het hoger. Het zijn echter wel vooral grote bedrijven die minder uitzendkrachten inhuren, zoals onderstaande tabel laat zien.

In alle sectoren waar het aantal vacatures (en de werkgelegenheid) is gedaald is ook het aandeel bedrijven dat uitzendkrachten inhuurt gedaald. Alleen in de agrarische sector, de overheid, zorg en welzijn is het aandeel bedrijven dat uitzendkrachten inhuurt niet gedaald. De meeste inleners van uitzendkrachten komen nog steeds uit de traditionele sectoren landbouw, industrie en bouw. Regionale verschillen in het aandeel bedrijven dat uitzendkrachten inhuurt zijn betrekkelijk gering.

Tabel 5.1		Aandeel bedrijven dat in de eerste helft van het jaar uitzendkrachten inhuurt		
Percentage		2009	2008	2007
Sector	Agrarische sector	29	27	43
	Industrie	25	34	44
	Bouw	32	37	40
	Handel en Horeca	12	14	19
	Zakelijke dienstverlening	18	25	28
	Overheid, zorg en welzijn	20	20	24
	Overige dienstverlening	9	13	16
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	13	16	18
	20-99 werkzame personen	35	44	48
	100 of meer werkzame personen	63	81	71
District	Noord	19	26	25
	Oost	17	20	32
	Zuidoost	19	23	25
	Noordwest	15	21	26
	Middenwest	20	21	27
	Zuidwest	19	21	25
Totaal		18	22	27

6) ABU, Instroom uitzendkrachten 2008.

5.2 Motieven om uitzendkrachten in te lenen

Uitzendkrachten worden in 2009 nog meer dan in eerdere jaren ingezet om pieken op te vangen. Het toenemende belang van het piekmotief bij uitzendwerk, de toename van het aantal tijdelijke contracten en de toename van de eis van een flexibele instelling van de nieuwe werknemer wijzen op minder zekerheid over werk in de nabije toekomst. Het aandeel bedrijven dat uitzendarbeit ziet als manier om personeel te werven, neemt sterk af. Het aantal bedrijven dat structureel met uitzendkrachten werkt, blijft ongeveer constant.

Vooral grote bedrijven die uitzendkrachten inlenen doen dit om pieken op te vangen. Ook in de agrarische sector is de behoefte aan uitzendkrachten in de piekperiode net als in eerdere jaren hoog. De behoefte aan uitzendwerk om ziekte, zwangerschap en vakantie van zittend personeel op te vangen, blijft het hoogst in de overheid, zorg en welzijn. In deze sectoren kan namelijk niet uit de voorraad geleverd worden: er moet altijd iemand voor de klas en aan het ziekenbed staan. Het wervingsmotief is vooral afgenomen bij kleine bedrijven tot 20 werkzame personen en in het oosten van Nederland.

Tabel 5.2

Redenen voor het inlenen van uitzendkrachten (meer dan 1 antwoord mogelijk)

Percentage		Piekperiode	Ziekte van zittend personeel	Zwangerschap van zittend personeel	Vakantie van zittend personeel	Manier om personeel te werven	Structureel met uitzendarbeid	Andere reden
Sector	Agrarische sector	84	0	0	0	4	39	6
	Industrie	58	8	4	5	25	27	31
	Bouw	64	4	1	3	16	23	22
	Handel en Horeca	54	14	3	9	18	25	35
	Zakelijke dienstverlening	56	13	7	7	17	26	33
	Overheid, zorg en welzijn	67	54	24	22	12	15	40
	Overige dienstverlening	51	21	7	9	12	33	36
Grootteklasse	2-9 werkzame personen	55	6	2	6	9	24	26
	10-19 werkzame personen	63	6	2	2	14	17	27
	20-99 werkzame personen	62	17	7	7	23	29	28
	100 of meer werkzame personen	91	34	14	14	24	50	36
District	Noord	50	17	3	10	14	35	26
	Oost	57	11	4	4	9	26	34
	Zuidoost	66	6	2	3	16	22	22
	Noordwest	51	13	12	12	22	31	32
	Middenwest	75	16	6	4	10	22	20
	Zuidwest	60	11	2	11	24	32	37
Totaal 2009		62	12	5	6	15	27	28
Totaal 2008		44	8	2	3	25	15	25
Totaal 2007		49	11	4	6	24	19	24

5.3 Moeilijk vervulbare uitzendvacatures

Van de bedrijven die uitzendkrachten inlenen slaagt 70 procent er in 2009 in om voldoende uitzendkrachten te vinden, tegenover minder dan 50 procent in 2008 en 2007. Het is dus in 2009 gemakkelijker geworden om uitzendkrachten in te

schakelen. In de sectoren bouw, overheid, zorg en welzijn en in het oosten van Nederland slaagt meer dan tien procent van de bedrijven er vaak niet in om voldoende uitzendkrachten te vinden (zie bijlage).

5.4 Uitzendkrachten naar kenmerk

Het eerder genoemde rapport ABU Instroomonderzoek uitzendkrachten gaat in op de kenmerken van uitzendkrachten in 2008. Scholieren en studenten blijven een belangrijke doelgroep van uitzendbureaus: bijna de helft (46%) van de uitzendkrachten volgt een opleiding. Het aandeel 45-plussers

is laag, maar is relatief wel sterk toegenomen (13% tegen 4% in 1993). Verder blijft het aandeel kostwinners onder uitzendkrachten toenemen (41% tegen 27% 1993).

Volgens de uitzend-cao's bouwen uitzendkrachten rechten op. Zij kunnen na verloop van tijd een tijdelijk of vast contract bij

het uitzendbureau krijgen. Zeven procent van alle uitzendkrachten heeft een dergelijk contract met het uitzendbureau. Deze "contractanten" voeren gemiddeld ook meer opdrachten uit dan andere uitzendkrachten. Het uitzendbureau wordt daarmee voor een steeds groter deel van de uitzendkrachten een gewone werkgever.

Het aandeel etnische minderheden onder uitzendkrachten (18%) vormt een afspiegeling van de bevolking. Het aandeel uitzendkrachten dat arbeidsongeschikt (1%) of voorheen langer dan een jaar werkloos (2%) was, is in 2008 betrekkelijk laag.

Tabel 5.3		Mate waarin bedrijven voldoende uitzendkrachten kunnen vinden			
Percentage	Opleidingsniveau	Nooit	Vaak niet	Bijna altijd	Altijd
Sector	Agrarische sector	0	3	20	78
	Industrie	1	9	22	69
	Bouw	1	14	28	58
	Handel en Horeca	1	7	23	69
	Zakelijke dienstverlening	0	8	18	74
	Overheid, zorg en welzijn	0	13	26	61
	Overige dienstverlening	0	5	20	74
Grootteklasse	2-9 werkzame personen	0	11	25	64
	10-19 werkzame personen	0	8	17	75
	20-99 werkzame personen	1	5	17	77
	100 of meer werkzame personen	0	4	28	68
District	Noord	0	17	25	58
	Oost	0	8	28	64
	Zuidoost	0	12	17	71
	Noordwest	1	4	19	75
	Middenwest	0	4	21	75
	Zuidwest	0	6	22	72
Totaal 2009		0	8	22	70
Totaal 2008		4	20	31	45
Totaal 2007		3	22	28	47

Tabel 5.4		Inleners die uitzendkrachten uit Oost Europa inhuren		
Percentage		2009	2008	2007
Sector	Agrarische sector	39	62	63
	Industrie	37	32	25
	Bouw	20	24	16
	Handel en Horeca	19	18	10
	Zakelijke dienstverlening	21	18	21
	Overheid, zorg en welzijn	1	4	5
	Overige dienstverlening	4	9	8
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	21	22	17
	20-99 werkzame personen	25	22	27
	100 of meer werkzame personen	24	28	25
District	Noord	9	10	24
	Oost	17	23	25
	Zuidoost	34	33	22
	Noordwest	17	19	18
	Middenwest	26	27	22
	Zuidwest	24	18	17
Totaal		23	23	21

5.5 Uitzendkrachten uit Oost Europa

Het aandeel van bedrijven dat uitzendkrachten uit Oost Europa inhuurt is in de eerste helft van 2009 vergelijkbaar met de eerste helft van 2008. Per sector zijn er wel verschillen. Het aandeel van landbouwbedrijven dat uitzendkrachten uit Oost Europa inhuurt is afgenomen. In de industrie is dit aandeel juist gestegen. In de noordelijke provincies worden relatief weinig uitzendkrachten uit Oost Europa ingehuurd.

