



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

Ecorys

Onderzoek

Vacatures in Nederland 2010

Startdatum – 1 december 2010

Einddatum – 1 december 2010

Categorie

Arbeidsmarkt

Vacatures in Nederland 2010

Doel en vraagstelling

Wat is de omvang en samenstelling van de vacaturemarkt naar sector, grootteklasse, beroep en opleiding? Welke wervingskanalen gebruiken werkgevers om aan personeel te komen en via welke aannemekanalen hebben zij personeel aangenomen? Welke personen hebben zij aangenomen (geslacht, leeftijd, etniciteit, opleiding, beroep, arbeidsverleden) en welk dienstverband (vast/tijdelijk, arbeidstijd) kregen deze personen aangeboden? Welke sectoren hebben te maken met moeilijk vervulbare vacatures, wat is daarvan de oorzaak, wat zijn kenmerken van moeilijk vervulbare vacatures (beroep, opleiding)?

Conclusie

Meer werklozen hebben een baan gevonden tijdens de crisisperiode (2008-2010). Tijdens de economische crisis is de werkloosheid in Nederland veel minder sterk toegenomen dan in andere Europese landen. Dat heeft voor een deel te maken met de flexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt. De keerzijde hiervan is geweest een substantieel verlies van werkgelegenheid voor zelfstandigen zonder personeel (Zzp) en uitzendkrachten. Een andere verklaring voor de geringe werkloosheidsstijging is het fenomeen 'labour hoarding'. Bedrijven houden werknemers vast, ondanks dat er onvoldoende werk is, om dat te voorkomen dat er op niet al te lange termijn weer personeelstekorten bij het eigen bedrijf ontstaan. Het vacatureonderzoek geeft nu een aanvullende verklaring voor de relatief geringe werkloosheidstoename: een toenemend aantal werklozen heeft in de crisisperiode een baan kunnen vinden. Het onderzoek laat een sterk afnemend aantal vacatures zien in de crisisperiode 2008-2010. Tegelijkertijd is het aandeel werklozen onder de baanvinders toegenomen, terwijl het aandeel werkenden, schoolverlaters en studenten is afgenomen. Ook in aantallen is het aantal werklozen onder de baanvinders toegenomen. De teruglopende mobiliteit bij schoolverlaters en studenten en zittende werknemers groepen zou er mede oorzaak van kunnen zijn dat het aandeel aangenomen werklozen is toegenomen. Daarbij speelt mee dat de "kwaliteit" van het aanbod van werklozen hoger was door instroom van kansrijke groepen, zoals jongeren en hoog opgeleiden. Voor een deel vinden werklozen een baan met hulp van intermediairs. Van de personen die via UWV WERKbedrijf en uitzendbureaus zijn aangenomen heeft een relatief groot aandeel een periode van werkloosheid achter de rug.

Link naar bestand

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

Vacatures in Nederland 2010

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 12-10 Vacatures in Nederland 2010

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

Inhoudsopgave

Ten geleide	1
Conclusies	2
1 Vacatureontwikkelingen	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Vervulde, openstaande en ontstane vacatures	5
1.3 Achtergrondkenmerken van vervulde vacatures	6
1.4 Aangenomen personen	10
1.5 Verwachte werkgelegenheidsontwikkelingen	11
2 Maatregelen op personeelsgebied	12
2.1 Maatregelen in verband met de recessie	12
2.2 Maatregelen in verband met moeilijk vervulbare vacatures	13
2.3 Maatregelen in verband met vergrijzing	16
2.4 Maatregelen integratie gehandicapten	17
3 Werving en aanname van personeel	19
3.1 Wervingskanalen	19
3.2 Aannemekanalen	19
4 Vergelijking aangenomen personen en niet-werkende werkzoekenden (NWW)	21
4.1 Achtergrondkenmerken	21
4.2 De factor leeftijd	22
4.3 De factor opleiding	23
5 Uitzendwerk	24
5.1 Bedrijfskenmerken uitzendwerk	24
5.2 Motieven om uitzendkrachten in te lenen	24
5.3 Moeilijk vervulbare uitzendvacatures	26
Bijlagen	
1. Onderzoeksvragen	27
2. Opzet en werkwijze	28
3. Tabellen	29
Tabel B 3.1 Vervulde vacatures naar sector en achtergrondkenmerken	30
Tabel B 3.2 Vervulde vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken	33
Tabel B 3.3 Vervulde vacatures naar district en achtergrondkenmerken	36
Tabel B 3.4 Vervulde vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken	39
Tabel B 3.5 Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken	42
Tabel B 3.6 Vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en achtergrondkenmerken	45
Tabel B 3.7 Moeilijk vervulbare vacatures naar achtergrondkenmerken	48
Tabel B 3.8 Vervulde vacatures naar etniciteit en achtergrondkenmerken	51
Tabel B 3.9 Openstaande, ontstane en vervulde vacatures naar sector, grootteklasse en regio (2009 en 2010)	54

Ten geleide

De arbeidsmarkt vertoont tekenen van voorzichtig herstel. Zo is het aantal openstaande vacatures en het aantal ontstane vacatures in 2010 veel minder afgenomen dan in 2009. In de eerste helft van 2010 groeide het aantal ontstane vacatures zelfs. Ook is de vacatieduur weer iets toegenomen van gemiddeld 79 dagen in 2009 tot gemiddeld 87 dagen in 2010. Dit wijst erop dat de arbeidsmarkt in 2010 iets minder ruim is geworden.

Door de groeiende export is het aantal vervulde vacatures in de industrie toegenomen. Ook de uitzendsector, de sector die meestal als eerste de tekenen van herstel laat zien na een periode van economische neergang, laat een stijging zien van het aantal uitzendopdrachten.

Om werkzoekenden nog beter van dienst te kunnen zijn werkt UWW WERKbedrijf intensief samen met de uitzendbranche. Zo werd onlangs een nieuw expertisecentrum geopend onder de naam Servicepunt Flex. Hier kunnen medewerkers van uitzendbureaus en werkcoaches van het WERKbedrijf terecht voor advies, informatie en ondersteuning rondom plaatsing van werkzoekenden. Veel uitzendbureaus weten inmiddels de vacaturesite van het WERKbedrijf werk.nl te vinden voor het melden van vacatures.

Werklozen maken in 2010 een groter deel uit van het aantal aangenomen personen dan in 2009. Dat komt niet alleen omdat er meer werklozen zijn maar ook omdat de kwaliteit van het aanbod werklozen hoger was door de toegenomen instroom van kansrijke groepen als jongeren en hoog opgeleiden. Het aandeel van baanwisselaars nam af omdat het zittend personeel in tijden van crisis minder geneigd is tot mobiliteit. In 2010 had 35 procent van de aangenomen personen een periode van werkloosheid achter de rug.

Meer informatie onder andere over de personeelswerving en vacaturevervulling in Nederland treft u aan in dit rapport. Ik beveel lezing daarvan dan ook van harte aan.

Het onderzoek "Vacatures in Nederland 2010" is uitgevoerd door Ecorys in opdracht van het UWW WERKbedrijf.

André Timmermans
Directeur UWW WERKbedrijf

Conclusies

Vacatures

Daling aantal vacatures minder sterk

In 2010 zijn de gevolgen van de recessie nog steeds goed te merken in de vacatureontwikkeling. Het aantal openstaande vacatures per juni 2010 is met 163.000 vacatures 15 procent lager dan een jaar daarvoor. Het aantal vervulde vacatures in de periode juli 2009 tot en met juni 2010 is met 23 procent afgenomen naar 686.000. En het aantal ontstane vacatures komt in 2010 naar verwachting uit op 759.000; dat is zes procent lager dan vorig jaar.

In sommige sectoren vertoont het vacatureaantal een positieve ontwikkeling. Zo is tegen de achtergrond van een groeiende export het aantal vacatures in de industrie toegenomen, zowel de openstaande, de ontstane als de vervulde vacatures. In de zakelijke dienstverlening is het aantal openstaande en ontstane vacatures toegenomen. De uitzendsector is een sector die meestal als eerste tekenen van herstel laat zien na een periode van economische teruggang. Ook de uitzendsector herstelt zich, zo blijkt uit het vacatureonderzoek. Andere bronnen (CBS, CPB, ING) laten

Tabel C1.	Openstaande, ontstane en vervulde vacatures (2009 en 2010)			
	(x 1.000)	2010	2009	mutatie
Openstaande vacatures medio jaar		163	192	-15%
Ontstane vacatures		759	808	-6%
- waarvan ontstaan in eerste helft jaar		484	473	2%
- waarvan ontstaan in tweede helft jaar		275	335	-18%
Vervulde vacatures*		686	886	-23%

* Cijfer 2009 vervuld juli 2008 t/m juni 2009; cijfer 2010 vervuld juli 2009 t/m juni 2010.

Het vacatureonderzoek over 2008 liet een daling zien van het aantal ontstane en vervulde vacatures over dat jaar. De daling zette vervolgens zeer sterk door, zo bleek uit het vacatureonderzoek over 2009. In alle sectoren daalde het aantal openstaande, ontstane en vervulde vacatures sterk tot zeer sterk. In 2010 is er nog steeds een daling van het aantal vacatures, maar minder sterk dan het jaar ervoor.

Tekenen van voorzichtig herstel

Enerzijds wijzen de indicatoren nog steeds op een afnemende vraag naar personeel. Ook het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is verder afgenomen, van 25 procent naar 20 procent. Dit laatste duidt op een ruimere arbeidsmarkt dan een jaar eerder. Anderzijds zijn er tekenen van een heel voorzichtig herstel. De daling van het aantal vacatures in 2010 ten opzichte van 2009 is over het algemeen veel minder groot dan de daling van 2009 ten opzichte van 2008. Dit is een eerste indicatie in de richting van een stabilisatie. Positief is dat de instroom van nieuwe vacatures in de eerste helft van 2010 is toegenomen met twee procent ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Een jaar daarvoor (de eerste helft 2009 vergeleken met de eerste helft 2008) was er nog een daling van 38 procent. Een toename van de instroom betekent dat "de kraan weer wat verder open staat". Tegelijkertijd zijn werkgevers nog steeds niet positief over de tweede helft van 2010, waardoor 2010 over het geheel genomen nog steeds een daling laat zien ten opzichte van het vorige jaar. Het aandeel vacatures dat door de werkgever is ingetrokken is afgenomen, wat positief is voor alle partijen op de arbeidsmarkt. De vacatieduur neemt eveneens weer toe wat een indicatie is voor een aantrekkelijke arbeidsmarkt.

eveneens zien dat deze sectoren zich herstellen. Er is nog geen toename van het aantal vacatures in de overige sectoren. Het aantal vacatures in de bouw is vorig jaar fors gedaald. In 2010 is sprake van stabilisatie van het aantal openstaande vacatures en een lichte toename van het aantal ontstane vacatures in deze sector.

Maatregelen

Minder bedrijven nemen maatregelen op personeelsgebied

De meeste werkgevers treffen geen maatregelen op personeelsgebied om de gevolgen van de recessie te beperken. Dat is in 2010 nog sterker het geval dan in 2009. In de eerste helft van 2010 nam 15 procent van de werkgevers dit soort maatregelen, in de eerste helft van 2009 was dat nog 22 procent. Zes procent van de werkgevers verwacht nog maatregelen te nemen in de tweede helft van 2010, tegen 10 procent in de tweede helft van 2009. Het niet verlengen van tijdelijke contracten komt als maatregel minder vaak voor. Iets meer is er sprake van ontslag, deeltijd WW en om- en herscholing van werkenden. De afname van de inzet van crisisgebonden maatregelen wijst per saldo op een minder negatief beeld van werkgevers over de economische situatie van het bedrijf.

Vacature-eisen

Hogere opleidingseisen

Het gevraagde opleidingsniveau is hoger. Dit past in een trend die is aangetoond op basis van een analyse van dit vacatureonderzoek over een langere periode (1984-2008).¹ Het opleidingsniveau van de aangenomen personen is in 2010 eveneens toegenomen ten opzichte van 2009.

1) P. Donker van Heel (red.), *Vacatures nader geanalyseerd*, ECORYS, Rotterdam, 2010.

Aangenomen personen

Meer werklozen hebben een baan gevonden

Er zijn duidelijk minder studenten aangenomen dan vorig jaar (-52%). Dit kan te maken hebben met het gegeven dat veel studenten langer doorleren en doorstuderen in economisch minder goede tijden. Ook zittende werknemers zijn minder geneigd tot baanmobiliteit in economische mindere tijden. Het aantal baanvinders in deze groep is sterk teruggelopen (-30%). Dat het aantal aangenomen werklozen is toegenomen (15%) hangt deels samen met de teruglopende mobiliteit bij studenten en zittende werknemers en deels met de toename van de werkloosheid vooral onder bij werkgevers "gewilde" groepen zoals jongeren en hoger opgeleiden.

Aandeel etnische minderheden onder de baanvinders iets toegenomen

Het aandeel etnische minderheden onder de baanvinders is licht toegenomen van 11 tot 14 procent. Het absolute aantal baanvinders in deze groep is afgenomen met vier procent, terwijl het totale aantal aangenomen personen met 23 procent is teruggelopen.

Wervingskanalen

Populariteit internet als wervingskanaal zet door

Steeds meer bedrijven gebruiken internet om personeel te werven. Vorig jaar was al een toename in het gebruik van internet te zien en in 2010 zet deze stijging door. Specifiek het werven via de eigen website van het bedrijf neemt een vlucht. Werkzoekenden weten vacatures via het internet ook te vinden. In 2010 wordt 18 procent van de vacatures vervuld via de eigen website van het bedrijf. De advertentie - jaren lang het meest gebruikte wervingskanaal - verliest steeds meer terrein.

Kansen van niet-werkende werkzoekenden (NWW)

Langdurige terugval vacatures betekent niet direct hoge werkloosheid

Ondanks een terugloop van het aantal vervulde vacatures in de afgelopen vier jaar is het aantal niet-werkende werkzoekenden toch beperkt gebleven, in vergelijking met landen in de EU27. Tussen juni 2009 en juni 2010 nam het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW) toe met vier procent tot 494.000.

Het vacatureonderzoek wijst op een afname van het aantal baanvinders. Deze afname hoeft echter niet één op één te resulteren in een toename van het aantal werklozen. Specifiek voor tijden van recessie is dat een deel van de werkzoekenden ontmoedigd raakt en er voor kiest niet meer actief te zoeken naar een baan. Uit ander onderzoek² blijkt dat bedrijven in Nederland tijdens de crisis minder geneigd zijn

geweest om werknemers te ontslaan, omdat zij verwachtten hun schaarse personeel later weer heel hard nodig te hebben (labour hoarding). Het aantal vacatures neemt dan wel af, maar de instroom in de werkloosheid wordt geremd doordat bedrijven werknemers niet ontslaan. Het vacatureonderzoek komt nu met een mogelijk aanvullende verklaring voor de relatief beperkte toename van het aantal werklozen. Het blijkt dat er in 2010 net als in 2009 een toename is geweest van het aantal werklozen onder de baanvinders, ondanks een terugloop van het totale aantal vacatures.

Geringe baankansen voor oudere werklozen

Leeftijd bepaalt in belangrijke mate de kans op het vinden van een baan. Er worden veel meer jongeren aangenomen in verhouding tot de gehele werknemerspopulatie. Voor een belangrijk deel komt dat doordat gepensioneerden de arbeidsmarkt verlaten en schoolverlaters de arbeidsmarkt betreden. Daarnaast is sprake van selectiemechanismen aan de vraagzijde en aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Uit het vacatureonderzoek blijkt dat er weinig ouderen zijn die een baan vinden. Er zijn in 2010 in totaal 68.000 baanvinders ouder dan 45 jaar, waarvan 13.000 baanvinders ouder dan 55 jaar. Het aandeel ouderen in het NWW-bestand (niet werkende werkzoekenden) is veel hoger dan het aandeel ouderen in het totale aantal baanvinders in 2010. Oudere werklozen hebben betrekkelijk geringe kansen om een baan te vinden.

Baankansen van lager opgeleide werklozen relatief klein

Evenals in 2009 is het aantal NWW met een lagere opleiding (tot en met vmbo) hoger dan het aantal aangenomen personen. Hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger het aantal aangenomen personen in verhouding tot het aantal NWW. Laagopgeleide werklozen hebben een relatief kleine kans om een baan te vinden.

Uitzendwerk

Lichte toename uitzendwerk

In de eerste helft van 2010 zijn er in totaal 608.000 uitzendopdrachten verleend door 22 procent van de bedrijven in Nederland. Dat is een lichte toename (3%) ten opzichte van de eerste helft van 2009 toen 591.000 uitzendopdrachten werden verleend. Deze stijging is vooral te vinden in de industrie en de agrarische sector. In de bouw wordt uitzendwerk traditioneel vaak ingezet, maar in deze sector is nog geen groei van het uitzendwerk te zien. Bedrijven geven aan uitzendwerk het meest te gebruiken voor het opvangen van pieken in de productie. Vanwege de aantrekkende economie is het te verwachten dat het aantal baankansen bij uitzendbureaus verder zal toenemen.

2) Van der Ende, M., M.E. Hazebroek, M. Wilkens en P. Donker van Heel, *Labour hoarding door bedrijven*, ECORYS, Rotterdam, 2010.

Samenvattende conclusie

Meer werklozen hebben een baan gevonden tijdens de crisis

Het vacatureonderzoek levert een aanvullende verklaring voor de relatief geringe werkloosheidstoename in Nederland tijdens de crisis: meer werklozen hebben een baan gevonden tijdens de crisisperiode (2008-2010).

Tijdens de economische crisis is de werkloosheid in Nederland veel minder sterk toegenomen dan in andere Europese landen. Dat heeft voor een deel te maken met de flexibiliteit van de Nederlandse arbeidsmarkt. De keerzijde hiervan is geweest een substantieel verlies van werkgelegenheid voor zelfstandigen zonder personeel (zzp) en uitzendkrachten.

Een andere verklaring voor de geringe werkloosheidsstijging is het fenomeen 'labour hoarding'. Bedrijven hebben hun eigen werknemers vastgehouden ondanks dat er onvoldoende werk voor ze was. Dit hebben zij gedaan onder andere om te voorkomen dat er op niet al te lange termijn weer personeelstekorten bij het eigen bedrijf ontstaan. Het vacatureonderzoek geeft nu een aanvullende verklaring voor de relatief geringe werkloosheidstoename: een toenemend aantal werklozen heeft in de crisisperiode een baan kunnen vinden.

Het onderzoek laat een sterk afnemend aantal vacatures zien in de crisisperiode 2008-2010. Tegelijkertijd is het aandeel werklozen onder de baanvinders toegenomen, terwijl het aandeel werkenden, schoolverlaters en studenten is afgenomen. Ook in absolute aantallen is het aantal werklozen onder de baanvinders toegenomen. Dat schoolverlaters en studenten minder vaak een baan hebben gevonden heeft te maken met het gegeven dat zij langer doorleren/doorstuderende in economisch minder goede tijden. Ook zittende werknemers zijn minder geneigd tot mobiliteit in economisch mindere tijden. De teruglopende mobiliteit bij deze groepen zou er mede oorzaak van kunnen zijn dat het aandeel aangenomen werklozen is toegenomen. Daarbij speelt mee dat de "kwaliteit" van het aanbod van werklozen hoger was door instroom van kansrijke groepen, zoals jongeren en hoog opgeleiden.

Voor een deel vinden werklozen een baan met hulp van intermediairs. Van de personen die via UWV WERKbedrijf en uitzendbureaus zijn aangenomen heeft een relatief groot aandeel een periode van werkloosheid achter de rug.

Hoofdstuk 1

Vacatureontwikkelingen

1.1 Inleiding

Vacatures kunnen worden bekeken op een bepaald moment. Dit onderzoek meet openstaande vacatures per ultimo juni 2010. Per ultimo juni 2010 is tijdens de dataverzameling aan werkgevers gevraagd naar het aantal openstaande vacatures. Dit wordt een standgegeven of standcijfer genoemd, omdat het gaat om de stand op een bepaald moment.

Daarnaast kunnen vacatures worden bekeken in een bepaalde periode. In dit onderzoek gaat het om vacatures die zijn ontstaan in het eerste half jaar van 2010 (januari 2010 tot en met juni 2010). De meting is uitgevoerd door per ultimo juli 2010 terug te kijken naar deze periode. Dit wordt de instroom genoemd, omdat het gaat om de nieuwe instroom in een bepaalde periode. Tevens is aan werkgevers gevraagd naar de verwachte instroom van vacatures voor het komende half jaar. Dit is eveneens gevraagd per ultimo 2010. De som van beide gegevens geeft de schatting van de totale instroom van nieuwe vacatures in 2010.

