



Opdrachtgever

UWV



Opdrachtnemer

APE i.s.m. Heliview / K. Pilgram ;  
m.m.v. R. Frierson, Ph. de Jonge, J.  
Weda

Onderzoek

*Vacatures in Nederland 2011: de  
vacaturemarkt en personeelswerving in  
beeld*

Startdatum – 1 februari 2012

Einddatum – 1 februari 2012

Categorie

Arbeidsmarkt

# Vacatures in Nederland 2011

## Conclusie

Slechts twee procent van de vacatures werd in 2011 vervuld door een 55-plusser. Dat blijkt uit het jaarlijkse onderzoek van UWV naar de Nederlandse vacaturemarkt. Ongeschoolden werden op vijf procent van de vacatures aangenomen, terwijl bedrijven aan veertien procent van de banen geen opleidingseisen stelden. Ook de positie van arbeidsgehandicapten is weinig rooskleurig. Maar een beperkt deel van de werkgevers had in het afgelopen jaar een arbeidsgehandicapte in dienst. UWV maakt daarom dit jaar 150 extra werkcoaches vrij voor de dienstverlening aan 55-plus werkzoekenden. Voorts blijft de ondersteuning van arbeidsgehandicapten, ondanks de forse bezuinigingen op het budget van UWV, op peil. In het afgelopen jaar was sprake van een verder afnemende vraag naar personeel. Zowel het aantal openstaande, ontstane, vervulde en moeilijk vervulbare vacatures gaf een daling ten opzichte van 2010 en 2009 te zien. Opvallend is dat van de in 2011 aangenomen personen, anders dan voorheen, vrijwel niemand meer een vast contract krijgt aangeboden. In de rapportage wordt ook aandacht besteed aan uitzendwerk en ZZP'ers. Bron: Bibliotheek SZW

## Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/n8gk5sca>



# Vacatures in Nederland 2011

De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld





# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>Conclusies</b>	<b>3</b>
<b>1 Vacatureontwikkelingen</b>	<b>7</b>
1.1 Inleiding	7
1.2 Vervulde, openstaande en ontstane vacatures	7
1.3 Achtergrondkenmerken van vervulde vacatures	7
1.4 Aangenomen personen	12
1.5 Achtergrondkenmerken openstaande vacatures	13
1.6 Verwachte werkgelegenheidsontwikkelingen	15
<b>2 Maatregelen op personeelsgebied</b>	<b>16</b>
2.1 Maatregelen in verband met moeilijk vervulbare vacatures	16
2.2 Maatregelen in verband met vergrijzing	19
2.3 Maatregelen integratie gehandicapten	19
<b>3 Werving en aanname van personeel</b>	<b>21</b>
3.1 Wervingskanalen	21
3.2 Marktpositie en succesquote wervingskanalen	21
3.3 Aannamekanalen naar opleiding en leeftijd	21
<b>4 Vergelijking aangenomen personen en niet-werkende werkzoekenden (NWW)</b>	<b>24</b>
4.1 Achtergrondkenmerken	24
4.2 De factor leeftijd	24
4.3 De factor opleiding	24
<b>5 Uitzendwerk</b>	<b>26</b>
5.1 Bedrijfskenmerken uitzendwerk	26
5.2 Motieven om uitzendkrachten in te huren	27
5.3 Bedrijfskenmerken ZZP'ers	28
5.4 Motieven om ZZP'ers in te huren	29
<b>Bijlagen</b>	
1. Onderzoeksvragen	31
2. Opzet onderzoek en begripsomschrijving	32
3. Tabellen	33

# Voorwoord

De arbeidsmarkt vertoonde in 2011 een wisselvallig beeld. Na een voorzichtig herstel de eerste helft van 2011 weer tekenen van verslechtering. Zo is zowel het aantal ontstane vacatures als het aantal vervulde en openstaande vacatures in 2011 afgenomen. Ook het aantal eenvoudig vervulbare vacatures is toegenomen. Dit wijst erop dat de arbeidsmarkt in 2011 ruimer is geworden. Hoopgevend is echter dat meer werkgevers in 2012 een groei dan een krimp van hun personeelbestand verwachten.

Werklozen maken in 2011 een minder groot deel uit van het aantal aangenomen personen dan in 2010. Bij een ruime arbeidsmarkt waar voldoende gekwalificeerd personeel aanwezig is, zijn werkgevers minder geneigd personen aan te nemen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt zoals werklozen, ouderen, ongeschoolden en gehandicapten. In 2011 had 29 procent van de aangenomen personen een periode van werkloosheid achter de rug. Van personen die door het WERKbedrijf aan een baan werden geholpen was dat 67 procent.

Hoewel een meerderheid (82%) van de werkgevers bekend is met maatregelen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen heeft slechts 29 procent van hen daadwerkelijk overwogen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. UWV WERKbedrijf gaat zich in 2012 in het bijzonder inspannen om werkgevers ervan te overtuigen arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. De dienstverlening aan arbeidsgehandicapten is één van de 5 klantgerichte prioriteiten van het WERKbedrijf.

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.

André Timmermans  
Directeur UWV WERKbedrijf

\*Het onderzoek "Vacatures in Nederland 2011" is uitgevoerd door APE in opdracht van UWV WERKbedrijf.

# Conclusies

## Vacatures

### Vraag naar personeel ook in 2011 afgenomen maar...

In 2011 heeft APE de jaarlijkse vacaturemeting voor UWV WERKbedrijf uitgevoerd. De daling van het aantal vervulde (-6%), openstaande (-4%) en met name ontstane vacatures (-11%) geeft aan dat er in 2011 nog steeds sprake is van een afnemende vraag naar personeel. Het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures bleef nagenoeg constant (19%). De daling in 2011 is minder sterk dan in 2010 en tekenend voor de economische situatie: in het voorjaar van 2011 verwachtte het CPB een lichte opbloei van de economie, terwijl eind 2011 bleek dat de onzekerheden rondom de eurocrisis tot een vertraging hebben geleid.

### voor 2012 verwachten meer bedrijven een groeiend dan krimpend personeelbestand

Ruim de helft (54%) van de bedrijven verwacht in 2012 niet dat hun personeelsbestand zal veranderen. Er zijn echter veel meer werkgevers die in 2012 een groei (23%) dan een krimp (9%) verwachten. Werkgevers in de zakelijke dienstverlening zijn het meest optimistisch over 2012, bijna 30 procent verwacht het personeel uit te breiden.

### Daling vacatures in grootste deel van de markt maar krapte in enkele sectoren...

Het aantal vervulde vacatures daalde in 2011 sterk in de agrarische sector, horeca en zakelijke dienstverlening. Daarentegen steeg het aantal openstaande-, vervulde- en het aandeel moeilijk vervulbare vacatures sterk in de industrie, bouw, handel en overige dienstverlening. Dit duidt op een krappe arbeidsmarkt in deze sectoren. De toename in de bouw is verrassend. Sinds 2009 ondervindt de bouw immers de gevolgen van de economische crisis en zijn de investeringen in woningen en kantoren fors afgenomen. In de eerste

helft van 2011 was er echter - voor het eerst sinds eind 2008 - weer sprake van groei in de bouwsector. Dit kan wellicht een verklaring zijn voor de opleving van het aantal vacatures in deze sector. Ook het aantal WW-uitkeringen bouwnijverheid vertoonde in die periode een daling<sup>1</sup>.

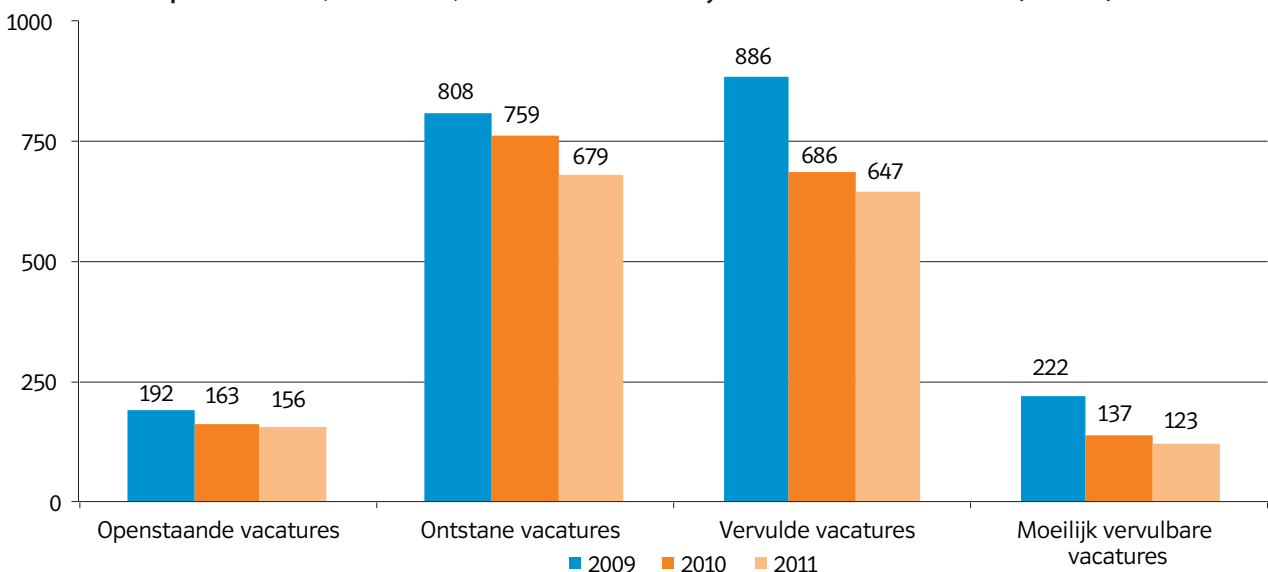
### Alleen bij grote bedrijven meer vacatures

Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers is het aantal vervulde- en openstaande vacatures in 2011 sterk toegenomen, respectievelijk 60 procent en 86 procent. In 2010 was juist sprake van een forse daling van het aantal vervulde en openstaande vacatures bij grote bedrijven. Mogelijke verklaring voor de forse groei van het aantal vacatures bij grote bedrijven is dat met name grote bedrijven tijdens de recessie in 2009 personeel hebben gehamsterd en bij het aantrekken van de economie in 2010 eerst hun overcapaciteit hebben ingezet. Grote bedrijven hebben namelijk meer mogelijkheden de verdeling van de werkzaamheden aan te passen aan een tijdelijk lager niveau van bedrijfsactiviteit.

### Verschuiving van vaste contracten naar lange tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband

Van de in 2011 aangenomen personen krijgt vrijwel niemand meer onmiddellijk een vast contract. Daarvoor in de plaats worden tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract en tijdelijke contracten met een looptijd langer dan een jaar aangeboden. Er heeft dus een verschuiving plaatsgevonden van vaste contracten naar lange tijdelijke contracten met uitzicht op vast. In de huidige onzekere tijden willen bedrijven kennelijk eerst de kat uit de boom kijken en afwachten wat de economische ontwikkelingen brengen, alvorens ze nieuw personeel een vast contract aanbieden. Deze ontwikkeling komt niet tot uiting in het aandeel bedrijven dat uitzendkrachten heeft ingehuurd. Dit is in 2011 nagenoeg constant gebleven.

Openstaande, ontstane, vervulde en moeilijk vervulbare vacatures (x 1000)



1) UWV WERKbedrijf Nieuwsflits Arbeidsmarkt, september 2011.

### **Hogere opleidingseisen en vaker vakkennis gevraagd**

De vervulde vacatures laten een voortgaande verschuiving zien in de richting van functies waarvoor een MBO- of HBO-diploma gevraagd wordt. Het aandeel van vacatures waarvoor alleen basisonderwijs werd gevraagd is afgenomen van 19 procent in 2010 naar 14 procent in 2011. Voor bijna driekwart (74%) van de vervulde functies werd in 2011 een MBO- of hoger diploma gevraagd. Dit hangt samen met de toename van het aantal vacatures bij grote bedrijven, die het leeuwendeel (58%) van de vacatures voor hoger opgeleiden voor hun rekening nemen. Naast de hogere opleidingseisen wordt door bedrijven in 2011 vaker relevante vakkennis gevraagd.

### **Aangenomen personen**

#### **Meer jongeren en studenten en minder kansarme groepen aangenomen**

In 2011 zijn er veel meer studenten aangenomen dan in 2010 (+33%). Het is mogelijk dat studenten die als gevolg van de crisis in 2009 en 2010 langer hebben doorgestudeerd, in 2011 uitgestudeerd waren en in grotere getale de arbeidsmarkt hebben betreden. Het aantal personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt zoals werklozen, ouderen en ongeschoolden is sterk afgenomen. Dit kan te maken hebben met de toegenomen selectiviteit die werkgevers zich bij een ruime arbeidsmarkt kunnen permitteren.

#### **Werknemers accepteren een baan onder hun opleidingsniveau**

Door de teruglopende werkgelegenheid moeten werknemers vaker genoegen nemen met een baan onder hun opleidingsniveau. Er is dan sprake van overscholing. Overscholing doet zich vooral voor bij vacatures waar uitsluitend een basisopleiding voor vereist is. Ruim tweederde van deze vacatures wordt vervuld door personen met een hogere opleiding. Ook bij vacatures op VMBO-niveau en op MBO 1 en 2 niveau is, zij het in veel mindere mate, sprake van overscholing. Als vacatures voor hoger opgeleiden worden vervuld door lager opgeleiden dan wordt dit onderscholing genoemd. Onderscholing doet zich nauwelijks voor.

#### **Weinig vacatures vervuld door gehandicapten**

Nog geen 2 procent van de vacatures in 2011 werd door een arbeidsgehandicapte vervuld. Het grootste deel (70%) van de aangenomen arbeidsgehandicapten behoort de categorie Wajongers.

### **Moeilijk vervulbare vacatures**

#### **Vacatures makkelijker te vervullen maar...**

Ruim de helft (53%) van het aantal vacatures in 2011 was volgens werkgevers eenvoudig te vervullen, dat gold in 2010 nog voor minder dan de helft van de vacatures. Het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures bleef gelijk aan dat van 2010 (19%).

### **bijna de helft van ICT functies moeilijk vervulbaar**

Werkgevers ondervinden met name problemen bij werving van ICT personeel en technisch personeel. Van de ICT vacatures is 46 procent moeilijk vervulbaar en van de technische een derde. Om moeilijk vervulbare vacatures alsnog vervuld te krijgen waren werkgevers in 2011 vaker dan in 2010 bereid om de vacature-eisen bij te stellen. Werkgevers waren vooral geneigd om de opleidingseisen aan te passen. Ondanks de recessie blijven er dus werkgevers die (grote) moeite hebben met het vervullen van vacatures. Dit duidt op een groeiende mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

#### **Moeilijk vervulbare vacatures kans op werk voor ouderen**

In 2011 kwamen minder ouderen aan het werk dan in 2010. Alleen onder personen jonger dan 25 jaar deed zich een toename voor van het aantal aangenomen personen. Ouderen die wel aan het werk kwamen werden in 2011 (25%) vaker aangenomen op een moeilijk vervulbare vacature dan in 2010 (19%). De krapte en moeilijk vervulbare vacatures in sommige sectoren van de arbeidsmarkt bieden dus kansen voor ouderen om aan werk te komen.

### **Maatregelen op personeelsgebied**

#### **Bereidheid om gevolgen vergrijzing tegen te gaan sterk afgenomen**

Hoewel in een aantal sectoren veel werkgevers te maken hebben met een vergrijsd werknemersbestand zijn er vrijwel geen die aangeven moeite te hebben bij het vervullen van vacatures die oudere werknemers achterlaten. De ruime arbeidsmarkt is daar ongetwijfeld debet aan. Van de bedrijven die in 2011 problemen verwachten met het vervangen van oudere werknemers neemt 9 procent daadwerkelijk maatregelen om wervingsproblemen als gevolg van de vergrijzing tegen te gaan. In 2010 was dit nog 27 procent.

#### **Meerderheid werkgevers bekend met maatregelen voor arbeidsgehandicapten...**

Slechts een klein deel van de werkgevers heeft arbeidsgehandicapten in dienst (13%). Zij waren vooral bereid om de taken aan te passen/het werk anders te organiseren (71%) en/of extra begeleiding te geven (65%). Vier op de vijf (82%) van de werkgevers zonder arbeidsgehandicapten in dienst is bekend met één (of meerdere) maatregelen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.

#### **...dit leidt echter niet tot het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte...**

Ondanks het feit dat de meerderheid (82%) van de werkgevers bekend is met maatregelen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen, heeft slechts een klein deel (29%) van hen dit daadwerkelijk overwogen. Het bekend zijn met de maatregelen leidt er dus niet zonder meer toe dat werkgevers daadwerkelijk een arbeidsgehandicapte in dienst nemen.



## Werving en aanname

### Lichte daling aantal ingezette wervingskanalen

Bedrijven zetten in 2011 gemiddeld 1,6 wervingskanalen in om aan personeel te komen. Dat is iets minder dan in 2010 (1,8). Bij een ruime arbeidsmarkt zoals in 2011 en 2010, waar voldoende gekwalificeerd aanbod voorhanden is hoeven bedrijven immers niet zoveel moeite te doen om aan personeel te komen.

### Afnemende populariteit wervingskanaal advertentie

In 2011 is minder gebruik gemaakt van advertenties als wervingskanaal dan in 2010, terwijl de inzet van de eigen website voor het werven van personeel juist in populariteit toenam. Voor 42 procent van de vacatures in 2011 werd de eigen website als wervingskanaal ingezet tegen 38 procent in 2010. Het gebruik van advertenties daalde van 27 procent in 2010 naar 21 procent in 2011.

### Werving via sociale media nu nog marginaal fenomeen maar...

Dit jaar is voor het eerst aan werkgevers gevraagd of sociale media als LinkedIn, Twitter en Facebook door hen als wervingskanaal wordt ingezet. Het blijkt dat sociale media voor slechts 5 procent van de vacatures als wervingskanaal is ingezet.

### ook internet is als "klein" wervingskanaal begonnen

Toen in 2001 in het onderzoek "Hoe werven bedrijven" voor het eerst gevraagd werd naar het gebruik van het destijds "nieuwe" wervingskanaal internet was de score 11 procent tegen 51 procent voor advertentie. Internet en met name de eigen website van bedrijven is heden ten dage uitgegroeid tot belangrijkste wervings- en aannamekanaal.

### Spontane/open sollicitatie meest succesvolle kanaal

Net als in 2010 is spontane/open sollicitatie het meest succesvolle wervingskanaal: gebruik van dit kanaal leidt in 91 procent van de gevallen tot vervulling van de vacature. Ter vergelijking vacatures gemeld op de eigen website leidt slechts in 47 procent van de gevallen daadwerkelijk tot aanname.