Dit jaar is voor het eerst aan de werkgevers gevraagd uit welk Oost Europees land de uitzendkrachten komen. Ruim tachtig procent van de uitzendkrachten uit Oost Europa is afkomstig uit Polen. Er zijn nauwelijks uitzendkrachten uit Bulgarije. Een aantal Nederlandse uitzendbureaus is gespecialiseerd in het uitzenden van mensen uit Oost Europa.

Tabel 5.5		Uit welke Oost-Europese landen zijn deze uitzendkrachten afkomstig? (meer dan 1 antwoord mogelijk)				
Percentage		Polen	Bulgarije	Roemenië	Ander Oost-Europees land	Geen antwoord
Sector	Agrarische sector	86	0	0	9	7
	Industrie	84	1	2	22	1
	Bouw	67	2	2	46	0
	Handel en Horeca	83	1	1	7	14
	Zakelijke dienstverlening	89	1	10	22	0
	Overheid, zorg en welzijn	88	0	0	0	12
	Overige dienstverlening	58	15	23	42	6
Grootteklasse	2-9 werkzame personen	75	0	1	16	11
	10-19 werkzame personen	91	2	1	12	0
	20-99 werkzame personen	85	1	9	28	1
	100 of meer werkzame personen	95	3	3	11	2
District	Noord	38	1	10	62	1
	Oost	87	1	0	15	2
	Zuidoost	96	0	1	9	0
	Noordwest	60	3	3	16	30
	Middenwest	77	1	2	19	7
	Zuidwest	92	1	13	27	1
Totaal		83	1	4	18	5

Bijlage 1.

Onderzoeksvragen

Achtergrond

UWV WERKBedrijf heeft onder meer tot taak zorg te dragen voor een transparante arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat UWV WERKBedrijf moet voorzien in informatie over vraag- en aanbodontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Om deze reden voert UWV WERKBedrijf dit omvangrijke onderzoek uit naar vacatures, knelpunten in de personeelsvoorziening en wervings- en aannamegedrag van werkgevers.

Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is een representatief beeld te geven van vacatures in Nederland, stromen en stand, uitgesplitst naar diverse achtergrond-kenmerken. Het bepalen van de omvang en aard van de vacaturemarkt is onder meer van belang om de marktpositie van UWV WERKBedrijf te bepalen en op basis daarvan marketingbeslissingen te nemen, bijvoorbeeld op het gebied van sectorbeleid, regiobeleid, relatiemanagement en vacatureacquisitie.

Probleemstelling en onderzoeksvragen

De algemene probleemstelling luidt als volgt: Wat is de behoefte aan personeel in Nederland in 2009, waar zitten de knelpunten en in hoeverre en op welke manier voorzien werkgevers in de personeelsbehoefte?

De volgende onderzoeksvragen zijn geformuleerd:

1. Wat is de omvang en samenstelling van de vacaturemarkt naar sector, grootteklasse, beroep, opleiding en regio?
2. Welke wervingskanalen gebruiken werkgevers om aan personeel te komen en via welke aannamekanalen hebben zij personeel aangenomen?
3. Welke personen hebben zij aangenomen (geslacht, leeftijd, opleiding, beroep, arbeidsverleden, dienstverband vast/tijdelijk, arbeidstijd (minder dan 20 uur per week en 20 en meer uur per week)?
4. Welke sectoren hebben te maken met moeilijk vervulbare vacatures en wat is daarvan de oorzaak?
5. Wat zijn de kenmerken van moeilijk vervulbare vacatures (beroep, opleiding)?
6. Zijn sectoren van plan om in de toekomst (op welke termijn) personeel te werven (beroep, opleiding)?
7. Welke sectoren verwachten problemen met personeelsvoorziening door de vergrijzing?
8. Worden door bedrijven maatregelen getroffen om de problemen van de vergrijzing aan te pakken? Zo ja welke maatregelen?
9. In welke mate worden uitzendkrachten ingehuurd? Voor welke werkzaamheden worden uitzendkrachten ingehuurd? Wat is de belangrijkste reden om uitzendkrachten in te huren?

Bijlage 2.

Opzet en werkwijze onderzoek

Het SUWI Bedrijvenregister (SBR) is het uitgangspunt van de steekproef-trekking, en vormt op dit moment het meest omvangrijke bestand van vestigingen in Nederland. Het SBR betreft de gegevens uit het Handelsregister van de Kamers van Koophandel. Voor de overheid, zorg en onderwijssector is de informatie aangevuld met een bestand van Heliview, dat is samengesteld op basis verschillende bronnen zoals het Adresboek VVZS en de Gids van gemeentebestanden van de VNG. Voor de agrarische sector is PROSU gebruikt. Bedrijven met een werknemer zijn buiten beschouwing gelaten. In totaal heeft dit geresulteerd in een populatiebestand van 541.995 vestigingen (536.002 in 2008). Er is bij de steekproeftrekking gestratificeerd naar grootteklasse, sector en regio. Uiteindelijk zijn netto 7.547 bedrijven telefonisch bereikt. De steekproef-uitkomsten zijn opgehoogd naar de totale populatie.

Bijlage 3.

Begripsomschrijving

De marktpositie van UWW WERKBedrijf en andere wervingskanalen is in dit onderzoek beoordeeld aan de hand van de volgende drie meetpunten: de marktpenetratie, het markt bereik en het marktaandeel:

- De marktpenetratie is het aantal **bedrijven** met vacatures dat gebruik maakt van het betreffende wervingskanaal ten opzichte van het totale aantal bedrijven met vacatures.
- Het markt bereik is het totale aantal **vacatures** waarvoor het wervingskanaal is ingeschakeld ten opzichte van alle vacatures.
- Het marktaandeel is het aandeel **vacatures** waarbij het aannamekanaal is genoemd ten opzichte van alle vervulde vacatures.

Daarnaast is de succesquote bekeken:

- De succesquote is het aantal vacatures dat via het wervingskanaal is vervuld ten opzichte van alle bij het wervingskanaal gemelde vacatures. De succesquote is berekend door het marktaandeel te delen door het markt bereik. Omdat de operationalisering iets afwijkt van de gangbare, wordt hier gebruik gemaakt van de term succesquote en niet vervullingquote⁷.

Bij de interpretatie is het van belang alle meetpunten tegelijkertijd in ogenschouw te nemen. Een hoge succesquote is in praktijk eenvoudiger te realiseren bij een laag markt bereik. Een hoog markt bereik betekent een hogere taaklast en betekent ook dat steeds moeilijker segmenten van de arbeidsmarkt worden bediend zowel aan de vraagzijde als aan de aanbodzijde. Een wervingskanaal met een hoge succesquote en tegelijkertijd een hoog markt bereik moet dan ook hoger worden gewaardeerd.

Het marktaandeel is het product van het markt bereik en de succesquote. Een laag marktaandeel kan verklaard worden door een lage prestatie op de arbeidsmarkt (markt bereik) en door een gering succes bij het vervullen van vacatures. Alleen naar het marktaandeel kijken is dan ook niet voldoende. Er dient altijd te worden gekeken of een hoog marktaandeel gepaard gaat met een hoog markt bereik.

7) In dit onderzoek is de succesquote berekend door het marktaandeel te delen door het markt bereik. De vervullingquote (van UWW WERKBedrijf wordt meestal berekend door als teller uit te gaan van het aantal geregistreerde vervulde vacatures en als noemer het aantal administratief afgehandelde vacatures (al of niet exclusief ingetrokken vacatures).