Tenslotte is aan werkgevers gevraagd in hoeverre er vacatures zijn vervuld in het afgelopen jaar. Ook dit is gevraagd per ultimo juni 2010. Het betreft dus de vervulde vacatures in de periode juli 2009 tot en met juni 2010. Vervulde vacatures vormen een uitstroomgegeven.

In deze rapportage concentreren wij ons voornamelijk op vervulde vacatures. Dit heeft allereerst een praktische reden: bij een telefonisch interview is het niet mogelijk om zowel voor openstaande vacatures als voor instroom en uitstroom gedetailleerde gegevens te vragen aan een werkgever. Er is een keuze gemaakt voor nader onderzoek van vervulde vacatures, omdat in die gevallen het resultaat van de werving bekend is dus ook een afgerond beeld kan worden verkregen van de wervingskanalen, de aannamekanalen en de aangenomen personen. Voor openstaande vacatures en instroom van vacatures kan dit afgeronde beeld niet worden verkregen, om de eenvoudige reden dat bij deze groepen vacatures het wervingsproces nog niet is beëindigd.

1.2 Vervulde, openstaande en ontstane vacatures Sterkere daling aantal vervulde vacatures

Het totale aantal vervulde vacatures in de periode juli 2009 tot en met juni 2010 komt uit op 686.000. Dat is 23 procent minder dan in dezelfde periode een jaar geleden.

De daling van het aantal vervulde vacatures is met 23 procent groter dan vorig jaar toen het aantal vervulde vacatures met 15 procent afnam. De verdere daling van het aantal vervulde vacatures ten opzichte van het voorgaande jaar duidt op het eerste gezicht niet op een herstel. Bij nadere analyse blijkt de daling echter vooral te worden veroorzaakt door de ontwikke-

lingen in de tweede helft van 2009. In die periode daalde het aantal vervulde vacatures met 37 procent zeer sterk. In de eerste helft van 2010 zet zich een herstel in. Het aantal vervulde vacatures in het eerste half jaar van 2010 komt 10 procent lager uit dan een jaar eerder.

Tussen 2009 en 2010 is er een groei van het aantal vervulde vacatures te zien in de industrie en bij bedrijven met 11-19 werknemers. Een lichte groei van het aantal vervulde vacatures is er in de regio noord.

Minder sterke daling aantal openstaande vacatures

In juni 2010 staan er 163.000 vacatures open. Dat is 15 procent minder dan in juni 2009. Het aantal openstaande vacatures is weliswaar gedaald, maar de daling is veel minder scherp dan een jaar geleden toen het aantal openstaande vacatures met ruim de helft afnam (-54%).

Ten opzichte van het vorige jaar is er een groter aantal openstaande vacatures bij bedrijven in de industrie en zakelijke dienstverlening en bij bedrijven met 10-19 werknemers. In iets mindere mate is er een toename van het aantal openstaande in de regio's noord en noordwest.

Groei aantal ontstane vacatures in eerste helft 2010

Het aantal ontstane of nieuwe vacatures komt in 2010 naar schatting uit op 759.000. Dat is zes procent minder dan in 2009. De schatting van het aantal ontstane vacatures is opgebouwd uit twee componenten: de realisatie in de eerste helft van het jaar plus de verwachting voor het tweede half jaar. De gerealiseerde instroom in de eerste helft van 2010 bedraagt 484.000 vacatures, een lichte toename (2,3%) ten opzichte van een jaar eerder. De verwachting voor de tweede helft van 2010 komt uit op 275.000 ontstane vacatures; 18 procent minder dan in de tweede helft van 2009.

Een positieve ontwikkeling is te zien bij de vacatures die zijn ontstaan in de eerste helft van 2010. De verwachtingen van werkgevers voor het tweede half jaar van 2010 zijn niet positief, maar wel positiever dan in 2009. Toen was het verwachte aantal ontstane vacatures 40 procent lager dan het jaar ervoor.

Over het gehele jaar is er een groei van het aantal ontstane vacatures bij middelgrote bedrijven (10-99 werknemers). Bij kleine en grote bedrijven neemt de instroom nog af. Een toename van de instroom van vacatures is er in de industrie en zakelijke dienstverlening en nog niet in de andere sectoren. De regio's noord, oost en zuidwest laten een kleine plus zien.

Voor de tabel van de openstaande, ontstane en vervulde vacatures naar sector, grootteklasse en regio wordt verwezen naar tabel B3.9.

Vacatieduur neemt weer toe

In de periode tussen juli 2009 tot en met juni 2010 hebben vervulde vacatures gemiddeld 87 dagen open gestaan. Dit is een toename ten opzichte van een jaar eerder (79 dagen), wat wijst op een iets minder ruime arbeidsmarkt.

Minder ingetrokken vacatures

Een deel van de vacatures wordt ingetrokken door de werkgever. In tijden van recessie komt dit meer voor omdat de personeelsbehoefte afneemt. Uit recent onderzoek blijkt dat bedrijven als een van de eerste maatregelen bij een tegenvallende omzet vacatures intrekken.³ Volgens het vacatureonderzoek hebben 10 procent van de bedrijven in 2010 hun openstaande vacatures ingetrokken. In 2009 was dat nog 17 procent.

Vacatureontwikkeling per saldo licht positief

Per saldo kunnen de vacatureontwikkelingen in 2010 worden geïnterpreteerd als licht positief voor de arbeidsmarkt. Omdat de instroom weer toeneemt, moet dat vervolgens tot uitdrukking komen in een grotere openstaande vraag en een hoger aantal vervulde vacatures en baanvinders (en een lagere werkloosheid). De sterke daling van de vraag naar arbeid komt in 2010 langzamerhand tot staan.

Voor zover er sprake is van een positieve tendens is dat overigens meer in de breedte dan in de diepte. Dat wil zeggen

dat er meer bedrijven vacatures hebben, maar dat het aantal vacatures per bedrijf nog niet meegroeit. Het aandeel van bedrijven met openstaande vacatures komt met 15 procent is hoger uit dan een jaar geleden (12%). Het gemiddelde aantal openstaande vacatures per bedrijf is echter gedaald van 2,9 vacatures per bedrijf in juni 2009 tot gemiddeld 2,2 vacatures per bedrijf in 2010.

1.3 Achtergrondkenmerken van vervulde vacatures Vergelijking tussen 2010 en 2009

In het dit Vacatureonderzoek worden aan werkgevers nadere vragen gesteld ten aanzien van het aantal vervulde vacatures. Zo is aan werkgevers gevraagd wat de kenmerken zijn van de vervulde vacature en de kenmerken van de op de vacature aangenomen persoon. Tabel 1.1 geeft van de vervulde vacatures in twee opeenvolgende jaren de kenmerken van de werkgever, die van de vervulde vacature en die van de persoon die de vacature heeft vervuld.

In 2010 wordt voor het eerst ook onderscheid gerapporteerd over het aantal vacatures in 30 Arbeidsmarktregio's. Vanwege de vergelijking met vorig jaar wordt in de onderstaande tabel uitsluitend melding gemaakt het aantal vacatures per district. De vacatureaantallen per Arbeidsmarktregio zijn te vinden in de tabellenbijlage.

Tabel 1.1	Vervulde vacatures naar kenmerken 2009 en 2010	Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
		2010	2009	%mutatie	2010	2009
Kenmerken werkgevers						
Sector	Agrarische sector	36	46	-22	5	5
	Industrie	51	40	28	7	5
	Bouw	28	32	-13	4	4
	Handel en Horeca*	165	268	-38	24	30
	Handel	121			18	
	Horeca	44			6	
	Zakelijke dienstverlening	252	297	-15	37	34
	Overheid, zorg en welzijn	126	155	-19	18	17
	Overige dienstverlening	28	47	-40	4	5
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	285	270	5	42	30
	20-99 werkzame personen	219	246	-11	32	28
	100 of meer werkzame personen	182	370	-49	27	42
District	Noord	54	48	13	8	5
	Oost	130	134	-3	19	15
	Zuidoost	108	145	-26	16	16
	Noordwest	102	160	-36	15	18
	Middenwest	145	234	-38	21	26
	Zuidwest	146	165	-12	21	19

3 Van der Ende, e.a. (2010).

	Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
	2010	2009	%mutatie	2010	2009
Kenmerken vacatures					
Functie					
Agrarisch personeel	34	24	42	5	3
Productiepersoneel	44	87	-49	6	10
Technisch en bouwpersoneel	86	119	-28	13	13
Transportpersoneel	32	33	-3	5	4
Winkelpersoneel	39	112	-65	6	13
Horecapersoneel	56	58	-3	8	7
Administratief en commercieel personeel	173	198	-13	25	22
Verzorging en (para)medisch personeel	68	64	6	10	7
Onderwijzend personeel	20	33	-39	3	4
Overig personeel	144	157	-8	21	18
Gevraagde opleiding					
Basisonderwijs	129	210	-39	19	24
VMBO	78	127	-39	11	14
HAVO, VWO	15	18	-17	2	2
MBO	250	279	-10	36	32
HBO, WO	214	251	-15	31	28
Werkervaring gevraagd					
Werkervaring gevraagd	389	476	-17	57	54
Geen werkervaring gevraagd	297	410	-28	43	46
Aard van het contract					
Vast	83	93	-11	12	11
Tijdelijk met uitzicht op vast	422	532	-21	61	60
Tijdelijk	182	260	-30	27	29
Looptijd tijdelijk contract					
Korter dan een half jaar	89	124	-28	13	16
Half tot een jaar	287	328	-13	42	41
Langer dan een jaar	227	341	-33	33	43
Duur werkweek					
Korter dan 12 uur	54	114	-53	8	13
12 - 31 uur	175	224	-22	26	25
32 uur of meer	457	549	-17	67	62
Kenmerken aangenomen persoon					
Geslacht					
Man	370	494	-25	54	56
Vrouw	316	392	-19	46	44
Leeftijd					
Jonger dan 25 jaar	228	315	-28	33	36
25-39 jaar	321	411	-22	47	46
40-44 jaar	69			10	
45-54 jaar	55			8	
40-54 jaar*	124	145	-14	18	16
55 jaar en ouder	13	14	-7	2	2
Etniciteit					
Geen etnische minderheid	593	789	-25	86	89
Etnische minderheid	93	97	-4	14	11
w.v. Marokkanen	13	18	-28	2	2
w.v. Turken	9	16	-44	1	2
w.v. Antillianen / Surinamers	11	15	-27	2	2
w.v. Overig etnische minderheden	61	49	24	9	6
Opleiding aangenomen kandidaat					
Basisonderwijs	56	91	-38	8	10
VMBO	104	153	-32	15	17
HAVO, VWO	29	38	-24	4	4
MBO	256	308	-17	37	35
HBO, WO	241	296	-19	35	33
Arbeidsmarktpositie voor de baan					
Had een baan	339	485	-30	49	55
Nee, zat zonder werk	240	208	15	35	24
Nee, was schoolverlater	50	73	-32	7	8
Nee, was student	58	120	-52	8	14
Totaal vervulde vacatures	686	886	-23	100	100

* In 2010 is de sector handel/horeca en is de leeftijdscategorie 40-54 jaar gesplitst.

De meest opvallende resultaten zijn samengevat de volgende:

- Een toename van het aantal vervulde vacatures in de industrie en een afname bij alle andere sectoren.
- Een relatief sterke terugloop van het aantal vervulde vacatures bij grote bedrijven en een stabilisatie van het aantal vervulde vacatures bij kleine bedrijven.
- Een toename van het aantal vervulde vacatures in de regio noord en een afname in de andere regio's.⁴
- Een sterke afname van het aantal vervulde vacatures voor winkelpersoneel en in mindere mate van productiepersoneel en onderwijzend personeel. Alleen voor agrarisch personeel en verzorgend/paramedisch personeel is het aantal vervulde vacatures toegenomen.
- Een relatief sterke afname van vervulde vacatures met lagere opleidingseisen, voor banen waarvoor geen werkervaring wordt gevraagd en voor tijdelijke contracten.
- Bij een teruglopend totaal aantal baanvinders is het aantal baanvinders van etnische minderheden ongeveer gelijk gebleven.
- Het aantal werklozen dat is aangenomen is toegenomen en het aantal baanwisselaars, studenten en scholieren onder de aangenomen personen is daarentegen sterk afgenomen.

Sector

De arbeidsmarkt reageert over het algemeen met enige vertraging op de economische ontwikkeling.

Economische ontwikkelingen zijn het eerst zichtbaar in de industrie. De werkgelegenheid in de industrie reageert het eerst op de economische situatie. Andere sectoren volgen de industrie. Dit patroon leidt tot grote verschillen tussen sectoren, en indirect tussen regio's, in de ontwikkeling van het aantal vacatures op de korte termijn.

Hoewel er een groeivertraging wordt verwacht in 2011 vanwege de vermindering in stimuleringsmaatregelen van overheden is de Nederlandse economie momenteel herstelde.⁵ Het economische herstel wordt voornamelijk gedreven door de export en de industrie is dan ook één van de weinige sectoren die in juni 2010 een omzetsijging (19%) heeft doorgemaakt ten opzichte van vorig jaar.⁶ Uit het vacatureonderzoek blijkt dat het aantal vervulde vacatures in de industrie tussen juli 2009 en juni 2010 is toegenomen met 28 procent, vooral dankzij een sterke toename in de eerste helft van 2010. Hierbij moet opgemerkt worden dat de industrie in 2007 en 2008 een flinke daling in het aantal vervulde vacatures heeft doorgemaakt.

Tabel 1.1 laat verder zien dat het aantal vervulde vacatures is afgenomen in alle andere sectoren. Ook de zakelijke dienstverlening laat bij deze indicator nog geen herstel zien. De handel en horeca hebben ten opzichte van 2009 de grootste daling gezien in het absolute aantal vervulde vacatures (-103.000). Deze daling is grotendeels toe te schrijven aan een binnenlandse vraaguitval ten gevolge van de recessie. Zowel de detailhandel als de groothandel heeft te maken gehad met een omzetsdaling, maar de sterkste omzetsdaling heeft plaatsgevonden bij de conjunctuurgevoelige horeca. Zo hebben de restaurants bijvoorbeeld te maken met een omzetsdaling van 7,7 procent ten opzichte van vorig jaar.⁷ De grootste relatieve mutatie van het aantal vervulde vacatures is waar te nemen in de overige dienstverlening (-40%). De afname in het aantal vervulde vacatures in de bouw is weliswaar afgezwakt ten opzichte van vorig jaar, maar zijn er 4.000 minder vacatures vervuld in 2010 dan in 2009. Pas na 2011 wordt een herstel van de bouwsector verwacht, omdat de vraag naar nieuwbouwwoningen nu nog achterwege blijft en de utiliteitsbouw gebukt gaat onder grote overcapaciteit bij bedrijven.⁸ Bedrijven in de zakelijke dienstverlening zijn optimistisch over de omzetontwikkeling.⁹

Het aantal vervulde vacatures in de agrarische sector is met 10.000 afgenomen naar 36.000 in 2010. Tegelijkertijd zijn er 34.000 vacatures vervuld voor agrarische functies. Een deel hiervan is afkomstig uit andere sectoren dan de agrarische sector, zoals de (voeding)industrie. Vacatures in de agrarische sector hebben specifieke kenmerken. Bijna de helft van de agrarische vacatures is vervuld in de regio zuidwest (Zeeland en West Brabant). Voor een relatief groot deel van deze vacatures wordt basisonderwijs gevraagd. Bij de helft van de vacatures worden geen andere specifieke eisen gesteld aan de vacatures. Tweederde van de agrarische vacatures zijn voor tijdelijke contracten en contracten korter dan een half jaar. Deze vacatures zijn vervuld door relatief veel jongeren en etnische minderheden. Het aandeel bedrijven dat uitzendkrachten heeft ingeleend is toegenomen in de agrarische sector (zie verder hoofdstuk 5).

Bedrijfsomvang

In 2009 is het aantal vervulde vacatures in grote bedrijven (100 en meer werknemers) licht gedaald ten opzichte van het midden- en kleinbedrijf. Echter in 2010 zijn grote bedrijven ook flink getroffen door de economische recessie. Het aantal vervulde vacatures bij grote bedrijven is gehalveerd van 370.000 in 2009 naar 182.000 in 2010 (-49%). De meeste vacatures bij grote bedrijven worden vervuld bij grote bedrijven in de overheid en de zakelijke dienstverlening. De afname van het aantal vervulde vacatures bij middelgrote bedrijven (20-99 werknemers) is relatief klein (-11%). Er is sprake van enige verbetering bij deze groep bedrijven.

4) Het gaat om de zes UWW districten.
De termen district en regio worden door elkaar gebruikt.

5) CPB (2010) Macro Economische Verkenning 2011.

6) CBS (2010) Industriemonitor, donderdag 26 augustus 2010.

7) CBS Statline, 2010.

8) ING Economisch Bureau (2010) Pas na 2011 herstelt de bouwproductie.
Kwartalbericht Bouw.

9) CBS (2010) Monitor Zakelijke Diensten eerste kwartaal 2010.

Vorig jaar was de daling bij deze groep 22 procent. Het aantal vervulde vacatures bij kleine bedrijven (2-19 werknemers) is in 2010 toegenomen (5%), na een sterke daling in 2009 (-20%).

De groei in het aantal vervulde vacatures in 2010 is dus meer te vinden bij kleinere bedrijven dan bij grotere bedrijven. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat de kleinere bedrijven de eerste waren die de klappen van de recessie hebben opgevangen. Grotere bedrijven zijn beter in staat personeel vast te houden en hebben nu te maken met overcapaciteit, waardoor er bij grote bedrijven minder vraag is naar nieuw personeel nu de economie langzaam lijkt te herstellen.

Vacatures in heel kleine bedrijven (2-9 werknemers) worden ten opzichte van grote bedrijven vaak vervuld in de handel en horeca en de zakelijke dienstverlening. Voor een derde van vervulde vacatures bij kleine bedrijven is basisonderwijsniveau gevraagd, wat een groter aandeel is dan gemiddeld. Er worden bij kleine bedrijven minder vaak specifieke vacature-eisen gesteld. De contracten bij kleine bedrijven zijn relatief vaak tijdelijk en korter dan een halfjaar.

Regio

Het zijn vooral de bedrijven in het westen en het zuiden, die een sterk teruglopend aantal vervulde vacatures hebben. Een toename van het aantal vervulde vacatures is te zien in de regio noord. De toename is in absolute zin beperkt met 6.000 vervulde vacatures. De regio noord had vorig jaar een zeer grote terugloop (-39%), verreweg de grootste terugloop van alle regio's. Ook het jaar daarvoor was de terugloop in deze regio aanzienlijk.

Een nadere analyse van deze regio laat zien dat een specifiek beeld zien van de vervulde vacatures. Het gaat in deze regio meer om vacatures van kleinere bedrijven, meer dan gemiddeld in Nederland. De vacatures zijn voor een groot deel geconcentreerd in de provincies Friesland en Groningen en minder in Drenthe. In Groningen vindt nu een aantal grote bouwactiviteiten plaats. Het gaat iets meer om technisch en bouwpersoneel dan in de rest van Nederland en vooral om mbo-functies. De contracten in deze regio zijn relatief kort. Er worden relatief veel mbo-ers aangenomen en meer studenten dan in de rest van Nederland.

Over een langere periode bezien (2006-2010) zijn de regionale verschillen echter beperkt, met uitzondering van een bovengemiddelde daling van het aantal vervulde vacatures in district Zuidoost (-55%) en de minder dan gemiddelde daling in Zuidwest (-26%). District Noord als geheel laat over deze periode een ontwikkeling zien die overeenkomt met het landelijke gemiddelde.

Functie

Wat betreft de functiekenmerken van vervulde vacatures vallen de volgende veranderingen op. Er zijn in 2010 minder vacatures vervuld voor winkelpersoneel (-65%), productiepersoneel (-49%) en technisch- en bouwpersoneel (-28%). De afname in het aantal vervulde vacatures voor winkelpersoneel hangt samen met de ontwikkelingen in de handel. Ook zijn er fors minder vacatures voor onderwijzend personeel (-39%). Hier betreft het ook bedrijven die bedrijfsopleidingen verzorgen (niet-regulier onderwijs). Het aantal vervulde vacatures waarvoor geen werkervaring wordt vereist is relatief sterk teruggelopen (-28%).