### Werklozen, ouderen en middelbaar opgeleiden vaak aan werk geholpen door UWV WERKbedrijf

Gemiddeld was 29 procent van de aangenomen personen werkloos voordat ze weer een baan vonden. Van de personen die door UWV WERKbedrijf aan een baan werden geholpen heeft ruim tweederde een periode van werkloosheid achter de rug. Slechts 10 procent van de aangenomen personen is 45 jaar of ouder. Van de personen die via UWV WERKbedrijf werden aangenomen is dat 17 procent. Ook personen met een MBO of Havo/VWO opleiding zijn oververtegenwoordigd bij via het WERKbedrijf aan werk geholpen personen.

## Kansen van niet-werkende werkzoekenden (NWW)

### Langdurige terugval vacatures betekent niet direct toename van het aantal werkzoekenden

Ondanks een terugloop van het aantal vervulde vacatures is

het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW) bij UWV WERKbedrijf in 2011 afgenomen. Het is onduidelijk of dit het gevolg is van een aantrekkelijke arbeidsmarkt of van het feit dat personen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt.

### Geringe baankansen voor oudere werkzoekenden en lager opgeleiden

Leeftijd en opleiding bepalen in belangrijke mate de kans op het vinden van een baan. Dit blijkt ook uit het onderhavige onderzoek. Terwijl 84 procent van de baanvinders zonder baan jonger is dan 40 jaar behoort slechts 37 procent van de niet-werkende werkzoekenden tot deze leeftijdsgroep. Ook laagopgeleide werkzoekenden hebben net zoals in 2010 een relatief kleine kans om een baan te vinden. Van de aangenomen personen zonder baan is een kwart laag opgeleid (max. VMBO). Van het NWW-bestand behoort bijna de helft (47%) tot de groep laag opgeleiden. Een "hoge" leeftijd en in iets mindere mate een lage opleiding vormen voor niet-werkende werkzoekenden de belangrijkste belemmering voor het vinden van werk.

## Uitzendwerk en ZZP'ers

### Uitzendkrachten vooral ingehuurd voor het opvangen van pieken in de werkzaamheden

In 2011 werden door 21 procent van de bedrijven in Nederland 823.000 uitzendopdrachten verleend. Het aantal bedrijven dat gebruik maakt van uitzendkrachten is relatief groot in de industrie, de agrarische sector en de bouw. De meest genoemde reden (53%) voor bedrijven om uitzendkrachten in te huren is het opvangen van pieken in de werkzaamheden. Dit motief werd relatief vaak genoemd door seizoensgevoelige sectoren als bouw (65%), agrarische sector (62%) en horeca (61%). Ook door grote bedrijven (71%) worden relatief vaak uitzendkrachten ingehuurd.

### ZZP'ers relatief vaak werkzaam in bouw

Door 16 procent van de bedrijven werden in 2011 ZZP'ers ingehuurd. Door deze bedrijven werden in totaal 447.000 ZZP'ers ingezet vooral ten behoeve van de flexibilisering van de personeelsvoorziening. In de bouwnijverheid wordt het meest gebruik gemaakt van ZZP'ers. Daarnaast worden ook in de zakelijke dienstverlening en de agrarische sector worden relatief vaak ZZP'ers ingehuurd.

## Samenvattende conclusie

### Daling aantal aangenomen personen, minder kansarme groepen aangenomen en nagenoeg geen vaste contracten aangeboden

Op een aanhoudend ruime arbeidsmarkt staan werkgevers relatief sterk. Werkgevers hoeven minder wervingskanalen in te zetten om vacatures te vervullen en zijn steeds selectiever bij het aannemen van personen: kansarme groepen op de arbeidsmarkt (werklozen, ouderen en ongeschoolden) werden

in 2011 minder vaak aangenomen. Tegelijkertijd zijn werkgevers door de huidige (euro)crisis huiverig om werknemers direct permanent aan zich te binden. Werkgevers bieden daarom nagenoeg geen vaste contracten meer aan maar lange tijdelijke contracten. Het zal in 2012 duidelijk worden of deze trend zich voorzet.

# Hoofdstuk 1

## Vacatureontwikkelingen

### 1.1 Inleiding

UWV WERKbedrijf laat al een aantal jaren onderzoek uitvoeren naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Het onderzoek 2011 verschilt op onderdelen met die van voorgaande jaren. De belangrijkste wijzingen betreffen het meetmoment (in 2011 is dat september en in voorgaande jaren was dat juni), de uitbreiding van het aantal vragen m.b.t. openstaande vacatures en de uitbreiding van het aantal sectoren en functies.

Eind september 2011 is via telefonische enquêtes bij bedrijfsvestigingen met twee of meer werknemers onderzoek gedaan naar de vraag naar arbeid en naar de wijze waarop werkgevers aan die vraag tegemoet komen. In de enquêtes zijn onder meer gedetailleerde gegevens gevraagd over vervulde en openstaande vacatures. Gevraagd is naar ontstane en vervulde vacatures in de periode oktober 2010 – september 2011 en naar de vacatures die eind september 2011 openstonden.

Op basis van het onderzoek naar *vervulde* vacatures kan een beeld worden verkregen van de kenmerken van bedrijven met vacatures, van de kenmerken van- en eisen voor de *openstaande* functies en van de kenmerken van de aangenomen personen. Over *openstaande* vacatures zijn behalve de kenmerken van aangenomen personen dezelfde gegevens verzameld.

In deze rapportage wordt vooral aandacht besteed aan vervulde vacatures omdat daarmee het hele wervings/aannameproces in beeld gebracht kan worden. Verder wordt meer dan in voorgaande jaren gekeken naar openstaande vacatures om zodoende de actuele vraag naar arbeid te belichten. Aan de ontstane vacatures wordt net zoals in voorgaande jaren slechts globaal aandacht besteed. In de rapportage betekent "2011" dat het gaat om openstaande vacatures in september 2011 en vacatures die in de periode oktober 2010 t/m september 2011 vervuld dan wel ontstaan zijn. Voor "2010" gaat het voor wat betreft de openstaande vacatures om juni, voor wat betreft de vervulde vacatures om juli 2009 t/m juni 2010 en voor wat betreft de ontstane vacatures om het jaar 2011.

#### *Verschillen met CBS vacatureonderzoek*

Ook het CBS meet het aantal openstaande, vervulde en ontstane vacatures. De uitkomsten daarvan verschillen met die van het UWV onderzoek, met name omdat in het CBS vacatureonderzoek uitzendvacatures en vacatures waarvoor uitsluitend intern wordt geworven meegenomen worden, dat is niet het geval bij het UWV vacatureonderzoek. Verder wordt het CBS onderzoek gehouden onder bedrijven en die van UWV onder vestigingen. Bij CBS wordt gewerkt met "centrale berichtgevers" zo wordt bijvoorbeeld het hoofdkantoor van Albert Heijn bevestigd over alle AH vacatures. In het UWV onderzoek wordt daarvoor de vestiging (de supermarkt om de hoek) benaderd. Kortom de uitkomsten van het UWV vacature-

onderzoek zijn niet te vergelijken met die van het CBS vacatureonderzoek.

### 1.2 Vervulde, openstaande en ontstane vacatures

#### **Daling aantal vervulde vacatures zet door, maar in een lager tempo**

Het totale aantal vervulde vacatures in 2011 komt uit op 647.000. Dat is 6 procent minder dan in 2010. Dit duidt erop dat de situatie op de arbeidsmarkt ondanks een opleving in de eerste helft van 2011 nog steeds niet is verbeterd. De daling van het aantal vervulde vacatures tussen 2010 en 2011 is met 6 procent een stuk minder sterk dan die tussen 2009 en 2010 toen het aantal vervulde vacatures met 23 procent afnam. De daling zet dus door, zij het dat het tempo van de daling is verminderd.

#### **Ook het aantal openstaande vacatures daalt in een lager tempo**

In september 2011 stonden er 156.000 vacatures open. Dat is 4 procent minder dan tijdens de vorige meting in juni 2010. Het aantal openstaande vacatures is weliswaar gedaald, maar de daling is minder sterk dan tussen 2009 en 2010 toen dit aantal met 15 procent afnam.

#### **Ontstane vacatures sterker afgenomen dan openstaande en vervulde**

Het aantal ontstane vacatures in 2011 komt uit op 679.000, 11 procent minder dan in 2010. Van een relatieve sterke stijging is sprake in de sector handel, bij bedrijven met meer dan 100 werknemers en binnen het district Midden en Oost Brabant. Het aantal ontstane vacatures binnen de zakelijke dienstverlening, bij bedrijven met 20 tot 99 werknemers en bij bedrijven in het Zuidwesten van het land is relatief sterk gedaald.

#### **Daling vacatures is tekenend voor economische situatie...**

De daling van het aantal vervulde en openstaande vacatures is tekenend voor de economische situatie in 2011. Gedurende de eerste drie kwartalen van 2011 nam het groeitempo van de uitvoer ten opzichte van 2010 af. De investeringen namen toe maar het groeitempo vertraagde in de loop van 2011.<sup>2</sup> De overheidsconsumptie stagneerde als gevolg van bezuinigingen en vermindering van investeringsmaatregelen. De particuliere consumptie kromp voor het eerst sinds 2005.<sup>3</sup>

#### **...en blijkt ook uit cijfers carrière- en vacaturesites**

De daling van het aantal openstaande vacatures blijkt ook uit de zogenoemde *Monster Employment Index*, een index van het aantal openstaande vacatures gebaseerd op ruim 300 Nederlandse carrière- en vacaturesites van bedrijven. De index stond in november 2011 6 punten lager dan een jaar geleden en kwam uit op de laagste stand sinds september 2010.<sup>4</sup>

### 1.3 Achtergrondkenmerken van vervulde vacatures

#### **Vergelijking tussen 2011 en 2010**

In het Vacatureonderzoek worden aan werkgevers aanvullende vragen gesteld over het aantal vervulde vacatures. Zo is

2) CBS 15-11-11 "Economische groei valt terug."

3) CBS 22-12-11 "Economische groei teruggevallen."

4) Monster Worldwide Netherlands "Monster Employment Index, November 2011"

aan werkgevers gevraagd wat de kenmerken zijn van de vervulde vacatures en de kenmerken van de persoon die is aangenomen. 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. De vacatureaantallen per Arbeidsmarktregio zijn te vinden in de tabellenbijlage. In deze paragraaf worden de meest opvallende ontwikkelingen beschreven.

#### **Sectoren:**

##### ***Sterke afname vervulde vacatures in agrarische sector, horeca en zakelijke dienstverlening***

Tabel 1.1 laat zien dat het aantal vervulde vacatures in 2011 vooral is afgenomen in de agrarische sector, de horeca en zakelijke dienstverlening. De afname van het aantal vacatures in deze sectoren is een indicatie van de slechtere economische situatie in 2011.

##### ***Flinke toename vervulde vacatures handel en overige dienstverlening***

In 2011 is de toename van het aantal vervulde vacatures in de handel en overige dienstverlening het sterkst. Het gaat binnen de handel relatief vaak om vervulde vacatures voor winkelpersoneel. Bij de vervulde vacatures in de handel wordt relatief weinig om specifieke eisen en werkervaring gevraagd (zie tabellenbijlage B3.1).

##### ***Stijging vervulde vacatures in bouw door toename productie eerste helft 2011...***

De stijging van het aantal vervulde vacatures in de bouw is op het eerste gezicht opvallend. Sinds 2009 ondervindt de bouw namelijk de gevolgen van de economische crisis en zijn de investeringen in woningen en kantoren afgenomen.<sup>5</sup> In de eerste helft van 2011 waren er echter – voor het eerst sinds eind 2008 – weer twee kwartalen van groei in de bouwsector. De productie in zowel de woningbouw, utiliteitsbouw als infrasector steeg ten opzichte van 2010.<sup>6</sup> Dit resulteerde in een sectorbrede omzetting van 6 procent in de eerste helft van 2011, tegenover een daling van 9 procent in 2010.<sup>7</sup> Wellicht heeft het (per 1 oktober 2010) tijdelijke verlaagde btw-tarief voor het verbouwen van woningen deze ontwikkeling bevorderd.

##### ***...toename bouw alleen in tijdelijke contracten***

De stijging van het aantal vervulde vacatures in de bouw is grotendeels toe te schrijven aan tijdelijke contracten. Het aantal vaste contracten in de bouw nam met 4.000 af, terwijl het aantal tijdelijke contracten (met uitzicht op vast) met 12.000 steeg. Deze ontwikkeling wordt bevestigd door het feit dat in de bouw ook relatief vaak uitzendkrachten en ZZP'ers worden ingehuurd (zie hoofdstuk 5).

#### **Bedrijfsgrootte:**

##### ***In 2011 alleen bij grote bedrijven meer vacatures ...***

In 2011 is het aantal vervulde vacatures in grote bedrijven (100 en meer werknemers) fors toegenomen in vergelijking met een jaar daarvoor, namelijk met 60 procent (van 182.000 vervulde vacatures in 2010 naar 291.000 vervulde vacatures in 2011). Dit is opvallend aangezien het aantal vervulde vacatures in 2010 bij grote bedrijven was gehalveerd (van 370.000 in 2009 naar 182.000 in 2010). Waar de groei van het aantal vervulde vacatures in 2010 meer te vinden was bij het midden- en kleinbedrijf is de groei van het aantal vervulde vacatures in 2011 dus vooral te vinden bij de grotere bedrijven.

##### ***...grote bedrijven hebben in 2010 eerst hun overcapaciteit ingezet***

Mogelijke verklaring voor de forse groei van het aantal vacatures bij grote bedrijven is dat vooral grote bedrijven tijdens de recessie in 2009 personeel hebben gehamsterd en bij het aantrekken van de economie in 2010 eerst hun overcapaciteit hebben ingezet. Grote bedrijven hebben immers meer mogelijkheden de verdeling van de werkzaamheden aan te passen bij een tijdelijk lager niveau van bedrijfsactiviteit.

#### **Beroepen:**

##### ***Vooral sterke daling agrarisch- transport- , horeca- en onderwijzend personeel...***

Er zijn in 2011 minder vacatures vervuld voor transportpersoneel (-40%), horecapersoneel (-48%), onderwijzend personeel (-48%) en agrarisch personeel (-66%). De dalende trend is in lijn met de ontwikkelingen over de sectoren.

##### ***Minder productie en technisch bouwpersoneel aangenomen ondanks stijging vacatures industrie en bouw***

Op het eerste gezicht lijkt de daling van het aantal vervulde vacatures voor productiepersoneel (-23%) en technisch/bouwpersoneel (-14%) strijdig met de stijging van de vervulde vacatures in de industrie (17%) en bouw (28%). In beide sectoren werkt immers relatief veel productie- en technisch/bouwpersoneel.

Uit een nadere bestudering van de cijfers blijkt dat de toename van het aantal vacatures in de industrie en bouw mede kan worden verklaard door andere functietypen dan productie- en technisch/bouwpersoneel. De toename in de industrie wordt voor een deel verklaard door een forse stijging van het technisch en bouwpersoneel (stijging van 60% t.o.v. 2010) maar ook door groei van het administratief en commercieel personeel (58%) en overig personeel (53%). Het aantal vacatures voor productiepersoneel in de industrie daalde met 2%. De toename van het aantal vacatures in de bouw wordt in belangrijke mate verklaard door een toename van administratief en commercieel personeel (52%) en overig personeel (117%). Het gaat hier om relatief kleine aantallen. Het aantal vacatures voor productie-

5) Ondernemerschap 2011 "Ondernemen in sectoren: de Bouwnijverheid 2011"

6) ING Economisch Bureau Kwartaalbericht Bouw september 2011 "Bouwproductie stabiliseert op licht hoger niveau"

7) Kennisplein WBI Nieuwsbrief 21-12-2011 "Woningbouwproductie blijft voorlopig op een laag pitje"

personeel in de bouw daalde met 5 procent. Dat het aantal vacatures voor technisch/bouwpersoneel over de gehele linie met 14% is gedaald komt ook door een relatief (en absoluut) sterkere daling van het aantal vervulde vacatures voor technisch/bouwpersoneel in de zakelijke dienstverlening en vervoer (-51%). Het feit dat het aantal vacatures voor productiepersoneel is gedaald komt door een relatief (en absoluut) sterke daling in de sectoren zakelijke dienstverlening (-49%) en overheid, zorg en welzijn (-48%).

Het blijkt dat de daling van het aantal vervulde vacatures voor agrarisch personeel, transport, bouw en productiepersoneel gepaard is gegaan met een stijging van het aantal moeilijk vervulbare vacatures in deze sectoren (zie hoofdstuk 2). Dit kan duiden op een structureel tekort aan personeel met technische kwalificaties.

#### **Forse stijging winkelpersoneel**

Het aantal vervulde vacatures voor winkelpersoneel is meer dan verdubbeld (+107%) en ligt na een sterke daling in 2010 nu iets onder het niveau van 2009. Uit een nadere bestudering van de cijfers blijkt dat de toename van het aantal vervulde vacatures van winkelpersoneel vooral betrekking heeft op vacatures met een relatief korte arbeidsduur waarvan het gros (82%) wordt vervuld door jongeren. Het hoge aantal vervulde vacatures voor winkelpersoneel is tekenend voor het grote personeelsverloop in de detailhandel.

#### **Contractvorm:**

#### **Verschuiving van vaste contracten naar lange tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband**

Het aantal personen dat in het afgelopen jaar een vast contract heeft aangeboden is met 97 procent spectaculair gedaald (van 83.000 in 2010 naar 2.000 in 2011). Deze vaste contracten zijn vervangen door tijdelijke contracten met uitzicht op vast. Het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op een vast contract steeg met 15 procent (van 422.000 naar 486.000). Dit wordt vooral veroorzaakt door de toename met 62 procent van het

aantal tijdelijk contracten met een looptijd langer dan een jaar (van 227.000 naar 368.000). Het aantal tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband daalde met 13 procent. Dit wordt met name veroorzaakt door de afname van het aantal tijdelijke contracten met een looptijd korter dan een half jaar (-58%). Er is dus een verschuiving van vaste contracten naar relatief lange tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband. Deze ontwikkelingen sluiten aan bij de constatering dat de kans op een vast contract voor hoger opgeleiden historisch laag is. Het CBS constateert eveneens een toename van het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op een vaste aanstelling.

#### **Opleidingseisen:**

#### **Trend toename hogere opleidingseisen zet door**

In 2011 is voor 34 procent van de vervulde vacatures een hoog opleidingsniveau gevraagd (minimaal hbo). Dat was in 2010 bij 31 procent van de vervulde vacatures het geval en in 2009 bij 28 procent. Een toename van het gevraagde opleidingsniveau door werkgevers past in de trend van de afgelopen jaren.

Voor een substantieel deel (40%) van de vervulde vacatures is een MBO-opleiding vereist. Ruim een derde (36%) van de vacatures op mbo-niveau 1 en 2 is te vinden in de sector handel. Het gaat hierbij relatief vaak om winkelpersoneel. De meeste vacatures waar mbo-niveau 3 en 4 (27%) voor is vereist zijn vervuld binnen de sector overheid, zorg en welzijn. Hier gaat het relatief vaak om administratief en commercieel personeel.