Bijlage 4

Tabellen

- Tabel B4.1: Vervulde vacatures naar sector en achtergrondkenmerken
- Tabel B4.2: Vervulde vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken
- Tabel B4.3: Vervulde vacatures naar regio en achtergrondkenmerken
- Tabel B4.4: Vervulde vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken
- Tabel B4.5: Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken
- Tabel B4.6: Vervulde vacatures naar leeftijd en achtergrondkenmerken
- Tabel B4.7: Moeilijk vervulbare vacatures naar achtergrondkenmerken
- Tabel B4.8: Vervulde vacatures naar etniciteit en achtergrondkenmerken

Tabel B 4.1

Vervulde vacatures naar sector en achtergrondkenmerken (kolom percentages)

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel en Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal
Sector	Agrarische sector	100%							5%
	Industrie		100%						5%
	Bouw			100%					4%
	Handel en Horeca				100%				30%
	Zakelijke dienstverlening					100%			34%
	Overheid						100%		18%
	Overige dienstverlening							100%	5%
Grootteklasse	2-9 werknemers	39%	19%	32%	24%	16%	4%	29%	19%
	10-19 werknemers	11%	12%	18%	15%	11%	5%	13%	12%
	20-99 werknemers	26%	32%	30%	27%	35%	15%	29%	28%
	100 of meer werknemers	24%	36%	20%	34%	39%	76%	30%	42%
District	District Noord	11%	7%	5%	6%	3%	7%	7%	5%
	District Oost	12%	21%	15%	13%	13%	21%	19%	15%
	District Zuidoost	26%	27%	20%	15%	17%	13%	10%	16%
	District Noordwest	6%	11%	12%	20%	23%	11%	21%	18%
	District Middenwest	12%	14%	23%	27%	28%	29%	31%	27%
	District Zuidwest	32%	21%	25%	18%	16%	19%	12%	19%
Functie	Agrarisch personeel	35%	0%	1%	0%	2%	1%	1%	3%
	Productiepersoneel	9%	30%	8%	9%	13%	2%	6%	10%
	Technisch en bouwpersoneel	4%	28%	76%	9%	17%	3%	6%	13%
	Transportpersoneel	2%	1%	2%	2%	8%	1%	1%	4%
	Winkelpersoneel	2%	4%	0%	39%	1%	1%	3%	13%
	Horecapersoneel	10%	1%	1%	16%	1%	1%	10%	7%
	Administratief en commercieel personeel	10%	25%	10%	14%	32%	23%	26%	22%
	Verzorging en (para) medisch personeel	3%	2%	0%	0%	1%	35%	5%	7%
	Onderwijzend personeel	1%	0%	0%	0%	1%	18%	6%	4%
Overig personeel	23%	9%	3%	10%	25%	16%	37%	18%	
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	56%	14%	19%	32%	25%	3%	15%	24%
	VMBO	17%	22%	32%	20%	8%	11%	14%	14%
	HAVO, VWO	0%	1%	0%	4%	2%	1%	2%	2%
	MBO	18%	38%	38%	33%	26%	39%	37%	32%
	HBO, WO	9%	25%	12%	11%	40%	46%	31%	28%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	53%	23%	24%	31%	20%	19%	20%	25%
	Vakdiploma	7%	20%	25%	11%	17%	29%	20%	17%
	Certificaat	1%	2%	4%	2%	2%	4%	1%	2%
	Rijbewijs BE	1%	2%	5%	2%	5%	1%	1%	3%
	Groot rijbewijs	1%	1%	2%	1%	4%	0%	1%	2%
	Overige opleidingseisen	4%	8%	5%	5%	10%	13%	11%	9%
	Samenwerken in teamverband	0%	4%	3%	9%	4%	6%	7%	6%
	Stressbestendigheid	1%	2%	1%	1%	3%	2%	3%	2%

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel en Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal
	Specifieke vakkennis	10%	21%	26%	10%	25%	17%	21%	18%
	Klantgerichtheid	3%	3%	4%	9%	4%	2%	8%	5%
	Zelfstandig werken	2%	4%	6%	3%	5%	4%	6%	4%
	Communicatieve vaardigheden	0%	6%	3%	12%	9%	14%	17%	10%
	Flexibele instelling	3%	4%	4%	17%	5%	7%	7%	9%
	Relevante werkervaring	18%	31%	34%	19%	31%	30%	28%	26%
	Leiding geven	3%	2%	3%	4%	2%	3%	2%	3%
	Commerciële vaardigheden	1%	5%	1%	7%	5%	4%	4%	5%
	Overige eisen	11%	16%	9%	15%	23%	17%	22%	18%
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	26%	67%	67%	44%	60%	59%	61%	54%
	Geen werkervaring gevraagd	74%	33%	33%	56%	40%	41%	39%	46%
Aard van het contract	Vast	14%	14%	20%	8%	12%	10%	8%	11%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	30%	69%	60%	51%	65%	76%	54%	60%
	Tijdelijk	55%	17%	20%	42%	23%	15%	39%	29%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	38%	7%	11%	17%	11%	11%	14%	14%
	Half tot een jaar	26%	34%	38%	49%	39%	16%	35%	37%
	Langer dan een jaar	22%	44%	31%	27%	38%	63%	43%	38%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	25%	3%	1%	22%	8%	8%	13%	13%
	12 - 31 uur	21%	12%	6%	30%	16%	41%	38%	25%
	32 uur of meer	54%	85%	93%	48%	77%	50%	49%	62%
Geslacht	Man	62%	77%	93%	54%	66%	27%	42%	56%
	Vrouw	38%	23%	7%	46%	34%	73%	58%	44%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	63%	19%	34%	57%	19%	25%	38%	36%
	25-39 jaar	26%	60%	44%	32%	58%	54%	45%	46%
	40-54 jaar	11%	18%	20%	10%	21%	20%	15%	16%
	55 jaar en ouder	1%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	84%	89%	93%	89%	88%	89%	91%	89%
	Behoort tot etnische minderheid	16%	11%	7%	11%	12%	11%	9%	11%
	Marokkanen	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
	Turken	2%	3%	1%	3%	2%	1%	2%	2%
	Antillianen / Surinamers	1%	1%	1%	1%	1%	4%	1%	2%
	Overig etnische minderheden	12%	5%	2%	5%	7%	4%	4%	6%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	24%	4%	8%	12%	14%	1%	4%	10%
	VMBO	30%	27%	38%	23%	10%	11%	16%	17%
	HAVO, VWO	6%	1%	1%	10%	2%	1%	3%	4%
	MBO	27%	40%	40%	39%	27%	41%	37%	35%
	HBO, WO	13%	28%	13%	16%	47%	45%	39%	33%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	40%	63%	66%	46%	58%	68%	51%	55%
	Nee, zat zonder werk	21%	28%	24%	19%	32%	16%	21%	24%
	Nee, was schoolverlater	7%	6%	7%	8%	6%	13%	11%	8%
	Nee, is student	32%	3%	3%	27%	4%	3%	16%	14%