Specifieke functie-eisen

Meer dan driekwart van de werkgevers stelt één of meer specifieke eisen bij een vacature (78%). Dit is een geringe toename ten opzichte van 2009 (75%). De specifieke functie-eisen die in 2010 gesteld worden zijn nauwelijks veranderd ten opzichte van 2009. Relevante werkervaring is de meest voorkomende is (25% van de vervulde vacatures). Specifieke vakkennis (18%), een vakdiploma (18%) en communicatieve vaardigheden (10%) worden eveneens relatief vaak gevraagd.

In de agrarische sector wordt het minst vaak specifieke functie-eisen geformuleerd bij een vacature: bij 47 procent van de vervulde vacatures in die sector zijn geen specifieke eisen gesteld. Daarnaast geldt dat hoe groter bedrijf is, er vaker specifieke functie-eisen worden gesteld aan vacatures. In 65 procent van de bedrijven met 2-19 medewerkers werden specifieke eisen gesteld aan de vervulde vacatures. Bij grote bedrijven (100 en meer werknemers) is dit 89 procent.

Tabel 1.2	Specifieke eisen vervulde vacatures			
	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
	2010	2009	2010	2009
Relevante werkervaring	171	230	25	26
Specifieke vakkennis	123	155	18	18
Vakdiploma	124	153	18	17
Communicatieve vaardigheden	68	91	10	10
Flexibele instelling	44	79	6	9
Overige opleidingseisen	65	74	9	8
Samenwerken in teamverband	32	52	5	6
Klantgerichtheid	33	47	5	5
Commerciële vaardigheden	68	46	6	5
Zelfstandig werken	42	38	6	4
Rijbewijs BE	20	26	3	3
Leiding geven	13	23	2	3
Certificaat	17	20	2	2
Stressbestendigheid	22	17	3	2
Groot rijbewijs	15	14	2	2
Overige eisen	142	158	21	18
Geen specifieke eisen	150	217	22	25

Gevraagde opleiding

In 2010 is voor 31 procent van de vervulde vacatures een hoger opleidingsniveau gevraagd (minimaal hbo). In 2009 was dit bij 28 procent van de vervulde vacatures het geval. Een toename van het gevraagde opleidingsniveau past in een trend die is aangetoond op basis van een analyse van het vacatureonderzoek over een langere periode (1984-2008).¹⁰ Het opleidingsniveau van de aangenomen personen is eveneens toegenomen.

Ongeveer de helft van de vacatures voor hoogopgeleiden is te vinden in de zakelijke dienstverlening. 40 procent van de vacatures voor hoogopgeleiden is te vinden in bedrijven met meer dan 100 werknemers. Het gaat bij deze vacatures relatief vaak om administratieve en commerciële functies, van 32 uur of meer, waarbij relatief vaak relevante werkervaring en een vakdiploma is gevraagd.

Contractvorm

Het aantal tijdelijke contracten daalde met 30 procent, terwijl vorig jaar nog sprake was van een stijging met 45 procent. Dit wordt vooral veroorzaakt door de afname van het aantal tijdelijke contracten met een looptijd korter dan een half jaar (-28% in 2010 tegen +27% in 2009). Het aantal vervulde vacatures voor met een werkweek van minder dan 12 uur is ruim gehalveerd (-53%), terwijl in 2009 nog een toename te zien was van 20 procent.

1.4 Kenmerken van aangenomen personen

Meer werklozen hebben een baan gevonden

Bij de aanname van personeel is een verschil te zien tussen groepen aangenomen personen. Studenten (-52%) en schoolverlaters (-32%) zijn veel minder aangenomen, wat vooral te maken kan hebben met het gegeven dat veel studenten en scholieren langer doorleren/doorstuderden in economisch minder goede tijden. Ook zittende werknemers zijn minder geneigd tot mobiliteit in economische mindere tijden. Het aantal baanwisselaars is dan ook sterk teruggelopen (-30%). De teruglopende mobiliteit bij studenten/scholieren en zittende werknemers zou er mede oorzaak van kunnen zijn dat het aantal aangenomen werklozen is toegenomen (15%).

Aantal vacatures vervuld door etnische minderheden veel minder dan gemiddeld gedaald

Het aantal aangenomen personen die tot een etnische minderheid behoren daalde veel minder (-4%), dan het totale aantal aangenomen personen (-23%).

Er zijn minder vacatures vervuld door Marokkanen (-28%), Turken (-44%), Antillianen of Surinamers (-27%) en meer door overige etnische minderheden (24%). Niet bekend is welke groepen werknemers de werkgevers daaronder verstaan. Dit zijn mogelijk werknemers uit Oost Europa, hoewel deze niet officieel tot de etnische minderheden worden gerekend in Nederland. De agrarische sector heeft relatief veel vacatures vervuld met "overige etnische minderheden". De cijfers duiden op een vervanging van werknemers uit traditionele minderheidsgroepen door nieuwe werknemers uit andere landen.

¹⁰ Donker van Heel, e.a. (2010).

Werkloze ouderen vaak aangenomen voor kleine banen

Het aandeel 55-plussers dat is aangenomen in 2010 (2%) is gelijk gebleven aan dat van 2009. 55-plussers worden relatief vaak aangenomen in de agrarische sector en minder in de zakelijke dienstverlening en de overheid. Ouderen vinden vaker een baan bij kleine bedrijven dan bij grote bedrijven. Ook blijkt dat ouderen vaker een agrarische functie of een transportfunctie vinden en minder vaak een overheidsfunctie of zorgfunctie. Heel duidelijk gaat het bij oudere baanvinders om functies met een lager onderwijsniveau. De vacatures waarop 55-plussers vaak worden aangenomen zijn relatief vaak voor tijdelijke functies zonder uitzicht op een vast contract en korter dan een half jaar. Van de aangenomen 55-plussers onder de baanvinders had 73 procent vooraf geen baan.

1.5 Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling

Voor de korte termijn (2011) kan 89 procent van de werkgevers een verwachting uitspreken over de werkgelegenheidsontwikkeling bij het eigen bedrijf. De helft van de werkgevers verwacht geen wijzigingen van het personeelsbestand in 2011, dus geen afname, geen toename, geen vervanging en geen uitbreiding. Van de overige werkgevers zijn er meer die verwachten hun personeelsbestand uit te breiden dan in te krimpen. Een vijfde (21%) van de werkgevers verwacht een personeelsuitbreiding in 2011. Zes procent van de werkgevers verwacht een afname van het personeelsbestand.

Voor de iets langere termijn (de periode 2012-2015) is het voor werkgevers moeilijker een verwachting uit te spreken.

Bijna de helft van de werkgevers (47%) kan geen antwoord geven op de vraag naar de werkgelegenheidsontwikkeling op de langere termijn. Van alle werkgevers denkt nu een kwart dat er geen wijzigingen zullen zijn in de personeelsmobiliteit (23%). Bijna een op de vijf werkgevers (18%) denkt nu al dat er een uitbreiding zal zijn en twee procent rekt op een afname. Voor de langere termijn wordt door de werkgevers per saldo meer uitbreiding dan inkrimping verwacht.

Werkgevers in de zakelijke dienstverlening zijn het meest optimistisch over de (nabije) toekomst. Voor 2011 verwacht 36 procent van de werkgevers in de zakelijke dienstverlening het personeelsbestand uit te breiden en voor de periode 2012-2015 verwacht 31 procent dat te doen. In de sector overheid is het grootste aandeel werkgevers te vinden met een verwachte vervangingsvraag. In de overheidsector verwacht 17 procent van de werkgevers vervanging nodig te hebben in 2011 en 16 procent in 2012-2015. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de relatief hoge mate van vergrijzing in de sector overheid. Tevens zijn er relatief veel werkgevers in de overheidssector die een afname van het personeelsbestand verwachten. Ongeveer 13 procent van de werkgevers in de overheid verwacht een afname van personeel in 2011 en 11 procent verwacht een afname in 2012-2015. Dit hangt mogelijk samen met de verwachte bezuinigingen.

Tabel 1.3		Verwachte ontwikkeling personeelsaantal	
Kolompercentages	Verwachting 2011	Verwachting 2012 - 2015	
Vervanging	7	6	
Uitbreiding	21	18	
Uitbreiding en vervanging	4	4	
Afname	6	2	
Geen wijziging	51	23	
Kan geen antwoord geven	11	47	
Totaal	100	100	

Hoofdstuk 2

Maatregelen op personeelsgebied

In dit hoofdstuk is ingegaan op de maatregelen van bedrijven op personeelsgebied. Het gaat om maatregelen in het kader van de recessie (2.1), om moeilijk vervulbare vacatures het hoofd te bieden (2.2), de gevolgen van vergrijzing tegen te gaan (2.3) en om gehandicapten een plaats te bieden binnen de organisatie (2.4). Waar hoofdstuk 1 zich concentreert op de arbeidsmarktproblematiek gaat dit hoofdstuk in op het beleid van individuele werkgevers om arbeidsmarktproblemen tegen te gaan en kansen te benutten.

2.1 Maatregelen in verband met de recessie

De meeste werkgevers treffen geen maatregelen op personeelsgebied om de gevolgen van de recessie te beperken.

Dat is in 2010 nog sterker het geval dan in 2009.

In de eerste helft van 2010 heeft 15 procent van de werkgevers maatregelen genomen om de gevolgen van economische recessie te beperken, in de eerste helft van 2009 was dat nog 22 procent. Zes procent van de werkgevers verwacht nog maatregelen te nemen in de tweede helft van 2010, tegen 10 procent in de tweede helft van 2009. Dat minder bedrijven actief reageren op de recessie is ook te zien in het aantal maatregelen per bedrijf. Het gemiddelde aantal maatregelen per bedrijf bedraagt 1,5 in het de eerste helft van 2010 en naar verwachting 1,3 in de tweede helft van 2010. Dit zou erop kunnen wijzen dat bedrijven meer economische groei verwachten.

Van de werkgevers die in de eerste helft van 2010 wel maatregelen genomen hebben heeft 31 procent tijdelijke contracten niet verlengd; dat is minder dan vorig jaar toen 37 procent van de werkgevers dat deed. Ook voor de tweede

helft van 2010 komt deze maatregel minder vaak voor dan een jaar eerder onder de bedrijven die maatregelen verwachten te treffen.

Ontslag van personeel is in de eerste helft van 2010 in 23 procent van de bedrijven voorgekomen, in dezelfde periode vorig jaar gebeurde dat bij 19 procent van de bedrijven.

Voor de tweede helft van 2010 wordt echter door veel minder bedrijven (10%) verwacht dat ontslag van personeel noodzakelijk is.

Een vacaturestop komt in de tweede helft van 2010 bij minder bedrijven (11%) voor dan in de eerste helft van 2010 (16%).

Deeltijd WW is een maatregel die pas per april 2009 van kracht is geworden. De instroom is dan ook het grootst in de tweede helft van 2009 en de eerste helft van 2010. Dat blijkt ook uit tabel 2.1, waar werkgevers aangeven vooral in de tweede helft van 2009 en de eerste helft van 2010 deeltijd WW te overwegen of aan te vragen.

In de tweede helft van 2010 wordt een terugloop verwacht. Dit heeft vooral te maken met het aantrekken van de economie, waardoor het beroep van werkgevers op deeltijd WW weer afneemt.

Als maatregel in verband met de recessie hebben grotere bedrijven vaker een vacaturestop dan kleinere bedrijven. Grotere bedrijven nemen ook vaker maatregelen als het minder inzetten van uitzendkrachten, omscholen van personeel en het niet vervangen van vertrekkend personeel. Ontslag komt vaker voor bij kleinere bedrijven.

Tabel 2.1		Soorten maatregelen van werkgevers in verband met de recessie			
Percentage	Eerste helft van 2010 genomen maatregelen	Eerste helft van 2009 genomen maatregelen	Voor tweede helft van 2010 overwogen maatregelen	Voor tweede helft van 2009 overwogen maatregelen	
Geen maatregelen	85	78	94	90	
Niet verlengen tijdelijke contracten	31	37	18	27	
Ontslag personeel	23	19	10	21	
Problemen worden opgelost met huidig personeel	21	38	22	38	
Vacaturestop	17	-	11	-	
Deeltijd WW	12	2	6	9	
Om/bijtscholing	12	1	16	1	
Vertrekkend personeel niet vervangen	7	-	6	-	
Arbeidstijdverkorting	5	7	4	7	
Minder uitzendkrachten	4	7	3	6	
Anders	6	9	7	11	
Gemiddeld aantal maatregelen	1,5	1,6	1,3	1,3	

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

2.2 Maatregelen in verband met moeilijk vervulbare vacatures

Moeilijk vervulbare vacatures

In tijden van economische neergang zijn vacatures over het algemeen minder moeilijk te vervullen. Tegenover de vraag naar arbeidskrachten staat een ruimer aanbod. Het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is in 2009 verder afgenomen van 25 procent in 2009 tot (afgerond) 20 procent van de vervulde vacatures in 2010.

De meest genoemde reden voor het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures is het gebrek aan kandidaten. Van alle werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures noemt 50 procent deze reden. Vorig jaar was dat 47 procent. Werkgevers geven vaker dan vorig jaar aan dat het opleidingsniveau van de sollicitanten niet paste (19% in 2010 en 13% in 2009).

Tabel 2.2	Moeilijk vervulbare vacatures?				
	Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
	2010	2009	% mutatie	2010	2009
Ja, zeer moeilijk	15	32	-53	2	4
Ja, moeilijk	119	188	-37	17	21
Niet moeilijk / niet eenvoudig	132	153	-14	19	17
Nee, eenvoudig	330	398	-17	48	45
Nee, zeer eenvoudig	90	115	-22	13	13
Totaal	686	886	-23	100	100

Tabel 2.3	Redenen moeilijk of zeer moeilijk vervulbare vacatures				
	Aandeel (%)				
	2010	2009	2008	2007	2006
Onvoldoende kandidaten	50	47	55	52	40
Opleidingsniveau sollicitanten niet-passend	19	13	12	12	14
Sollicitanten hadden te weinig werkervaring	15	11	9	11	14
Opleidingsrichting sollicitanten niet-passend	9	6	3	4	6
Gebrekkige instelling (motivatie) van sollicitanten	4	6	3	5	9
Gewenste arbeidstijden / uren per week	2	3	2	2	3
Sollicitanten stelden te hoge financiële eisen	1	1	3	2	1
Overig	27	14	13	12	12
Totaal	100	100	100	100	100

Kenmerken van moeilijk vervulbare vacatures

Voor het tweede achtereenvolgende jaar is het aandeel (zeer) moeilijk te vervullen vacatures afgenomen. Bepaalde vacatures zijn nog wel moeilijk vervulbaar, ondanks de ruime arbeidsmarkt. Ongeveer een derde van de vacatures voor technisch- en bouw personeel is moeilijk vervulbaar. Hierbij gaat het waarschijnlijk vooral om technisch personeel. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor productieper-

soneel is ondanks een forse daling van het totale aantal vervulde vacatures voor deze beroepsgroep toegenomen. Ook voor het horecapersoneel is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures toegenomen, maar voor beide beroepsgroepen geldt dat het aandeel lager dan het gemiddelde uitvalt. Transportpersoneel, winkelpersoneel en agrarisch personeel is relatief gemakkelijk te vinden. Er zijn voor deze functiegroepen vrijwel geen moeilijk vervulbare vacatures.

Tabel 2.4		Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures per kenmerk vervulde vacatures			
Percentage					
Kenmerk werkgever		2010	2009	2008	2007
Sector	Agrarische sector	6	14	29	25
	Industrie	28	31	48	50
	Bouw	21	35	58	63
	Handel en Horeca	13	20	35	30
	Handel	12			
	Horeca	15			
	Zakelijke dienstverlening	23	29	41	39
	Overheid, zorg en welzijn	23	25	37	40
	Overige dienstverlening	12	18	29	34
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	17	21	38	39
	20-99 werkzame personen	20	25	38	45
	100+ werkzame personen	22	28	43	36
District	Noord	15	19	23	37
	Oost	16	23	43	39
	Zuidoost	19	22	44	28
	Noordwest	23	29	37	42
	Middenwest	18	25	40	46
	Zuidwest	25	25	41	40
Kenmerken vacature					
Functie	Agrarisch personeel	8	13	24	24
	Productiepersoneel	17	10	36	24
	Technisch en bouwpersoneel	32	47	65	71
	Transportpersoneel	4	8	38	50
	Winkelpersoneel	5	14	27	12
	Horecapersoneel	17	11	49	34
	Administratief en commercieel personeel	20	29	31	41
	Verzorging en (para)medisch personeel	21	34	41	48
	Onderwijzend personeel	25	34	26	24
Overig personeel	20	23	35	30	
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	8	10	32	29
	VMBO	13	17	36	33
	HAVO, VWO	2	20	24	30
	MBO	18	29	37	39
	HBO, WO	31	37	46	49
Werkervaring gevraagd	Wel gevraagd	24	33	44	44
	Niet gevraagd	12	15	33	29
Aard van het contract	Vast	28	33	47	43
	Tijdelijk met uitzicht op vast	21	29	38	38
	Tijdelijk	12	14	31	38
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	7	10	41	40
	Half tot een jaar	20	22	34	40
	Langer dan een jaar	20	31	42	40
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	7	8	21	28
	12 - 31 uur	12	14	24	25
	32 uur of meer	23	33	45	44
Totaal (%)		20	25	40	39
Totaal (x 1.000)		686	886	1.039	1.183

Maatregelen moeilijk vervulbare vacatures

Eén op de tien werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures stelt de eisen bij om deze vacatures alsnog te vervullen. Van de werkgevers die dit doen past in 2010 een kwart de opleidingseisen aan, in 2009 was dat nog 38 procent.

In vergelijking met 2009 zijn er in 2010 minder werkgevers die andere maatregelen nemen om moeilijk vervulbare vacatures alsnog te vervullen. Ongeveer een vijfde van de werkgevers (21%) neemt andere maatregelen (27% vorig jaar). Van de werkgevers die andere maatregelen treffen zet in 2010 29 procent om- of bijscholing (was 16% in 2009) in en 18 procent gaat werven onder nieuwe doelgroepen, zoals werklozen, ouderen, vrouwen, gehandicapten of buitenlanders (was 8% in 2009).

Bij een krappe arbeidsmarkt met een hoog aandeel moeilijk vervulbare vacatures maken werkzoekenden met een zwakke positie op de arbeidsmarkt, zoals ouderen een grotere kans om aan werk te komen dan bij de ruime arbeidsmarkt van 2010. Zo bood de krappe arbeidsmarkt van 2008 met veel moeilijk vervulbare vacatures nog een goede kans voor ouderen om aan de slag te komen.

Van de 22.000 vacatures waarvoor in 2008 55-plussers werden aangenomen ging het in 64 procent van de gevallen om moeilijk vervulbare vacatures. In 2010 geldt dat nog maar voor 15 procent van de 13.000 vacatures waarvoor 55-plussers aangenomen werden.

Tabel 2.5	Aanpassing vacature-eisen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (meer dan 1 antwoord mogelijk)	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
		2010	2009	2010	2009
	Nee	121	199	90	91
	Ja	16	21	10	9
	Ja, opleidingseisen bijgesteld	4	8	25	38
	Ja, werktijden aangepast	2	4	12,5	19
	Ja, salaris/beloning aangepast	2	2	12,5	10
	Ja, overige eisen aangepast	8	7	50	33

Tabel 2.6	Andere maatregelen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
		2010	2009	2010	2009
	Nee	106	160	79	73
	Ja	28	61	21	27
	Ja, om- of bijscholen van de aangenomen kandidaat	8	10	29	16
	Ja, werving onder nieuwe doelgroepen	5	5	18	8
	Ja, overig	15	46	53	75

Tabel 2.7	Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures naar leeftijd aangenomen personen	2010	2009	2008
Percentage				
Jonger dan 25 jaar		12	15	34
25-39 jaar		23	31	43
40-54 jaar		24	30	45
55 jaar en ouder		15	26	64
Gemiddeld		20	25	40

Tabel 2.8	Redenen geen uitkeringsgerechtigde bij moeilijk vervulbare vacatures (meer dan één antwoord mogelijk)	2010	2009	2008
Percentage				
Uitkeringsgerechtigde is niet geschikt voor de functie		47	31	37
Onbekend met regelingen		6	7	6
Teveel administratieve rompslomp		1	2	3
Andere redenen		58	60	54

In totaal 17 procent van de werkgevers overwoog in 2010 om voor de moeilijk vervulbare vacatures een uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen. In 2009 was dit 13 procent. Bijna de helft (47%) van de werkgevers die geen uitkeringsgerechtigden aan willen nemen op moeilijk vervulbare vacatures vinden

2.3 Maatregelen in verband met vergrijzing

Vergrijzingproblematiek

In totaal 60 procent (ca. 285.000) van alle bedrijven geeft aan 55-plussers in dienst te hebben. Dat komt meer voor bij de overheid (72%) en bij bedrijven in de industrie (69%), de bouw (68%) en de agrarische sector (65%) en iets minder bij de zakelijke dienstverlening (58%).