Een hoge opleiding (HBO/WO) geldt voor ruim een derde (34%) van de vacatures. Ruim een kwart van de vacatures voor hoog opgeleiden is te vinden in de zakelijke dienstverlening. Grote bedrijven (100 plus) nemen het leeuwendeel (58%) van de vacatures voor hoogopgeleiden voor hun rekening. Bij vacatures voor hoger opgeleiden gaat het veelal om administratieve en commerciële functies, van 32 uur of meer voor langer dan 1 jaar, waarbij relatief vaak relevante werkervaring en specifieke vakkennis wordt gevraagd.

Kenmerken werkgevers		Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
		2011	2010	%mutatie	2011	2010
Sector	Agrarische sector	20	36	-45%	3	5
	Industrie	60	51	17%	9	7
	Bouw	36	28	28%	6	4
	Handel	162	121	34%	25	18
	Horeca	31	44	-29%	5	6
	Zakelijke dienstverlening (incl. vervoer etc)	170	252	-33%	26	37
	Vervoer, opslag, communicatie	58			9	
	Overheid, zorg en welzijn	117	126	-7%	18	18
	Overige dienstverlening	51	28	83%	8	4

		Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
		2011	2010	%mutatie	2011	2010
<b>Grootteklasse</b>	2-19 werkzame personen	249	285	-13%	38	42
	20-99 werkzame personen	107	219	-51%	17	32
	100 of meer werkzame personen	291	182	60%	45	27
<b>District</b>	Noord	54	53		8	8
	Utrecht en Flevoland	91	77	18%	14	11
	Rijnmond	39	90	-57%	6	13
	Overijssel en Gelderland Noord	93	71	31%	14	10
	Den Haag en Leiden	45	69	-35%	7	10
	West-Brabant en Zeeland	39	56	-30%	6	8
	Gelderland Midden en Zuid	63	60	5%	10	9
	Overig Noord Holland	53	44	20%	8	6
	Midden en Oost Brabant	90	69	30%	14	10
	Groot Amsterdam	40	59	-32%	6	9
	Limburg	40	39	3%	6	6
<b>Kenmerken vacatures</b>						
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	11	34	-66%	2	5
	Productiepersoneel	34	44	-23%	5	6
	Technisch en bouwpersoneel	74	86	-14%	11	13
	Transportpersoneel	19	32	-40%	3	5
	Winkelpersoneel	81	39	107%	12	6
	Horecapersoneel	29	56	-48%	5	8
	Administratief en commercieel personeel	172	173		27	25
	Verzorging en (para)medisch personeel	50	68	-26%	8	10
	Onderwijzend personeel	10	20	-48%	2	3
	ICT personeel	24			4	
	Sociaal-maatschappelijk personeel	5			1	
	Overig personeel	136	144	-5%	21	21
	<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	90	129	-30%	14
VMBO		64	78	-19%	10	116
HAVO, VWO		10	15	-34%	2	2
MBO		261	250	5%	40	36
MBO 1 en 2		85			13	
MBO 3 en 4		176			27	
HBO, WO		222	214	4%	34	31
<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	380	389	-2%	59	57
	Geen werkervaring gevraagd	267	297	-10%	41	43
<b>Aard van het contract</b>	Vast	2	83	-97%		12
	Tijdelijk met uitzicht op vast	486	422	15%	75	61
	Tijdelijk	158	182	-13%	24	26
<b>Looptijd tijdelijk contract</b>	Korter dan een half jaar	37	89	-58%	6	13
	Half tot een jaar	242	287	-16%	37	42
	Langer dan een jaar	368	227	62%	57	33
<b>Duur werkweek</b>	Korter dan een half jaar	73	54	36%	11	8
	Half tot een jaar	161	175	-8%	25	26
	Langer dan een jaar	413	457	-10%	64	67
<b>Kenmerken aangenomen persoon</b>						
<b>Geslacht</b>	Man	344	370	-7%	53	54
	Vrouw	303	316	-4%	47	46

		Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
		2011	2010	%mutatie	2011	2010
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	239	228	5%	37	33
	25-39 jaar	282	321	-12%	44	47
	40-44 jaar	63	69	-9%	10	10
	45-54 jaar	50	55	-9%	8	8
	55 jaar en ouder	12	13	-5%	2	2
Opleiding aangenomen persoon	Basisonderwijs	31	56	-45%	5	8
	VMBO	77	104	-26%	12	15
	HAVO, VWO	20	29	-31%	3	4
	MBO	273	256	7%	42	37
	MBO 1 en 2	83			13	
	MBO 3 en 4	190			29	
	HBO, WO	246	241	2%	38	35
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	338	339		52	49
	Nee, zat zonder werk	189	240	-21%	29	35
	Nee, was schoolverlater	44	50	-11%	7	7
	Nee, was student	77	58	33%	12	8
Arbeidshandicap aangenomen kandidaat	Nee	637			98	
	Ja, Wajong	7			1	
	Ja, WAO/WIA	2				
	Ja, overige arbeidsgehandicapten	1				
<b>Totaal vervulde vacatures</b>	<b>647</b>	<b>686</b>	<b>-6%</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

## Regio's:

### **Sterke daling vervulde vacatures in Rijnmond**

Een opvallende ontwikkeling van het is de sterke daling (-57%) van het aantal vervulde vacatures in het district Rijnmond. De daling in Rijnmond is relatief groot in de agrarische sector, handel, zakelijke dienstverlening (incl. vervoer) en horeca. Het district Rijnmond laat verder zien dat er relatief veel vacatures in de bouw zijn vervuld en samenhangend daarmee ook relatief veel technisch en bouwpersoneel is aangenomen. Door werkgevers in Rijnmond wordt veel vaker om een vakdiploma en specifieke vakkennis gevraagd.

### **Overige noemenswaardige regionale ontwikkelingen**

- Een analyse van het district Overijssel en Gelderland Noord laat een specifiek beeld zien van de vervulde vacatures. Het gaat in deze regio meer om vacatures van grote bedrijven. De vervulde vacatures zijn geconcentreerd in de overige dienstverlening. Daarnaast gaat het relatief vaak om administratief en commercieel personeel en vooral om hoogopgeleide functies. De aangeboden contracten zijn vooral tijdelijk met uitzicht op vast.
- Het district Midden- en Oost Brabant laat zien dat relatief veel vacatures vervuld zijn in de sector handel. In dit district zijn meer vacatures vervuld onder winkelpersoneel dan gemiddeld. Tenslotte hebben relatief veel personen een

tijdelijk contract aangeboden gekregen met uitzicht op vast en zijn relatief veel aangenomen personen tussen de 25 en 39 jaar.

- Het district Limburg laat zien dat relatief veel vacatures vervuld zijn in de sector overheid, zorg en welzijn. Het gaat in dit district meer om vacatures van kleine bedrijven (2-9 werknemers). Het betreft relatief vaak om functies op mbo niveau 3 en 4.
- Het district West-Brabant en Zeeland laat zien dat er veel vacatures vervuld zijn bij kleine bedrijven en veel minder bij grote bedrijven. In dit district wordt ook door werkgevers weinig om hoger opgeleiden gevraagd.

### **Relevante werkervaring en specifieke vakkennis in 2011 belangrijker**

Meer dan driekwart van de werkgevers stelt één of meer specifieke eisen bij een vacature (78%). Dit is hetzelfde percentage als in 2010. Specifieke vakkennis en relevante werkervaring worden vaker geëist dan in 2010. Relevante werkervaring is net als in 2010 de meest voorkomende eis. Voor 36 procent van de vervulde vacatures in 2011 is relevante werkervaring vereist.

In de sector handel worden het minst vaak specifieke functie-eisen geformuleerd bij een vacature: bij 34 procent van de vervulde vacatures in die sector zijn geen specifieke eisen gesteld, tegenover 22 procent gemiddeld. Daarnaast geldt dat hoe groter het bedrijf is, hoe vaker specifieke functie-eisen

Tabel 1.2 Specifieke eisen vervulde vacatures, 2011 en 2010

	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
	2011	2010	2011	2010
Relevante werkervaring	232	171	36%	25%
Specifieke vakkennis	151	123	23%	18%
Vakdiploma	114	124	18%	18%
Communicatieve vaardigheden	55	68	9%	10%
Overige opleidingseisen	50	65	8%	9%
Klantgerichtheid	38	33	6%	5%
Flexibele instelling	39	44	6%	6%
Zelfstandig werken	34	42	5%	6%
Leiding geven	35	13	5%	2%
Commerciële vaardigheden	28	43	4%	6%
Samenwerken in teamverband	18	32	3%	5%
Rijbewijs BE	12	20	2%	3%
Groot rijbewijs	11	15	2%	2%
Stressbestendigheid	14	226	2%	3%
Certificaat	8	17	1%	2%
Overige eisen	129	142	20%	21%
Geen specifieke eisen	144	150	22%	22%

\*Meerdere antwoorden mogelijk

worden gesteld. In 71 procent van de bedrijven met 2-9 medewerkers werden specifieke eisen gesteld bij vervulde vacatures. Bij grote bedrijven (100 en meer werknemers) is dit 81 procent.

### 1.4 Kenmerken van aangenomen personen

#### Meer studenten en jongeren aangenomen...

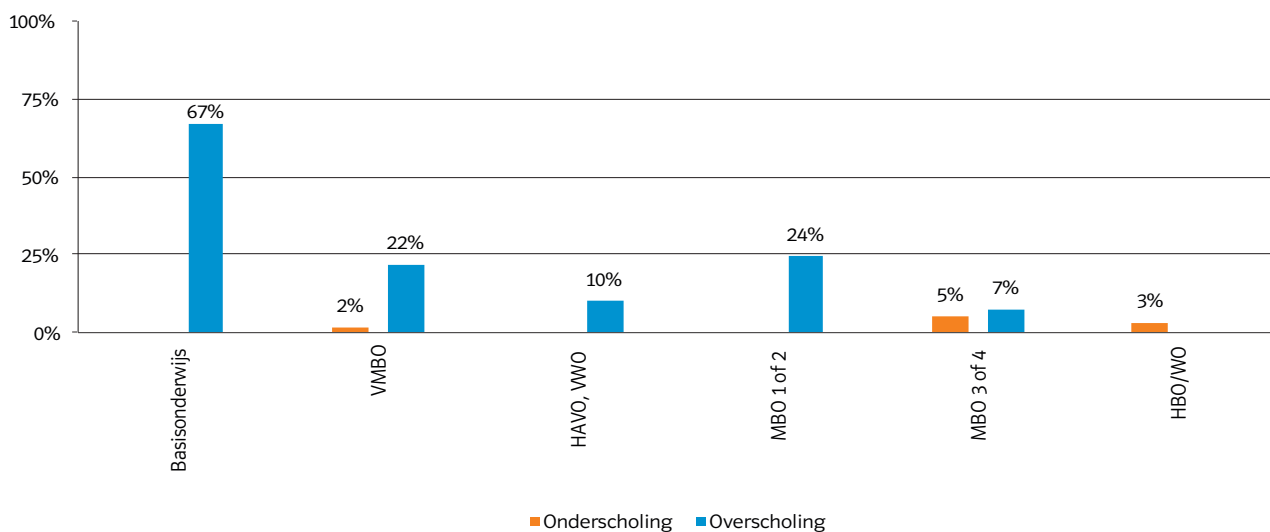
Bij de aanneme van personeel is een verschil te zien tussen groepen aangenomen personen. Zo vertoont alleen het aantal aangenomen personen jonger dan 25 jaar een toename. De overige leeftijdscategorieën laten een daling zien van het aantal aangenomen personen. Het aantal aangenomen

studenten is een derde hoger uitgevallen dan in 2010. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat studenten als gevolg van het uitbreken van de crisis langer hebben doorgestudeerd en sinds het najaar van 2010 in groten getale de arbeidsmarkt hebben betreden omdat ze "uitgestudeerd" raakten.

#### ...en minder werklozen en ongeschoolden

Het aantal aangenomen werklozen is relatief sterk gedaald (-21%), net als het aandeel aangenomen personen met alleen een basisopleiding (-45%).

### Onderscholing en overscholing naar opleidingsniveau





### Werknemers accepteren een baan onder hun opleidingsniveau

De teruglopende werkgelegenheid kan er toe leiden dat werknemers vaker kiezen voor een baan onder hun opleidingsniveau. Hoeveel vacatures voor lager opgeleiden zijn uiteindelijk vervuld door hoger opgeleiden? Onderbenutting (overscholing) houdt in dat hoger opgeleiden vacatures innemen die bestemd zijn voor lager opgeleiden. Dit kan leiden tot verdringing van lager- door hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt. Als vacatures voor hoger opgeleiden worden vervuld door lager opgeleiden dan wordt dit onderscholing genoemd. Is het omgekeerde het geval dan is sprake van overscholing. In onderstaande figuur tonen wordt de mate van over- en onderscholing per opleidingsniveau getoond.

Ruim tweederde (67%) van de vacatures die zijn bestemd voor personen met een basisopleiding worden vervuld door personen met een hogere opleiding. Het grootste gedeelte van vacatures werd vervuld door personen met een VMBO-opleiding (25%) of een MBO-opleiding (24%). Ook bij vacatures op VMBO-niveau en op MBO 1 en 2 niveau is, zij het in veel mindere mate, sprake van overscholing. Onderscholing komt

niet zoveel voor en doet zich vooral voor bij functies op MBO 3/4 niveau of HBO/WO niveau.

### Weinig vacatures vervuld door arbeidsgehandicapten

In 2011 zijn 10.000 personen aangenomen die tot de groep arbeidsgehandicapten behoren, dat is minder dan 2 procent van het totaal aantal aangenomen personen. Van de aangenomen arbeidsgehandicapten behoort 70 procent tot de categorie Wajongers.

## 1.5 Achtergrondkenmerken openstaande vacatures

### Vergelijking tussen 2011 en 2010

In dit Vacatureonderzoek zijn in tegenstelling tot voorgaande jaar meer vragen gesteld over het aantal openstaande vacatures. Zo is aan werkgevers gevraagd wat de verschillende kenmerken zijn van de openstaande vacature(s). Tabel 1.3 geeft van de openstaande vacatures de kenmerken van de werkgever en die van de openstaande vacature. In 2011 wordt ook gerapporteerd over het aantal openstaande vacatures in 30 Arbeidsmarktregio's. Hiervoor wordt verwezen naar bijlage naar B3.9 t/ B3.13.

Tabel 1.3	Openstaande vacatures naar kenmerken 2010 en 2011	Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
		2011 Sep	2010 Juni	%mutatie	2011 Sep	2010 Juni
Kenmerken werkgevers						
Sector	Agrarische sector	3	3	-1%	2	6
	Industrie	18	15	22%	12	9
	Bouw	11	8	37%	7	5
	Handel	36	24	48%	23	14
	Horeca	11	7	58%	7	4
	Zakelijke dienstverlening (incl. vervoer etc)	48	79	-39%	31	48
	Vervoer, opslag, communicatie	18			11	
	Overheid, zorg en welzijn	23	22	6%	15	13
	Overige dienstverlening	6	5	13%	4	3
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	45	63	-28%	29	39
	20-99 werkzame personen	21	52	-59%	14	32
	100 of meer werkzame personen	90	48	86%	57	29
District	Noord	8	12	-30%	5	7
	Utrecht en Flevoland	29	22	30%	18	13
	Rijnmond	10	23	-56%	7	14
	Overijssel en Gelderland Noord	14	14		9	8
	Den Haag en Leiden	17	18	-6%	11	11
	West-Brabant en Zeeland	8	12	-30%	5	7
	Gelderland Midden en Zuid	18	11	61%	11	7
	Overig Noord Holland	16	13	24%	10	8
	Midden en Oost Brabant	19	14	33%	12	8
	Groot Amsterdam	8	18	-55%	5	11
	Limburg	9	8	9%	6	5

Kenmerken vacatures	Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
	2011 Sep	2010 Juni	%mutatie	2011 Sep	2010 Juni
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	2		1	
	Productiepersoneel	6		4	
	Technisch en bouwpersoneel	28		18	
	Transportpersoneel	5		3	
	Winkelpersoneel	15		10	
	Horecapersoneel	8		5	
	Administratief en commercieel personeel	40		25	
	Verzorging en (para)medisch personeel	13		9	
	Onderwijzend personeel	1		1	
	ICT personeel	10		6	
	Sociaal-maatschappelijk personeel	1		1	
	Overig personeel	27		18	
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	19		12	
	VMBO	13		8	
	HAVO, VWO	1		1	
	MBO	59		38	
	MBO 1 en 2	15		10	
	MBO 3 en 4	44		28	
	HBO, WO	63		40	
<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	104		67	
	Geen werkervaring gevraagd	52		33	
<b>Aard van het contract</b>	Vast	1			
	Tijdelijk met uitzicht op vast	130		83	
	Tijdelijk	25		16	
<b>Looptijd tijdelijk contract</b>	Korter dan een half jaar	7		5	
	Half tot een jaar	52		33	
	Langer dan een jaar	97		62	
<b>Duur werkweek</b>	Korter dan een 12 uur	15		9	
	12 - 31 uur	31		20	
	32 uur of meer	110		70	
<b>Totaal</b>		<b>156</b>	<b>163</b>	<b>-4%</b>	<b>100</b>

### Vooral daling zakelijke dienstverlening

Net als bij de vervulde vacatures is ook bij de openstaande vacatures sprake van een sterke daling van het aantal vacatures in de zakelijke dienstverlening (-39%). Evenals bij de vervulde vacatures is er een toename van het aantal openstaande vacatures in de sectoren industrie (+22%), bouw (+37%), handel (+48%) en overige dienstverlening (+13%). Daarnaast is ook binnen de horeca (+58%) en de overheid (69%) het aantal openstaande vacatures in 2011 toegenomen.

### Toename alleen bij grote bedrijven

In 2011 is er een forse toename van het aantal openstaande vacatures bij bedrijven met meer dan 100 werknemers (86%) en een terugloop van het aantal openstaande vacatures bij middelgrote (-59%) en kleine (-28%) bedrijven. Dit zelfde beeld kwam naar voren bij de vervulde vacatures. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat grote bedrijven later hebben gereageerd op de effecten van de crisis in 2009 en, in tegenstelling tot mkb-bedrijven, pas in 2011 op grote schaal vacatures hebben open gesteld en vervuld.

### Veel openstaande vacatures voor administratief en commercieel personeel

Het aantal openstaande vacatures bestaat vooral uit administratieve en commerciële functies (25%) gevolgd door technisch/bouwfuncties met 18 procent. Voor de openstaande vacatures in 2011 wordt vooral een HBO/WO opleiding (40%) of een MBO-opleiding (38%) geëist. Werkervaring is van belang voor ruim tweederde van de openstaande vacatures.