Tabel B 4.2		Vervulde vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken (kolom percentages)				
		2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Sector	Agrarische sector	11%	5%	5%	3%	5%
	Industrie	5%	5%	5%	4%	5%
	Bouw	6%	6%	4%	2%	4%
	Handel en Horeca	39%	39%	30%	25%	30%
	Zakelijke dienstverlening	28%	32%	42%	31%	34%
	Overheid	4%	8%	9%	32%	18%
	Overige dienstverlening	8%	6%	6%	4%	5%
Grootteklasse	2-9 werknemers	100%				19%
	10-19 werknemers		100%			12%
	20-99 werknemers			100%		28%
	100 of meer werknemers				100%	42%
District	District Noord	8%	8%	5%	4%	5%
	District Oost	15%	15%	17%	14%	15%
	District Zuidoost	20%	14%	19%	14%	16%
	District Noordwest	16%	21%	19%	18%	18%
	District Middenwest	22%	26%	23%	31%	27%
	District Zuidwest	20%	16%	18%	19%	19%
Functie	Agrarisch personeel	4%	3%	4%	1%	3%
	Productiepersoneel	10%	4%	12%	10%	10%
	Technisch en bouwpersoneel	17%	17%	17%	9%	13%
	Transportpersoneel	2%	3%	5%	4%	4%
	Winkelpersoneel	16%	13%	11%	13%	13%
	Horecapersoneel	8%	15%	8%	3%	7%
	Administratief en commercieel personeel	23%	23%	23%	21%	22%
	Verzorging en (para)medisch personeel	2%	3%	2%	14%	7%
	Onderwijzend personeel	1%	4%	4%	5%	4%
	Overig personeel	18%	14%	15%	20%	18%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	32%	34%	26%	15%	24%
	VMBO	18%	13%	13%	14%	14%
	HAVO, VWO	4%	1%	2%	1%	2%
	MBO	29%	29%	29%	35%	32%
	HBO, WO	17%	23%	29%	35%	28%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	34%	36%	28%	16%	25%
	Vakdiploma	14%	12%	17%	21%	17%
	Certificaat	2%	2%	4%	2%	2%
	Rijbewijs BE	4%	3%	2%	3%	3%
	Groot rijbewijs	1%	2%	3%	1%	2%
	Overige opleidingseisen	6%	4%	8%	12%	9%
	Samenwerken in teamverband	5%	4%	5%	8%	6%
	Stressbestendigheid	3%	1%	1%	2%	2%
	Specifieke vakkennis	15%	14%	20%	19%	18%
	Klantgerichtheid	6%	5%	5%	5%	5%
	Zelfstandig werken	7%	3%	3%	4%	4%
	Communicatieve vaardigheden	10%	7%	7%	14%	10%
	Flexibele instelling	9%	4%	5%	13%	9%
	Relevante werkervaring	19%	26%	30%	27%	26%
	Leiding geven	1%	3%	1%	4%	3%
	Commerciële vaardigheden	3%	3%	4%	8%	5%
	Overige eisen	16%	16%	17%	21%	18%

		2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	47%	55%	57%	54%	54%
	Geen werkervaring gevraagd	53%	45%	43%	46%	46%
Aard van het contract	Vast	13%	11%	12%	8%	11%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	51%	56%	56%	68%	60%
	Tijdelijk	35%	33%	32%	23%	29%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	24%	15%	14%	9%	14%
	Half tot een jaar	38%	40%	42%	32%	37%
	Langer dan een jaar	24%	35%	32%	50%	38%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	15%	11%	11%	14%	13%
	12 - 31 uur	30%	33%	19%	25%	25%
	32 uur of meer	55%	56%	71%	61%	62%
Geslacht	Man	51%	52%	66%	52%	56%
	Vrouw	49%	48%	34%	48%	44%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	47%	41%	35%	29%	36%
	25-39 jaar	37%	41%	41%	57%	46%
	40-54 jaar	14%	16%	22%	14%	16%
	55 jaar en ouder	2%	2%	2%	1%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	92%	87%	90%	88%	89%
	Behoort tot etnische minderheid	8%	13%	10%	12%	11%
	Marokkanen	1%	1%	2%	3%	2%
	Turken	1%	1%	2%	2%	2%
	Antillianen / Surinamers	1%	1%	1%	2%	2%
	Overig etnische minderheden	5%	10%	5%	5%	6%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	15%	17%	14%	4%	10%
	VMBO	21%	19%	17%	15%	17%
	HAVO, VWO	6%	4%	4%	4%	4%
	MBO	36%	30%	32%	38%	35%
	HBO, WO	23%	30%	34%	38%	33%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	45%	50%	53%	63%	55%
	Nee, zat zonder werk	30%	26%	29%	15%	24%
	Nee, was schoolverlater	8%	8%	8%	8%	8%
	Nee, is student	17%	16%	11%	13%	14%

Tabel B 4.3		Vervulde vacatures naar regio en achtergrondkenmerken (kolom percentages)						
		District Noord	District Oost	District Zuidoost	District Noordwest	District Middenwest	District Zuidwest	Totaal
Sector	Agrarische sector	11%	4%	8%	2%	2%	9%	5%
	Industrie	5%	6%	8%	3%	3%	5%	5%
	Bouw	3%	4%	4%	2%	3%	5%	4%
	Handel en Horeca	32%	27%	28%	34%	31%	30%	30%
	Zakelijke dienstverlening	21%	28%	34%	43%	35%	30%	34%
	Overheid	21%	25%	14%	11%	19%	18%	18%
	Overige dienstverlening	7%	7%	3%	6%	6%	4%	5%
Grootteklasse	2-9 werknemers	28%	19%	22%	17%	15%	20%	19%
	10-19 werknemers	17%	12%	10%	13%	12%	10%	12%
	20-99 werknemers	23%	30%	31%	29%	24%	27%	28%
	100 of meer werknemers	32%	39%	36%	41%	49%	43%	42%
District	District Noord	100%						5%
	District Oost		100%					15%
	District Zuidoost			100%				16%
	District Noordwest				100%			18%
	District Middenwest					100%		27%
	District Zuidwest						100%	19%
Functie	Agrarisch personeel	2%	2%	3%	3%	3%	2%	3%
	Productiepersoneel	7%	7%	6%	13%	11%	12%	10%
	Technisch en bouwpersoneel	9%	11%	14%	15%	10%	19%	13%
	Transportpersoneel	4%	4%	7%	2%	2%	5%	4%
	Winkelpersoneel	17%	12%	7%	19%	13%	9%	13%
	Horecapersoneel	10%	7%	7%	8%	7%	3%	7%
	Administratief en commercieel personeel	18%	19%	19%	23%	27%	21%	22%
	Verzorging en (para) medisch personeel	13%	10%	4%	3%	9%	8%	7%
	Onderwijzend personeel	3%	8%	5%	2%	2%	4%	4%
	Overig personeel	17%	19%	27%	13%	16%	17%	18%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	30%	24%	24%	28%	25%	14%	24%
	VMBO	9%	16%	13%	9%	13%	24%	14%
	HAVO, VWO	2%	1%	2%	4%	2%	2%	2%
	MBO	38%	33%	32%	35%	25%	33%	32%
	HBO, WO	20%	24%	29%	24%	35%	28%	28%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	36%	30%	22%	26%	22%	24%	25%
	Vakdiploma	10%	19%	28%	14%	18%	13%	17%
	Certificaat	2%	1%	4%	1%	2%	4%	2%
	Rijbewijs BE	2%	2%	7%	3%	1%	3%	3%
	Groot rijbewijs	2%	2%	3%	1%	1%	2%	2%
	Overige opleidingseisen	7%	7%	7%	5%	13%	9%	9%
	Samenwerken in teamverband	6%	3%	10%	3%	6%	8%	6%
	Stressbestendigheid	1%	1%	1%	2%	2%	5%	2%
	Specifieke vakkennis	11%	16%	14%	19%	19%	22%	18%
	Klantgerichtheid	8%	6%	6%	4%	3%	7%	5%