Net als in 2009, zijn er in 2010 bijna geen werkgevers die aangeven momenteel (op het moment van meting medio 2010) moeite hebben met het vervullen van vacatures die 55-plusser achterlaten. In 2010 heeft acht procent (ca. 22.000) van de werkgevers met 55-plussers in dienst hier (vaak, soms) problemen mee. In tijden van meer arbeidsmarktkrapte lag dit aandeel hoger (13% in 2007 en 2008).

Ook is gevraagd in hoeverre bedrijven op korte termijn problemen verwachten bij het vervullen van vacatures die ouderen achterlaten. In totaal 13 procent van de bedrijven die 55-plussers in dienst hebben verwacht (zeker, misschien) problemen te krijgen met het opvullen van deze vacatures. Vooral in de bouw (19%) worden binnenkort relatief veel problemen verwacht met het vervangen van oudere werknemers.

Tot slot is aan bedrijven gevraagd of ze de komende twee jaar problemen verwachten met het vervullen van vacatures die 55-plussers achterlaten. Hoewel bedrijven momenteel

dat uitkeringsgerechtigden niet geschikt zijn voor de functie. Daarnaast is zes procent onbekend met de regelingen en één procent vindt dat het teveel administratieve rompslomp met zich meebrengt.

(vanwege de ruime arbeidsmarkt) niet zoveel problemen ondervinden om deze vacatures te vervullen, gaat op termijn de vervangingsvraag die de vergrijzing met zich meebrengt een dominante rol spelen. Een derde van de bedrijven (ca. 85.000) met 55-plussers in dienst verwacht binnen twee jaar wel in de problemen te komen bij het vervullen van vacatures die oudere werknemers achterlaten.

Maatregelen om de gevolgen van vergrijzing tegen te gaan

Van de 85.000 bedrijven die in de komende twee jaar problemen verwachten met het vervangen van oudere werknemers neemt een kwart (27%) maatregelen om wervingsproblemen als gevolg van de vergrijzing tegen te gaan. Dit percentage is ongeveer gelijk gebleven ten opzichte van 2009.

Welke maatregelen nemen bedrijven bij wervingsproblemen wegens vergrijzing? Het bijscholen en omscholen van het huidige personeel wordt genoemd door respectievelijk 23 en 15 procent van de bedrijven die maatregelen treffen.

Daarnaast probeert 11 procent van de bedrijven (met maatregelen) nieuwe doelgroepen aan te spreken bij werving.

Meer dan vorig jaar wordt ook geprobeerd ouderen zo lang mogelijk vast te houden. Zo probeert 5 procent van de bedrijven oudere werknemers financieel te prikkelen om langer door te werken en 6 procent past werktijden aan.

Net als in afgelopen jaren neemt meer dan de helft van de bedrijven (55%) andere maatregelen (verder niet bekend).

Tabel 2.9		Aandeel bedrijven met 55-plussers dat momenteel problemen heeft met het vervullen van vacatures die 55-plussers achterlaten			
Percentage	2010	2009	2008	2007	
Vaak problemen	2	2	4	3	
Soms problemen	6	5	9	10	
Weet niet	2	1	2	2	
Geen problemen	91	92	85	85	
Totaal	100	100	100	100	

Tabel 2.10		Wel of geen maatregelen van bedrijven met wervingsproblemen wegens vergrijzing			
Percentage	2010	2009	2008	2007	
Geen maatregelen vergrijzing	69	70	56	55	
Maatregelen vergrijzing	27	25	36	37	
Weet het niet	4	5	8	8	
Totaal	100	100	100	100	

Tabel 2.11 Aard maatregelen van bedrijven met wervingsproblemen wegens vergrijzing (meer dan 1 antwoord mogelijk)				
Percentage	2010	2009	2008	2007
Huidig personeel bijscholen	23	21	20	26
Huidig personeel omscholen	15	20	10	12
Zoeken nieuwe doelgroepen bij werving	11	11	8	15
Extra beloning om door te werken na pensionering	5	4	10	6
Aanpassen werktijden	6	2	7	5
Zittend personeel meer laten werken	4	2	3	9
Aanpassen functie-eisen	1	1	2	1
Werven in het buitenland	2	1	2	7
Andere maatregelen (verder niet bekend)	55	66	69	54
Totaal (%)	124	127	130	135

2.4 Maatregelen integratie van arbeidsgehandicapten

Dit jaar is er voor het eerst gevraagd naar overwegingen om arbeidsgehandicapten aan te nemen.

De meerderheid van de werkgevers (60%) geeft aan nooit te hebben overwogen arbeidsgehandicapten aan te nemen. Een vijfde (22%) van de bedrijven heeft wel eens een arbeidsgehandicapte aangenomen en 18 procent heeft dit wel eens overwogen. Sectoren waar arbeidsgehandicapten relatief vaak aangenomen worden of waar dit relatief vaak overwogen wordt zijn de overheid en de industrie. Daarnaast geldt dat hoe groter het bedrijf, hoe groter de kans dat de werkgever een arbeidsgehandicapte heeft aangenomen of dit heeft overwogen.

Ook is gevraagd in hoeverre werkgevers bekend zijn met maatregelen waarop zij een beroep kunnen doen als zij arbeidsgehandicapten in dienst nemen. Uit tabel 2.3 blijkt dat loonkostensubsidie (77%) en een subsidie voor het aanpassen van een werkplek relatief bekende regelingen zijn (65%).

Andere regelingen, zoals de no risk polis, loondispensatie, premiekorting, een proefplaatsing of een job coach, zijn bij ongeveer de helft van de werkgevers bekend. Werkgevers die daadwerkelijk ervaring hebben met het aannemen van arbeidsgehandicapten zijn over het algemeen meer bekend met de regelingen. Dit geldt ook voor werkgevers die overwegen een arbeidsgehandicapte aan te nemen.

Arbeitsgehandicapten zijn in sommige gevallen beter in staat te functioneren op een werkplek, wanneer enkele aanpassingen gemaakt worden aan de werkplek of andere aspecten van het werk. De bereidheid daartoe bij de werkgevers is groot. Tabel 2.11 laat zien dat 87 procent van de bedrijven bereid is om de werkplek aan te passen aan de behoeften van de arbeidsgehandicapte. In de zakelijke dienstverlening en bij de overheid zijn respectievelijk 94 en 92 procent van de werkgevers bereid de werkplek aan te passen. Meer dan tweederde van de werkgevers (70%) is bereid om de taken of de organisatie van het werk aan te passen. Het grootste deel van de werkgevers (79%) is bereid de werktijden aan te passen.

Tabel 2.12 Bedrijven die bekend zijn met maatregelen voor arbeidsgehandicapten (meer dan 1 antwoord is mogelijk)	
Percentage	2010
Loonkostensubsidie	77
Subsidie voor aanpassen werkplek	65
No risk polis	44
Loondispensatie	52
Premiekorting	58
Proefplaatsing	56
Jobcoach	52

Tweederde van de bedrijven is daarnaast bereid extra begeleiding te geven aan arbeidsgehandicapten (69%). Vijf procent van de werkgevers noemt andere aanpassingen die zij zouden doen om te zorgen dat een arbeidsgehandicapte goed kan functioneren binnen het bedrijf. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het aanpassen van vervoermiddelen, deuren, drempels, liften, toiletten, gebouwen, machines,

gereedschap en hulpmiddelen. Andere ondersteuning die wordt genoemd is het geven van bijscholing, het transport van en naar huis, inzet van een arbodienst, een dovertolk en het opstellen van interne regels. Sommigen voegen daar aan toe dat het afhangt van het eigen budget, de functie en de handicap.

Tabel 2.13		Bereidheid tot het maken van aanpassingen	
Percentage		2010	
Aanpassen werkplek			87
Aanpassen werktijden			79
Aanpassen taken / organisatie van het werk			70
Extra begeleiding			69
Andere aanpassingen			5

Hoofdstuk 3

Werving en aanname van personeel

3.1 Wervingskanalen

Bedrijven gebruiken meerdere wervingskanalen om in hun behoefte aan personeel te voorzien. Bij een ruime arbeidsmarkt, waar voldoende goed gekwalificeerd aanbod voorhanden is hoeven bedrijven zich niet zoveel inspanningen te getroosten als in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Zo hebben bedrijven ter vervulling van hun vacante functies in 2010 gemiddeld 1,8 wervingskanaal ingeschakeld om aan personeel te komen. Dat is weliswaar bijna evenveel als in 2009 (1,9), maar er heeft wel een verschuiving plaatsgevonden van "betaalde" naar "gratis" kanalen. Het gebruik van de kanalen waarvoor betaald moet worden zoals wervings- en selectiebureaus, uitzendbureaus en advertentie nam af. Daarentegen is het gebruik van "gratis" wervingskanalen als UWV WERKbedrijf, open sollicitatie, via/onder eigen personeel en werk.nl (het internetkanaal van UWV WERKbedrijf) toegenomen of gelijk gebleven.

Net als in beide voorgaande jaren wordt de eigen website door bedrijven het meest gebruikt om vacatures vervuld te krijgen. Maar het belang van de eigen website is net zoals bij de meeste andere wervingskanalen teruggelopen (van 41% in 2009 naar 39% in 2010), omdat er in 2010 per vacature minder wervingskanalen ingeschakeld werden.

3.2 Aannemekanalen

Voor het eerst is in 2010 de eigen website niet alleen het belangrijkste wervingskanaal maar ook het belangrijkste aannemekanaal geworden. Het marktaandeel van de eigen website steeg van 15 procent in 2009 naar 18 procent in 2010.

Vorig jaar werden de meeste vacatures nog vervuld via relaties en moest de eigen website het doen met de derde plaats op de ranglijst. Ook voor wat betreft de aanname van personeel hebben kanalen waarvoor betaald moet worden zoals advertentie, wervings- en selectiebureaus en uitzendbureaus ten opzichte van vorig jaar een veer moeten laten. Als de arbeidsmarkt weer aantrekt en personeel weer schaarser wordt dan zal dat wellicht weer veranderen.

Aannemekanaal naar opleidingsniveau aangenomen persoon

In 2010 bestond 22 procent van het aantal aangenomen personen uit laag opgeleiden, 42 procent was middelbaar opgeleid en 36 procent hoog opgeleid. Wordt er per aannemekanaal gekeken naar de verdeling van het aantal aangenomen personen per opleidingsniveau dan blijkt het volgende. Het aandeel van aangenomen personen met een lage opleiding is het hoogst bij open sollicitaties (39%), gevolgd door UWV WERKbedrijf met 36 procent. Bij aangenomen personen met een opleiding op middelbaar niveau is het aandeel veel meer dan gemiddeld voor Uitzendbureau (57%), Werk.nl (52%) en UWV WERKbedrijf (51%). Bij wervings- en selectiebureaus (69%) en eigen websites (62%) is verreweg het grootste deel van de aangenomen personen hoog opgeleid.

Tabel 3.1 Aannemekanaal naar opleidingsniveau aangenomen persoon			
Rijpercentage	laag	middelbaar	hoog
Advertentie	27%	47%	26%
UWV WERKbedrijf	36%	51%	13%
Detacheringsbureau	8%	33%	59%
Web (vacaturesite)	5%	33%	62%
Eigen website	9%	46%	45%
Werk.nl	23%	52%	25%
School	34%	43%	23%
Open sollicitatie	39%	40%	22%
Uitzendbureau	27%	57%	15%
Via eigen personeel	32%	43%	25%
Onder eigen personeel (interne werving)	19%	34%	47%
Relaties	21%	38%	41%
Werving- en selectiebureau	6%	25%	69%
Overig	34%	42%	24%
Totaal	22%	42%	36%

Aannamekanaal naar leeftijd aangenomen personen

Niet verwonderlijk is dat 90 procent van de via school aangenomen personen jonger is dan 25 jaar. Het aandeel van aangenomen personen in de leeftijdscategorie 25-44 jaar is

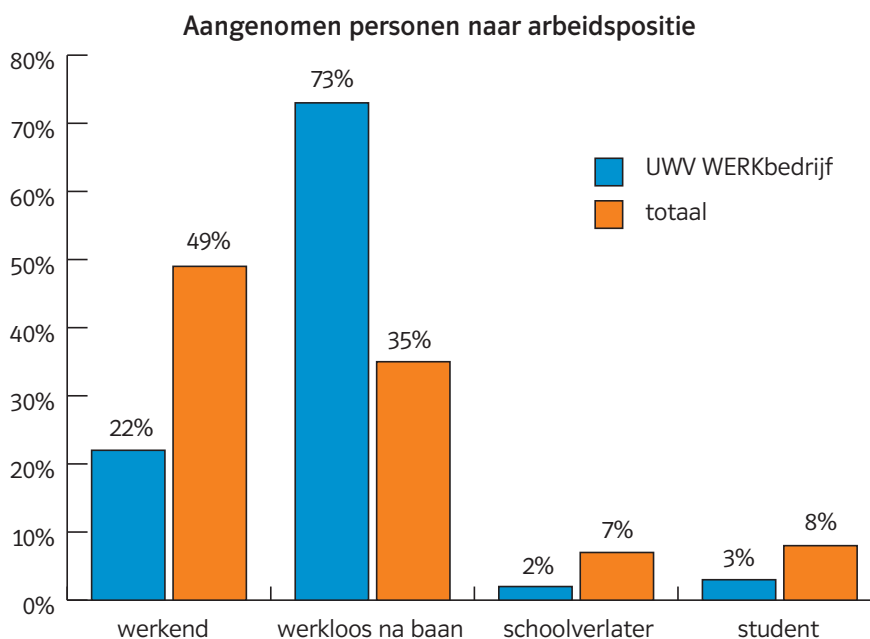
het hoogst bij detacheringbureaus en werving- en selectiebureaus. Bij UWV WERKbedrijf komt het aandeel ouderen (45 jaar en ouder) dat aan werk werd geholpen met 15 procent ruim uit boven het gemiddelde van 10 procent.

Tabel 3.2 Aannamekanaal naar leeftijd aangenomen persoon			
Rijpercentage	15-24 jaar	25-44 jaar	45 jaar en ouder
Advertentie	33%	56%	11%
UWV WERKbedrijf	24%	61%	15%
Detacheringbureau	18%	74%	8%
Web (vacaturesite)	22%	68%	10%
Eigen website	25%	65%	9%
Werk.nl	29%	60%	11%
School	90%	9%	1%
Open sollicitatie	52%	40%	8%
Uitzendbureau	30%	61%	9%
Via eigen personeel	48%	45%	7%
Onder eigen personeel (interne werving)	38%	53%	9%
Relaties	30%	58%	12%
Werving- en selectiebureau	21%	70%	8%
Overig	50%	41%	9%
Totaal	33%	57%	10%

Aannamekanalen naar arbeidsmarktpositie aangenomen personen

Werklozen maken een steeds groter deel uit van het aantal aangenomen personen, mede omdat er steeds meer werklozen zijn. In 2009 bestond het merendeel (55%) van het nieuwe personeel bij bedrijven uit baanveranderaars, in 2010 is dat minder dan de helft.

Bij UWV WERKbedrijf zijn vooral personen ingeschreven die niet werken (90%). Van de personen die via het WERKbedrijf aan werk werden geholpen heeft dan ook bijna driekwart (73%) een periode van werkloosheid achter de rug. Gemiddeld was 35 procent van de aangenomen personen werkloos voordat ze weer aan het werk gingen.



Hoofdstuk 4

Vergelijking aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden (NWW)

4.1 Achtergrondkenmerken

Het aantal bij UWV WERKbedrijf ingeschreven niet werkende werkzoekenden (NWW) stijgt van 420.000 in juni 2008 via 477.000 in 2009 naar 494.000 in juni 2010. Het aantal vervulde vacatures (aangenomen personen) daalt sinds 2008 van meer dan een miljoen tot 686.000 in 2010.

Een afname van het aantal baanvinders hoeft niet één op één te resulteren in een toename van het aantal werklozen. Specifiek voor tijden van recessie is dat een deel van de werkzoekenden ontmoedigd raakt en er voor kiest niet meer actief naar een baan te zoeken. Uit onderzoek¹¹ blijkt dat bedrijven in Nederland tijdens de laatste crisis minder geneigd waren om werknemers te ontslaan, omdat zij verwachtten hun schaarse personeel later weer heel hard nodig te hebben (labour hoarding). Het aantal vacatures neemt dan wel af, maar de instroom in de werkloosheid wordt geremd doordat bedrijven werknemers niet ontslaan.

Door aangenomen personen te vergelijken met niet werkende werkzoekenden ontstaat meer inzicht in de kansen van niet werkende werkzoekenden om een baan te vinden.

Er zijn verschillen te zien tussen aangenomen personen en niet-werkende werkzoekenden. Ten eerste is dat de leeftijd. Jongeren maken slechts 8 procent uit van het aantal NWW, terwijl zij ruim een derde uitmaken van het aantal aangenomen personen. Voor ouderen geldt het omgekeerde: van de niet-werkende werkzoekenden behoort 22 procent tot de

55-plussers, van de aangenomen personen is dat slechts 2 procent. De arbeidsmarktkansen voor jongeren zijn blijkbaar een stuk beter dan die van ouderen. Ook opleiding speelt een belangrijke rol bij het vinden van werk. De kans op een baan verbetert naarmate het opleidingsniveau toeneemt. Het opleidingsniveau van baanvinders is door de bank genomen hoger dan dat van niet-werkende werkzoekenden. Vooral op het laagste niveau is het verschil groot. Van het aantal niet-werkende werkzoekenden is bijna een kwart ongeschoold, terwijl van de aangenomen personen slechts 8 procent ongeschoold is.

Wat betreft functietypen zijn er ook verschillen te zien. Voor sommige functies is het aantal aangenomen personen afgenomen en het aantal NWW toegenomen, wat duidt op een verslechtering van baankansen voor deze functies. Zo is er bijvoorbeeld 28 procent minder technisch- en bouwpersoneel aangenomen en zijn er negen procent meer NWW in deze functiecategorie. Een zelfde beeld is zichtbaar bij winkel-personeel en onderwijzend personeel. Voor sommige functiecategorieën zijn de baankansen juist verbeterd; de hoeveelheid aangenomen agrarisch personeel is toegenomen, terwijl het aantal NWW in deze functiecategorie is afgenomen.

Meest bepalende factoren voor het vinden van werk zijn leeftijd en opleiding, daarom wordt in de volgende paragrafen nader op deze factoren ingegaan.

Tabel 4.1	Vergelijking aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar achtergrondkenmerken									
	Aandeel aangenomen personen (%)					Ontwikkeling				
	aantal (%)					Aandeel in NWW (%)				
	2010	2009	2008	2007	2009-10	2010	2009	2008	2007	2009-10
Geslacht										
Man	54	56	59	58	-25	52	50	46	47	6
Vrouw	46	44	41	42	-19	48	50	54	53	1
Leeftijd										
Jonger dan 25 jaar	34	36	31	28	-28	8	8	6	7	3
25-39 jaar	46	46	50	57	-22	31	31	28	29	3
40-54 jaar	18	16	17	13	-14	40	39	40	40	6
55 jaar en ouder	2	2	2	2	-7	22	22	26	24	1
Regio										
Noord	8	5	8	12	13	12	12	12	12	4
Oost	19	15	20	15	-3	19	18	18	18	6
Zuidoost	16	16	20	16	-26	18	18	18	18	1
Noordwest	15	18	14	19	-36	16	16	16	16	2
Middenwest	21	26	22	21	-38	19	19	18	18	5
Zuidwest	21	19	17	17	-12	17	17	18	18	4

11) Van der Ende, e.a. (2010).