### Relevante werkervaring meest gevraagd

Een groot deel (88%) van de werkgevers met een openstaande vacature stelt één of meer specifieke eisen bij een vacature. Relevante werkervaring (42%) wordt door werkgevers het meest genoemd. Ook specifieke vakkennis (29%) en een vakdiploma (25%) worden vaak vereist. In de agrarische sector worden het minst vaak specifieke functie-eisen geformuleerd: bij 38% van de openstaande vacatures in die sector zijn geen specifieke eisen gesteld. Door grote bedrijven (93%) worden vaker specifieke functie-eisen dan door middelgrote en kleine bedrijven.

Tabel 1.4	Specifieke eisen openstaande vacatures	
	Aantal (x 1.000)	Aandeel (%)
	2011	2011
Relevante werkervaring	65	42%
Specifieke vakkennis	45	29%
Vakdiploma	40	25%
Overige opleidingseisen	18	12%
Communicatieve vaardigheden	16	10%
Klantgerichtheid	14	9%
Zelfstandig werken	14	9%
Flexibele instelling	14	9%
Commerciële vaardigheden	9	6%
Rijbewijs BE	7	5%
Samenwerken in teamverband	7	4%
Stressbestendigheid	5	3%
Leiding geven	4	3%
Certificaat	3	2%
Groot rijbewijs	4	2%
Overige eisen	39	25%
Geen specifieke eisen	18	12%

\*Meerdere antwoorden mogelijk

#### Vier op de tien openstaande vacatures bestemd voor hoger opgeleiden

In 2011 wordt voor 40 procent van de openstaande vacatures een hoger opleidingsniveau gevraagd (minimaal hbo). Een derde van de openstaande vacatures voor hoogopgeleiden is te vinden in de zakelijke dienstverlening. Vacatures voor hoogopgeleiden zijn vooral (68%) te vinden bij grote bedrijven. 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 wordt gevraagd. Bijna hetzelfde patroon werd aangetroffen bij de vervulde vacatures door hoger opgeleiden.

#### Werkgevers huiverig om vast contract aan te bieden

Het aantal personen dat bij een openstaande vacature een vast contract aangeboden zal krijgen is bijna nihil. Het aantal personen dat bij een openstaande vacature een tijdelijk contract met uitzicht op vast wordt aangeboden is wel aanzienlijk (83%). Dit wordt o.a. veroorzaakt door het hoge aandeel tijdelijke contracten met een looptijd van langer dan 1 jaar (62%). Eenzelfde beeld kwam naar voren bij de vervulde vacatures. Dit duidt er op dat werkgevers door de crises van de afgelopen jaren blijkaar huiverig geworden zijn om nieuw personeel direct een vast contract aan te bieden. Ook het aandeel flexwerkers dat doorstroomt naar een vaste baan tussen 2009 en 2010 is gedaald van 22 procent naar 18 procent.<sup>12</sup> De openstaande vacatures betreffen relatief veel fulltime dienstverbanden, namelijk 70 procent.

#### 1.6 Verwachte werkgelegenheidsontwikkeling

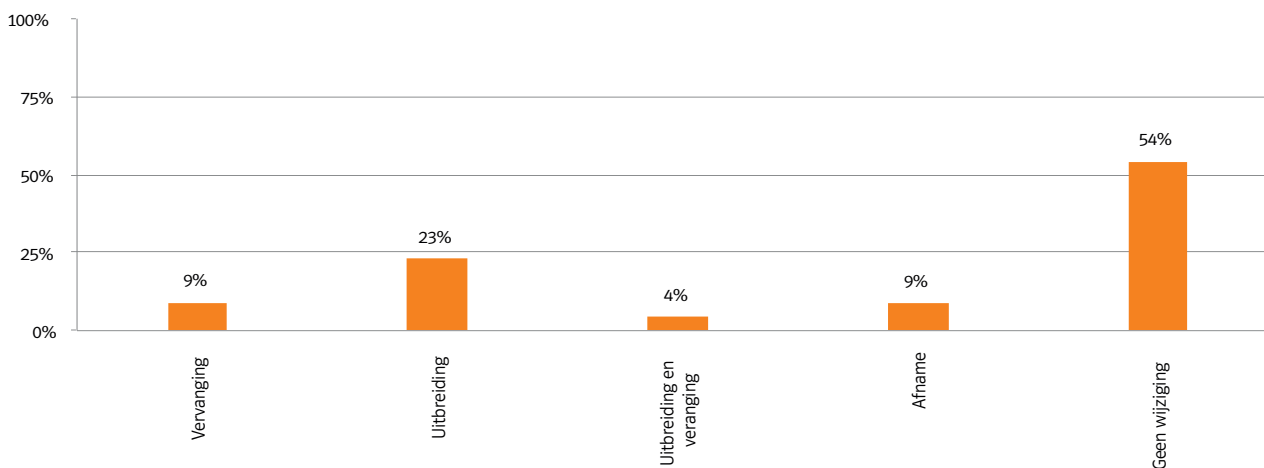
##### Weinig veranderingen in verwachte werkgelegenheidsontwikkeling

Van de ondervraagde werkgevers heeft 83 procent verwachting uitgesproken over de werkgelegenheidsontwikkeling in 2012 bij het eigen bedrijf. Van deze werkgevers verwacht meer dan de helft (54%) dat het personeelbestand in 2012 niet zal wijzigen. Bijna een kwart (23%) voorziet in 2012 een personeelsuitbreiding en 9 procent voorspelt een afname van het personeelsbestand. Er zijn dus meer werkgevers die in 2012 een groei van hun personeelsbestand voorzien dan een krimp.

##### Zakelijke dienstverlening en vervoer/opslag/communicatie meest optimistisch over toekomst

Werkgevers in de sectoren vervoer/opslag/communicatie en zakelijke dienstverlening zijn het meest optimistisch over de (nabije) toekomst. In de zakelijke dienstverlening verwacht 30 procent van de bedrijven het personeel uit te breiden en 26 procent in de sector vervoer etc., tegenover 23 procent van alle bedrijven.

#### Verwachte ontwikkeling werkgelegenheid 2012



12) NRC Next 04-01-12 "Vroeger was het erger. Of toch niet?"

## Hoofdstuk 2

### Maatregelen op personeelsgebied

Welke maatregelen hebben bedrijven genomen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen? Wat hebben bedrijven gedaan om de gevolgen van de vergrijzing tegen te gaan en hoe bieden bedrijven arbeidsgehandicapten een plaats in hun organisatie? Dit zijn enkele vragen die in dit hoofdstuk worden beantwoord.

#### 2.1 Maatregelen in verband met moeilijk vervulbare vacatures

##### Vacatures makkelijker te vervullen

Bij de ruime arbeidsmarkt van 2011 is het niet opzienbarend dat het aantal eenvoudig vervulbare vacatures is toegenomen van 330.000 in 2010 naar 344.000 in 2011 (+4,2%). Er waren in 2011 bovendien meer werklozen per vacature dan in 2010, waardoor een groter deel van de vacatures makkelijker kon worden vervuld. Ruim de helft (53%) van het aantal vacatures in 2011 was volgens werkgevers makkelijk te vervullen, dat was in 2010 nog minder dan de helft (48%). Het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is in 2011 stabiel gebleven.

##### Gebrek aan kandidaten vaak oorzaak moeilijk vervulbare vacature

Ondanks de ruime arbeidsmarkt wordt door werkgevers het gebrek aan de juiste kandidaten (49%) als belangrijkste oorzaak genoemd voor het moeilijk vervullen van vacatures. Minder vaak dan in 2010 wijzen werkgevers erop dat het

opleidingsniveau van de sollicitanten niet paste (15% in 2011 en 19% in 2010). Een andere veel genoemde reden voor het feit dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn is dat sollicitanten te weinig werkervaring hadden (14%).

##### Relatief veel moeilijk vervulbare vacatures in bouw, industrie en horeca

Bepaalde vacatures blijven moeilijk vervulbaar, ondanks de ruime arbeidsmarkt. Bijna de helft (46%) van de vacatures voor ICT personeel is moeilijk vervulbaar. Dat geldt ook voor een derde van de vacatures voor technisch- en bouwpersoneel. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures voor transportpersoneel is relatief gezien zeer sterk gestegen, namelijk van 4 procent in 2010 naar 32 procent in 2011. De sterke stijging van het aantal moeilijk vervulbare vacatures voor transportpersoneel, agrarisch personeel, horecapersoneel en productiepersoneel ging gepaard met een daling van het aantal vervulde vacatures voor deze functiecategorieën (zie tabel 1.1). Dit duidt op een structureel personeelstekort voor een deel van de banen in deze functiecategorieën.

In tegenstelling tot vorig jaar is het in 2011 niet gemakkelijk voor werkgevers geweest om transportpersoneel te vinden. Ook bij agrarisch en productiepersoneel is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures flink hoger dan in 2010.

	Aantal (x 1.000)			Aandeel (%)	
	2011	2010	% mutatie	2011	2010
Ja, zeer moeilijk	14	15	-7.8	2	2
Ja, moeilijk	112	119	-5.3	17	17
Niet moeilijk / niet eenvoudig	91	132	-31.6	14	19
Nee, eenvoudig	344	330	4.2	53	48
Nee, zeer eenvoudig	84	90	-6.3	13	13
<b>Totaal</b>	<b>647</b>	<b>686</b>	<b>-6.0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

	2011	2010
Onvoldoende kandidaten	49	50
Opleidingsniveau sollicitanten niet-passend	15	19
Sollicitanten hadden te weinig werkervaring	14	15
Opleidingsrichting sollicitanten niet-passend	8	9
Gebrekkige instelling (motivatie) van sollicitanten	5	4
Gewenste arbeidstijden / uren per week	2	2
Sollicitanten stelden te hoge financiële eisen	1	1
Overig	33	27

\*Meerdere antwoorden mogelijk

Tabel 2.3		Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures per kenmerk vervulde vacatures	
Kenmerk werkgever		2011	2010
Sector	Agrarische sector	16	6
	Industrie	28	28
	Bouw	31	21
	Handel	17	12
	Horeca	28	15
	Zakelijke dienstverlening (incl. vervoer etc.)	21	23
	Vervoer, opslag en communicatie	27	
	Overheid, zorg en welzijn	15	23
	Overige dienstverlening	14	12
	Grootteklasse	2-19 werkzame personen	21
20-99 werkzame personen		19	20
100+ werkzame personen		19	22
District	Noord	19	15
	Utrecht en Flevoland	16	18
	Rijnmond	26	23
	Overijssel en Gelderland Noord	13	15
	Den Haag en Leiden	20	18
	West Brabant en Zeeland	23	27
	Gelderland Midden en Zuid	16	16
	Overig Noord Holland	17	22
	Midden en Oost Brabant	26	17
	Groot Amsterdam	25	22
	Limburg	28	21
	<b>Kenmerken vacature</b>		
Functie	Agrarisch personeel	25	8
	Productiepersoneel	26	17
	Technisch en bouwpersoneel	33	32
	Transportpersoneel	32	4
	Winkelpersoneel	7	5
	Horecapersoneel	20	17
	Administratief en commercieel personeel	13	20
	Verzorging en (para)medisch personeel	20	21
	Onderwijzend personeel	18	25
	ICT personeel	46	
	Sociaal-maatschappelijk personeel	17	
	Overig personeel	21	20
	Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	11
VMBO		17	13
HAVO, VWO		11	2
MBO 1 en 2		14	
MBO 3 en 4		19	
MBO		17	18
HBO, WO		27	31
Werkervaring gevraagd	Wel gevraagd	26	24
	Niet gevraagd	10	12
Aard van het contract	Vast	33	28
	Tijdelijk met uitzicht op vast	21	21
	Tijdelijk	14	12
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	16	7
	Half tot een jaar	17	20
	Langer dan een jaar	22	20

Kenmerk werkgever		2011	2010
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	16	7
	Half tot een jaar	17	20
	Langer dan een jaar	22	20
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	4	7
	12 - 31 uur	12	12
	32 uur of meer	25	23
<b>Totaal (%)</b>		<b>19</b>	<b>20</b>
<b>Totaal (x 1.000)</b>		<b>647</b>	<b>686</b>

Tabel 2.4 Aanpassing vacature-eisen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen

	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
	2011	2010	2011	2010
Nee	110	121	88	90
Ja	16	16	12	10
Ja, opleidingseisen bijgesteld	5	4	31	25
Ja, werktijden aangepast		2		13
Ja, salaris/beloning aangepast		2		13
Ja, overige eisen aangepast	11	8	69	50

\*Indien nee: meerdere antwoorden mogelijk

Tabel 2.5 Andere maatregelen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen

	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
	2011	2010	2011	2010
Nee	102	106	80	79
Ja	26	28	20	21
Ja, om- of bijscholen van de aangenomen kandidaat	6	8	23	29
Ja, werving onder nieuwe doelgroepen	5	5	19	18
Ja, overig	15	15	58	53

\*Indien nee: meerdere antwoorden mogelijk

#### Vast contract om moeilijk vervulbare vacature te kunnen vervullen

Vacatures waarop uiteindelijk iemand is aangenomen met een vast contract waren relatief vaker moeilijk te vervullen dan overige vacatures (33% tegenover 19% gemiddeld). Mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat werkgevers een vast contract aanbieden ten einde een moeilijk vervulbare vacature alsnog te kunnen vervullen. De moeilijk vervulbare vacatures waarvoor een vast contract wordt aangeboden zijn bestemd voor transportpersoneel, sociaal-maatschappelijk personeel.

#### Klein deel werkgevers bereid vacature-eisen bij te stellen

Een klein deel (12%) van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures is bereid om de eisen bij te stellen om deze vacatures alsnog te kunnen vervullen. In 2010 was nog één op de tien

werkgevers hiertoe bereid. Van de werkgevers die de eisen bijstellen past in 2011 bijna een derde (31%) de opleidingseisen aan, in 2010 was dat nog een kwart van de werkgevers.

In tegenstelling tot de grotere bereidheid tot het aanpassen van de vacature-eisen zijn de werkgevers in het afgelopen jaar iets minder bereid geweest om andere maatregelen te nemen om moeilijk vervulbare vacatures alsnog te kunnen vervullen. Een vijfde van de werkgevers neemt andere maatregelen. Van de werkgevers die andere maatregelen treffen zet in 2011 23 procent om- of bijscholing (was 29% in 2010) in. Daarentegen zijn wel weer iets meer werkgevers in 2011 bereid om te gaan werven onder nieuwe doelgroepen, zoals werklozen, ouderen of gehandicapten.

Tabel 2.6 Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures naar leeftijd aangenomen personen

Percentage	2011	2010
Jonger dan 25 jaar	10	12
25-39 jaar	24	23
40-54 jaar	26	24
55 jaar en ouder	25	15
Gemiddeld	19	20

### Moeilijk vervulbare vacatures kans op werk voor ouderen

Ouderen (55plussers) maken in 2011 net zoals in 2010 een klein deel (2%) uit van het totaal aantal aangenomen personen. Ouderen die wel aan het werk kwamen werden in 2011 vaker aangenomen op een moeilijk vervulbare vacature dan in 2010.

## 2.2 Maatregelen in verband met vergrijzing

### Aandeel bedrijven met 55 plussers in dienst afgenomen

In totaal heeft 54 procent van de ondervraagde bedrijven 55-plussers in dienst, dat is minder dan in 2010 toen 60 procent van de bedrijven aangaf 55plussers in dienst te hebben. Het aandeel van bedrijven met 55plussers in dienst is het hoogst in de industriële sector (67%). Maar ook de sectoren bouw (60%) en overheid/zorg/welzijn (59%) zijn flink vergrijsd.

### Vrijwel geen problemen met het vervullen van vacatures die 55-plussers achterlaten...

Hoewel veel werkgevers in bepaalde sectoren een sterk vergrijsd werknemersbestand hebben zijn er in 2011 bijna geen werkgevers die, op het moment van de meting, aangeven moeite te hebben met het vervullen van vacatures die 55-plussers achterlaten. Ook in 2009 en 2010 hadden weinig werkgevers moeite met het vervullen van deze vacatures.

### ...maar een deel verwacht hier op termijn wel moeite mee te krijgen

In totaal 14 procent van de bedrijven die 55-plussers in dienst hebben verwacht zeker of misschien problemen te krijgen met het vervullen van vacatures die ouderen binnenkort achterlaten. Vooral in de agrarische sector (31%) en in de industriële sector (23%) worden binnenkort zeker of misschien problemen verwacht met het vervangen van oudere werknemers.

### Bereidheid tot nemen maatregelen om de gevolgen van vergrijzing tegen te gaan afgenomen

Van de ca. 10.000 bedrijven met 55plussers in dienst die op korte termijn problemen verwachten met het vervangen van deze werknemers neemt slechts 9 procent daadwerkelijk maatregelen om wervingsproblemen tegen te gaan. In 2010 was dit nog 27 procent.

### Bij- en omscholing meest populair

Bedrijven kunnen verschillende maatregelen nemen om wervingsproblemen wegens vergrijzing tegen te gaan. Bij- en omscholing zijn de meest populaire maatregelen. Ook wordt door meer werkgevers dan vorig jaar geprobeerd om het zittende personeel meer te laten werken. Geen enkel bedrijf is bereid de werktijden aan te passen (in 2010 was dit nog 6%).

Tabel 2.7		Aandeel bedrijven met 55-plussers dat momenteel problemen heeft met het vervullen van vacatures die 55-plussers achterlaten	
Percentage		2011	2010
Vaak problemen		1	2
Soms problemen		3	6
Weet niet		1	2
Geen problemen		95	91
<b>Totaal</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Tabel 2.8		Wel of geen maatregelen door bedrijven met wervingsproblemen wegens vergrijzing	
Percentage		2011	2010
Geen maatregelen vergrijzing		90	69
Maatregelen vergrijzing		9	27
Weet het niet		1	4
<b>Totaal</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

Tabel 2.9		Aard maatregelen van bedrijven met wervingsproblemen wegens vergrijzing	
Percentage		2011	2010
Huidig personeel bijscholen		21	23
Huidig personeel omscholen		14	15
Zoeken nieuwe doelgroepen bij werving		10	11
Extra beloning om door te werken na pensionering		4	5
Aanpassen werktijden			6
Zittend personeel meer laten werken		14	4
Aanpassen functie-eisen		1	1
Werven in het buitenland		3	2
Andere maatregelen (verder niet bekend)		65	55

\*Meerdere antwoorden mogelijk

## 2.3 Maatregelen integratie van arbeidsgehandicapten

### Minder bedrijven overwegen arbeidsgehandicapten aan te nemen

Een klein deel (13%) van de bedrijven geeft arbeidsgehandicapten in dienst te hebben. Aan de bedrijven die geen arbeidsgehandicapten in dienst hebben is gevraagd of ze ooit hebben overwogen arbeidsgehandicapten aan te nemen. De meerderheid van deze bedrijven (71%) geeft aan nooit te hebben overwogen arbeidsgehandicapten aan te nemen. In 2010 was dit nog 60 procent.