		District Noord	District Oost	District Zuidoost	District Noordwest	District Middenwest	District Zuidwest	Totaal
	Zelfstandig werken	3%	3%	4%	3%	5%	6%	4%
	Communicatieve vaardigheden	9%	7%	18%	7%	10%	10%	10%
	Flexibele instelling	7%	7%	6%	16%	10%	7%	9%
	Relevante werkervaring	17%	20%	26%	23%	32%	30%	26%
	Leiding geven	2%	3%	1%	5%	1%	3%	3%
	Commerciële vaardigheden	4%	3%	4%	10%	5%	5%	5%
	Overige eisen	15%	15%	14%	13%	23%	23%	18%
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	50%	48%	49%	54%	57%	58%	54%
	Geen werkervaring gevraagd	50%	52%	51%	46%	43%	42%	46%
Aard van het contract	Vast	13%	14%	9%	7%	9%	14%	11%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	61%	58%	55%	60%	65%	58%	60%
	Tijdelijk	26%	28%	36%	32%	26%	27%	29%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	11%	18%	16%	6%	17%	13%	14%
	Half tot een jaar	38%	29%	36%	56%	28%	38%	37%
	Langer dan een jaar	38%	39%	38%	30%	47%	35%	38%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	13%	21%	11%	9%	13%	10%	13%
	12 - 31 uur	43%	28%	25%	18%	32%	14%	25%
	32 uur of meer	44%	50%	64%	72%	55%	76%	62%
Geslacht	Man	46%	51%	66%	60%	49%	59%	56%
	Vrouw	54%	49%	34%	40%	51%	41%	44%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	46%	39%	34%	36%	33%	33%	36%
	25-39 jaar	39%	44%	48%	40%	52%	48%	46%
	40-54 jaar	14%	14%	17%	21%	13%	18%	16%
	55 jaar en ouder	1%	2%	1%	2%	2%	1%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	94%	94%	93%	82%	87%	89%	89%
	Behoort tot etnische minderheid	6%	6%	7%	18%	13%	11%	11%
	Marokkanen	1%	1%	1%	3%	3%	1%	2%
	Turken	1%	2%	2%	2%	1%	3%	2%
	Antillianen / Surinamers	2%	1%	0%	2%	3%	2%	2%
	Overig etnische minderheden	1%	3%	4%	11%	6%	5%	6%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	8%	8%	11%	21%	8%	5%	10%
	VMBO	16%	21%	19%	10%	12%	28%	17%
	HAVO, VWO	5%	5%	3%	5%	6%	2%	4%
	MBO	44%	37%	35%	36%	30%	36%	35%
	HBO, WO	27%	30%	33%	28%	44%	29%	33%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	47%	54%	55%	48%	59%	58%	55%
	Nee, zat zonder werk	30%	19%	29%	30%	15%	26%	24%
	Nee, was schoolverlater	12%	11%	6%	8%	6%	10%	8%
	Nee, is student	11%	17%	10%	14%	19%	6%	14%

Tabel B 4.4

Vervulde vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken (kolom percentages)

		Agrarisch personeel	Productie- personeel	Technisch en bouw- personeel	Transport- personeel	Winkelpersoneel	Horeca- personeel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)medisch personeel	Onderwijzend personeel	Overig personeel	Totaal
Sector	Agrarische sector	68%	5%	1%	4%	1%	8%	2%	2%	1%	7%	5%
	Industrie	0%	14%	10%	2%	1%	1%	5%	1%	0%	2%	5%
	Bouw	1%	3%	21%	2%	0%	0%	2%	0%	0%	1%	4%
	Handel en Horeca	1%	28%	21%	15%	93%	75%	19%	2%	2%	17%	30%
	Zakelijke dienstverlening	24%	44%	42%	70%	3%	5%	48%	6%	6%	47%	34%
	Overheid	3%	3%	4%	7%	1%	3%	18%	85%	84%	16%	17%
	Overige dienstverlening	2%	3%	2%	1%	1%	8%	6%	4%	8%	11%	5%
Grootteklasse	2-9 werknemers	26%	19%	23%	13%	23%	21%	19%	6%	4%	19%	19%
	10-19 werknemers	13%	5%	15%	10%	12%	27%	12%	4%	12%	9%	12%
	20-99 werknemers	40%	33%	34%	34%	23%	35%	28%	8%	33%	24%	28%
	100 of meer werknemers	22%	43%	28%	44%	42%	16%	40%	81%	51%	48%	42%
District	District Noord	4%	4%	4%	6%	7%	8%	4%	10%	5%	5%	5%
	District Oost	11%	11%	13%	18%	15%	16%	13%	21%	31%	16%	15%
	District Zuidoost	20%	11%	17%	33%	9%	18%	14%	9%	21%	25%	16%
	District Noordwest	18%	23%	21%	9%	27%	23%	18%	8%	10%	13%	18%
	District Middenwest	31%	28%	20%	13%	28%	27%	32%	32%	16%	24%	26%
	District Zuidwest	17%	23%	26%	23%	14%	8%	18%	20%	18%	17%	19%
Functie	Agrarisch personeel	100%										3%
	Productiepersoneel		100%									10%
	Technisch en bouwpersoneel			100%								13%
	Transportpersoneel				100%							4%
	Winkelpersoneel					100%						13%
	Horecapersoneel						100%					7%
	Administratief en commercieel personeel							100%				22%
	Verzorging en (para) medisch personeel								100%			7%
	Onderwijzend personeel									100%		4%
	Overig personeel										100%	18%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	61%	57%	13%	52%	41%	56%	1%	1%	1%	21%	24%
	VMBO	18%	25%	21%	24%	23%	16%	3%	22%	1%	8%	14%
	HAVO, VWO	7%	1%	1%	2%	6%	1%	2%	0%	0%	1%	2%
	MBO	11%	14%	38%	21%	30%	20%	43%	57%	25%	23%	32%
	HBO, WO	2%	3%	27%	1%	1%	8%	50%	19%	73%	46%	28%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	45%	46%	20%	6%	37%	39%	17%	11%	24%	21%	15%
	Vakdiploma	15%	5%	23%	11%	2%	8%	16%	44%	22%	27%	11%
	Certificaat	1%	2%	5%	7%	0%	1%	1%	1%	8%	2%	1%
	Rijbewijs BE	3%	3%	5%	41%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	2%
	Groot rijbewijs	0%	0%	0%	40%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
	Overige opleidingseisen	0%	3%	12%	6%	2%	1%	12%	11%	16%	11%	5%
	Samenwerken in teamverband	1%	5%	3%	0%	6%	5%	3%	7%	6%	15%	4%
	Stressbestendigheid	0%	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	3%	6%	1%
	Specifieke vakkennis	16%	10%	35%	9%	3%	5%	25%	11%	18%	20%	11%
Klantgerichtheid	1%	0%	3%	5%	17%	8%	4%	2%	1%	6%	3%	

		Agrarisch personeel	Productie- personeel	Technisch en bouw- personeel	Transport- personeel	Winkelpersoneel	Horeca- personeel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)medisch personeel	Onderwijzend personeel	Overig personeel	Totaal
	Zelfstandig werken	3%	1%	4%	1%	3%	4%	6%	2%	4%	8%	3%
	Communicatieve vaardigheden	1%	2%	3%	16%	7%	10%	13%	15%	16%	19%	6%
	Flexibele instelling	3%	1%	5%	6%	32%	9%	5%	10%	4%	8%	5%
	Relevante werkervaring	20%	16%	33%	20%	8%	19%	42%	34%	12%	26%	16%
	Leiding geven	5%	0%	1%	0%	7%	1%	2%	3%	2%	4%	2%
	Commerciële vaardigheden	0%	2%	1%	3%	11%	0%	9%	3%	0%	7%	3%
	Overige eisen	12%	27%	13%	28%	18%	15%	16%	23%	22%	17%	11%
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	37%	31%	69%	47%	26%	41%	78%	58%	37%	53%	54%
	Geen werkervaring gevraagd	63%	69%	31%	53%	74%	59%	22%	42%	63%	47%	46%
Aard van het contract	Vast	2%	6%	17%	9%	6%	4%	16%	6%	7%	11%	11%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	38%	48%	62%	63%	51%	40%	72%	79%	65%	59%	60%
	Tijdelijk	60%	46%	22%	27%	44%	55%	12%	15%	28%	30%	29%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	33%	20%	9%	15%	19%	26%	7%	12%	10%	15%	16%
	Half tot een jaar	42%	39%	29%	55%	54%	39%	32%	16%	16%	44%	41%
	Langer dan een jaar	23%	35%	45%	21%	22%	30%	45%	65%	68%	31%	43%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	24%	13%	0%	3%	36%	35%	1%	10%	20%	14%	13%
	12 - 31 uur	22%	20%	4%	28%	39%	41%	19%	60%	37%	21%	25%
	32 uur of meer	54%	66%	96%	69%	25%	24%	80%	30%	42%	65%	62%
Geslacht	Man	69%	66%	94%	92%	44%	39%	44%	10%	34%	63%	56%
	Vrouw	31%	34%	6%	8%	56%	61%	56%	90%	66%	37%	44%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	56%	22%	25%	18%	78%	74%	21%	24%	38%	29%	36%
	25-39 jaar	33%	46%	55%	50%	17%	14%	57%	63%	43%	57%	46%
	40-54 jaar	9%	32%	17%	24%	4%	11%	21%	11%	19%	13%	16%
	55 jaar en ouder	2%	0%	3%	8%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	92%	86%	88%	95%	86%	86%	92%	88%	95%	87%	89%
	Behoort tot etnische minderheid	8%	14%	12%	5%	14%	14%	8%	12%	5%	13%	11%
	Marokkanen	1%	5%	1%	1%	1%	1%	2%	0%	2%	3%	2%
	Turken	1%	4%	1%	1%	4%	1%	1%	0%	1%	2%	2%
	Antillianen / Surinamers	1%	2%	1%	2%	1%	3%	1%	6%	1%	1%	2%
	Overig etnische minderheden	4%	3%	9%	1%	7%	9%	4%	5%	2%	7%	6%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	28%	42%	9%	22%	11%	23%	0%	0%	1%	8%	10%
	VMBO	34%	36%	23%	41%	26%	22%	3%	19%	1%	12%	17%
	HAVO, VWO	3%	1%	1%	1%	21%	6%	2%	0%	0%	3%	4%
	MBO	16%	18%	38%	27%	37%	30%	40%	59%	26%	27%	35%
	HBO, WO	18%	2%	29%	8%	5%	19%	54%	21%	72%	51%	33%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	36%	45%	64%	44%	32%	28%	71%	67%	59%	58%	55%
	Nee, zat zonder werk	31%	48%	23%	53%	16%	17%	21%	14%	10%	23%	24%
	Nee, was schoolverlater	2%	4%	9%	2%	10%	13%	6%	16%	23%	6%	8%
	Nee, is student	31%	3%	4%	1%	42%	42%	2%	3%	8%	13%	14%