Functie	Ontwikkeling					Ontwikkeling				
	Aandeel aangenomen personen (%)				aantal (%)	Aandeel in NWW (%)				aantal (%)
	2010	2009	2008	2007	2009-10	2010	2009	2008	2007	2009-10
Agrarisch personeel	5	3	3	4	42	2	2	3	4	-6
Productiepersoneel	6	10	7	8	-49	13	15	7	8	-5
Technisch en bouwpersoneel	13	13	16	16	-28	15	15	16	16	9
Transportpersoneel	5	4	4	5	-3	8	8	4	5	-2
Winkelpersoneel	6	13	9	9	-65	6	6	9	9	4
Horecapersoneel	8	7	9	6	-3	4	4	9	6	-1
Administratief en commercieel personeel	25	22	26	26	-13	22	22	26	26	11
Verzorging en (para)medisch personeel	10	7	4	7	6	5	6	4	7	0
Onderwijzend personeel	3	4	3	3	-39	2	2	3	3	6
Overig personeel	21	18	20	17	-8	20	21	20	17	4
Opleiding aangenomen										
Maximaal basisonderwijs	8	10	8	6	-38	23	25	28	25	-3
Vmbo	15	17	18	19	-32	27	28	30	31	-1
Havo, vwo, mbo	41	40	40	41	-24	35	33	29	31	10
Hbo en wo	36	33	34	34	-17	15	15	13	14	10
Totaal (x 1.000)	686	886	1.039	1.183	-23	494	477	420	500	4

4.2 De factor leeftijd

Leeftijd is een bepalende factor voor het vinden van een baan. Uit tabel 4.2 blijkt dat er veel meer jongeren worden aangenomen in verhouding tot het zittende werknemersbestand. Het aandeel jongeren in het NWW-bestand is ook laag ten opzichte van werknemers en aangenomen personen. Bij ouderen is er juist een omgekeerd beeld zichtbaar.

Op basis van het vacatureonderzoek is het aantal baanvinders berekend, die voorafgaande aan het vinden van de baan geen andere baan had. In 2010 waren het 347.000 personen. Dat is 13 procent minder dan in 2009 toen dit aantal

401.000 personen bedroeg. In 2009 betreft dit voor de helft schoolverlaters en studenten en in 2010 ongeveer een derde. Een vergelijking tussen het aantal aangenomen personen zonder baan en het aantal NWW laat zien dat er veel meer jongeren zonder baan werden aangenomen (165.000) dan er eind juni als niet-werkend staan ingeschreven (40.000). Bij 55-plussers is het precies andersom: 10.000 aangenomen personen zonder baan tegen 107.000 niet-werkende werkzoekenden in die leeftijdscategorie. Oudere niet-werkende werkzoekenden hebben een veel lagere baankans dan jongere.

Tabel 4.2		Werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar leeftijd					
Percentage	Werknemers		Aangenomen personen		NWW		
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	
Jonger dan 25 jaar	11	12	33	36	8	8	
25-39 jaar	37	37	47	46	31	31	
40-54 jaar	39	39	18	16	40	39	
55 jaar en ouder	13	13	2	2	22	22	
Totaal	100	100	100	100	100	100	

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (werknemers vanaf 12 uur per week), Vacatureonderzoek (aangenomen personen) en UWV WERKbedrijf (NWW)

Tabel 4.3		Werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar leeftijd (absolute aantallen)			
Jaar	Leeftijd	Werknemers	Aangenomen personen	Aangenomen personen zonder baan	NWW
2010	Jonger dan 25 jaar	714	228	165	40
	25-39 jaar	2.317	321	115	151
	40-54 jaar	2.461	124	57	197
	55 jaar en ouder	837	13	10	107
Totaal		6.329	686	347	494
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

4.3 De factor opleiding

Het opleidingsniveau van de nieuw aangenomen werknemers komt ongeveer overeen met het opleidingsniveau van het totale werknemersbestand. Beiden verschillen duidelijk qua samenstelling met het NWW-bestand. Van het NWW-bestand is de helft laag opgeleid, terwijl dit bij werknemers en aangenomen personen ongeveer een kwart is. Ongeveer eenderde van

het aantal werknemers en de aangenomen personen heeft minimaal een hbo-opleiding, van het NWW-bestand is dat 15 procent. In voorgaande jaren is het beeld vergelijkbaar. Dit duidt erop dat een lage opleiding voor niet-werkende werkzoekenden een belangrijke belemmering vormt voor het vinden van een baan.

Tabel 4.4		Samenstelling van werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar opleidingsniveau					
Percentage	Werknemers		Aangenomen personen		NWW		
	2010	2009	2010	2009	2010	2009	
Max. basisonderwijs	4	6	8	10	23	25	
Vmbo	18	19	15	17	27	28	
Havo/vwo, mbo	43	43	41	40	35	33	
Hbo en wo	35	32	35	33	15	15	
Totaal	100	100	100	100	100	100	

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (werknemers vanaf 12 uur per week), Vacatureonderzoek (aangenomen personen) en UWV WERKbedrijf (NWW)

Tabel 4.5		Kengetallen werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar opleidingsniveau			
Jaar	Opleidingsniveau	Werknemers	Aangenomen personen	Aangenomen personen zonder baan	NWW
2010	Max. basisonderwijs	278	56	40	115
	Vmbo	1.106	104	72	132
	Havo/vwo, mbo	2.698	285	141	171
	Hbo en wo	2.191	241	95	76
Totaal		6.273*	686	347	494
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

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (werknemers vanaf 12 uur per week), Vacaturemonitor (aangenomen personen) en UWV WERKbedrijf (NWW)

* Totaal naar opleidingsniveau is lager dan het totaal naar leeftijd vanwege 56.000 werknemers waarvan het opleidingsniveau onbekend is.

Hoofdstuk 5

Uitzendwerk

5.1 Bedrijfskenmerken uitzendwerk

In de eerste helft van 2010 zijn er in totaal 608.000 uitzendopdrachten verleend door 22 procent van de bedrijven in Nederland. Dat is een lichte stijging (3%) ten opzichte van de eerste helft van 2009 toen 591.000 uitzendopdrachten werden

verleend. In de eerste helft van 2010 is het uitzendvolume van 40 procent van de werkgevers ongeveer even groot als het uitzendvolume in de eerste helft van 2009. Bij 35 procent van de bedrijven is het uitzendvolume gegroeid en bij 25 procent van de bedrijven is het uitzendvolume gedaald.

Tabel 5.1		Aandeel bedrijven dat in de eerste helft van het jaar uitzendkrachten inhuurt			
Percentage		2010	2009	2008	2007
Sector	Agrarische sector	41	29	27	43
	Industrie	35	25	34	44
	Bouw	31	32	37	40
	Handel en Horeca	16	12	14	19
	Handel	16			
	Horeca	14			
	Zakelijke dienstverlening	19	18	25	28
	Overheid, zorg en welzijn	22	20	20	24
	Overige dienstverlening	12	9	13	16
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	17	13	16	18
	20-99 werkzame personen	32	35	44	48
	100 of meer werkzame personen	67	63	81	71
District	Noord	30	19	26	25
	Oost	24	17	20	32
	Zuidoost	23	19	23	25
	Noordwest	18	15	21	26
	Middenwest	19	20	21	27
	Zuidwest	22	19	21	25
Totaal		22	18	22	27

In twee sectoren waar traditioneel veel gebruik wordt gemaakt van uitzendwerk (agrarijsch, industrie) is het percentage bedrijven dat uitzendkrachten inzet herstellende. In de agrarische sector was het aandeel bedrijven dat uitzendkrachten inhuurt 29 procent in 2009 en 41 procent in 2010. Voor de industrie zijn deze percentages respectievelijk 25 en 35 procent. De groei in het percentage bedrijven dat gebruik maakt van uitzendkrachten komt in de industrie overeen met de groei in het aantal vervulde vacatures. Het aantal vervulde vacatures in de agrarische sector is afgenomen.

De derde sector waar traditioneel veel gebruik wordt gemaakt van uitzendwerk is de bouw, maar in deze sector lijkt het uitzendwerk zich niet te herstellen. Zo maakte 40 procent van de werkgevers in de bouw in 2007 gebruik van uitzendkrachten. Dit percentage is gedaald naar 31 procent in 2010.

Grotere bedrijven maken vaker gebruik van uitzendkrachten. In 2010 is het percentage kleine bedrijven (2-19 werknemers) dat gebruik maakt van uitzendkrachten 17 procent en voor grote bedrijven (100+ werknemers) is dit percentage

67 procent. Regionaal zijn er ook enkele verschillen te ontdekken. In de regio noord maakte vorig jaar 19 procent van de bedrijven gebruik van uitzendkrachten en in 2010 is dat 30 procent. Dit is een sterke stijging, wat duidt op een aantrekkende economie in het noorden van Nederland. Andere regio's hebben een lichte stijging van het gebruik van uitzendkrachten doorgemaakt of zijn op hetzelfde niveau gebleven.

5.2 Motieven om uitzendkrachten in te lenen

Het CPB verwacht dat de economie in 2010 zal groeien,¹² waardoor de verwachting is dat de groei in de inzet van uitzendkrachten zal doorzetten. Volgens het CBS¹³ verwacht een ruime meerderheid van de uitzendbureaus hun personeelsbestand in het laatste kwartaal van 2010 te gaan uitbreiden Meer dan de helft (55%) van de uitzendbureaus verwacht een groei en slechts twee procent een krimp.

Ten opzichte van 2009 is er weinig verschil te ontdekken in de motieven voor het gebruik van uitzendkrachten. Na het gebruik van uitzendkrachten om pieken op te vangen (62%), wordt het structureel inzetten van uitzendkrachten het meest

12 CPB (2010) Nieuwsbrief Juni 2010. Den Haag: Centraal Planbureau.

13 CPB (2010) Macro Economische Verkenning 2011.

genoemd (19%), gevolgd door het gebruik van uitzendkrachten om personeel te werven (14%).

Vanwege het hoge aandeel seizoensarbeid in de agrarische sector maken bijna alle bedrijven in de agrarische sector (90%) gebruik van uitzendkrachten in piekperioden. Het percentage bedrijven in andere sectoren dat met dit motief uitzendkrachten inzet, is een stuk lager. In de overheid, zorg en welzijn worden uitzendkrachten relatief vaak ingezet om - naast het opvangen van pieken - ziek personeel of personeel met zwangerschapsverlof te vervangen.

Grotere bedrijven noemen meer verschillende motieven voor uitzendwerk dan kleinere bedrijven. Kleinere bedrijven zetten uitzendkrachten bijna alleen maar structureel in of om pieken in de productie op te vangen. Hoewel het piekmotief bij grotere bedrijven ook het meest genoemde motief is, worden de andere motieven veel vaker genoemd dan bij kleinere bedrijven. Ook het aantal motieven dat genoemd wordt per bedrijf is groter bij grotere bedrijven.

Tabel 5.2		Genoemde redenen voor het inlenen van uitzendkrachten (meer dan 1 antwoord mogelijk), per bedrijfskenmerk, in procenten van het aantal bedrijven dat uitzendkrachten inleent							
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	90	4	2	1	7	18	24	
	Industrie	68	6	2	3	18	21	29	
	Bouw	72	6	1	1	9	19	24	
	Handel	49	46	19	11	11	11	41	
	Horeca	58	13	4	5	7	11	38	
	Zakelijke dienstverlening	52	15	4	7	16	19	33	
	Overheid, zorg en welzijn	49	46	19	11	11	11	41	
	Overige dienstverlening	58	13	4	5	7	11	38	
Grootteklasse	2-9 werkzame personen	62	8	0	3	8	18	33	
	10-19 werkzame personen	63	8	2	2	15	18	26	
	20-99 werkzame personen	60	16	4	8	17	20	25	
	100 of meer werkzame personen	67	27	12	15	23	21	43	
District	Noord	64	11	2	9	6	13	27	
	Oost	64	10	4	2	15	21	26	
	Zuidoost	59	14	2	6	13	19	32	
	Noordwest	61	18	2	8	7	28	32	
	Middenwest	65	11	3	4	17	16	29	
	Zuidwest	59	10	3	5	25	16	31	
Totaal 2010		62	12	3	5	14	19	29	
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

In 2010 zijn uitzendkrachten over het algemeen gemakkelijk te vinden. Driekwart (76%) van de bedrijven die uitzendkrachten inlenen slaagt erin altijd voldoende uitzendkrachten te vinden. In 2009 was dit percentage wat lager (70%) en in 2008 was

het lager (45%). In de sectoren overheid, zorg, welzijn en overige dienstverlening zijn uitzendkrachten iets moeilijk te vinden dan in andere sectoren. Verschillen tussen grote en kleine bedrijven en regionale verschillen zijn nauwelijks van toepassing.

Tabel 5.3		Mate waarin bedrijven voldoende uitzendkrachten kunnen vinden, per bedrijfskenmerk			
Percentage		Nooit	Vaak niet	Bijna altijd	Altijd
Sector	Agrarische sector	1	2	10	86
	Industrie	0	4	18	78
	Bouw	1	8	19	72
	Handel	1	8	16	75
	Horeca	0	0	22	78
	Zakelijke dienstverlening	0	6	20	74
	Overheid, zorg en welzijn	1	5	26	68
	Overige dienstverlening	4	6	22	68
Grootteklasse	2-9 werkzame personen	0	6	18	75
	10-19 werkzame personen	2	6	14	78
	20-99 werkzame personen	0	5	19	75
	100 of meer werkzame personen	0	3	24	73
District	Noord	0	5	23	72
	Oost	2	1	23	74
	Zuidoost	1	4	12	83
	Noordwest	0	6	16	77
	Middenwest	0	5	14	82
	Zuidwest	1	13	20	67
Totaal 2010		1	5	18	76
Totaal 2009		0	8	22	70
Totaal 2008		4	20	31	45
Totaal 2007		3	22	28	47

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 achtergrondkenmerken. 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 2010, 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 vormt het uitgangspunt van de steekproeftrekking. Dit is de voorloper van het nieuwe handelsregister en vormt op dit moment het meest omvangrijke bestand van vestigingen in Nederland. 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 ruim 500.00 vestigingen. Er is bij de steekproeftrekking gestratificeerd naar grootteklasse, sector en regio. Uiteindelijk zijn netto 7.500 bedrijven telefonisch bereikt. De steekproefuitkomsten zijn opgehoogd naar de totale populatie.

Bijlage 3

Tabellen

- **Tabel B3.1**
Vervulde vacatures naar sector
- **Tabel B3.2**
Vervulde vacatures naar grootteklasse
- **Tabel B3.3**
Vervulde vacatures naar district
- **Tabel B3.4**
Vervulde vacatures naar functiegroep
- **Tabel B3.5**
Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau
- **Tabel B3.6**
Vervulde vacatures naar leeftijd
- **Tabel B3.7**
Moeilijk vervulbare vacatures naar achtergrondkenmerken
- **Tabel B3.8**
Vervulde vacatures naar etniciteit
- **Tabel B3.9**
Openstaande, ontstane en vervulde vacatures naar sector, grootteklasse en regio (2009 en 2010)

Tabel B 3.1

Vervulde vacatures naar sector en achtergrondkenmerken

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal
Sector	Agrarische sector	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
	Industrie	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%
	Bouw	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
	Handel	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	17%
	Horeca	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	6%
	Zakelijke dienstverlening	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	38%
	Overheid	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	18%
	Overige dienstverlening	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	38%	23%	30%	29%	29%	17%	8%	22%	21%
	10-19 werknemers	43%	14%	31%	25%	35%	20%	9%	25%	21%
	20-99 werknemers	14%	36%	31%	36%	29%	38%	20%	31%	32%
	100 of meer werknemers	5%	27%	8%	10%	7%	25%	64%	22%	26%
District	District Noord	10%	8%	9%	5%	10%	9%	7%	8%	8%
	District Oost	24%	18%	13%	23%	21%	14%	24%	24%	19%
	District Zuidoost	10%	20%	21%	21%	15%	13%	15%	15%	16%
	District Noordwest	5%	18%	15%	11%	15%	18%	14%	20%	15%
	District Middenwest	5%	18%	23%	16%	19%	27%	20%	21%	21%
	District Zuidwest	46%	18%	18%	23%	21%	19%	20%	13%	21%
Arbeidsmarktregio	Groningen	2%	3%	3%	2%	1%	3%	3%	2%	3%
	Friesland	5%	3%	4%	2%	4%	4%	3%	3%	3%
	Drenthe	3%	2%	3%	1%	4%	2%	2%	2%	2%
	IJsselvechtstreek	5%	3%	2%	4%	1%	2%	4%	4%	3%
	Twente	4%	4%	3%	2%	10%	2%	5%	5%	4%
	Stedendriehoek	4%	3%	2%	6%	0%	3%	5%	5%	4%
	Midden-Gelderland	3%	3%	2%	4%	6%	3%	5%	5%	4%
	Zuid-Gelderland	1%	1%	1%	3%	0%	1%	3%	3%	2%
	Achterhoek	4%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	2%	2%
	Rivierenland	3%	2%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	2%
	Flevoland	1%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
	Gooi- en Vechtstreek	0%	1%	1%	1%	3%	2%	1%	4%	2%
	Midden-Utrecht	1%	3%	6%	5%	2%	8%	5%	5%	5%
	Oost-Utrecht	0%	2%	3%	1%	4%	3%	2%	2%	2%
	Noord-Kennemerland en West-Friesland	3%	6%	5%	3%	2%	3%	4%	3%	3%
	Zuid-Kennemerland	0%	3%	2%	1%	3%	2%	2%	2%	2%
	Zaanstreek / Waterland	0%	3%	3%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
	Groot-Amsterdam	1%	7%	5%	6%	10%	12%	7%	13%	9%
	Holland Rijnland	1%	3%	4%	2%	6%	3%	2%	2%	3%
	Midden-Holland	1%	2%	2%	2%	0%	2%	1%	1%	1%
	Haaglanden	2%	5%	6%	4%	4%	8%	7%	6%	6%
	Rijnmond	11%	6%	8%	11%	7%	10%	11%	6%	10%
	Drechtsteden	7%	3%	4%	5%	1%	3%	3%	2%	3%
	Zeeland	12%	3%	2%	3%	6%	2%	2%	2%	3%
	West-Brabant	16%	6%	4%	5%	8%	4%	5%	3%	5%
	Midden-Brabant	1%	3%	3%	4%	1%	2%	2%	2%	2%
	Noordoost-Brabant	3%	4%	6%	5%	3%	3%	3%	3%	4%
	Zuidoost-Brabant	2%	5%	5%	6%	2%	4%	4%	4%	4%
	Noord- en Midden-Limburg	3%	5%	3%	4%	4%	2%	2%	3%	3%
	Zuid-Limburg	0%	3%	4%	3%	5%	3%	3%	3%	3%