Ook is aan bedrijven zonder arbeidsgehandicapten in dienst gevraagd of ze bekend zijn met maatregelen voor arbeidsgehandicapten. De meerderheid van deze werkgevers geeft aan bekend te zijn met de maatregelen. Loonkostensubsidie (82%) is de bekendste regeling, gevolgd door de subsidie voor het aanpassen van een werkplek (78%).

### Met name de bereidheid om de werkplek aan te passen is afgenomen

Arbeidsgehandicapten zijn in sommige gevallen beter in staat om te functioneren als de werkplek aangepast wordt. Bijna 70 procent van de werkgevers is bereid om deze aanpassingen te doen, dat is veel minder dan in 2010 het geval was toen 87 procent van de werkgevers die bereidheid toonden. Het grootste deel van de werkgevers (78%) is bereid de werktijden aan te passen dat is vrijwel evenveel als in 2010.

### Werkgevers met arbeidsgehandicapten in dienst passen meestal taken organisatie van het werk aan

Aan de werkgevers met arbeidsgehandicapten in dienst is gevraagd welke aanpassingen ze hebben gerealiseerd. De meeste van deze werkgevers (71%) waren hebben de taken of de organisatie van het werk aangepast om het mogelijk te maken arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Bijna tweederde (65%) van de werkgevers heeft de arbeidsgehandicapte extra begeleiding gegeven.

Tabel 2.10 Aandeel bedrijven dat bekend is met maatregelen voor in dienst nemen van arbeidsgehandicapten (meer dan 1 antwoord mogelijk)			
Percentage	2011	2010	
Loonkostensubsidie	82	77	
Subsidie voor aanpassen werkplek	78	65	
No risk polis	53	44	
Loondispensatie	68	52	
Premiekorting	73	58	
Proefplaatsing	70	56	
Jobcoach	66	52	

Tabel 2.11 Bereidheid tot het maken van aanpassingen			
Percentage	2011	2010	
Aanpassen werkplek	69	87	
Aanpassen werktijden	78	79	
Aanpassen taken / organisatie van het werk	59	70	
Extra begeleiding	64	69	
Andere aanpassingen	39	5	

\*Meerdere antwoorden mogelijk

Tabel 2.12 Gerealiseerde aanpassingen door bedrijven met arbeidsgehandicapten in dienst		
Percentage	2011	
Aanpassen werkplek	53	
Aanpassen werktijden	59	
Aanpassen taken / organisatie van het werk	71	
Extra begeleiding	65	
Andere aanpassingen	32	

\*Meerdere antwoorden mogelijk



## Hoofdstuk 3

# Werving en aanname van personeel

Welke wervingskanalen zetten bedrijven in om de juiste personen aan ze te binden? Hoeveel personen zijn aangenomen via social media (zoals LinkedIn en Facebook) en verschilt dit per opleidingsniveau en leeftijdscategorie? Het zijn enkele vragen die in dit hoofdstuk worden beantwoord.

### 3.1 Wervingskanalen

#### Iets minder wervingskanalen ingezet

Bedrijven zetten gemiddeld 1,6 wervingskanalen in om aan personeel te komen. Dat is iets minder dan in 2010 (1,8). Bij een ruime arbeidsmarkt zoals in 2011 en 2010, waar voldoende gekwalificeerd aanbod voorhanden is hoeven bedrijven immers niet zoveel moeite te doen om aan personeel te komen.

#### Werving via eigen website nog populairder in 2011...

De eigen website is ook in 2011 het meest gebruikte wervingskanaal. Vier op de tien (42%) van de bedrijven probeert via de eigen website personeel te werven, tegenover 38 procent in 2010.

#### ...ten koste van werving via gedrukte media

Na de eigen website wordt (net als in 2010) advertentie in gedrukte media (21%) het meest ingezet als wervingskanaal. Dat is minder dan in 2010 toen dat voor 27 procent van de vacatures gebeurde.

#### Nu nog beperkt gebruik van sociale media als wervingskanaal

In 2011 is voor het eerst aan werkgevers gevraagd of het vrij nieuwe fenomeen van sociale media als LinkedIn, Twitter en Facebook als wervingskanaal wordt ingeschakeld. Het blijkt dat de sociale media voor slechts 5 procent van de vervulde vacatures is ingezet als wervingskanaal. Als er gebruik wordt gemaakt van sociale media als wervingskanaal dan betreft dit vooral vacatures voor hoog opgeleiden.

#### Ook internet speelde 10 jaar geleden nog niet zo'n grote rol als wervingskanaal

Overigens is het beperkte gebruik voor nieuwe wervingskanalen geen ongebruikelijk verschijnsel. Ook in 2001 toen voor het eerst gevraagd werd naar het gebruik van internet als wervingskanaal was de score relatief laag (11%). Tegenwoordig is internet met name de eigen website van bedrijven uitgegroeid tot zowel belangrijkste wervingskanaal als belangrijkste aannamekanaal.

### 3.2 Marktpositie en succesquote wervingskanalen<sup>13</sup>

#### Eigen website en advertenties belangrijkste wervingskanalen...

De eigen website is in 2011 met een marktbereik van 42 procent niet alleen het belangrijkste wervingskanaal maar met een marktaandeel van 19 procent ook het belangrijkste aannamekanaal. Net als in 2010 wordt de eigen website gevolgd door de advertentie, maar het marktaandeel van advertenties liep terug terwijl dat van de eigen website toenam. De succesquote van advertenties is echter veel hoger dan die van de eigen website. Zo wordt van de vacatures gemeld op de eigen website slechts in 45 procent van de gevallen ook daadwerkelijk iemand aangenomen via de eigen website, dat is bij advertenties 69 procent.

#### ...maar spontane sollicitatie meest succesvolle wervingskanaal

De succesquote is in 2011 met 4 procentpunt gestegen. Dit is in lijn met de toegenomen ruimte op de arbeidsmarkt. Bedrijven zetten daarom minder wervingskanalen in en op de vacatures die worden uitgezet komen meer personen af, waardoor de gemiddelde succesquote is gestegen. Spontane/open sollicitaties is net als in 2010 het meest succesvolle wervingskanaal: gebruik van dit kanaal leidt in 91 procent van de gevallen tot vervulling van de vacature via dit kanaal.

Percentage	Marktbereik		Marktaandeel		Succesquote	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
Internet: eigen website bedrijf	42%	38%	19%	18%	45%	47%
Advertentie in gedrukte media	21%	27%	14%	16%	69%	61%
Relaties (zakelijk, vrienden, familie, kennissen)	15%	20%	11%	16%	76%	79%
Internet: vacaturesite	19%	23%	9%	9%	49%	37%
Via spontane/open sollicitatie	10%	10%	9%	8%	91%	88%
<b>Totaal/gemiddeld</b>	<b>166%</b>	<b>177%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>60%</b>	<b>56%</b>

13) De begrippen marktbereik, marktaandeel en succesquote worden gedefinieerd in de bijlage.

### 3.3 Aannemekanalen naar opleiding en leeftijd

#### Laag opgeleiden relatief vaak aangenomen via school of spontane sollicitatie

In 2011 bestond 17 procent van het aantal aangenomen personen uit laag opgeleiden, 45 procent was middelbaar opgeleid en 38 procent hoog opgeleid. Lager opgeleiden worden relatief vaak via school of een spontane sollicitatie aangenomen. Middelbaar opgeleiden zijn oververtegenwoordigd onder de personen die via UWV WERKbedrijf (67%), het uitzendbureau (59%) of via het eigen personeel (57%) worden aangenomen. Hoger opgeleiden zijn oververtegenwoordigd onder de personen die via sociale media (84%)<sup>14</sup> of wervings- en selectiebureaus (73%) worden aangenomen.

#### Ouderen relatief vaak via UWV WERKbedrijf of via spontane sollicitatie aangenomen

Slechts 10 procent van de aangenomen personen is 45 jaar of ouder. Van de personen die via UWV WERKbedrijf of via spontane/open sollicitaties werden aangenomen valt 17 procent in die leeftijdscategorie. Niet verbazingwekkend is dat 93 procent van de via school aangenomen personen jonger is dan 25 jaar. Van de personen die via sociale media worden aangenomen zit 82 procent in de leeftijdscategorie van 25 tot 45 jaar.

Rijpercentages	laag	middelbaar	hoog
Advertentie in gedrukte media	14%	42%	45%
UWV WERKbedrijf (incl. werk.nl)	22%	67%	11%
Internet: eigen website bedrijf	7%	51%	42%
Internet: specifieke recruitmentsite	18%	40%	42%
Internet: vacaturesite (andere wervingssite dan eigen website)	6%	45%	48%
Internet: sociale media als LinkedIn, Twitter, Facebook e.d.	1%	16%	84%
School, opleiding	36%	35%	28%
Via spontane/open sollicitatie	32%	48%	20%
Uitzendbureau	27%	59%	14%
Werving- en selectiebureau, headhunter, detachingsbureau	4%	24%	73%
Via eigen personeel	22%	57%	22%
Onder eigen personeel (interne werving)	21%	48%	31%
Relaties (zakelijk, vrienden, familie, kennissen)	22%	42%	36%
Anders	31%	46%	24%
<b>Totaal</b>	<b>17%</b>	<b>45%</b>	<b>38%</b>

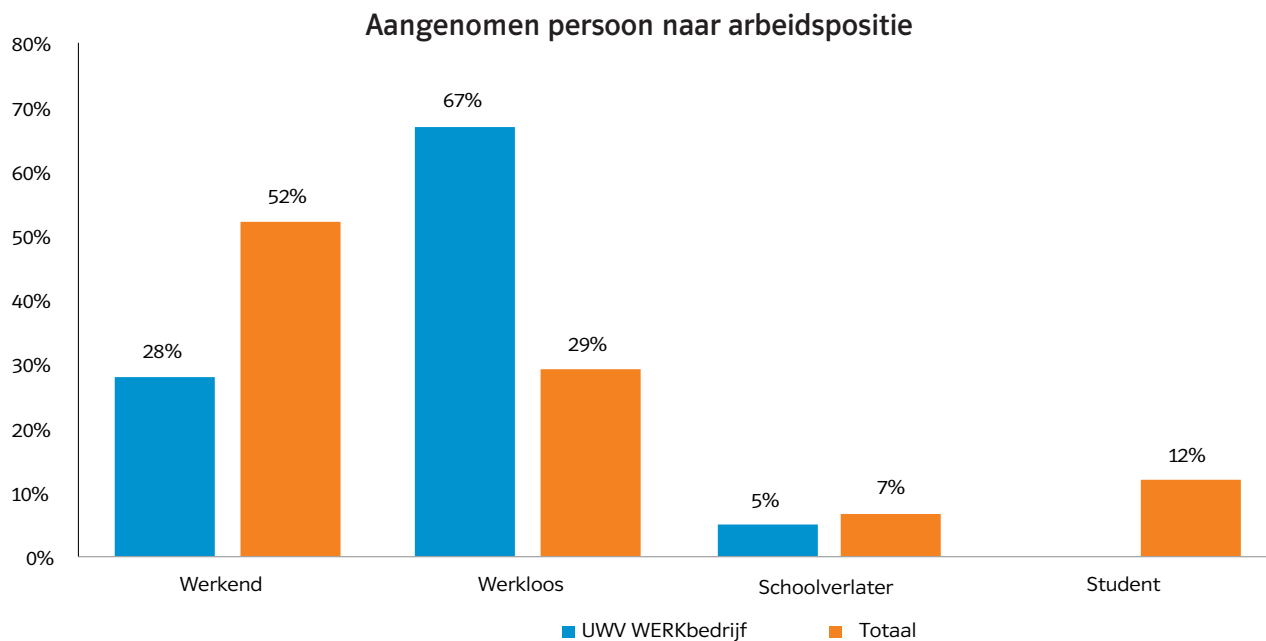
Rijpercentages	15-24 jaar	25-44 jaar	45 jaar en ouder
Advertentie in gedrukte media	45%	45%	9%
UWV WERKbedrijf (incl. werk.nl)	18%	65%	17%
Internet: eigen website bedrijf	32%	61%	7%
Internet: specifieke recruitmentsite	52%	41%	7%
Internet: vacaturesite (andere wervingssite dan eigen website)	28%	63%	9%
Internet: sociale media als LinkedIn, Twitter, Facebook e.d.	16%	82%	2%
School, opleiding	93%	7%	
Via spontane/open sollicitatie	51%	32%	17%
Uitzendbureau	18%	76%	7%
Werving- en selectiebureau, headhunter, detachingsbureau	15%	72%	13%
Via eigen personeel	48%	49%	4%
Onder eigen personeel (interne werving)	45%	50%	5%
Relaties (zakelijk, vrienden, familie, kennissen)	33%	54%	13%
Anders	57%	31%	12%
<b>Totaal</b>	<b>37%</b>	<b>53%</b>	<b>10%</b>

14) Dit sluit aan bij het feit dat hoog opgeleiden het vaakst actief zijn op social media.  
Zie: Randstad werkmonitor nr. 38 "Sociale Media". April 2011,

### Relatief veel werklozen aangenomen via UWV WERKbedrijf

In 2011 bestond 29 procent van het nieuwe personeel uit personen die in de periode die daaraan vooraf ging werkloos waren, in 2010 was dit nog 35 procent. Bij UWV WERKbedrijf

zijn vooral personen ingeschreven die niet werken. Van de personen die via het WERKbedrijf aan werk werden geholpen heeft dan ook meer dan tweederde (67%) een periode van werkloosheid achter de rug.



## Hoofdstuk 4

# Vergelijking aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden (NWW)

Wat zijn de kenmerken van de bij UWV WERKbedrijf ingestroomde niet-werkende werkzoekenden (NWW)? In hoeverre wijken deze kenmerken af van die van aangenomen personen? En hoe verhouden de aangenomen personen en NWW zich nu tot de gehele beroepsbevolking? Het is een greep uit de vragen die in dit hoofdstuk worden beantwoord.

### 4.1 Inleiding

#### Minder werkzoekenden en vacatures

Het aantal niet-werkende werkzoekenden (NWW) bij UWV WERKbedrijf komt in september 2011 uit op 455.000, dat is 8 procent minder dan in juni 2010<sup>15</sup>. Of dit het gevolg is van een aantrekkelijke arbeidsmarkt of daarentegen van het feit dat personen zich terugtrekken van de arbeidsmarkt is onduidelijk. Het aantal aangenomen personen nam in die periode met 6 procent af tot 647.000.

#### Betere arbeidsmarktkansen voor jongeren...

Door de aangenomen personen te vergelijken met niet-werkende werkzoekenden wordt meer inzicht verkregen in de kansen van NWW om een baan te vinden. Er zijn verschillen tussen aangenomen personen en bij UWV ingeschreven NWW. Allereerst is dat de leeftijd: jongeren maken slechts 8 procent uit van het aantal NWW, terwijl zij een aandeel van 37 procent hebben van het aantal aangenomen personen. Voor ouderen geldt het omgekeerde: van de NWW behoort bijna een kwart 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.

#### ...en hoger opgeleiden

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 hoger dan dat van niet-werkende werkzoekenden. Vooral op het laagste niveau is het verschil groot. Van de NWW is 27 procent ongeschoold, terwijl van de aangenomen personen slechts 5 procent ongeschoold is. Leeftijd en opleiding zijn de meest bepalende factoren voor het vinden van een baan. Daarom wordt hier in de volgende paragrafen nader op ingegaan.

### 4.2 Leeftijd

#### Jongeren hebben een betere baankans

Er worden veel meer jongeren aangenomen in verhouding tot het zittende werknemersbestand en de NWW. Een vergelijking tussen het aantal aangenomen personen zonder baan en het aantal NWW laat zien dat er veel meer jongeren zonder baan werden aangenomen (161.000) dan er in 2011 als NWW stonden ingeschreven (35.000). Bij 55 plussers is het precies andersom: 9.000 aangenomen personen zonder baan tegen 106.000 niet-werkende werkzoekenden in die leeftijdscategorie (tabel 4.2).

Percentage	Werknemers		Aangenomen personen		NWW	
	2011 sep	2010 juni	2011	2010	2011 sep	2010 juni
Jonger dan 25 jaar	11	11	37	33	8	8
25-39 jaar	34	37	44	46	29	31
40-54 jaar	40	39	18	18	40	40
55 jaar en ouder	15	13	2	2	23	22
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Jaar	Leeftijd	Werknemers	Aangenomen personen		NWW
			Aangenomen personen	zonder baan	
2011	Jonger dan 25 jaar	822	239	161	350
	25-39 jaar	2514	283	98	132
	40-54 jaar	2989	113	41	182
	55 jaar en ouder	1109	12	9	106
<b>Totaal</b>		<b>7434</b>	<b>647</b>	<b>309</b>	<b>515</b>
2010	Jonger dan 25 jaar	714	228	165	40
	25-39 jaar	2317	321	115	151
	40-54 jaar	2461	124	57	197
	55 jaar en ouder	837	13	10	107
<b>Totaal</b>		<b>6329</b>	<b>686</b>	<b>347</b>	<b>494</b>

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (arbeidsdeelname: werknemers vanaf 12 uur per week) september 2011 en juni 2010, APE Vacature onderzoek (aangenomen personen) en UWV WERKbedrijf (NWW) september 2011 en juni 2010.

15) Het vacatureonderzoek vond in 2011 plaats in september en in 2010 in juni.

### Sterke afname aangenomen personen zonder baan onder 40 tot 54 jarigen

Op basis van het vacatureonderzoek is het aantal baanvinders berekend dat voorafgaand aan het vinden van de baan geen andere baan had. In 2011 waren dit 309.000 personen. Dat is 9 procent minder dan in 2010 toen dit aantal 347.000 personen bedroeg. In 2010 betreft dit voor een derde schoolverlaters en studenten en in 2011 voor iets meer dan de helft. De afname van het aantal aangenomen personen zonder baan is relatief sterk onder de groep 40 tot 54 jarigen. Hun aantal nam af met 28 procent tot 41.000. Een vergelijking tussen het aantal aangenomen personen zonder baan en de NWW in 2011 laat zien dat er veel meer jongeren zonder baan (161.000) werden aangenomen dan er in bij UWV als NWW ingeschreven stonden (35.000). Voor 55-plussers geldt het omgekeerde: 9.000 aangenomen personen zonder baan tegen 106.000 NWW in die leeftijdscategorie. De baankans van oudere NWW blijft ook in 2011 substantieel lager dan die van jonge NWW.