Tabel B 4.5		Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken (kolom percentages)					
		Basis- onderwijs	VMBO	HAVO/ VWO	MBO	HBO/WO	Totaal
Sector	Agrarische sector	11%	6%	0%	3%	1%	5%
	Industrie	3%	7%	3%	6%	4%	5%
	Bouw	3%	8%	0%	4%	2%	4%
	Handel en Horeca	42%	42%	59%	32%	12%	30%
	Zakelijke dienstverlening	36%	18%	25%	27%	47%	34%
	Overheid	2%	13%	8%	21%	28%	18%
	Overige dienstverlening	4%	5%	6%	6%	6%	5%
Grootteklasse	2-9 werknemers	26%	24%	37%	17%	11%	19%
	10-19 werknemers	17%	11%	6%	11%	10%	12%
	20-99 werknemers	31%	26%	29%	26%	29%	28%
	100 of meer werknemers	26%	40%	29%	46%	50%	42%
District	District Noord	7%	4%	6%	7%	4%	5%
	District Oost	16%	17%	10%	16%	13%	15%
	District Zuidoost	17%	15%	12%	17%	17%	16%
	District Noordwest	22%	11%	36%	20%	15%	18%
	District Middenwest	29%	24%	21%	21%	33%	27%
	District Zuidwest	11%	30%	14%	19%	18%	19%
Functie	Agrarisch personeel	6%	3%	9%	1%	0%	3%
	Productiepersoneel	24%	18%	2%	4%	1%	10%
	Technisch en bouwpersoneel	7%	20%	7%	16%	13%	13%
	Transportpersoneel	8%	6%	4%	2%	0%	4%
	Winkelpersoneel	22%	20%	37%	12%	0%	13%
	Horecapersoneel	15%	7%	2%	4%	2%	7%
	Administratief en commercieel personeel	1%	5%	26%	31%	40%	22%
	Verzorging en (para)medisch personeel	0%	11%	1%	13%	5%	7%
	Onderwijzend personeel	0%	0%	0%	3%	9%	4%
	Overig personeel	16%	10%	12%	13%	29%	18%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	100%					24%
	VMBO	100%					14%
	HAVO, VWO	100%					2%
	MBO	100%					32%
	HBO, WO	100%					28%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	52%	30%	41%	16%	9%	15%
	Vakdiploma	2%	13%	20%	25%	24%	11%
	Certificaat	2%	3%	0%	2%	3%	1%
	Rijbewijs BE	5%	5%	1%	2%	1%	2%
	Groot rijbewijs	2%	4%	3%	1%	0%	1%
	Overige opleidingseisen	1%	3%	13%	11%	15%	5%
	Samenwerken in teamverband	3%	5%	5%	6%	8%	4%
	Stressbestendigheid	0%	1%	2%	2%	4%	1%
	Specifieke vakkennis	2%	11%	20%	21%	31%	11%
	Klantgerichtheid	9%	3%	6%	5%	4%	3%
	Zelfstandig werken	1%	2%	5%	5%	7%	3%
	Communicatieve vaardigheden	7%	8%	11%	11%	14%	6%
	Flexibele instelling	6%	16%	10%	11%	6%	5%
	Relevante werkervaring	11%	21%	11%	29%	42%	16%
	Leiding geven	0%	1%	2%	4%	5%	2%
	Commerciële vaardigheden	1%	1%	5%	9%	7%	3%
	Overige eisen	22%	21%	19%	14%	18%	11%

		Basis- onderwijs	VMBO	HAVO/ VWO	MBO	HBO/WO	Totaal
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	21%	44%	46%	61%	77%	54%
	Geen werkervaring gevraagd	79%	56%	54%	39%	23%	46%
Aard van het contract	Vast	5%	8%	7%	10%	17%	11%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	41%	57%	71%	68%	67%	60%
	Tijdelijk	54%	35%	21%	22%	15%	29%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	31%	16%	5%	9%	5%	14%
	Half tot een jaar	39%	36%	69%	42%	28%	37%
	Langer dan een jaar	25%	41%	19%	39%	50%	38%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	33%	14%	31%	6%	2%	13%
	12 - 31 uur	32%	31%	23%	29%	13%	25%
	32 uur of meer	35%	55%	47%	65%	86%	62%
Geslacht	Man	54%	61%	37%	51%	61%	56%
	Vrouw	46%	39%	63%	49%	39%	44%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	48%	49%	51%	35%	17%	36%
	25-39 jaar	32%	36%	31%	49%	63%	46%
	40-54 jaar	18%	13%	17%	14%	19%	16%
	55 jaar en ouder	2%	2%	1%	1%	2%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	83%	84%	90%	92%	94%	89%
	Behoort tot etnische minderheid	17%	16%	10%	8%	6%	11%
	Marokkanen	3%	2%	3%	1%	1%	2%
	Turken	2%	4%	3%	2%	0%	2%
	Antillianen / Surinamers	2%	3%	1%	2%	1%	2%
	Overig etnische minderheden	11%	6%	3%	4%	3%	5%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	54%	1%	0%	0%	0%	10%
	VMBO	22%	80%	9%	2%	1%	17%
	HAVO, VWO	8%	8%	63%	1%	0%	4%
	MBO	9%	10%	13%	91%	2%	35%
	HBO, WO	6%	1%	15%	6%	97%	33%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	25%	44%	39%	62%	77%	55%
	Nee, zat zonder werk	39%	28%	20%	22%	11%	24%
	Nee, was schoolverlater	5%	11%	7%	10%	8%	8%
	Nee, is student	31%	18%	34%	7%	4%	14%