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	75%	7%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	5%
	Productiepersoneel	7%	28%	11%	8%	2%	4%	2%	4%	6%
	Technisch en bouwpersoneel	3%	22%	60%	12%	2%	14%	3%	3%	12%
	Transportpersoneel	5%	2%	4%	5%	0%	7%	1%	1%	5%
	Winkelpersoneel	1%	7%	0%	26%	4%	1%	1%	3%	6%
	Horecapersoneel	0%	0%	0%	2%	83%	2%	2%	16%	8%
	Administratief en commercieel personeel	3%	20%	11%	26%	3%	38%	20%	12%	25%
	Verzorging en (para) medisch personeel	0%	1%	0%	2%	0%	4%	39%	3%	10%
	Onderwijzend personeel	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	3%	3%
	Overig personeel	3%	13%	12%	17%	4%	30%	16%	55%	21%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	62%	19%	20%	21%	53%	12%	4%	18%	19%
	VMBO	13%	23%	34%	18%	8%	7%	3%	15%	11%
	HAVO, VWO	0%	1%	1%	2%	1%	3%	1%	1%	2%
	MBO	24%	30%	34%	38%	30%	35%	47%	48%	36%
	HBO, WO	1%	26%	11%	19%	8%	43%	46%	17%	31%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	47%	24%	29%	31%	43%	13%	14%	19%	22%
	Vakdiploma	6%	16%	22%	11%	6%	16%	35%	17%	18%
	Certificaat	2%	1%	7%	3%	0%	2%	1%	1%	2%
	Rijbewijs BE	3%	2%	5%	2%	0%	4%	2%	1%	3%
	Groot rijbewijs	5%	1%	5%	1%	0%	3%	0%	1%	2%
	Overige opleidingseisen	2%	10%	6%	5%	3%	11%	18%	8%	10%
	Samenwerken in teamverband	5%	7%	4%	4%	5%	4%	4%	11%	5%
	Stressbestendigheid	0%	2%	2%	3%	5%	3%	5%	4%	3%
	Specifieke vakkennis	3%	19%	20%	18%	11%	20%	23%	12%	18%
	Klantgerichtheid	1%	5%	2%	7%	10%	3%	7%	10%	5%
	Zelfstandig werken	5%	4%	9%	6%	6%	6%	7%	6%	6%
	Communicatieve vaardigheden	1%	7%	4%	10%	8%	15%	7%	10%	10%
	Flexibele instelling	15%	7%	7%	4%	9%	4%	10%	8%	7%
	Relevante werkervaring	29%	21%	29%	22%	17%	30%	27%	17%	25%
	Leiding geven	0%	2%	3%	2%	2%	1%	3%	3%	2%
	Commerciële vaardigheden	1%	6%	2%	8%	1%	10%	3%	5%	6%
Overige eisen	19%	22%	11%	21%	18%	24%	17%	28%	21%	
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	42%	58%	69%	51%	47%	61%	61%	47%	57%
	Geen werkervaring gevraagd	58%	42%	31%	49%	53%	39%	39%	53%	43%
Aard van het contract	Vast	7%	15%	15%	9%	12%	12%	17%	7%	12%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	25%	59%	62%	66%	30%	70%	65%	43%	61%
	Tijdelijk	68%	26%	23%	24%	57%	18%	18%	50%	26%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	59%	13%	17%	11%	16%	12%	4%	18%	13%
	Half tot een jaar	16%	38%	46%	48%	48%	45%	25%	50%	42%
	Langer dan een jaar	18%	35%	22%	32%	24%	31%	54%	25%	33%

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel	Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	5%	2%	1%	10%	33%	3%	7%	22%	8%
	12 - 31 uur	20%	14%	5%	21%	30%	22%	44%	39%	26%
	32 uur of meer	75%	84%	94%	69%	37%	75%	49%	39%	67%
Geslacht	Man	73%	72%	93%	60%	41%	59%	26%	38%	54%
	Vrouw	27%	28%	7%	40%	59%	41%	74%	62%	46%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	41%	26%	34%	40%	66%	26%	22%	49%	33%
	25-39 jaar	33%	51%	47%	39%	23%	56%	51%	37%	47%
	40-44 jaar	10%	12%	9%	11%	6%	8%	17%	7%	10%
	45-54 jaar	9%	9%	8%	7%	4%	9%	9%	6%	8%
	55 jaar en ouder	7%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	71%	90%	91%	91%	88%	81%	93%	93%	86%
	Behoort tot etnische minderheid	29%	10%	9%	9%	12%	19%	7%	7%	14%
	Marokkanen	1%	1%	1%	1%	2%	3%	2%	1%	2%
	Turken	0%	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	1%
	Antillianen / Surinamers	0%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	2%	2%
	Overig etnische minderheden	28%	7%	6%	6%	8%	12%	3%	4%	9%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	25%	9%	13%	8%	21%	6%	3%	8%	8%
	VMBO	40%	27%	38%	22%	15%	9%	3%	17%	15%
	HAVO, VWO	1%	2%	1%	6%	10%	6%	0%	3%	4%
	MBO	33%	32%	36%	41%	37%	34%	44%	49%	37%
	HBO, WO	1%	30%	13%	23%	17%	46%	49%	23%	35%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	31%	45%	50%	43%	24%	55%	66%	38%	49%
	Nee, zat zonder werk	46%	37%	40%	36%	44%	34%	22%	36%	35%
	Nee, was schoolverlater	9%	11%	8%	8%	2%	7%	8%	6%	7%
	Nee, is student	14%	7%	3%	13%	29%	4%	3%	20%	8%

Tabel B 3.2		Vervulde vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken				
		2-9	10-19	20-99	100 of meer	Totaal
		werknemers	werknemers	werknemers	werknemers	
Sector	Agrarische sector	10%	11%	2%	1%	5%
	Industrie	8%	5%	8%	8%	7%
	Bouw	6%	6%	4%	1%	4%
	Handel	25%	21%	20%	7%	17%
	Horeca	9%	11%	6%	2%	6%
	Zakelijke dienstverlening	31%	34%	44%	34%	38%
	Overheid	7%	8%	11%	44%	18%
	Overige dienstverlening	4%	5%	4%	3%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	100%	0%	0%	0%	21%
	10-19 werknemers	0%	100%	0%	0%	21%
	20-99 werknemers	0%	0%	100%	0%	32%
	100 of meer werknemers	0%	0%	0%	100%	26%
District	District Noord	10%	7%	9%	5%	8%
	District Oost	20%	17%	19%	20%	19%
	District Zuidoost	14%	14%	18%	15%	16%
	District Noordwest	16%	15%	14%	16%	15%
	District Middenwest	21%	19%	20%	25%	21%
	District Zuidwest	19%	27%	22%	19%	21%
Arbeidsmarktregio	Groningen	5%	2%	3%	2%	3%
	Friesland	3%	3%	4%	2%	3%
	Drenthe	3%	2%	2%	1%	2%
	IJsselvechtstreek	2%	3%	3%	4%	3%
	Twente	3%	2%	4%	5%	4%
	Stedendriehoek	2%	3%	5%	5%	4%
	Midden-Gelderland	5%	3%	4%	3%	4%
	Zuid-Gelderland	1%	2%	1%	2%	2%
	Achterhoek	2%	2%	1%	1%	2%
	Rivierenland	3%	2%	1%	1%	2%
	Flevoland	1%	1%	3%	1%	2%
	Gooi- en Vechtstreek	3%	2%	1%	1%	2%
	Midden-Utrecht	4%	5%	4%	9%	5%
	Oost-Utrecht	3%	3%	3%	1%	2%
	Noord-Kennemerland en West-Friesland	4%	3%	3%	2%	3%
	Zuid-Kennemerland	2%	3%	2%	1%	2%
	Zaanstreek / Waterland	2%	2%	1%	1%	1%
	Groot-Amsterdam	8%	7%	8%	11%	9%
	Holland Rijnland	3%	4%	2%	2%	3%
	Midden-Holland	3%	1%	1%	1%	1%
	Haaglanden	6%	4%	5%	9%	6%
	Rijnmond	5%	11%	11%	11%	10%
	Drechtsteden	4%	4%	4%	2%	3%
	Zeeland	3%	6%	2%	1%	3%
	West-Brabant	7%	5%	5%	4%	5%
	Midden-Brabant	3%	2%	3%	1%	2%
	Noordoost-Brabant	3%	4%	4%	4%	4%
	Zuidoost-Brabant	3%	2%	4%	6%	4%
Noord- en Midden-Limburg	3%	3%	4%	1%	3%	
Zuid-Limburg	3%	3%	3%	2%	3%	

		2-9	10-19	20-99	100 of meer	Totaal
		werknemers	werknemers	werknemers	werknemers	
Functie	Agrarisch personeel	13%	9%	1%	1%	5%
	Productiepersoneel	5%	8%	8%	5%	6%
	Technisch en bouwpersoneel	14%	17%	14%	7%	12%
	Transportpersoneel	3%	3%	6%	5%	5%
	Winkelpersoneel	9%	6%	6%	3%	6%
	Horecapersoneel	9%	11%	9%	4%	8%
	Administratief en commercieel personeel	26%	25%	24%	25%	25%
	Verzorging en (para)medisch personeel	3%	3%	5%	25%	10%
	Onderwijzend personeel	1%	2%	3%	5%	3%
	Overig personeel	17%	15%	25%	21%	21%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	34%	25%	17%	7%	19%
	VMBO	12%	13%	13%	9%	11%
	HAVO, VWO	1%	1%	4%	1%	2%
	MBO	34%	37%	33%	41%	36%
	HBO, WO	20%	24%	32%	42%	31%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	35%	27%	22%	11%	22%
	Vakdiploma	11%	13%	14%	31%	18%
	Certificaat	1%	2%	5%	2%	2%
	Rijbewijs BE	2%	4%	4%	2%	3%
	Groot rijbewijs	2%	2%	3%	1%	2%
	Overige opleidingseisen	5%	6%	9%	16%	10%
	Samenwerken in teamverband	5%	3%	5%	5%	5%
	Stressbestendigheid	3%	3%	3%	5%	3%
	Specifieke vakkennis	17%	15%	19%	19%	18%
	Klantgerichtheid	5%	4%	5%	6%	5%
	Zelfstandig werken	9%	7%	5%	5%	6%
	Communicatieve vaardigheden	10%	6%	13%	9%	10%
	Flexibele instelling	5%	9%	6%	7%	7%
	Relevante werkervaring	22%	24%	26%	27%	25%
	Leiding geven	1%	2%	2%	2%	2%
	Commerciële vaardigheden	4%	7%	6%	9%	6%
Overige eisen	18%	23%	21%	21%	21%	
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	52%	57%	54%	63%	57%
	Geen werkervaring gevraagd	48%	43%	46%	37%	43%
Aard van het contract	Vast	12%	12%	11%	13%	12%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	50%	58%	64%	69%	61%
	Tijdelijk	38%	30%	25%	18%	26%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	24%	17%	9%	8%	13%
	Half tot een jaar	39%	44%	49%	34%	42%
	Langer dan een jaar	24%	27%	31%	44%	33%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	9%	8%	9%	6%	8%
	12 - 31 uur	32%	19%	20%	32%	26%
	32 uur of meer	60%	73%	71%	62%	67%
Geslacht	Man	58%	58%	57%	45%	54%
	Vrouw	42%	42%	43%	55%	46%

		2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	40%	37%	36%	23%	33%
	25-39 jaar	38%	44%	47%	55%	47%
	40-44 jaar	10%	9%	9%	12%	10%
	45-54 jaar	9%	8%	8%	8%	8%
	55 jaar en ouder	3%	2%	1%	1%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	86%	90%	84%	88%	86%
	Behoort tot etnische minderheid	14%	10%	16%	12%	14%
	Marokkanen	2%	1%	2%	2%	2%
	Turken	1%	1%	1%	1%	1%
	Antillianen / Surinamers	2%	1%	1%	3%	2%
	Overig etnische minderheden	9%	8%	11%	6%	9%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	14%	9%	7%	5%	8%
	VMBO	18%	21%	15%	10%	15%
	HAVO, VWO	3%	4%	6%	3%	4%
	MBO	38%	37%	36%	38%	37%
	HBO, WO	26%	28%	36%	44%	35%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	36%	43%	51%	62%	49%
	Nee, zat zonder werk	44%	39%	34%	26%	35%
	Nee, was schoolverlater	7%	9%	7%	7%	7%
	Nee, is student	13%	8%	8%	5%	8%

Tabel B 3.3		Vervulde vacatures naar district en achtergrondkenmerken						
		District Noord	District Oost	District Zuidoost	District Noordwest	District Middenwest	District Zuidwest	Totaal
Sector	Agrarische sector	6%	6%	3%	2%	1%	11%	5%
	Industrie	7%	7%	9%	9%	6%	6%	7%
	Bouw	5%	3%	6%	4%	5%	4%	4%
	Handel	11%	22%	23%	13%	14%	20%	17%
	Horeca	8%	7%	6%	7%	6%	6%	6%
	Zakelijke dienstverlening	41%	27%	31%	43%	47%	33%	38%
	Overheid	17%	23%	18%	17%	17%	18%	18%
	Overige dienstverlening	4%	5%	4%	5%	4%	2%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	27%	21%	19%	22%	20%	18%	21%
	10-19 werknemers	19%	19%	19%	21%	19%	26%	21%
	20-99 werknemers	36%	31%	36%	29%	29%	32%	32%
	100 of meer werknemers	18%	29%	26%	28%	31%	23%	26%
District	District Noord	100%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
	District Oost	0%	100%	0%	0%	0%	0%	19%
	District Zuidoost	0%	0%	100%	0%	0%	0%	16%
	District Noordwest	0%	0%	0%	100%	0%	0%	15%
	District Middenwest	0%	0%	0%	0%	100%	0%	21%
	District Zuidwest	0%	0%	0%	0%	0%	100%	21%
Arbeidsmarktregio	Groningen	34%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Friesland	41%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
	Drenthe	24%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
	IJsselvechtstreek	0%	15%	0%	0%	0%	0%	3%
	Twente	0%	19%	0%	0%	0%	0%	4%
	Stedendriehoek	0%	20%	0%	0%	0%	0%	4%
	Midden-Gelderland	0%	21%	0%	0%	0%	0%	4%
	Zuid-Gelderland	0%	9%	0%	0%	0%	0%	2%
	Achterhoek	0%	9%	0%	0%	0%	0%	2%
	Rivierenland	0%	8%	0%	0%	0%	0%	2%
	Flevoland	0%	0%	0%	0%	9%	0%	2%
	Gooi- en Vechtstreek	0%	0%	0%	0%	7%	0%	2%
	Midden-Utrecht	0%	0%	0%	0%	26%	0%	5%
	Oost-Utrecht	0%	0%	0%	0%	11%	0%	2%
	Noord-Kennemerland en West-Friesland	0%	0%	0%	21%	0%	0%	3%
	Zuid-Kennemerland	0%	0%	0%	12%	0%	0%	2%
	Zaanstreek / Waterland	0%	0%	0%	9%	0%	0%	1%
	Groot-Amsterdam	0%	0%	0%	58%	0%	0%	9%
	Holland Rijnland	0%	0%	0%	0%	12%	0%	3%
	Midden-Holland	0%	0%	0%	0%	6%	0%	1%
	Haaglanden	0%	0%	0%	0%	29%	0%	6%
	Rijnmond	0%	0%	0%	0%	0%	45%	10%
	Drechtsteden	0%	0%	0%	0%	0%	16%	3%
	Zeeland	0%	0%	0%	0%	0%	14%	3%
	West-Brabant	0%	0%	0%	0%	0%	25%	5%
	Midden-Brabant	0%	0%	14%	0%	0%	0%	2%
	Noordoost-Brabant	0%	0%	23%	0%	0%	0%	4%
	Zuidoost-Brabant	0%	0%	26%	0%	0%	0%	4%
	Noord- en Midden-Limburg	0%	0%	18%	0%	0%	0%	3%
	Zuid-Limburg	0%	0%	19%	0%	0%	0%	3%

		District Noord	District Oost	District Zuidoost	District Noordwest	District Middenwest	District Zuidwest	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	3%	4%	3%	3%	2%	11%	5%
	Productiepersoneel	5%	6%	9%	5%	6%	7%	6%
	Technisch en bouwpersoneel	14%	12%	13%	8%	8%	18%	12%
	Transportpersoneel	2%	6%	5%	4%	4%	6%	5%
	Winkelpersoneel	6%	9%	7%	4%	4%	3%	6%
	Horecapersoneel	6%	9%	9%	6%	9%	7%	8%
	Administratief en commercieel personeel	17%	20%	23%	36%	31%	20%	25%
	Verzorging en (para) medisch personeel	8%	11%	11%	8%	11%	9%	10%
	Onderwijzend personeel	3%	3%	3%	3%	3%	2%	3%
	Overig personeel	36%	18%	16%	22%	22%	16%	21%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	16%	22%	18%	13%	16%	25%	19%
	VMBO	11%	13%	10%	11%	9%	14%	11%
	HAVO, VWO	1%	2%	1%	1%	6%	1%	2%
	MBO	47%	40%	42%	35%	31%	32%	36%
	HBO, WO	26%	23%	29%	40%	38%	29%	31%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	22%	27%	22%	17%	20%	24%	22%
	Vakdiploma	14%	20%	24%	18%	18%	15%	18%
	Certificaat	1%	2%	1%	1%	3%	5%	2%
	Rijbewijs BE	2%	2%	5%	3%	1%	4%	3%
	Groot rijbewijs	1%	4%	4%	2%	1%	1%	2%
	Overige opleidingseisen	6%	9%	10%	9%	13%	8%	10%
	Samenwerken in teamverband	5%	6%	3%	5%	6%	3%	5%
	Stressbestendigheid	2%	2%	3%	6%	5%	2%	3%
	Specifieke vakkennis	14%	15%	16%	18%	19%	23%	18%
	Klantgerichtheid	6%	4%	4%	7%	5%	4%	5%
	Zelfstandig werken	6%	5%	7%	5%	7%	6%	6%
	Communicatieve vaardigheden	11%	8%	9%	10%	14%	9%	10%
	Flexibele instelling	9%	3%	6%	8%	6%	8%	7%
	Relevante werkervaring	24%	21%	21%	26%	25%	32%	25%
	Leiding geven	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
Commerciële vaardigheden	5%	9%	5%	7%	7%	4%	6%	
Overige eisen	26%	17%	19%	29%	15%	24%	21%	
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	56%	53%	64%	62%	58%	50%	57%
	Geen werkervaring gevraagd	44%	47%	36%	38%	42%	50%	43%
Aard van het contract	Vast	12%	9%	9%	12%	11%	17%	12%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	60%	62%	65%	63%	65%	55%	61%
	Tijdelijk	28%	29%	26%	25%	24%	27%	26%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	20%	14%	10%	10%	13%	14%	13%
	Half tot een jaar	34%	38%	46%	49%	40%	42%	42%
	Langer dan een jaar	33%	39%	35%	29%	36%	27%	33%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	9%	14%	8%	6%	6%	6%	8%
	12 - 31 uur	31%	29%	27%	22%	26%	21%	26%
	32 uur of meer	59%	57%	66%	72%	68%	73%	67%

		District Noord	District Oost	District Zuidoost	District Noordwest	District Middenwest	District Zuidwest	Totaal
Geslacht	Man	57%	53%	57%	52%	48%	58%	54%
	Vrouw	43%	47%	43%	48%	52%	42%	46%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	33%	42%	30%	29%	27%	37%	33%
	25-39 jaar	45%	39%	47%	54%	53%	43%	47%
	40-44 jaar	12%	10%	13%	8%	11%	8%	10%
	45-54 jaar	8%	6%	8%	7%	8%	10%	8%
	55 jaar en ouder	2%	2%	1%	3%	1%	2%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	91%	96%	90%	83%	85%	78%	86%
	Behoort tot etnische minderheid	9%	4%	10%	17%	15%	22%	14%
	Marokkanen	1%	1%	2%	2%	2%	3%	2%
	Turken	2%	1%	1%	1%	1%	2%	1%
	Antillianen / Surinamers	2%	1%	2%	2%	3%	1%	2%
	Overig etnische minderheden	4%	2%	4%	13%	9%	16%	9%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	11%	6%	6%	7%	7%	12%	8%
	VMBO	10%	17%	15%	14%	11%	20%	15%
	HAVO, VWO	3%	7%	3%	2%	7%	2%	4%
	MBO	47%	43%	41%	33%	32%	34%	37%
	HBO, WO	29%	27%	34%	43%	43%	31%	35%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	40%	45%	48%	53%	55%	49%	49%
	Nee, zat zonder werk	40%	36%	36%	34%	30%	38%	35%
	Nee, was schoolverlater	7%	8%	9%	6%	6%	7%	7%
	Nee, is student	13%	11%	8%	7%	8%	6%	8%