### 4.3 Opleiding

#### Lage opleiding blijft belangrijke belemmering voor het vinden van een baan

Het opleidingsniveau van de nieuw aangenomen werknemers verschilt weinig van het opleidingsniveau van het totale werknemersbestand. Beiden verschillen echter duidelijk qua samenstelling met de niet-werkende werkzoekenden bij UWV. In 2011 is 27 procent van de NWW ongeschoold. Dit is veel meer dan bij werknemers (5%) en bij aangenomen personen (5%). Ruim een derde van het aantal werknemers en van de aangenomen personen heeft minimaal een hbo-opleiding, tegenover 16 procent van de NWW. Dit duidt er net zoals in 2010 op dat een lage opleiding voor NWW een belangrijke belemmering vormt voor het vinden van een baan.

#### Sterke afname ongeschoolde aangenomen personen zonder baan

Het aantal ongeschoolde NWW in 2011 is met 124.000 bijna 5 keer hoger dan het aantal ongeschoolde personen zonder baan die zijn aangenomen (26.000). Bij hoog opgeleiden is het verschil tussen NWW (72.000) en aangenomen personen zonder werk (88.000) aanzienlijk minder. Het aantal ongeschoolde aangenomen personen zonder baan nam met 35 procent relatief het meest af van 40.000 in 2010 naar 26.000 in 2011.

Tabel 4.3 Samenstelling van werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar opleidingsniveau						
Percentage	Werknemers		Aangenomen personen		NWW	
	2011 sep	2010 juni	2011	2010	2011 sep	2010 juni
Max. basisonderwijs	5	4	5	8	27	25
Vmbo	18	18	12	15	19	28
Havo/vwo, mbo	43	43	45	41	38	33
Hbo en wo	34	35	38	35	16	15
<b>Totaal</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Tabel 4.4 Kengetallen werknemers, aangenomen personen en niet werkende werkzoekenden naar opleidingsniveau (aantallen x 1.000)					
Jaar	Opleidingsniveau	Werknemers	Aangenomen personen	Aangenomen personen zonder baan	NWW
2011	Max. basisonderwijs	362	239	161	350
	Vmbo	1330	283	98	132
	Havo/vwo, mbo	3147	113	41	182
	Hbo en wo	2529	12	9	106
<b>Totaal</b>		<b>7368</b>	<b>647</b>	<b>309</b>	<b>515</b>
2010	Max. basisonderwijs	278	56	40	115
	Vmbo	1106	104	72	132
	Havo/vwo, mbo	2698	285	141	171
	Hbo en wo	2191	241	95	76
<b>Totaal</b>		<b>6273</b>	<b>686</b>	<b>347</b>	<b>494</b>

Bron: CBS Enquête Beroepsbevolking (werknemers vanaf 12 uur per week), APE Vacatureonderzoek (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 en ZZP'ers

In het vacatureonderzoek 2011 wordt behalve naar het inhuren van uitzendkrachten voor het eerst ook gevraagd naar het inhuren van ZZP'ers (Zelfstandigen Zonder Personeel). Welke bedrijven hebben in 2011 uitzendkrachten ingeleend? Wat zijn de motieven voor bedrijven om uitzendkrachten in te lenen? En hoe zit dat met bedrijven die ZZP'ers inhuren? Het is een greep uit de vragen die in dit hoofdstuk worden beantwoord.

#### 5.1 Bedrijfskenmerken uitzendwerk

##### Een op de vijf bedrijven verleende uitzendopdrachten...

Door 21 procent van de bedrijven in Nederland werden in 2011 zijn er in totaal ruim 822.000 uitzendopdrachten verleend.

Het aantal uitzendopdrachten dat in 2011 is verleend is niet te vergelijken met dat in 2010 omdat toen alleen is gekeken naar de eerste helft van 2010.

In het onderzoek van 2011 is aan werkgevers gevraagd of er in 2011 meer, minder of evenveel uitzendopdrachten zijn verleend dan in 2010. Volgens 38 procent van de werkgevers werden er 2011 evenveel uitzendopdrachten verleend als in het jaar daarvoor. Bijna een derde (32%) van de werkgevers stelt dat er meer opdrachten werden verleend en 25 procent zegt dat er minder uitzendopdrachten zijn verleend dan in 2010.

Tabel 5.1		Aandeel bedrijven dat uitzendkrachten heeft ingehuurd	2011
Sector	Agrarische sector		40
	Industrie		45
	Bouw		41
	Handel		12
	Vervoer, opslag en communicatie		24
	Horeca		11
	Zakelijke dienstverlening		15
	Overheid, zorg en welzijn		19
	Overige dienstverlening		13
	Grootteklasse	2-19 werkzame personen	
20-99 werkzame personen			39
100 of meer werkzame personen			71
District	Noord		29
	Utrecht en Flevoland		20
	Rijnmond		20
	Overijssel en Gelderland Noord		25
	Den Haag en Leiden		27
	West Brabant en Zeeland		18
	Gelderland Midden en Zuid		23
	Overig Noord Holland		16
	Midden en Oost Brabant		18
	Groot Amsterdam		25
	Limburg		19
<b>Totaal</b>		<b>21</b>	

##### Uitzendkrachten vooral ingeschakeld door industrie, bouw en agrarische sector en door grote bedrijven

In 2011 is door bedrijven in de industrie het meest gebruik gemaakt van uitzendkrachten (45%). Ook door de bouw en de

agrarische sector worden relatief vaak uitzendkrachten ingehuurd. Grote bedrijven maken vaker gebruik van uitzendkrachten dan kleine bedrijven (71% tegenover 16%).

## 5.2 Motieven om uitzendkrachten in te lenen

### Pieken in productie opvangen blijft verreweg belangrijkste motief om uitzendopdrachten te verlenen

De meest genoemde reden voor bedrijven om uitzendkrachten in te huren was het opvangen van pieken in de productie

(53%). Dit motief is relatief vaak genoemd in seizoensgevoelige sectoren zoals de agrarische sector (62%) en de horeca (61%). Grote en middelgrote bedrijven geven veel vaker aan uitzendkrachten in te huren vanwege ziekte van het zittend personeel dan kleine.

Tabel 5.2		Redenen voor het inlenen van uitzendkrachten (meer dan 1 antwoord mogelijk) in procenten van het aantal bedrijven dat uitzendkrachten inleent 2011						
		Piekperiode	Ziekte van zittend personeel	Zwangerschap van zittend personeel	Zakelijke diensten	Manier om personeel te werven	Structureel met uitzendarbeid	Andere redenen
Sector	Agrarische sector	62	4	1	1	9	13	27
	Industrie	50	8	2	7	19	25	25
	Bouw	65	2	1	2	9	12	24
	Handel	45	13	5	10	18	17	26
	Vervoer, opslag, communicatie	45	7	1	6	13	17	31
	Horeca	61	1	0	3	12	16	25
	Zakelijke dienstverlening	51	10	5	10	16	15	23
	Overheid, zorg en welzijn	48	33	12	15	6	12	24
	Overige dienstverlening	33	6	3	7	14	27	28
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	53	5	1	5	12	16	25
	20-99 werkzame personen	50	18	6	9	13	12	25
	100 of meer werkzame personen	54	20	10	9	15	20	28
District	Noord	64	5	3	4	8	12	19
	Utrecht en Flevoland	44	11	6	7	11	17	29
	Rijnmond	49	7	2	10	32	13	32
	Overijssel en Gelderland Noord	52	11	4	3	10	14	34
	Den Haag en Leiden	56	9	2	6	11	15	25
	West Brabant en Zeeland	42	5	2	7	14	32	26
	Gelderland Midden en Zuid	54	10	3	6	9	16	23
	Overig Noord Holland	49	11	5	7	16	15	27
	Midden en Oost Brabant	58	12	4	7	17	17	18
	Groot Amsterdam	44	15	6	15	13	7	35
	Limburg	54	15	3	8	11	25	29
<b>Totaal 2011</b>		<b>53</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>26</b>
<b>Totaal 2010</b>		<b>62</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
<b>Totaal 2009</b>		<b>62</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>28</b>
<b>Totaal 2008</b>		<b>44</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>25</b>

### 5.3 Bedrijfskenmerken ZZP'ers

#### Een op de zes bedrijven schakelde ZZP'ers in

In 2011 zijn er in ruim 475.000 ZZP'ers ingehuurd door 16 procent van de bedrijven. Aan de werkgevers is gevraagd of er in 2011 meer, minder of evenveel ZZP'ers zijn ingehuurd dan in 2010.

Volgens precies de helft van de werkgevers zijn er in 2011 evenveel ZZP'ers ingehuurd als in 2010. Bijna een derde (31%) van de werkgevers zegt dat er in 2011 meer ZZP'ers zijn ingehuurd en volgens 15 procent is het aantal ingehuurde ZZP'ers in 2011 minder dan in 2010.

Tabel 5.3		Aandeel bedrijven dat in de ZZP'ers heeft ingehuurd in de periode oktober 2010 – september 2011
		<b>2011</b>
<b>Sector</b>	Agrarische sector	20
	Industrie	10
	Bouw	26
	Handel	11
	Vervoer, opslag en communicatie	17
	Horeca	3
	Zakelijke dienstverlening	24
	Overheid, zorg en welzijn	15
	Overige dienstverlening	10
	<b>Grootteklasse</b>	2-19 werkzame personen
20-99 werkzame personen		15
100 of meer werkzame personen		7
<b>District</b>	Noord	13
	Utrecht en Flevoland	17
	Rijnmond	19
	Overijssel en Gelderland Noord	15
	Den Haag en Leiden	16
	West Brabant en Zeeland	15
	Gelderland Midden en Zuid	14
	Overig Noord Holland	15
	Midden en Oost Brabant	16
	Groot Amsterdam	28
	Limburg	13
	<b>Totaal</b>	

#### Bedrijven in bouwnijverheid en zakelijke dienstverlening huurden vaak ZZP'ers in en...

In 2011 wordt in de bouwnijverheid het meest gebruik gemaakt van ZZP'ers (26%), gevolgd door de zakelijke dienstverlening met 24 procent de agrarische sector met 20 procent.

#### ...grote bedrijven relatief weinig

Grote bedrijven maakten relatief weinig gebruik van ZZP'ers (7%, tegenover 17% gemiddeld). Dit is een opvallende uitkomst. In 2009 bleek immers nog dat vooral werkgevers in het midden en klein bedrijf aarzelen met het aantrekken van ZZP'ers, vanwege het hoge uurloon en juridische en fiscale vragen omtrent de inhuur.<sup>16</sup>

16) Rabobank 08-09-09 "Grote bedrijven kiezen voor 'flexibele schil' van ZZP'ers"



## 5.4 Motieven om ZZP'ers in te huren

### Flexibiliteit en kennis en ervaring belangrijkste motieven om ZZP'ers in te huren

De meest genoemde motieven voor bedrijven om ZZP'ers in te huren zijn flexibiliteit van de personeelsvoorziening (43%),

de kennis en ervaring die ZZP'ers met zich mee brengen (33%) en het opvangen van pieken in het in het productieproces (28%). Grote bedrijven noemen relatief vaak als reden voor het inhuren van ZZP'ers hun kennis en ervaring (50% tegenover 33% gemiddeld). Zie tabel 5.4

Tabel 5.4		Redenen voor het inhuren van ZZP'ers (meer dan 1 antwoord mogelijk), in procenten van het aantal bedrijven dat ZZP'ers inhuurt					
		Kennis en ervaring ZZP'er	Flexibiliteit personeelsvoorziening	Opvang pieken productieproces	Opvang tekort gekwalificeerd personeel	Lagere loonkosten ZZP'er	Andere reden
Sector	Agrarische sector	28	40	45	3	2	17
	Industrie	44	44	25	11	5	14
	Bouw	30	44	33	8	3	20
	Handel	26	46	26	15	3	17
	Vervoer, opslag, communicatie	44	46	25	12	1	15
	Horeca	31	49	19	6		23
	Zakelijke dienstverlening	34	40	25	8	6	20
	Overheid, zorg en welzijn	36	49	21	15	3	23
	Overige dienstverlening	41	27	13	6		39
Grootteklasse	2-19 werkzame personen	31	43	30	8	4	20
	20-99 werkzame personen	38	44	23	14	3	19
	100 of meer werkzame personen	50	41	21	17	2	16
District	Noord	34	35	25	7	2	23
	Utrecht en Flevoland	40	35	29	4	6	23
	Rijnmond	26	46	33	14	6	16
	Overijssel en Gelderland Noord	31	44	30	5	3	12
	Den Haag en Leiden	33	43	32	12		16
	West Brabant en Zeeland	31	51	33	13	4	17
	Gelderland Midden en Zuid	42	42	24	8	2	19
	Overig Noord Holland	34	49	23	4	1	23
	Midden en Oost Brabant	29	42	28	18	3	19
	Groot Amsterdam	21	49	25	3	3	31
	Limburg	43	45	31	21	7	12
<b>Totaal</b>		<b>33</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>19</b>



# 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 vacature-acquisitie.

### Probleemstelling en onderzoeksvragen

De algemene probleemstelling luidt als volgt: Wat is de behoefte aan personeel in Nederland in 2011, 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. Welke bedrijven hebben arbeidsgehandicapten in dienst? Welke bedrijven overwegen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen? In hoeverre zijn bedrijven bereid aanpassingen te doen? In hoeverre zijn bedrijven bekend met de subsidie- en andere maatregelen?
10. In welke mate worden uitzendkrachten en/of ZZP'ers ingehuurd? Voor welke werkzaamheden worden uitzendkrachten en/of ZZP'ers ingehuurd? Wat is de belangrijkste reden om uitzendkrachten en/of ZZP'ers in te huren?

## Bijlage 2.

# Opzet onderzoek en begripsomschrijving

### Opzet onderzoek en responsverantwoording

De steekproef van bedrijven is getrokken uit het SUWI bedrijvenregister. Het SUWI bedrijven register is op dit moment het meest omvangrijke bestand van vestigingen in Nederland. Voor de agrarische sector, horeca en overheid is het SUWI bestand aangevuld met bestanden van Marktselect en Heliview. De bestanden van Heliview zijn samengesteld uit verschillende bronnen zoals het Adresboek VVZS en de Gids van gemeentebestanden van de VNG. Voor de agrarische sector is PROSU gebruikt. In totaal heeft dit geresulteerd in een populatiebestand van ruim 544.000 vestigingen. Er is bij de steekproeftrekking gestratificeerd naar grootteklasse en sector. Uiteindelijk zijn 4.600 bedrijven telefonisch bereikt. De steekproefaantallen zijn opgehoogd naar de totale populatie.

### Begripsomschrijving

De marktpositie van wervingskanalen is in dit onderzoek beoordeeld aan de hand van het markt bereik, het markt-aandeel en de succesquote:

- Het markt bereik is het totale aantal vacatures waarvoor het wervingskanaal is ingeschakeld ten opzichte van alle vervulde vacatures.

- Het marktaandeel is het aandeel vacatures waarbij het aannamekanaal is genoemd ten opzichte van alle vervulde vacatures.
- De succesquote is het aantal vacatures dat via het wervingskanaal is vervuld ten opzichte van alle bij het wervingskanaal gemelde vacatures. De succesquote is berekend door het marktaandeel te delen door het markt bereik.

Moeilijk vervulbare vacatures: aan werkgevers is gevraagd of de vervulde vacatures naar hun mening moeilijk vervulbaar was.

Sectoren naar SBI 2008 codering:

- A landbouw etc.
- B t/m E industrie etc.
- F bouwnijverheid
- G handel
- H en J vervoer, opslag, communicatie en informatie
- I horeca
- K t/m M zakelijke dienstverlening etc.
- O t/m Q overheid, onderwijs, gezondheid/welzijn
- R, S cultuur, sport, overige dienstverlening

## Bijlage 3.

### Tabellen

- Tabel B3.1 Vervulde vacatures naar sector en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.2 Vervulde vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.3 Vervulde vacatures naar regio en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.4 Vervulde vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.5 Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.6 Vervulde vacatures naar leeftijd en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.7 Moeilijk vervulbare vacatures naar achtergrondkenmerken
- Tabel B3.8 Verwachte ontwikkeling vacatures 2012 naar sector, grootteklasse, regio en functie
- Tabel B3.9 Openstaande vacatures naar sector en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.10 Openstaande vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.11 Openstaande vacatures naar regio en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.12 Openstaande vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken
- Tabel B3.13 Openstaande vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken

Tabel B 3.1

## Vervulde vacatures naar sector en achtergrondkenmerken

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal
Sector	Agrarische sector	100%									3%
	Industrie		100%								9%
	Bouw			100%							6%
	Handel				100%						25%
	Vervoer, opslag, communicatie					100%					9%
	Horeca						100%				5%
	Zakelijke dienstverlening							100%			17%
	Overheid, zorg en welzijn								100%		18%
	Overige dienstverlening									100%	8%
Grootteklasse	2-9 werknemers	45%	5%	14%	25%	7%	16%	18%	9%	12%	16%
	10-19 werknemers	51%	14%	18%	23%	25%	32%	29%	18%	9%	22%
	20-99 werknemers	4%	16%	13%	14%	12%	31%	14%	28%	7%	17%
	100 of meer werknemers		65%	55%	37%	56%	21%	39%	45%	72%	45%
District	Noord	13%	6%	15%	10%	5%	16%	7%	7%	3%	8%
	Utrecht en Flevoland	3%	10%	13%	19%	12%	6%	17%	15%	7%	14%
	Rijnmond	2%	9%	24%	5%	5%	8%	4%	5%	1%	6%
	Overijssel en Gelderland Noord	12%	15%	8%	10%	10%	7%	16%	9%	50%	14%
	Den Haag en Leiden	14%	9%	10%	6%	5%	7%	8%	8%	1%	7%
	West Brabant en Zeeland	4%	7%	3%	7%	6%	5%	5%	7%	6%	6%
	Gelderland Midden en Zuid	7%	10%	7%	8%	17%	9%	11%	11%	1%	10%
	Overig Noord Holland	8%	8%	6%	8%	5%	5%	10%	10%	10%	8%
	Midden en Oost Brabant	10%	17%	6%	18%	11%	10%	11%	15%	11%	14%
	Groot Amsterdam	4%	1%	5%	2%	16%	22%	7%	6%	5%	6%
	Limburg	21%	7%	2%	7%	7%	5%	2%	7%	6%	6%
Arbeidsmarktregio	Groningen	1%	3%	4%	2%	5%	5%	4%	4%		3%
	Friesland	6%	1%	5%	4%		7%	1%	2%	1%	2%
	Drenthe	6%	2%	6%	5%		3%	2%	2%	2%	3%
	Twente	1%	7%	5%	2%		3%	10%	3%	1%	4%
	IJsselvechtstreek	6%	3%	2%	4%	9%	2%	4%	3%	3%	4%
	Achterhoek	1%	5%	5%	2%	7%	2%	1%	1%		3%
	Midden Gelderland		3%	1%	2%	2%	1%	4%	4%		2%
	Rivierenland	2%	1%		3%	3%	3%	2%	1%	1%	2%
	Zuid Gelderland	4%			2%	5%	3%	4%	5%		3%
	Stedendriehoek	5%	5%	1%	5%	1%	2%	3%	4%	46%	7%
	Flevoland	1%	3%	1%	5%	4%		4%	2%	1%	3%
	Midden Utrecht	1%	3%	3%	5%	5%	3%	7%	7%	5%	5%
	Oost Utrecht	1%	3%	5%	6%			3%	2%		3%
	Noord Kennemerland	8%	2%	4%	1%	3%	2%	4%	5%	9%	4%
	Gooi en Vechtstreek	1%	2%	4%	3%	3%	3%	4%	4%		3%
	Zuid Kennemerland		1%		5%	1%	1%	4%	3%		3%
	Zaanstreek/Waterland		5%	2%	1%	1%	2%	2%	1%		2%
	Groot Amsterdam	4%	1%	5%	2%	16%	22%	7%	6%	5%	6%
	Haaglanden	2%	2%	1%	2%	4%	4%	4%	5%		3%
	Midden Holland	5%	2%	9%	2%	1%	1%	2%	2%		2%
	Holland Rijnland	8%	5%	1%	1%		2%	3%	1%		2%
	Drechtsteden		7%	17%	2%	3%		1%	2%		3%