Tabel B 4.6		Vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en achtergrondkenmerken (kolom percentages)				
		Jonger dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Sector	Agrarische sector	9%	3%	3%	2%	5%
	Industrie	2%	6%	5%	7%	5%
	Bouw	4%	4%	5%	4%	4%
	Handel en Horeca	50%	22%	20%	21%	30%
	Zakelijke dienstverlening	18%	43%	43%	42%	34%
	Overheid	11%	18%	19%	16%	18%
	Overige dienstverlening	6%	5%	5%	7%	5%
Grootteklasse	2-9 werknemers	25%	16%	17%	24%	19%
	10-19 werknemers	14%	11%	12%	15%	12%
	20-99 werknemers	29%	25%	38%	35%	28%
	100 of meer werknemers	32%	48%	33%	26%	42%
District	District Noord	7%	5%	5%	4%	5%
	District Oost	17%	15%	14%	21%	15%
	District Zuidoost	16%	17%	17%	9%	16%
	District Noordwest	19%	16%	24%	20%	18%
	District Middenwest	25%	30%	22%	29%	27%
	District Zuidwest	17%	18%	19%	16%	19%
Functie	Agrarisch personeel	4%	2%	1%	3%	3%
	Productiepersoneel	6%	10%	20%	2%	10%
	Technisch en bouwpersoneel	10%	16%	14%	22%	13%
	Transportpersoneel	2%	4%	6%	18%	4%
	Winkelpersoneel	28%	5%	3%	7%	13%
	Horecapersoneel	14%	2%	4%	4%	7%
	Administratief en commercieel personeel	13%	27%	29%	20%	22%
	Verzorging en (para)medisch personeel	4%	9%	5%	5%	7%
	Onderwijzend personeel	4%	3%	4%	2%	4%
	Overig personeel	14%	21%	14%	18%	18%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	33%	17%	27%	26%	24%
	VMBO	20%	11%	11%	17%	14%
	HAVO, VWO	3%	1%	2%	1%	2%
	MBO	31%	33%	28%	25%	32%
	HBO, WO	13%	38%	32%	31%	28%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	37%	17%	24%	18%	15%
	Vakdiploma	12%	21%	17%	15%	11%
	Certificaat	2%	3%	3%	3%	1%
	Rijbewijs BE	2%	4%	4%	6%	2%
	Groot rijbewijs	1%	2%	3%	8%	1%
	Overige opleidingseisen	5%	12%	8%	7%	5%
	Samenwerken in teamverband	6%	7%	3%	6%	4%
	Stressbestendigheid	2%	2%	2%	6%	1%
	Specifieke vakkennis	10%	22%	20%	20%	11%
	Klantgerichtheid	7%	4%	4%	9%	3%
	Zelfstandig werken	4%	5%	4%	3%	3%
	Communicatieve vaardigheden	10%	11%	9%	8%	6%
	Flexibele instelling	14%	7%	5%	10%	5%
	Relevante werkervaring	12%	33%	32%	42%	16%
	Leiding geven	1%	3%	3%	5%	2%
	Commerciële vaardigheden	5%	6%	4%	4%	3%
	Overige eisen	16%	20%	20%	12%	11%

		Jonger dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	30%	65%	67%	72%	54%
	Geen werkervaring gevraagd	70%	35%	33%	28%	46%
Aard van het contract	Vast	7%	12%	17%	10%	11%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	51%	67%	54%	67%	60%
	Tijdelijk	42%	21%	29%	23%	29%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	21%	12%	7%	14%	14%
	Half tot een jaar	42%	33%	41%	43%	37%
	Langer dan een jaar	31%	44%	35%	33%	38%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	27%	5%	5%	6%	13%
	12 - 31 uur	27%	25%	26%	32%	25%
	32 uur of meer	46%	71%	69%	62%	62%
Geslacht	Man	52%	57%	61%	78%	56%
	Vrouw	48%	43%	39%	22%	44%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	100%				36%
	25-39 jaar		100%			46%
	40-54 jaar			100%		16%
	55 jaar en ouder				100%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	90%	87%	93%	91%	89%
	Behoort tot etnische minderheid	10%	13%	7%	9%	11%
	Marokkanen	2%	2%	2%	3%	2%
	Turken	2%	2%	1%	0%	2%
	Antillianen / Surinamers	1%	2%	1%	1%	2%
	Overig etnische minderheden	5%	7%	2%	4%	6%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	12%	8%	16%	12%	10%
	VMBO	23%	13%	17%	19%	17%
	HAVO, VWO	9%	1%	3%	5%	4%
	MBO	38%	35%	29%	27%	35%
	HBO, WO	19%	43%	35%	38%	33%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	29%	73%	61%	48%	55%
	Nee, zat zonder werk	19%	21%	39%	52%	24%
	Nee, was schoolverlater	18%	4%	0%	0%	8%
	Nee, is student	35%	2%	0%	0%	14%

Tabel B 4.7

Moelijk vervulbare vacatures naar achtergrondkenmerken (kolom percentages)

		Ja, zeer moelijk vervulbaar	Moelijk vervulbaar	Niet moelijk / niet eenvoudig vervulbaar	Nee, eenvoudig vervulbaar	Nee, zeer eenvoudig vervulbaar	Totaal
Sector	Agrarische sector	2%	3%	3%	4%	13%	5%
	Industrie	8%	5%	6%	4%	2%	5%
	Bouw	6%	5%	4%	3%	3%	4%
	Handel en Horeca	18%	26%	22%	36%	35%	30%
	Zakelijke dienstverlening	34%	41%	34%	29%	36%	34%
	Overheid	29%	16%	26%	17%	5%	18%
	Overige dienstverlening	3%	4%	6%	6%	5%	5%
Grootteklasse	2-9 werknemers	17%	15%	16%	21%	24%	19%
	10-19 werknemers	7%	12%	12%	12%	12%	12%
	20-99 werknemers	33%	27%	26%	31%	22%	28%
	100 of meer werknemers	44%	46%	47%	36%	42%	42%
District	District Noord	5%	4%	5%	6%	7%	5%
	District Oost	12%	15%	14%	16%	15%	15%
	District Zuidoost	12%	15%	17%	17%	18%	16%
	District Noordwest	17%	22%	17%	19%	10%	18%
	District Middenwest	36%	26%	25%	24%	37%	27%
	District Zuidwest	18%	19%	23%	18%	13%	19%
Functie	Agrarisch personeel	2%	1%	1%	2%	6%	3%
	Productiepersoneel	2%	4%	8%	13%	14%	10%
	Technisch en bouwpersoneel	27%	26%	18%	7%	6%	13%
	Transportpersoneel	1%	1%	2%	4%	11%	4%
	Winkelpersoneel	1%	8%	7%	16%	18%	13%
	Horecapersoneel	1%	3%	5%	7%	12%	7%
	Administratief en commercieel personeel	29%	26%	26%	23%	9%	22%
	Verzorging en (para)medisch personeel	19%	9%	12%	6%	1%	7%
	Onderwijzend personeel	6%	5%	4%	3%	1%	4%
	Overig personeel	13%	17%	17%	18%	19%	18%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	4%	10%	11%	26%	61%	24%
	VMBO	8%	10%	14%	16%	16%	14%
	HAVO, VWO	0%	2%	1%	3%	2%	2%
	MBO	37%	37%	36%	32%	14%	32%
	HBO, WO	50%	41%	38%	22%	8%	28%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	7%	12%	17%	33%	33%	15%
	Vakdiploma	35%	24%	19%	15%	9%	11%
	Certificaat	7%	3%	4%	1%	2%	1%
	Rijbewijs BE	3%	3%	2%	3%	7%	2%
	Groot rijbewijs	1%	1%	1%	2%	4%	1%
	Overige opleidingseisen	5%	10%	13%	8%	3%	5%
	Samenwerken in teamverband	1%	6%	5%	8%	4%	4%
	Stressbestendigheid	1%	3%	1%	2%	1%	1%
	Specifieke vakkennis	30%	32%	24%	11%	6%	11%
	Klantgerichtheid	1%	5%	3%	6%	8%	3%
	Zelfstandig werken	5%	6%	3%	5%	1%	3%
	Communicatieve vaardigheden	8%	10%	8%	11%	12%	6%
	Flexibele instelling	3%	13%	7%	8%	10%	5%
	Relevante werkervaring	36%	36%	37%	22%	10%	16%
	Leiding geven	2%	8%	3%	1%	1%	2%
	Commerciële vaardigheden	2%	5%	10%	5%	2%	3%
	Overige eisen	10%	17%	18%	16%	31%	11%