Tabel B 3.4		Vervulde vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken										
		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	80%	6%	1%	6%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	5%
	Industrie	11%	32%	13%	3%	9%	0%	6%	1%	1%	4%	7%
	Bouw	0%	7%	20%	4%	0%	0%	2%	0%	0%	2%	4%
	Handel	4%	21%	16%	21%	77%	4%	17%	11%	1%	13%	17%
	Horeca	0%	2%	1%	0%	5%	74%	1%	0%	0%	1%	6%
	Zakelijke dienstverlening	2%	24%	44%	61%	4%	9%	57%	14%	3%	54%	38%
	Overheid	3%	5%	5%	4%	3%	5%	15%	73%	91%	14%	18%
	Overige dienstverlening	0%	3%	1%	1%	2%	8%	2%	1%	4%	11%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	51%	16%	20%	12%	29%	22%	19%	5%	5%	16%	21%
	10-19 werknemers	35%	22%	26%	14%	20%	27%	19%	6%	14%	14%	21%
	20-99 werknemers	10%	40%	37%	44%	36%	38%	32%	15%	32%	40%	32%
	100 of meer werknemers	5%	22%	17%	30%	14%	14%	30%	74%	49%	30%	26%
District	District Noord	6%	6%	9%	4%	9%	7%	6%	7%	8%	12%	8%
	District Oost	17%	18%	20%	23%	29%	20%	16%	22%	21%	18%	19%
	District Zuidoost	11%	22%	17%	16%	20%	17%	15%	16%	17%	13%	16%
	District Noordwest	9%	11%	10%	13%	11%	12%	22%	12%	17%	17%	15%
	District Middenwest	8%	21%	14%	18%	18%	25%	26%	23%	24%	23%	21%
	District Zuidwest	49%	22%	31%	25%	13%	19%	17%	20%	14%	18%	21%
Arbeidsmarktregio	Groningen	2%	2%	5%	1%	3%	1%	2%	2%	3%	4%	3%
	Friesland	3%	2%	3%	1%	4%	3%	3%	3%	3%	5%	3%
	Drenthe	1%	2%	2%	1%	3%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
	IJsselvechtstreek	1%	3%	3%	5%	4%	2%	2%	3%	3%	3%	3%
	Twente	5%	4%	3%	3%	5%	7%	3%	3%	3%	4%	4%
	Stedendriehoek	2%	3%	4%	5%	7%	3%	3%	5%	3%	3%	4%
	Midden-Gelderland	3%	4%	4%	5%	7%	4%	4%	5%	4%	3%	4%
	Zuid-Gelderland	1%	1%	3%	3%	2%	1%	1%	2%	2%	2%	2%
	Achterhoek	1%	1%	2%	2%	3%	1%	1%	2%	4%	1%	2%
	Rivierenland	4%	2%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
	Flevoland	1%	2%	1%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	4%	2%
	Gooi- en Vechtstreek	0%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	1%	2%	2%
	Midden-Utrecht	1%	4%	5%	3%	3%	4%	7%	9%	5%	5%	5%
	Oost-Utrecht	0%	3%	1%	2%	1%	4%	3%	2%	2%	2%	2%
	Noord-Kennemerland en West-Friesland	5%	4%	2%	2%	4%	3%	4%	3%	4%	3%	3%
	Zuid-Kennemerland	1%	1%	2%	3%	2%	2%	2%	1%	3%	2%	2%
	Zaanstreek / Waterland	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	3%	1%	1%	1%
	Groot-Amsterdam	3%	5%	5%	7%	5%	6%	14%	5%	9%	11%	9%
	Holland Rijnland	2%	3%	1%	1%	4%	6%	2%	3%	2%	2%	3%
	Midden-Holland	1%	1%	1%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%	1%
	Haaglanden	3%	7%	4%	9%	4%	6%	7%	5%	10%	7%	6%
	Rijnmond	13%	11%	14%	14%	6%	8%	9%	9%	5%	8%	10%
	Drechtsteden	10%	3%	4%	4%	4%	2%	3%	4%	2%	3%	3%
	Zeeland	11%	3%	4%	3%	2%	4%	2%	2%	4%	2%	3%
	West-Brabant	15%	5%	9%	4%	2%	5%	4%	5%	3%	4%	5%
	Midden-Brabant	2%	4%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	2%	2%
	Noordoost-Brabant	3%	4%	4%	3%	7%	4%	3%	3%	4%	4%	4%
	Zuidoost-Brabant	3%	5%	4%	3%	5%	5%	4%	8%	4%	3%	4%
	Noord- en Midden-Limburg	3%	4%	3%	5%	4%	2%	3%	2%	3%	2%	3%
	Zuid-Limburg	1%	4%	3%	2%	3%	4%	3%	3%	4%	2%	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
Functie	Agrarisch personeel	100%										5%
	Productiepersoneel		100%									6%
	Technisch en bouw-personeel			100%								13%
	Transportpersoneel				100%							5%
	Winkelpersoneel					100%						6%
	Horecapersoneel						100%					8%
	Administratief en commercieel personeel							100%				25%
	Verzorging en (para) medisch personeel								100%			10%
	Onderwijzend personeel									100%		3%
	Overig personeel										100%	21%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	70%	33%	14%	37%	31%	57%	3%	1%	1%	13%	19%
	VMBO	8%	40%	16%	33%	23%	7%	2%	1%	1%	11%	11%
	HAVO, VWO	0%	1%	0%	1%	9%	3%	2%	2%	1%	3%	2%
	MBO	21%	21%	39%	28%	34%	28%	44%	54%	19%	31%	36%
	HBO, WO	0%	5%	31%	1%	3%	4%	49%	42%	79%	42%	31%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	52%	35%	18%	10%	44%	46%	16%	9%	14%	15%	22%
	Vakdiploma	5%	13%	23%	11%	3%	8%	14%	54%	42%	14%	18%
	Certificaat	1%	8%	4%	16%	0%	1%	1%	2%	1%	1%	2%
	Rijbewijs BE	3%	2%	3%	32%	0%	0%	1%	2%	1%	2%	3%
	Groot rijbewijs	1%	0%	0%	41%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	2%
	Overige opleidingseisen	2%	5%	6%	5%	2%	2%	11%	25%	17%	10%	9%
	Samenwerken in teamverband	6%	6%	2%	8%	7%	4%	4%	5%	5%	11%	5%
	Stressbestendigheid	0%	3%	3%	1%	3%	6%	3%	6%	2%	3%	3%
	Specifieke vakkennis	3%	9%	29%	5%	6%	9%	24%	21%	18%	17%	18%
	Klantgerichtheid	1%	0%	3%	2%	17%	8%	4%	8%	1%	4%	5%
	Zelfstandig werken	4%	7%	5%	3%	5%	7%	7%	6%	3%	6%	6%
	Communicatieve vaardigheden	1%	4%	4%	3%	15%	8%	15%	5%	6%	21%	10%
	Flexibele instelling	16%	5%	3%	4%	11%	7%	5%	12%	7%	4%	6%
	Relevante werkervaring	27%	10%	40%	16%	10%	14%	31%	23%	23%	23%	25%
	Leiding geven	0%	1%	2%	1%	1%	2%	3%	1%	1%	2%	2%
Commerciële vaardigheden	1%	0%	2%	1%	7%	1%	15%	0%	0%	11%	6%	
Overige eisen	16%	26%	12%	30%	22%	23%	20%	18%	15%	25%	21%	
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	37%	41%	68%	48%	28%	41%	73%	61%	54%	50%	57%
	Geen werkervaring gevraagd	63%	59%	32%	52%	72%	59%	27%	39%	46%	50%	43%
Aard van het contract	Vast	4%	8%	15%	2%	7%	8%	15%	19%	9%	11%	12%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	17%	68%	67%	77%	58%	34%	69%	68%	65%	59%	61%
	Tijdelijk	79%	24%	18%	21%	36%	58%	16%	13%	26%	30%	26%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	71%	16%	12%	14%	9%	13%	8%	2%	5%	18%	15%
	Half tot een jaar	10%	49%	46%	59%	57%	55%	39%	32%	22%	40%	48%
	Langer dan een jaar	16%	28%	28%	25%	28%	24%	38%	47%	64%	30%	38%

		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
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	4%	6%	1%	4%	26%	31%	2%	8%	11%	10%	8%
	12 - 31 uur	21%	9%	10%	19%	39%	35%	22%	44%	48%	30%	26%
	32 uur of meer	75%	85%	89%	77%	35%	34%	76%	48%	41%	60%	67%
Geslacht	Man	73%	77%	88%	89%	27%	40%	45%	14%	33%	59%	54%
	Vrouw	27%	23%	12%	11%	73%	60%	55%	86%	67%	41%	46%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	41%	37%	34%	20%	67%	69%	22%	22%	24%	33%	33%
	25-39 jaar	31%	48%	48%	49%	19%	23%	57%	48%	45%	51%	47%
	40-44 jaar	11%	8%	8%	12%	8%	4%	12%	15%	19%	9%	10%
	45-54 jaar	9%	7%	8%	12%	5%	4%	8%	14%	11%	6%	8%
	55 jaar en ouder	9%	1%	2%	7%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	67%	83%	80%	88%	94%	89%	93%	92%	95%	78%	86%
	Behoort tot etnische minderheid	33%	17%	20%	12%	6%	11%	7%	8%	5%	22%	14%
	Marokkanen	1%	2%	2%	3%	1%	1%	1%	1%	2%	3%	2%
	Turken	0%	3%	2%	2%	1%	0%	1%	3%	0%	1%	1%
	Antillianen / Surinamers	0%	4%	2%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	2%	2%
	Overig etnische minderheden	32%	8%	14%	6%	2%	8%	3%	3%	2%	16%	9%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	29%	18%	9%	19%	8%	20%	1%	0%	0%	8%	8%
	VMBO	41%	51%	19%	43%	25%	19%	2%	1%	1%	12%	15%
	HAVO, VWO	1%	3%	1%	2%	19%	11%	2%	1%	1%	6%	4%
	MBO	29%	24%	39%	35%	40%	38%	42%	52%	19%	29%	37%
	HBO, WO	1%	5%	32%	2%	7%	13%	52%	46%	79%	44%	35%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	22%	35%	56%	48%	30%	24%	59%	56%	70%	50%	49%
	Nee, zat zonder werk	51%	53%	33%	47%	24%	46%	32%	27%	20%	30%	35%
	Nee, was schoolverlater	12%	7%	9%	1%	8%	3%	6%	12%	8%	7%	7%
	Nee, is student	15%	5%	2%	3%	38%	26%	3%	4%	2%	14%	8%

Tabel B 3.5		Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken					
		Basis- onderwijs	VMBO	HAVO/ VWO	MBO	HBO/WO	Totaal
Sector	Agrarische sector	17%	6%	0%	3%	0%	5%
	Industrie	8%	15%	4%	6%	6%	7%
	Bouw	4%	12%	1%	4%	1%	4%
	Handel	21%	29%	29%	17%	10%	17%
	Horeca	19%	5%	5%	5%	1%	6%
	Zakelijke dienstverlening	23%	23%	49%	36%	51%	38%
	Overheid	4%	5%	9%	23%	27%	18%
	Overige dienstverlening	4%	5%	2%	5%	2%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	33%	19%	9%	17%	12%	21%
	10-19 werknemers	25%	21%	11%	19%	15%	21%
	20-99 werknemers	30%	37%	67%	30%	34%	32%
	100 of meer werknemers	11%	23%	13%	33%	40%	26%
District	District Noord	6%	7%	3%	10%	6%	8%
	District Oost	22%	22%	22%	21%	14%	19%
	District Zuidoost	15%	14%	4%	18%	15%	16%
	District Noordwest	11%	14%	6%	14%	19%	15%
	District Middenwest	18%	17%	55%	18%	26%	21%
	District Zuidwest	28%	25%	9%	19%	20%	21%
Arbeidsmarktregio	Groningen	3%	3%	1%	3%	2%	3%
	Friesland	2%	3%	2%	4%	3%	3%
	Drenthe	1%	2%	1%	3%	1%	2%
	IJsselvechtstreek	3%	4%	2%	3%	2%	3%
	Twente	6%	3%	3%	4%	2%	4%
	Stedendriehoek	3%	5%	10%	4%	3%	4%
	Midden-Gelderland	4%	5%	3%	4%	3%	4%
	Zuid-Gelderland	2%	2%	1%	2%	1%	2%
	Achterhoek	1%	1%	1%	2%	1%	2%
	Rivierenland	2%	2%	1%	1%	1%	2%
	Flevoland	1%	1%	11%	1%	2%	2%
	Gooi- en Vechtstreek	2%	1%	2%	1%	2%	2%
	Midden-Utrecht	3%	4%	12%	4%	8%	5%
	Oost-Utrecht	2%	2%	5%	2%	3%	2%
	Noord-Kennemerland en West-Friesland	4%	4%	3%	3%	3%	3%
	Zuid-Kennemerland	2%	2%	0%	2%	2%	2%
	Zaanstreek / Waterland	1%	1%	1%	1%	2%	1%
	Groot-Amsterdam	5%	8%	3%	8%	13%	9%
	Holland Rijnland	3%	2%	9%	2%	2%	3%
	Midden-Holland	1%	2%	3%	1%	1%	1%
	Haaglanden	5%	5%	12%	6%	7%	6%
	Rijnmond	11%	13%	5%	9%	9%	10%
	Drechtsteden	4%	4%	1%	4%	3%	3%
	Zeeland	5%	4%	1%	2%	2%	3%
	West-Brabant	7%	5%	2%	4%	5%	5%
	Midden-Brabant	2%	2%	1%	3%	2%	2%
	Noordoost-Brabant	3%	3%	1%	4%	4%	4%
	Zuidoost-Brabant	4%	3%	2%	5%	4%	4%
	Noord- en Midden-Limburg	4%	3%	1%	3%	2%	3%
	Zuid-Limburg	2%	3%	0%	3%	3%	3%

		Basis- onderwijs	VMBO	HAVO/ VWO	MBO	HBO/WO	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	18%	4%	0%	3%	0%	5%
	Productiepersoneel	11%	23%	3%	4%	1%	6%
	Technisch en bouwpersoneel	9%	17%	0%	14%	12%	12%
	Transportpersoneel	9%	13%	2%	3%	0%	5%
	Winkelpersoneel	9%	11%	22%	5%	1%	6%
	Horecapersoneel	24%	5%	12%	6%	1%	8%
	Administratief en commercieel personeel	4%	5%	25%	31%	38%	25%
	Verzorging en (para)medisch personeel	0%	1%	7%	15%	13%	10%
	Onderwijzend personeel	0%	0%	1%	2%	7%	3%
	Overig personeel	15%	21%	27%	18%	27%	21%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	100%	0%	0%	0%	0%	19%
	VMBO	0%	100%	0%	0%	0%	11%
	HAVO, VWO	0%	0%	100%	0%	0%	2%
	MBO	0%	0%	0%	100%	0%	36%
	HBO, WO	0%	0%	0%	0%	100%	31%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	44%	32%	37%	18%	9%	22%
	Vakdiploma	2%	13%	9%	24%	23%	18%
	Certificaat	1%	11%	0%	2%	0%	2%
	Rijbewijs BE	6%	5%	0%	2%	1%	3%
	Groot rijbewijs	5%	7%	0%	1%	0%	2%
	Overige opleidingseisen	2%	5%	6%	9%	17%	9%
	Samenwerken in teamverband	5%	7%	0%	5%	8%	5%
	Stressbestendigheid	2%	3%	1%	4%	4%	3%
	Specifieke vakkennis	3%	10%	6%	17%	30%	18%
	Klantgerichtheid	5%	5%	0%	6%	3%	5%
	Zelfstandig werken	6%	5%	1%	6%	6%	6%
	Communicatieve vaardigheden	6%	7%	31%	9%	16%	10%
	Flexibele instelling	8%	7%	2%	8%	4%	6%
	Relevante werkervaring	16%	15%	7%	23%	36%	25%
	Leiding geven	0%	0%	0%	1%	4%	2%
	Commerciële vaardigheden	1%	2%	3%	8%	11%	6%
Overige eisen	24%	24%	10%	20%	18%	21%	
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	31%	40%	21%	60%	73%	57%
	Geen werkervaring gevraagd	69%	60%	79%	40%	27%	43%
Aard van het contract	Vast	4%	7%	12%	10%	20%	12%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	44%	65%	28%	69%	62%	61%
	Tijdelijk	52%	28%	60%	21%	18%	26%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	30%	17%	32%	10%	9%	13%
	Half tot een jaar	48%	53%	36%	43%	31%	42%
	Langer dan een jaar	18%	24%	20%	37%	40%	33%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	23%	5%	14%	5%	5%	8%
	12 - 31 uur	31%	25%	54%	30%	17%	26%
	32 uur of meer	46%	70%	32%	66%	78%	67%
Geslacht	Man	56%	75%	57%	47%	53%	54%
	Vrouw	44%	25%	43%	53%	47%	46%

		Basis- onderwijs	VMBO	HAVO/ VWO	MBO	HBO/WO	Totaal
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	50%	45%	51%	33%	22%	33%
	25-39 jaar	31%	41%	43%	48%	55%	47%
	40-44 jaar	8%	8%	3%	11%	11%	10%
	45-54 jaar	7%	5%	3%	7%	11%	8%
	55 jaar en ouder	5%	1%	0%	1%	1%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	79%	86%	73%	90%	86%	86%
	Behoort tot etnische minderheid	21%	14%	27%	10%	14%	14%
	Marokkanen	2%	2%	1%	2%	2%	2%
	Turken	2%	2%	0%	2%	1%	1%
	Antillianen / Surinamers	2%	3%	0%	1%	1%	2%
	Overig etnische minderheden	15%	8%	27%	5%	10%	9%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	52%	1%	0%	0%	0%	8%
	VMBO	25%	89%	3%	2%	0%	15%
	HAVO, VWO	7%	2%	83%	3%	0%	4%
	MBO	9%	8%	7%	90%	3%	37%
	HBO, WO	6%	1%	7%	5%	97%	35%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	24%	38%	31%	52%	64%	49%
	Nee, zat zonder werk	51%	44%	13%	35%	21%	35%
	Nee, was schoolverlater	5%	8%	7%	8%	7%	7%
	Nee, is student	19%	11%	48%	5%	7%	8%

Tabel B 3.6		Vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en achtergrondkenmerken					
		Jonger dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Sector	Agrarische sector	6%	4%	5%	5%	20%	5%
	Industrie	6%	8%	9%	9%	10%	7%
	Bouw	4%	4%	4%	4%	4%	4%
	Handel en Horeca	37%	18%	22%	20%	21%	24%
	Zakelijke dienstverlening	29%	44%	28%	41%	29%	38%
	Overheid	11%	18%	29%	18%	13%	18%
	Overige dienstverlening	6%	3%	3%	3%	3%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	23%	15%	19%	22%	33%	21%
	10-19 werknemers	22%	19%	18%	19%	24%	21%
	20-99 werknemers	36%	33%	28%	32%	20%	32%
	100 of meer werknemers	20%	33%	35%	27%	23%	26%
District	District Noord	8%	7%	9%	8%	7%	8%
	District Oost	24%	16%	19%	15%	25%	19%
	District Zuidoost	14%	16%	20%	17%	10%	16%
	District Noordwest	13%	17%	11%	13%	20%	15%
	District Middenwest	18%	24%	23%	22%	17%	21%
	District Zuidwest	24%	20%	18%	25%	21%	21%
Arbeidsmarktregio	Groningen	3%	2%	3%	3%	3%	3%
	Friesland	3%	3%	3%	3%	3%	3%
	Drenthe	2%	2%	2%	2%	1%	2%
	IJsselvechtstreek	3%	3%	3%	2%	3%	3%
	Twente	6%	3%	3%	3%	3%	4%
	Stedendriehoek	5%	3%	3%	2%	4%	4%
	Midden-Gelderland	5%	3%	4%	3%	4%	4%
	Zuid-Gelderland	2%	2%	2%	1%	2%	2%
	Achterhoek	2%	1%	3%	2%	1%	2%
	Rivierenland	2%	1%	1%	1%	8%	2%
	Flevoland	1%	2%	2%	2%	1%	2%
	Gooi- en Vechtstreek	1%	2%	1%	1%	1%	2%
	Midden-Utrecht	4%	6%	5%	8%	3%	5%
	Oost-Utrecht	2%	3%	2%	2%	2%	2%
	Noord-Kennemerland en West-Friesland	3%	4%	3%	2%	3%	3%
	Zuid-Kennemerland	2%	2%	2%	3%	2%	2%
	Zaanstreek / Waterland	1%	1%	1%	2%	1%	1%
	Groot-Amsterdam	7%	10%	6%	5%	13%	9%
	Holland Rijnland	3%	2%	3%	2%	3%	3%
	Midden-Holland	1%	1%	2%	1%	2%	1%
	Haaglanden	5%	7%	8%	5%	5%	6%
	Rijnmond	11%	9%	8%	9%	7%	10%
	Drechtsteden	3%	3%	4%	5%	3%	3%
	Zeeland	3%	2%	3%	4%	6%	3%
	West-Brabant	6%	5%	4%	8%	4%	5%
	Midden-Brabant	2%	2%	2%	3%	2%	2%
	Noordoost-Brabant	3%	4%	5%	4%	1%	4%
	Zuidoost-Brabant	4%	4%	7%	4%	3%	4%
	Noord- en Midden-Limburg	3%	3%	3%	4%	2%	3%
	Zuid-Limburg	2%	3%	4%	3%	2%	3%