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal	
<b>Arbeidsmarktregio</b>	Rijnmond	2%	2%	7%	3%	2%	8%	4%	3%	1%	3%	
	Zeeland	1%	3%	3%	2%	2%	3%	2%	3%	4%	3%	
	West Brabant	2%	4%		5%	3%	2%	3%	4%	2%	3%	
	Noordoost Brabant	2%	5%		5%	4%	1%	3%	8%	8%	5%	
	Midden Brabant	7%	1%	4%	6%		1%	3%	3%		3%	
	Zuidoost Brabant	1%	11%	2%	7%	8%	9%	6%	5%	3%	6%	
	Noord en Midden Limburg	19%	6%	1%	5%	7%	2%	1%	3%	4%	4%	
	Zuid Limburg	2%	2%	1%	2%		3%	1%	4%	2%	2%	
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	48%			1%						2%	
	Productiepersoneel	11%	23%	9%	4%	3%	3%	3%	1%	1%	5%	
	Technisch en bouwpersoneel	8%	30%	47%	8%	5%		14%	5%	2%	11%	
	Transportpersoneel	2%	1%	1%	2%	18%		1%	1%	3%	3%	
	Winkelpersoneel	3%	1%		47%			3%	1%		2%	12%
	Horecapersoneel							77%	1%	2%	2%	5%
	Administratief en commercieel personeel	13%	28%	13%	21%	37%	12%	53%	23%	7%	27%	
	Verzorging en (para)medisch personeel	1%	1%		1%			3%	37%	1%	8%	
	Onderwijzend personeel								8%	1%	2%	
	ICT personeel		1%	1%	2%	23%		5%	1%		4%	
Sociaal-maatschappelijk personeel								4%		1%		
Overig personeel	13%	16%	29%	13%	13%	5%	20%	17%	80%	21%		
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	36%	8%	19%	23%	9%	36%	5%	7%	7%	14%	
	VMBO	14%	19%	10%	18%	7%	2%	2%	6%	4%	10%	
	HAVO, VWO		1%		4%	1%	7%	1%			2%	
	MBO	39%	43%	40%	39%	34%	49%	40%	47%	30%	40%	
	MBO 1 en 2	12%	13%	12%	19%	12%	29%	8%	6%	15%	13%	
	MBO 3 en 4	26%	31%	28%	20%	21%	19%	32%	41%	16%	27%	
	HBO, WO	11%	29%	31%	16%	49%	6%	52%	39%	58%	34%	
<b>Specifieke eisen</b> <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i>	Geen specifieke eisen	30%	18%	26%	34%	10%	31%	19%	21%	5%	22%	
	Vakdiploma	16%	23%	32%	10%	9%	7%	22%	29%	8%	18%	
	Certificaat	5%	2%	3%		2%		1%	1%		1%	
	Rijbewijs BE	3%	1%	1%	3%	6%		1%			2%	
	Groot rijbewijs	4%		1%	1%	11%		1%		3%	1%	
	Overige opleidingseisen	10%	4%	9%	5%	9%	1%	9%	11%	12%	8%	
	Samenwerken in teamverband	2%	1%	1%	3%			9%	2%	5%	2%	3%
	Stressbestendigheid		1%	1%	1%	9%	3%	2%	3%		2%	
	Specifieke vakkennis	19%	29%	40%	16%	28%	17%	29%	26%	11%	23%	
	Klantgerichtheid	2%		2%	10%	5%	8%	5%	4%	8%	6%	
	Zelfstandig werken	2%	4%	3%	6%	1%	12%	6%	7%	2%	5%	
	Communicatieve vaardigheden		5%	1%	9%	10%	10%	7%	13%	10%	9%	
	Flexibele instelling	5%	4%	2%	7%	5%	6%	6%	7%	10%	6%	
	Relevante werkervaring	25%	39%	46%	21%	52%	29%	41%	32%	62%	36%	
	Leiding geven		1%	1%	3%	1%		1%	2%	47%	5%	
Commerciële vaardigheden		6%	1%	6%	9%	6%	4%	2%	1%	4%		
Overige eisen	19%	23%	8%	25%	18%	16%	18%	18%	21%	20%		

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer	Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	46%	64%	76%	40%	74%	51%	65%	56%	85%	59%
	Geen werkervaring gevraagd	54%	36%	24%	60%	26%	49%	35%	44%	15%	41%
Aard van het contract	Vast					1%	1%	1%			
	Tijdelijk met uitzicht op vast	70%	88%	63%	68%	71%	56%	85%	73%	91%	75%
	Tijdelijk	30%	12%	37%	32%	28%	43%	14%	27%	9%	24%
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	14%	3%	8%	7%	5%	9%	6%	4%	3%	6%
	Half tot een jaar	22%	25%	37%	49%	47%	47%	42%	26%	21%	37%
	Langer dan een jaar	64%	72%	55%	45%	48%	44%	53%	69%	77%	57%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	15%		1%	25%		20%	3%	15%	3%	11%
	12 - 31 uur	13%	9%	12%	26%	12%	40%	16%	49%	26%	25%
	32 uur of meer	73%	91%	87%	49%	88%	40%	81%	37%	71%	64%
Geslacht	Man	77%	74%	87%	56%	70%	47%	56%	28%	22%	53%
	Vrouw	23%	26%	13%	44%	30%	53%	44%	72%	78%	47%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	40%	23%	21%	55%	26%	69%	21%	24%	62%	37%
	25-39 jaar	42%	53%	53%	32%	51%	28%	61%	48%	19%	44%
	40-44 jaar	8%	12%	14%	7%	12%	2%	9%	15%	6%	10%
	45-54 jaar	9%	9%	8%	5%	8%	1%	8%	11%	12%	8%
	55 jaar en ouder	1%	2%	3%	1%	3%		1%	3%	1%	2%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	14%	5%	10%	8%	4%	5%	1%	1%	4%	5%
	VMBO	18%	18%	15%	19%	8%	12%	4%	9%	6%	12%
	HAVO, VWO	7%	1%		8%	1%	12%	1%			3%
	MBO	50%	45%	42%	43%	39%	52%	37%	47%	31%	42%
	MBO 1 en 2	24%	14%	14%	18%	15%	23%	7%	8%	7%	13%
	MBO 3 en 4	26%	31%	28%	25%	23%	29%	31%	40%	24%	29%
	HBO, WO	11%	31%	32%	22%	49%	18%	57%	43%	60%	38%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	48%	57%	65%	36%	60%	29%	51%	62%	77%	52%
	Nee, zat zonder werk	35%	35%	25%	32%	27%	31%	35%	24%	17%	29%
	Nee, was schoolverlater	7%	4%	6%	7%	11%	2%	9%	8%	3%	7%
	Nee, is student	11%	4%	4%	25%	2%	38%	5%	7%	4%	12%
Arbeidshandicap aangenomen kandidaat	Nee	99%	98%	99%	97%	100%	100%	99%	98%	100%	98%
	Ja, Wajong		2%	1%	2%			1%	1%		1%
	Ja, WAO/WIA	1%			1%						
	Ja, 35-minners										
	Ja, overige arbeidsgehandicapten							1%			



Tabel B 3.2

## Vervulde vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken

		2-9 werk- nemers	10-19 werk- nemers	20-99 werk- nemers	100 of meer werk- nemers	Totaal
Sector	Agrarische sector	9%	7%	1%		3%
	Industrie	3%	6%	9%	13%	9%
	Bouw	5%	4%	4%	7%	6%
	Handel	39%	26%	22%	21%	25%
	Vervoer, opslag, communicatie	4%	10%	7%	11%	9%
	Horeca	5%	7%	9%	2%	5%
	Zakelijke dienstverlening	19%	22%	15%	15%	17%
	Overheid, zorg en welzijn	10%	15%	31%	18%	18%
	Overige dienstverlening	6%	3%	3%	13%	8%
Grootteklasse	2-9 werknemers	100%				16%
	10-19 werknemers		100%			22%
	20-99 werknemers			100%		17%
	100 of meer werknemers				100%	45%
District	Noord	9%	10%	8%	7%	8%
	Utrecht en Flevoland	12%	16%	17%	13%	14%
	Rijnmond	7%	6%	6%	6%	6%
	Overijssel en Gelderland Noord	8%	14%	9%	19%	14%
	Den Haag en Leiden	6%	8%	9%	6%	7%
	West Brabant en Zeeland	11%	7%	7%	4%	6%
	Gelderland Midden en Zuid	8%	9%	11%	10%	10%
	Overig Noord Holland	10%	5%	8%	9%	8%
	Midden en Oost Brabant	15%	17%	10%	14%	14%
	Groot Amsterdam	5%	4%	9%	7%	6%
	Limburg	11%	5%	5%	5%	6%
	Arbeidsmarktregio	Groningen	3%	6%	4%	1%
Friesland		3%	3%	1%	3%	2%
Drenthe		3%	2%	3%	3%	3%
Twente		2%	4%	2%	5%	4%
IJsselvechtstreek		4%	5%	3%	3%	4%
Achterhoek		2%	2%	3%	3%	3%
Midden Gelderland		2%	4%	2%	2%	2%
Rivierenland		2%		4%	2%	2%
Zuid Gelderland		2%	3%	2%	3%	3%
Stedendriehoek		2%	5%	5%	10%	7%
Flevoland		4%	6%	4%	1%	3%
Midden Utrecht		3%	4%	7%	6%	5%
Oost Utrecht		2%	1%	4%	4%	3%
Noord Kennemerland		4%	2%	3%	5%	4%
Gooi en Vechtstreek		3%	5%	2%	2%	3%
Zuid Kennemerland		3%	2%	4%	3%	3%
Zaanstreek/Waterland		3%	1%	1%	2%	2%
Groot Amsterdam		5%	4%	9%	7%	6%
Haaglanden		3%	3%	3%	3%	3%
Midden Holland		2%	2%	4%	2%	2%
Holland Rijnland		1%	3%	2%	2%	2%
Drechtsteden		2%	3%	1%	4%	3%
Rijnmond		5%	3%	4%	2%	3%
Zeeland		5%	3%	3%	1%	3%

		2-9 werk- nemers	10-19 werk- nemers	20-99 werk- nemers	100 of meer werk- nemers	Totaal
<b>Arbeidsmarktregio</b>	West Brabant	6%	3%	4%	2%	3%
	Noordoost Brabant	5%	4%	4%	6%	5%
	Midden Brabant	4%	4%	1%	2%	3%
	Zuidoost Brabant	5%	9%	5%	5%	6%
	Noord en Midden Limburg	6%	4%	3%	4%	4%
	Zuid Limburg	4%	2%	2%	1%	2%
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	5%	4%	1%		2%
	Productiepersoneel	3%	8%	7%	4%	5%
	Technisch en bouwpersoneel	13%	13%	9%	11%	11%
	Transportpersoneel	3%	3%	4%	3%	3%
	Winkelpersoneel	19%	7%	10%	14%	12%
	Horecapersoneel	5%	6%	8%	2%	5%
	Administratief en commercieel personeel	24%	26%	25%	28%	27%
	Verzorging en (para)medisch personeel	8%	7%	10%	7%	8%
	Onderwijzend personeel		3%	5%		2%
	ICT personeel	2%	6%	2%	4%	4%
	Sociaal-maatschappelijk personeel		1%	2%		1%
	Overig personeel	16%	17%	17%	26%	21%
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	24%	18%	17%	7%	14%
	VMBO	12%	9%	9%	10%	10%
	HAVO, VWO	2%	2%		1%	2%
	MBO	44%	43%	41%	38%	40%
	MBO 1 en 2	18%	15%	13%	10%	13%
	MBO 3 en 4	26%	28%	28%	27%	27%
	HBO, WO	18%	27%	33%	44%	34%
<b>Specifieke eisen</b> <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i>	Geen specifieke eisen	29%	23%	24%	19%	22%
	Vakdiploma	14%	18%	20%	18%	18%
	Certificaat	1%	1%	1%	1%	1%
	Rijbewijs BE	3%	2%	3%	1%	2%
	Groot rijbewijs	1%	2%	2%	1%	1%
	Overige opleidingseisen	5%	7%	6%	10%	8%
	Samenwerken in teamverband	3%	4%	4%	2%	3%
	Stressbestendigheid	2%	1%	3%	3%	2%
	Specifieke vakkennis	19%	25%	22%	25%	23%
	Klantgerichtheid	10%	3%	6%	6%	6%
	Zelfstandig werken	5%	5%	7%	5%	5%
	Communicatieve vaardigheden	10%	7%	12%	8%	9%
	Flexibele instelling	9%	4%	7%	6%	6%
	Relevante werkervaring	27%	33%	33%	42%	36%
	Leiding geven	1%	1%	2%	11%	5%
	Commerciële vaardigheden	4%	3%	6%	5%	4%
Overige eisen	16%	21%	21%	21%	20%	
<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	50%	56%	58%	64%	59%
	Geen werkervaring gevraagd	50%	44%	42%	36%	41%
<b>Aard van het contract</b>	Vast	1%				
	Tijdelijk met uitzicht op vast	69%	80%	74%	76%	75%
	Tijdelijk	30%	20%	25%	24%	24%

		2-9 werk- nemers	10-19 werk- nemers	20-99 werk- nemers	100 of meer werk- nemers	Totaal
<b>Looptijd tijdelijk contract</b>	Korter dan een half jaar	11%	9%	6%	2%	6%
	Half tot een jaar	48%	40%	43%	30%	37%
	Langer dan een jaar	41%	51%	51%	68%	57%
<b>Duur werkweek</b>	Korter dan 12 uur	14%	7%	15%	11%	11%
	12 - 31 uur	31%	27%	26%	22%	25%
	32 uur of meer	54%	66%	60%	68%	64%
<b>Geslacht</b>	Man	51%	59%	51%	52%	53%
	Vrouw	49%	41%	49%	48%	47%
<b>Leeftijd</b>	Jonger dan 25 jaar	44%	34%	36%	37%	37%
	25-39 jaar	37%	46%	44%	45%	44%
	40-44 jaar	8%	9%	10%	10%	10%
	45-54 jaar	8%	8%	9%	7%	8%
	55 jaar en ouder	2%	2%	2%	2%	2%
<b>Opleiding aangenomen kandidaat</b>	Basisonderwijs	7%	8%	7%	2%	5%
	VMBO	15%	13%	13%	10%	12%
	HAVO, VWO	4%	4%	2%	3%	3%
	MBO	50%	44%	42%	39%	42%
	MBO 1 en 2	20%	15%	12%	10%	13%
	MBO 3 en 4	30%	29%	30%	29%	29%
	HBO, WO	24%	32%	37%	46%	38%
<b>Arbeidsmarktpositie voor de baan</b>	Had een baan	41%	46%	50%	60%	52%
	Nee, zat zonder werk	35%	36%	29%	24%	29%
	Nee, was schoolverlater	8%	9%	6%	6%	7%
	Nee, is student	17%	9%	14%	11%	12%
<b>Arbeidshandicap aangenomen kandidaat</b>	Nee	98%	98%	99%	99%	98%
	Ja, Wajong	1%	1%	1%	1%	1%
	Ja, WAO/WIA	1%	1%			
	Ja, 35-minners					
	Ja, overige arbeidsgehandicapten					

Tabel B 3.3

## Vervulde vacatures naar regio en achtergrondkenmerken

		Noord	Utrecht en Flevoland	Rijnmond	Overijssel en Gelderland Noord	Den Haag en Leiden	West Brabant en Zeeland	Gelderland Midden en Zuid	Overig Noord Holland	Midden en Oost Brabant	Groot Amsterdam	Limburg	Totaal
Sector	Agrarische sector	5%	1%	1%	3%	6%	2%	2%	3%	2%	2%	11%	3%
	Industrie	7%	7%	13%	10%	13%	11%	10%	9%	11%	1%	11%	9%
	Bouw	10%	5%	22%	3%	8%	3%	4%	4%	2%	5%	2%	6%
	Handel	31%	34%	21%	17%	21%	28%	22%	23%	33%	9%	27%	25%
	Vervoer, opslag, communicatie	6%	8%	8%	6%	6%	9%	16%	5%	7%	23%	10%	9%
	Horeca	9%	2%	6%	2%	5%	4%	5%	3%	4%	17%	4%	5%
	Zakelijke dienstverlening	14%	21%	13%	20%	20%	15%	20%	22%	14%	19%	7%	17%
	Overheid, zorg en welzijn	15%	19%	14%	11%	21%	21%	21%	22%	20%	18%	22%	18%
	Overige dienstverlening	3%	4%	1%	28%	1%	8%	1%	9%	6%	6%	7%	8%
	Grootteklasse	2-9 werknemers	18%	13%	17%	8%	14%	29%	13%	19%	17%	13%	27%
10-19 werknemers		28%	26%	21%	21%	25%	24%	21%	13%	27%	14%	19%	22%
20-99 werknemers		17%	20%	16%	11%	20%	20%	19%	17%	12%	25%	14%	17%
100 of meer werknemers		38%	42%	46%	60%	41%	27%	47%	50%	44%	48%	39%	45%
District	Noord	100%											8%
	Utrecht en Flevoland		100%										14%
	Rijnmond			100%									6%
	Overijssel en Gelderland Noord				100%								14%
	Den Haag en Leiden					100%							7%
	West Brabant en Zeeland						100%						6%
	Gelderland Midden en Zuid							100%					10%
	Overig Noord Holland								100%				8%
	Midden en Oost Brabant									100%			14%
	Groot Amsterdam										100%		6%
	Limburg											100%	6%
Arbeidsmarktregio	Groningen	37%											3%
	Friesland	29%											2%
	Drenthe	33%											3%
	Twente				27%								4%
	IJsselvechtstreek				26%								4%
	Achterhoek							26%					3%
	Midden Gelderland							26%					2%
	Rivierenland							19%					2%
	Zuid Gelderland							29%					3%
	Stedendriehoek				47%								7%
	Flevoland		23%										3%
	Midden Utrecht		35%										5%
	Oost Utrecht		21%										3%
	Noord Kennemerland								45%				4%
	Gooi en Vechtstreek		22%										3%
	Zuid Kennemerland								34%				3%
	Zaanstreek/Waterland								20%				2%
	Groot Amsterdam										100%		6%
	Haaglanden					40%							3%
	Midden Holland					33%							2%
Holland Rijnland					27%							2%	
Drechtsteden			48%									3%	
Rijnmond			52%									3%	