		Ja, zeer moeilijk vervulbaar	Moeilijk vervulbaar	Niet moeilijk / niet eenvoudig vervulbaar	Nee, eenvoudig vervulbaar	Nee, zeer eenvoudig vervulbaar	Totaal
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	72%	73%	71%	46%	22%	54%
	Geen werkervaring gevraagd	28%	27%	29%	54%	78%	46%
Aard van het contract	Vast	17%	13%	15%	8%	5%	11%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	72%	68%	68%	55%	49%	60%
	Tijdelijk	10%	18%	17%	36%	46%	29%
Looptijd	Korter dan een half jaar	3%	6%	11%	16%	25%	14%
	Half tot een jaar	26%	34%	34%	43%	30%	37%
	Langer dan een jaar	54%	47%	39%	32%	40%	38%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	4%	4%	7%	12%	39%	13%
	12 - 31 uur	12%	15%	20%	31%	33%	25%
	32 uur of meer	83%	81%	73%	57%	28%	62%
Geslacht	Man	69%	66%	55%	52%	51%	56%
	Vrouw	31%	34%	45%	48%	49%	44%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	17%	22%	25%	42%	53%	36%
	25-39 jaar	54%	57%	57%	40%	34%	46%
	40-54 jaar	24%	19%	15%	16%	11%	16%
	55 jaar en ouder	5%	1%	2%	1%	2%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	93%	86%	89%	91%	88%	89%
	Behoort tot etnische minderheid	7%	14%	11%	9%	12%	11%
	Marokkanen	0%	1%	2%	2%	4%	2%
	Turken	1%	1%	3%	2%	1%	2%
	Antillianen / Surinamers	2%	1%	2%	2%	1%	2%
	Overig etnische minderheden	4%	12%	4%	4%	5%	6%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	1%	7%	6%	14%	13%	10%
	VMBO	9%	11%	18%	18%	28%	17%
	HAVO, VWO	1%	1%	1%	6%	14%	4%
	MBO	35%	37%	35%	36%	25%	35%
	HBO, WO	54%	44%	40%	27%	19%	33%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	69%	72%	68%	48%	27%	55%
	Nee, zat zonder werk	20%	18%	18%	29%	22%	24%
	Nee, was schoolverlater	9%	7%	8%	9%	6%	8%
	Nee, is student	2%	2%	5%	15%	45%	14%

Tabel B 4.8

Vervulde vacatures naar etniciteit en achtergrondkenmerken (kolom percentages)

		Behoort tot etnische minderheid	Marokkanen	Turken	Antillianen / Surinamers	Overig etnische minderheden	Behoort niet tot etnische minderheid	Totaal
Sector	Agrarische sector	7%	4%	4%	1%	10%	4%	5%
	Industrie	4%	3%	7%	4%	4%	5%	5%
	Bouw	2%	4%	2%	3%	1%	4%	4%
	Handel en Horeca	30%	25%	43%	27%	28%	30%	30%
	Zakelijke dienstverlening	36%	39%	29%	23%	41%	34%	34%
	Overheid	16%	19%	8%	37%	12%	17%	18%
	Overige dienstverlening	4%	5%	5%	4%	4%	6%	5%
Grootteklasse	2-9 werknemers	15%	6%	13%	16%	18%	21%	19%
	10-19 werknemers	15%	7%	4%	7%	24%	12%	12%
	20-99 werknemers	27%	25%	40%	24%	25%	29%	28%
	100 of meer werknemers	43%	63%	44%	53%	33%	38%	42%
District	District Noord	3%	4%	4%	7%	1%	6%	5%
	District Oost	9%	7%	14%	6%	10%	17%	15%
	District Zuidoost	10%	6%	15%	4%	13%	17%	16%
	District Noordwest	27%	27%	17%	21%	33%	16%	18%
	District Middenwest	31%	45%	20%	40%	26%	26%	27%
	District Zuidwest	20%	12%	30%	22%	18%	19%	19%
Functie	Agrarisch personeel	1%	2%	1%	1%	1%	2%	3%
	Productiepersoneel	13%	10%	28%	21%	12%	10%	10%
	Technisch en bouwpersoneel	16%	14%	6%	11%	10%	14%	13%
	Transportpersoneel	2%	4%	3%	2%	5%	4%	4%
	Winkelpersoneel	14%	11%	8%	28%	5%	11%	13%
	Horecapersoneel	9%	7%	3%	4%	13%	7%	7%
	Administratief en commercieel personeel	16%	24%	19%	9%	17%	24%	22%
	Verzorging en (para) medisch personeel	8%	7%	1%	2%	27%	7%	7%
	Onderwijzend personeel	2%	4%	4%	2%	3%	4%	4%
Overig personeel	20%	17%	27%	20%	8%	17%	18%	
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	38%	38%	29%	22%	46%	22%	24%
	VMBO	22%	18%	33%	31%	16%	14%	14%
	HAVO, VWO	2%	3%	4%	1%	1%	2%	2%
	MBO	23%	21%	27%	29%	21%	31%	32%
	HBO, WO	15%	20%	7%	16%	16%	30%	28%
Specifieke eisen	Geen specifieke eisen	29%	14%	31%	23%	36%	25%	15%
	Vakdiploma	12%	7%	11%	17%	13%	19%	11%
	Certificaat	2%	2%	1%	1%	2%	3%	1%
	Rijbewijs BE	2%	3%	1%	7%	1%	3%	2%
	Groot rijbewijs	0%	0%	1%	1%	0%	2%	1%
	Overige opleidingseisen	8%	12%	13%	7%	5%	9%	5%
	Samenwerken in teamverband	10%	12%	12%	23%	4%	6%	4%
	Stressbestendigheid	3%	8%	4%	0%	1%	2%	1%
	Specifieke vakkennis	11%	11%	12%	11%	11%	19%	11%

		Behoort tot etnische minderheid	Marokkanen	Turken	Antillianen / Surinamers	Overig etnische minderheden	Behoort niet tot etnische minderheid	Totaal
	Klantgerichtheid	7%	11%	9%	1%	6%	5%	3%
	Zelfstandig werken	4%	13%	2%	3%	3%	5%	3%
	Communicatieve vaardigheden	10%	7%	5%	24%	9%	11%	6%
	Flexibele instelling	13%	11%	9%	20%	13%	7%	5%
	Relevante werkervaring	23%	14%	20%	30%	25%	27%	16%
	Leiding geven	0%	0%	1%	0%	0%	2%	2%
	Commerciële vaardigheden	6%	6%	4%	1%	7%	4%	3%
	Overige eisen	19%	38%	18%	21%	11%	19%	11%
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	38%	41%	38%	51%	33%	56%	54%
	Geen werkervaring gevraagd	62%	59%	62%	49%	67%	44%	46%
Aard van het contract	Vast	12%	8%	16%	5%	14%	11%	11%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	49%	72%	56%	72%	31%	60%	60%
	Tijdelijk	39%	20%	28%	23%	55%	29%	29%
Looptijd	Korter dan een half jaar	19%	9%	20%	26%	20%	14%	14%
	Half tot een jaar	33%	43%	40%	32%	27%	37%	37%
	Langer dan een jaar	37%	39%	25%	36%	40%	39%	38%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	14%	31%	14%	10%	10%	12%	13%
	12 - 31 uur	27%	20%	24%	42%	25%	26%	25%
	32 uur of meer	59%	49%	61%	48%	65%	62%	62%
Geslacht	Man	58%	48%	45%	53%	68%	55%	56%
	Vrouw	42%	52%	55%	47%	32%	45%	44%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	32%	30%	44%	31%	30%	34%	36%
	25-39 jaar	56%	49%	42%	59%	62%	46%	46%
	40-54 jaar	10%	18%	14%	9%	7%	18%	16%
	55 jaar en ouder	1%	3%	0%	1%	1%	2%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid							89%
	Behoort tot etnische minderheid	100%						11%
	Marokkanen	18%	100%					2%
	Turken	16%		100%				2%
	Antillianen / Surinamers	15%			100%			2%
	Overig etnische minderheden	51%				100%		6%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	22%	7%	5%	11%	35%	9%	10%
	VMBO	24%	27%	47%	19%	18%	17%	17%
	HAVO, VWO	4%	9%	5%	5%	1%	5%	4%
	MBO	32%	37%	26%	47%	28%	34%	35%
	HBO, WO	18%	20%	17%	18%	18%	35%	33%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	49%	41%	38%	55%	54%	56%	55%
	Nee, zat zonder werk	24%	34%	25%	20%	22%	24%	24%
	Nee, was schoolverlater	11%	9%	23%	4%	9%	8%	8%
	Nee, is student	16%	16%	14%	21%	15%	12%	14%

UWV WERKbedrijf
November 2009

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

WB110 15628 11-09