		Jonger dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	5%	3%	5%	5%	22%	5%
	Productiepersoneel	7%	7%	5%	5%	3%	6%
	Technisch en bouwpersoneel	13%	13%	10%	12%	16%	12%
	Transportpersoneel	3%	5%	6%	7%	18%	5%
	Winkelpersoneel	11%	2%	4%	4%	4%	6%
	Horecapersoneel	17%	4%	3%	4%	2%	8%
	Administratief en commercieel personeel	17%	31%	30%	26%	18%	25%
	Verzorging en (para)medisch personeel	6%	9%	14%	16%	4%	10%
	Onderwijzend personeel	2%	3%	5%	4%	3%	3%
	Overig personeel	20%	23%	18%	17%	11%	21%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	27%	13%	15%	16%	46%	19%
	VMBO	15%	10%	9%	7%	8%	11%
	HAVO, VWO	3%	2%	1%	1%	0%	2%
	MBO	34%	36%	39%	32%	23%	36%
	HBO, WO	20%	39%	36%	44%	23%	31%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	32%	18%	14%	17%	13%	22%
	Vakdiploma	13%	19%	22%	24%	7%	18%
	Certificaat	3%	2%	2%	1%	1%	2%
	Rijbewijs BE	2%	2%	4%	5%	18%	3%
	Groot rijbewijs	1%	2%	3%	5%	2%	2%
	Overige opleidingseisen	7%	9%	15%	16%	3%	9%
	Samenwerken in teamverband	8%	5%	4%	5%	12%	5%
	Stressbestendigheid	2%	4%	3%	6%	1%	3%
	Specifieke vakkennis	12%	22%	19%	19%	16%	18%
	Klantgerichtheid	7%	3%	6%	5%	3%	5%
	Zelfstandig werken	5%	6%	10%	7%	6%	6%
	Communicatieve vaardigheden	13%	12%	8%	8%	8%	10%
	Flexibele instelling	6%	5%	8%	11%	10%	6%
	Relevante werkervaring	17%	30%	29%	30%	22%	25%
	Leiding geven	0%	2%	5%	2%	7%	2%
	Commerciële vaardigheden	8%	7%	6%	4%	8%	6%
	Overige eisen	24%	19%	17%	17%	36%	21%
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	33%	68%	70%	70%	55%	57%
	Geen werkervaring gevraagd	67%	32%	30%	30%	45%	43%
Aard van het contract	Vast	8%	14%	10%	21%	14%	12%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	53%	66%	64%	58%	43%	61%
	Tijdelijk	39%	20%	26%	21%	43%	26%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	23%	10%	9%	9%	39%	13%
	Half tot een jaar	43%	43%	39%	39%	25%	42%
	Langer dan een jaar	26%	33%	43%	31%	23%	33%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	18%	3%	3%	8%	5%	8%
	12 - 31 uur	29%	23%	31%	20%	35%	26%
	32 uur of meer	53%	74%	65%	72%	59%	67%
Geslacht	Man	50%	58%	53%	51%	66%	54%
	Vrouw	50%	42%	47%	49%	34%	46%

		Jonger dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	100%	0%	0%	0%	0%	33%
	25-39 jaar	0%	100%	0%	0%	0%	47%
	40-44 jaar	0%	0%	100%	0%	0%	10%
	45-54 jaar	0%	0%	0%	100%	0%	8%
	55 jaar en ouder	0%	0%	0%	0%	100%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	87%	85%	88%	90%	87%	86%
	Behoort tot etnische minderheid	13%	15%	12%	10%	13%	14%
	Marokkanen	2%	2%	2%	0%	0%	2%
	Turken	1%	1%	3%	1%	0%	1%
	Antillianen / Surinamers	1%	2%	1%	1%	2%	2%
	Overig etnische minderheden	9%	10%	6%	8%	10%	9%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	10%	7%	6%	4%	23%	8%
	VMBO	21%	12%	11%	12%	21%	15%
	HAVO, VWO	9%	2%	1%	1%	0%	4%
	MBO	35%	37%	41%	35%	25%	37%
	HBO, WO	25%	42%	41%	48%	31%	35%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	30%	63%	52%	52%	26%	49%
	Nee, zat zonder werk	27%	34%	47%	48%	73%	35%
	Nee, was schoolverlater	18%	2%	1%	0%	0%	7%
	Nee, is student	26%	1%	0%	0%	1%	8%

Tabel B 3.7

Moelijk vervulbare vacatures naar achtergrondkenmerken

		Ja, zeer moelijk vervulbaar	Moelijk vervulbaar	Niet moeilijk / niet eenvoudig vervulbaar	Nee, eenvoudig vervulbaar	Nee, zeer eenvoudig vervulbaar	Totaal
Sector	Agrarische sector	2%	2%	3%	4%	17%	5%
	Industrie	18%	10%	8%	7%	4%	7%
	Bouw	4%	4%	3%	4%	5%	4%
	Handel	2%	5%	7%	10%	28%	17%
	Horeca	8%	12%	14%	15%	12%	6%
	Zakelijke dienstverlening	38%	44%	41%	38%	17%	38%
	Overheid	24%	21%	22%	18%	9%	18%
	Overige dienstverlening	4%	2%	2%	5%	7%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	18%	16%	15%	20%	23%	21%
	10-19 werknemers	11%	17%	16%	19%	28%	21%
	20-99 werknemers	25%	34%	34%	32%	34%	32%
	100 of meer werknemers	45%	32%	35%	29%	16%	26%
District	District Noord	1%	7%	5%	9%	9%	8%
	District Oost	13%	15%	17%	20%	26%	19%
	District Zuidoost	22%	14%	18%	16%	12%	16%
	District Noordwest	21%	17%	15%	15%	11%	15%
	District Middenwest	16%	20%	25%	21%	18%	21%
	District Zuidwest	26%	27%	20%	19%	24%	21%
Arbeidsmarktregio	Groningen	0%	2%	2%	3%	3%	3%
	Friesland	0%	2%	2%	4%	5%	3%
	Drenthe	1%	2%	1%	2%	2%	2%
	IJsselvechtstreek	2%	2%	3%	3%	4%	3%
	Twente	2%	2%	4%	3%	8%	4%
	Stedendriehoek	3%	3%	3%	4%	4%	4%
	Midden-Gelderland	2%	3%	3%	4%	5%	4%
	Zuid-Gelderland	2%	1%	2%	2%	2%	2%
	Achterhoek	1%	2%	1%	2%	2%	2%
	Rivierenland	1%	1%	1%	2%	2%	2%
	Flevoland	1%	1%	3%	2%	2%	2%
	Gooi- en Vechtstreek	1%	2%	2%	2%	1%	2%
	Midden-Utrecht	5%	5%	6%	6%	3%	5%
	Oost-Utrecht	1%	2%	2%	2%	3%	2%
	Noord-Kennemerland en West-Friesland	4%	3%	3%	3%	3%	3%
	Zuid-Kennemerland	2%	2%	2%	2%	1%	2%
	Zaanstreek / Waterland	1%	2%	1%	1%	1%	1%
	Groot-Amsterdam	14%	9%	9%	9%	5%	9%
	Holland Rijnland	3%	2%	3%	3%	3%	3%
	Midden-Holland	1%	1%	1%	1%	2%	1%
	Haaglanden	4%	7%	6%	6%	5%	6%
	Rijnmond	11%	12%	8%	9%	10%	10%
	Drechtsteden	6%	4%	5%	3%	3%	3%
	Zeeland	3%	3%	2%	2%	6%	3%
	West-Brabant	5%	8%	5%	4%	6%	5%
	Midden-Brabant	4%	2%	3%	2%	2%	2%
	Noordoost-Brabant	4%	4%	4%	4%	3%	4%
	Zuidoost-Brabant	8%	3%	5%	4%	3%	4%
	Noord- en Midden-Limburg	4%	2%	3%	3%	3%	3%
	Zuid-Limburg	3%	4%	3%	3%	2%	3%

		Ja, zeer moeilijk vervulbaar	Moelijk vervulbaar	Niet moeilijk / niet eenvoudig vervulbaar	Nee, eenvoudig vervulbaar	Nee, zeer eenvoudig vervulbaar	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	8%	1%	3%	3%	16%	5%
	Productiepersoneel	4%	6%	5%	7%	5%	6%
	Technisch en bouwpersoneel	20%	21%	12%	11%	6%	12%
	Transportpersoneel	0%	1%	3%	6%	4%	5%
	Winkelpersoneel	1%	2%	4%	6%	11%	6%
	Horecapersoneel	1%	8%	3%	7%	20%	8%
	Administratief en commercieel personeel	26%	25%	29%	27%	11%	25%
	Verzorging en (para)medisch personeel	17%	10%	14%	10%	4%	10%
	Onderwijzend personeel	4%	4%	3%	3%	2%	3%
	Overig personeel	18%	23%	23%	19%	21%	21%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	8%	8%	10%	20%	44%	19%
	VMBO	6%	7%	6%	14%	14%	11%
	HAVO, VWO	0%	0%	4%	2%	2%	2%
	MBO	36%	34%	40%	37%	30%	36%
	HBO, WO	50%	51%	41%	27%	10%	31%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	7%	10%	16%	24%	41%	22%
	Vakdiploma	32%	22%	22%	17%	9%	18%
	Certificaat	1%	3%	2%	3%	2%	2%
	Rijbewijs BE	4%	2%	4%	3%	2%	3%
	Groot rijbewijs	0%	1%	2%	2%	3%	2%
	Overige opleidingseisen	9%	12%	13%	9%	3%	9%
	Samenwerken in teamverband	1%	5%	5%	7%	3%	5%
	Stressbestendigheid	1%	4%	4%	3%	2%	3%
	Specifieke vakkennis	29%	31%	20%	15%	5%	18%
	Klantgerichtheid	4%	6%	6%	5%	3%	5%
	Zelfstandig werken	8%	8%	7%	5%	5%	6%
	Communicatieve vaardigheden	14%	8%	18%	11%	7%	10%
	Flexibele instelling	9%	5%	7%	5%	11%	6%
	Relevante werkervaring	23%	38%	28%	20%	20%	25%
	Leiding geven	6%	3%	2%	2%	1%	2%
	Commerciële vaardigheden	10%	6%	11%	6%	3%	6%
Overige eisen	15%	22%	17%	22%	21%	21%	
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	72%	70%	61%	53%	39%	57%
	Geen werkervaring gevraagd	28%	30%	39%	47%	61%	43%
Aard van het contract	Vast	18%	17%	12%	11%	7%	12%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	58%	66%	69%	61%	41%	61%
	Tijdelijk	24%	17%	19%	28%	52%	26%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	7%	6%	15%	14%	26%	13%
	Half tot een jaar	31%	44%	40%	42%	38%	42%
	Langer dan een jaar	44%	33%	33%	33%	28%	33%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	2%	3%	3%	9%	21%	8%
	12 - 31 uur	26%	15%	25%	30%	26%	26%
	32 uur of meer	71%	82%	72%	61%	53%	67%
Geslacht	Man	70%	61%	54%	53%	45%	54%
	Vrouw	30%	39%	46%	47%	55%	46%

		Ja, zeer moeilijk vervulbaar	Moelijk vervulbaar	Niet moeilijk / niet eenvoudig vervulbaar	Nee, eenvoudig vervulbaar	Nee, zeer eenvoudig vervulbaar	Totaal
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	16%	22%	28%	36%	55%	33%
	25-39 jaar	52%	55%	52%	45%	31%	47%
	40-44 jaar	19%	12%	11%	9%	7%	10%
	45-54 jaar	10%	10%	8%	8%	4%	8%
	55 jaar en ouder	3%	1%	1%	2%	3%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	82%	82%	86%	87%	88%	86%
	Behoort tot etnische minderheid	18%	18%	14%	13%	12%	14%
	Marokkanen	1%	3%	2%	2%	1%	2%
	Turken	1%	1%	2%	1%	0%	1%
	Antillianen / Surinamers	2%	3%	1%	2%	1%	2%
	Overig etnische minderheden	15%	11%	10%	8%	9%	9%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	0%	3%	4%	11%	12%	8%
	VMBO	11%	8%	8%	17%	29%	15%
	HAVO, VWO	0%	1%	7%	4%	5%	4%
	MBO	33%	34%	37%	38%	38%	37%
	HBO, WO	56%	53%	43%	30%	17%	35%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	58%	60%	59%	46%	29%	49%
	Nee, zat zonder werk	33%	33%	29%	37%	37%	35%
	Nee, was schoolverlater	7%	5%	8%	7%	10%	7%
	Nee, is student	2%	2%	5%	11%	24%	8%

Tabel B 3.8

Vervulde vacatures naar etniciteit en achtergrondkenmerken

		Behoort tot etnische minderheid	Behoort niet tot etnische minderheid	Totaal
Sector	Agrarische sector	11%	5%	5%
	Industrie	6%	8%	7%
	Bouw	3%	5%	4%
	Handel	4%	18%	17%
	Horeca	13%	9%	6%
	Zakelijke dienstverlening	52%	34%	38%
	Overheid	9%	18%	18%
	Overige dienstverlening	2%	4%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	20%	20%	21%
	10-19 werknemers	15%	21%	21%
	20-99 werknemers	40%	33%	32%
	100 of meer werknemers	24%	27%	26%
District	District Noord	5%	8%	8%
	District Oost	7%	21%	19%
	District Zuidoost	12%	16%	16%
	District Noordwest	20%	14%	15%
	District Middenwest	23%	21%	21%
	District Zuidwest	34%	19%	21%
Arbeidsmarktregio	Groningen	3%	3%	3%
	Friesland	2%	3%	3%
	Drenthe	1%	2%	2%
	IJsselvechtstreek	1%	3%	3%
	Twente	1%	4%	4%
	Stedendriehoek	1%	4%	4%
	Midden-Gelderland	2%	4%	4%
	Zuid-Gelderland	1%	2%	2%
	Achterhoek	0%	2%	2%
	Rivierenland	0%	2%	2%
	Flevoland	4%	2%	2%
	Gooi- en Vechtstreek	1%	2%	2%
	Midden-Utrecht	5%	6%	5%
	Oost-Utrecht	3%	2%	2%
	Noord-Kennemerland en West-Friesland	4%	3%	3%
	Zuid-Kennemerland	2%	2%	2%
	Zaanstreek / Waterland	1%	1%	1%
	Groot-Amsterdam	14%	8%	9%
	Holland Rijnland	2%	3%	3%
	Midden-Holland	1%	1%	1%
	Haaglanden	6%	6%	6%
	Rijnmond	15%	9%	10%
	Drechtsteden	4%	3%	3%
	Zeeland	3%	3%	3%
	West-Brabant	12%	4%	5%
	Midden-Brabant	1%	2%	2%
	Noordoost-Brabant	3%	4%	4%
	Zuidoost-Brabant	3%	4%	4%
	Noord- en Midden-Limburg	2%	3%	3%
	Zuid-Limburg	2%	3%	3%

		Behoort tot etnische minderheid	Behoort niet tot etnische minderheid	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	12%	4%	5%
	Productiepersoneel	8%	6%	6%
	Technisch en bouwpersoneel	18%	12%	12%
	Transportpersoneel	4%	5%	5%
	Winkelpersoneel	3%	6%	6%
	Horecapersoneel	7%	8%	8%
	Administratief en commercieel personeel	12%	28%	25%
	Verzorging en (para) medisch personeel	5%	9%	10%
	Onderwijzend personeel	1%	3%	3%
	Overig personeel	31%	18%	21%
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	28%	17%	19%
	VMBO	12%	12%	11%
	HAVO, VWO	4%	2%	2%
	MBO	25%	36%	36%
	HBO, WO	32%	33%	31%
Specifieke eisen	Geen specifieke eisen	20%	23%	22%
	Vakdiploma	8%	19%	18%
	Certificaat	1%	3%	2%
	Rijbewijs BE	4%	3%	3%
	Groot rijbewijs	0%	2%	2%
	Overige opleidingseisen	4%	11%	9%
	Samenwerken in teamverband	9%	6%	5%
	Stressbestendigheid	2%	4%	3%
	Specifieke vakkennis	20%	18%	18%
	Klantgerichtheid	2%	6%	5%
	Zelfstandig werken	6%	6%	6%
	Communicatieve vaardigheden	21%	10%	10%
	Flexibele instelling	6%	6%	6%
	Relevante werkervaring	26%	25%	25%
	Leiding geven	1%	2%	2%
	Commerciële vaardigheden	9%	6%	6%
Overige eisen	24%	20%	21%	
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	41%	59%	57%
	Geen werkervaring gevraagd	59%	41%	43%
Aard van het contract	Vast	5%	13%	12%
	Tijdelijk met uitzicht op vast	55%	61%	61%
	Tijdelijk	40%	26%	26%
Looptijd tijdelijk contract in % totaal	Korter dan een half jaar	26%	12%	13%
	Half tot een jaar	44%	42%	42%
	Langer dan een jaar	25%	33%	33%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	5%	9%	8%
	12 - 31 uur	28%	25%	26%
	32 uur of meer	68%	67%	67%
Geslacht	Man	60%	53%	54%
	Vrouw	40%	47%	46%

		Behoort tot etnische minderheid	Behoort niet tot etnische minderheid	Totaal
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	32%	34%	33%
	25-39 jaar	51%	45%	47%
	40-44 jaar	8%	10%	10%
	45-54 jaar	6%	8%	8%
	55 jaar en ouder	2%	2%	2%
Etniciteit	Behoort niet tot etnische minderheid	0%	100%	86%
	Behoort tot etnische minderheid	100%	0%	14%
	Marokkanen	13%	0%	2%
	Turken	9%	0%	1%
	Antillianen / Surinamers	12%	0%	2%
	Overig etnische minderheden	66%	0%	9%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	15%	7%	8%
	VMBO	16%	15%	15%
	HAVO, VWO	5%	3%	4%
	MBO	26%	38%	37%
	HBO, WO	37%	37%	35%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	42%	49%	49%
	Nee, zat zonder werk	43%	34%	35%
	Nee, was schoolverlater	4%	8%	7%
	Nee, is student	11%	9%	8%

Tabel B 3.9

Openstaande, ontstane en vervulde vacatures naar sector, grootteklasse en regio (2009 en 2010)

		Openstaande vacatures 2010	Openstaande vacatures 2009	Mutatie	Ontstane vacatures eerste halfjaar 2010	Ontstane vacatures eerste halfjaar 2009	Mutatie	Verwachte vacatures twee- de helft 2010	Verwachte vacatures twee- de helft 2009	Mutatie	Vervulde vacatures 2010	Vervulde vacatures 2009	Mutatie
Sector	Agrarische sector	3	14	-79%	16	27	-41%	6	6	0%	36	46	-22%
	Industrie	15	9	67%	38	20	90%	23	12	92%	51	40	28%
	Bouw	8	8	0%	21	20	5%	13	13	0%	28	32	-13%
	Handel	24	52	-40%	93	153	-16%	46	115	-52%	121	268	-38%
	Horeca	7			35			9			44		
	Zakelijke dienstverlening	79	69	14%	178	141	26%	111	110	1%	252	297	-15%
	Overheid	22	33	-33%	78	79	-1%	59	65	-9%	126	155	-19%
	Overige dienstverlening	5	7	-29%	25	33	-24%	8	13	-38%	28	47	-40%
Grootteklasse	1-9 werknemers	34	36	-6%	103	113	-9%	66	61	8%	141	166	-15%
	10-19 werknemers	30	20	50%	117	66	77%	53	39	36%	144	104	38%
	20-100 werknemers	52	56	-7%	151	129	17%	81	85	-5%	219	246	-11%
	100 of meer werknemers	48	80	-40%	113	164	-31%	75	150	-50%	182	370	-51%
District	District Noord	11	8	38%	33	32	3%	17	13	31%	54	48	13%
	District Oost	25	25	0%	91	77	18%	41	51	-20%	130	134	-3%
	District Zuidoost	22	27	-19%	74	84	-12%	40	39	3%	108	145	-26%
	District Noordwest	31	26	19%	76	80	-5%	51	65	-22%	102	160	-36%
	District Middenwest	40	54	-26%	114	112	2%	61	105	-42%	145	234	-38%
	District Zuidwest	34	53	-36%	97	87	11%	65	64	2%	146	165	-12%
Totaal		163	192	-15%	484	473	2%	275	335	-18%	686	886	-23%

werk.nl
uwv.nl