		Noord	Utrecht en Flevoland	Rijnmond	Overijssel en Gelderland Noord	Den Haag en Leiden	West Brabant en Zeeland	Gelderland Midden en Zuid	Overig Noord Holland	Midden en Oost Brabant	Groot-Amsterdam	Limburg	Totaal
<b>Arbeidsmarktregio</b>	Zeeland						43%						3%
	West Brabant						57%						3%
	Noordoost Brabant									35%			5%
	Midden Brabant									22%			3%
	Zuidoost Brabant									44%			6%
	Noord en Midden Limburg											68%	4%
	Zuid Limburg											32%	2%
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	3%				3%	2%	1%	3%	3%		7%	2%
	Productiepersoneel	8%	2%	9%	3%	6%	4%	7%	6%	6%	2%	8%	5%
	Technisch en bouwpersoneel	13%	11%	20%	11%	9%	13%	10%	13%	10%	7%	10%	11%
	Transportpersoneel	3%	1%	6%	1%	1%	6%	4%	1%	6%		6%	3%
	Winkelpersoneel	18%	18%	3%	9%	7%	13%	16%	14%	17%	2%	11%	12%
	Horecapersoneel	8%	3%	6%	2%	5%	3%	5%	4%	3%	13%	4%	5%
	Administratief en commercieel personeel	23%	31%	18%	30%	36%	18%	28%	26%	18%	43%	21%	27%
	Verzorging en (para)medisch personeel	7%	7%	6%	4%	7%	11%	11%	8%	11%	4%	9%	8%
	Onderwijzend personeel	2%	1%	1%	3%	1%	1%	1%	3%	1%	2%	4%	2%
	ICT personeel	2%	7%	2%	2%	3%	3%	4%	2%	5%	8%		4%
	Sociaal-maatschappelijk personeel	2%	1%	1%	1%			1%	1%		3%		1%
	Overig personeel	12%	17%	28%	35%	22%	25%	14%	21%	20%	16%	17%	21%
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	15%	14%	16%	8%	14%	17%	19%	13%	17%	5%	18%	14%
	VMBO	12%	12%	6%	9%	5%	13%	8%	10%	12%	1%	16%	10%
	HAVO, VWO	3%	2%			2%	1%	1%		4%	1%		2%
	MBO	50%	35%	47%	40%	34%	45%	42%	44%	37%	36%	42%	40%
	MBO 1 en 2	22%	11%	14%	11%	14%	18%	15%	18%	8%	12%	10%	13%
	MBO 3 en 4	28%	25%	33%	29%	19%	27%	27%	26%	29%	24%	32%	27%
	HBO, WO	20%	37%	31%	43%	45%	24%	30%	32%	31%	57%	24%	34%
<b>Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)</b>	Geen specifieke eisen	40%	22%	21%	21%	22%	26%	26%	17%	19%	11%	23%	22%
	Vakdiploma	16%	18%	31%	15%	22%	19%	19%	16%	13%	17%	19%	18%
	Certificaat	1%	1%	2%	1%	1%	2%	1%	1%			2%	1%
	Rijbewijs BE	1%	1%	4%	2%	1%	1%	2%	1%	2%		5%	2%
	Groot rijbewijs	1%	1%	1%	1%		5%	2%		3%		6%	1%
	Overige opleidingseisen	3%	9%	4%	7%	11%	8%	7%	15%	10%	4%	4%	8%
	Samenwerken in teamverband	6%	4%	5%	1%	2%	7%	3%	1%	2%	1%	2%	3%
	Stressbestendigheid	3%	2%	2%	1%	1%	4%	2%	1%		12%	2%	2%
	Specifieke vakkennis	18%	23%	35%	18%	29%	20%	24%	23%	23%	35%	21%	23%
	Klantgerichtheid	4%	10%	5%	5%	4%	5%	8%	3%	5%	8%	8%	6%
	Zelfstandig werken	6%	7%	5%	7%	3%	6%	8%	1%	2%	10%	3%	5%
	Communicatieve vaardigheden	9%	9%	4%	5%	12%	12%	12%	8%	7%	14%	8%	9%
	Flexibele instelling	6%	5%	6%	4%	4%	9%	9%	6%	6%	5%	11%	6%
	Relevante werkervaring	25%	43%	40%	44%	38%	28%	32%	32%	32%	50%	25%	36%
	Leiding geven	1%	1%		26%		3%	1%	1%	6%	3%	1%	5%
	Commerciële vaardigheden	4%	5%	1%	1%	8%	4%	3%	4%	5%	12%	3%	4%
	<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	53%	60%	68%	66%	55%	52%	51%	56%	54%	80%	53%
Geen werkervaring gevraagd		47%	40%	32%	34%	45%	48%	49%	44%	46%	20%	47%	41%

		Noord	Utrecht en Flevoland	Rijnmond	Overijssel en Gelderland Noord	Den Haag en Leiden	West Brabant en Zeeland	Gelderland Midden en Zuid	Overig Noord Holland	Midden en Oost Brabant	Groot Amsterdam	Limburg	Totaal
Aard van het contract	Vast			1%		1%		2%					
	Tijdelijk met uitzicht op vast	59%	74%	70%	85%	81%	67%	77%	73%	83%	64%	75%	75%
	Tijdelijk	41%	26%	29%	15%	18%	33%	21%	27%	17%	36%	24%	24%
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	10%	8%	5%	3%	5%	7%	4%	9%	5%	4%	6%	6%
	Half tot een jaar	43%	39%	35%	32%	35%	33%	42%	32%	37%	52%	36%	37%
	Langer dan een jaar	47%	53%	61%	66%	61%	60%	54%	59%	58%	45%	58%	57%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	8%	15%	5%	8%	8%	11%	21%	17%	11%	4%	11%	11%
	12 - 31 uur	47%	19%	17%	18%	20%	31%	24%	27%	27%	15%	37%	25%
	32 uur of meer	45%	66%	79%	74%	73%	58%	55%	56%	62%	81%	52%	64%
Geslacht	Man	61%	51%	62%	49%	59%	52%	50%	48%	53%	48%	60%	53%
	Vrouw	39%	49%	38%	51%	41%	48%	50%	52%	47%	52%	40%	47%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	47%	38%	33%	50%	32%	28%	38%	32%	33%	29%	31%	37%
	25-39 jaar	36%	42%	49%	36%	46%	49%	40%	41%	51%	55%	44%	44%
	40-44 jaar	10%	11%	14%	7%	9%	12%	11%	12%	8%	7%	10%	10%
	45-54 jaar	7%	7%	3%	5%	9%	10%	10%	14%	7%	8%	10%	8%
	55 jaar en ouder	1%	1%	1%	2%	3%	1%	2%	2%	1%	1%	5%	2%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	7%	4%	6%	1%	6%	6%	6%	8%	6%	2%	4%	5%
	VMBO	14%	16%	9%	11%	7%	17%	11%	6%	15%	2%	18%	12%
	HAVO, VWO	5%	2%	1%	1%	4%	2%	3%	7%	5%	2%	3%	3%
	MBO	51%	36%	52%	41%	36%	45%	41%	45%	43%	34%	48%	42%
	MBO 1 en 2	21%	11%	13%	11%	14%	18%	15%	15%	8%	8%	16%	13%
	MBO 3 en 4	30%	25%	39%	30%	22%	27%	26%	31%	35%	26%	32%	29%
HBO, WO	23%	42%	32%	46%	46%	30%	39%	34%	32%	60%	27%	38%	
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	43%	50%	57%	59%	57%	47%	51%	53%	51%	53%	52%	52%
	Nee, zat zonder werk	27%	32%	24%	25%	29%	34%	27%	23%	36%	34%	28%	29%
	Nee, was schoolverlater	7%	6%	9%	6%	5%	8%	6%	9%	7%	4%	9%	7%
	Nee, is student	23%	12%	10%	10%	10%	11%	16%	15%	6%	9%	11%	12%
Arbeidshandicap aangenomen kandidaat	Nee	98%	98%	98%	99%	98%	100%	99%	99%	97%	100%	99%	98%
	Ja, Wajong	2%	2%	2%		1%				2%		1%	1%
	Ja, WAO/WIA				1%								
	Ja, 35-minners												
	Ja, overige arbeidsgehandicapten					1%							

Tabel B 3.4

## Vervulde vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken

		Agrarisch personeel	Productiepersoneel	Technisch en bouw- personeel	Transportpersoneel	Winkelpersoneel	Horecapersoneel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para) medisch personeel	Onderwijzend personeel	ICT personeel	Sociaal-maatschappelijk personeel	Overig personeel	Totaal
Sector	Agrarische sector	83%	6%	2%	2%	1%		2%	1%				2%	3%
	Industrie		41%	24%	2%	1%		10%	1%		2%	1%	7%	9%
	Bouw	1%	9%	23%	2%			3%			2%		8%	6%
	Handel	15%	20%	17%	20%	94%	2%	20%	4%		13%		15%	25%
	Vervoer, opslag, communicatie		6%	4%	55%		1%	12%			56%		5%	9%
	Horeca		2%			1%	83%	2%					1%	5%
	Zakelijke dienstverlening	1%	10%	21%	6%	2%	4%	34%	6%	1%	22%	2%	16%	17%
	Overheid, zorg en welzijn		3%	7%	6%		7%	15%	86%	94%	6%	98%	15%	18%
	Overige dienstverlening		2%	2%	8%	1%	3%	2%	1%	5%			30%	8%
Grootteklasse	2-9 werknemers	47%	9%	19%	18%	25%	18%	14%	16%	3%	7%	9%	12%	16%
	10-19 werknemers	46%	33%	26%	21%	12%	31%	22%	21%	36%	36%	26%	18%	22%
	20-99 werknemers	5%	23%	13%	23%	13%	29%	16%	22%	48%	11%	39%	13%	17%
	100 of meer werknemers	1%	35%	43%	38%	50%	21%	48%	41%	13%	47%	27%	56%	45%
District	Noord	12%	14%	10%	8%	12%	14%	7%	8%	10%	4%	16%	5%	8%
	Utrecht en Flevoland	2%	5%	14%	5%	20%	11%	17%	14%	7%	28%	13%	11%	14%
	Rijnmond	1%	10%	11%	11%	1%	8%	4%	5%	4%	3%	9%	8%	6%
	Overijssel en Gelderland Noord	4%	10%	14%	3%	10%	6%	16%	8%	22%	6%	10%	24%	14%
	Den Haag en Leiden	10%	8%	6%	2%	4%	7%	9%	6%	4%	6%	4%	7%	7%
	West Brabant en Zeeland	7%	5%	7%	13%	6%	4%	4%	9%	2%	5%	2%	7%	6%
	Gelderland Midden en Zuid	5%	12%	9%	14%	12%	10%	10%	13%	3%	11%	7%	6%	10%
	Overig Noord Holland	12%	9%	9%	3%	9%	6%	8%	8%	16%	5%	6%	8%	8%
	Midden en Oost Brabant	21%	15%	13%	26%	19%	10%	10%	19%	8%	19%	5%	13%	14%
	Groot Amsterdam		2%	4%		1%	18%	10%	3%	7%	13%	26%	5%	6%
	Limburg	25%	9%	6%	13%	6%	5%	5%	7%	17%	1%	3%	5%	6%
Arbeidsmarktregio	Groningen		3%	5%	3%	3%	6%	3%	3%	10%	4%	14%	1%	3%
	Friesland	5%	6%	2%	5%	2%	6%	2%	2%			1%	1%	2%
	Drenthe	7%	5%	3%		7%	2%	2%	2%			2%	2%	3%
	Twente		2%	6%	1%	2%	3%	8%	1%	9%	3%		1%	4%
	IJsselvechtstreek	3%	4%	4%	1%	3%	2%	5%	2%	6%	3%	10%	3%	4%
	Achterhoek		5%	5%	7%	3%	3%	2%	2%	2%	2%			3%
	Midden Gelderland	1%	2%	2%		2%	1%	3%	7%	1%	3%	1%	1%	2%
	Rivierenland	4%	2%		7%	4%	3%	2%	1%				1%	2%
	Zuid Gelderland		4%	1%		3%	3%	3%	3%		6%	6%	4%	3%
	Stedendriehoek	1%	4%	3%	1%	5%	2%	3%	5%	8%			19%	7%
	Flevoland		2%	4%	4%	5%	2%	3%	3%	2%	10%	2%	2%	3%
	Midden Utrecht		2%	3%	1%	7%	5%	7%	3%	5%	11%	11%	3%	5%
	Oost Utrecht		1%	3%		5%	1%	3%	2%		5%	1%	3%	3%
	Noord Kennemerland	12%	2%	4%	1%		4%	4%	6%	12%	1%		5%	4%
	Gooi en Vechtstreek	1%	1%	3%		4%	3%	3%	6%		3%		3%	3%
	Zuid Kennemerland			2%		8%	1%	2%	2%	3%	2%	2%	3%	3%
	Zaanstreek/Waterland		7%	3%	2%	1%	1%	2%			2%	3%		2%
	Groot Amsterdam		2%	4%		1%	18%	10%	3%	7%	13%	26%	5%	6%
	Haaglanden			1%	1%	3%	6%	5%	3%	4%	2%	2%	2%	3%
	Midden Holland	9%	4%	1%		1%	1%	2%	2%		3%	2%	4%	2%
	Holland Rijnland	2%	4%	3%	1%			3%	1%		1%		1%	2%

		Agrarisch personeel	Productiepersoneel	Technisch en bouw-personeel	Transportpersoneel	Winkelpersoneel	Horecapersoneel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)medisch personeel	Onderwijzend personeel	ICT personeel	Sociaal-maatschappelijk personeel	Overig personeel	Totaal	
Arbeidsmarktregio	Drechtsteden		6%	5%	7%	1%		1%	1%	1%			6%	3%	
	Rijnmond	1%	4%	5%	5%	1%	8%	3%	4%	3%	2%	9%	2%	3%	
	Zeeland		2%	4%	4%	2%	2%	1%	5%	1%	3%	2%	3%	3%	
	West Brabant	7%	3%	2%	9%	4%	2%	3%	3%	2%	2%		4%	3%	
	Noordoost Brabant	2%	7%	7%	21%	6%	1%	4%	5%		4%		3%	5%	
	Midden Brabant	8%	2%	2%	3%	8%	3%	2%	5%				2%	3%	
	Zuidoost Brabant	10%	6%	4%	3%	5%	6%	4%	9%	8%	15%	5%	8%	6%	
	Noord en Midden Limburg	22%	7%	4%	12%	5%	2%	2%	5%	3%			2%	4%	4%
	Zuid Limburg	4%	2%	2%	2%	1%	3%	3%	2%	14%			2%	1%	2%
Functie	Agrarisch personeel	100%												2%	
	Productiepersoneel		100%											5%	
	Technisch en bouwpersoneel			100%										11%	
	Transportpersoneel				100%									3%	
	Winkelpersoneel					100%								12%	
	Horecapersoneel						100%							5%	
	Administratief en commercieel personeel							100%						27%	
	Verzorging en (para)medisch personeel								100%					8%	
	Onderwijzend personeel									100%				2%	
	ICT personeel										100%			4%	
	Sociaal-maatschappelijk personeel											100%		1%	
	Overig personeel												100%	21%	
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	47%	28%	12%	31%	36%	36%	2%	11%				9%	14%	
	VMBO	18%	29%	19%	26%	23%	4%	2%	4%	3%	3%	2%	5%	10%	
	HAVO, VWO					4%	7%	1%					1%	2%	
	MBO	34%	39%	44%	41%	30%	52%	50%	60%	45%	22%	44%	25%	40%	
	MBO 1 en 2	7%	21%	16%	19%	21%	32%	11%	6%		1%	1%	10%	13%	
	MBO 3 en 4	27%	18%	28%	22%	9%	20%	39%	54%	45%	21%	43%	16%	27%	
	HBO, WO	1%	4%	25%	2%	6%	2%	44%	25%	52%	76%	54%	60%	34%	
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	34%	40%	19%	6%	45%	30%	20%	21%	5%	3%	18%	14%	22%	
	Vakdiploma	18%	14%	24%	11%	1%	7%	15%	35%	59%	19%	34%	21%	18%	
	Certificaat	6%	4%	1%	2%			1%	2%		3%		1%	1%	
	Rijbewijs BE	3%		2%	28%			1%					2%	2%	
	Groot rijbewijs	3%			54%									1%	
	Overige opleidingseisen	7%	3%	4%	3%	3%	3%	8%	12%	13%	21%	3%	10%	8%	
	Samenwerken in teamverband	2%	2%	2%	1%	2%	10%	3%	4%	6%	1%	2%	2%	3%	
	Stressbestendigheid		2%	1%	1%	1%	3%	4%	2%	1%	2%	7%	1%	2%	
	Specifieke vakkennis	13%	13%	38%	15%	3%	13%	27%	22%	28%	55%	37%	25%	23%	
	Klantgerichtheid	1%		3%	4%	18%	10%	6%	4%	1%		7%	3%	6%	
	Zelfstandig werken	3%	2%	8%	3%	9%	15%	4%	8%		1%	3%	2%	5%	
	Communicatieve vaardigheden		4%	3%	6%	5%	8%	15%	11%	13%	2%	8%	7%	9%	
	Flexibele instelling	5%	5%	7%	8%	10%	7%	5%	10%	6%	2%	7%	4%	6%	
	Relevante werkervaring	22%	28%	32%	24%	8%	36%	44%	23%	25%	71%	26%	49%	36%	
	Leiding geven		1%	1%		3%		1%	1%	2%	3%		20%	5%	
	Commerciële vaardigheden			1%		3%	8%	10%	1%				4%	4%	
	Overige eisen	13%	16%	14%	25%	26%	14%	17%	20%	28%	18%	9%	26%	20%	



		Agrarisch personeel	Productiepersoneel	Technisch en bouw- personeel	Transportpersoneel	Winkelpersoneel	Horecapersoneel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para) medisch personeel	Onderwijzend personeel	ICT personeel	Sociaal-maatschappelijk personeel	Overig personeel	Totaal
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	38%	47%	64%	55%	15%	52%	71%	45%	47%	86%	65%	73%	59%
	Geen werkervaring gevraagd	62%	53%	36%	45%	85%	48%	29%	55%	53%	14%	35%	27%	41%
Aard van het contract	Vast				3%			1%						
	Tijdelijk met uitzicht op vast	60%	88%	82%	66%	50%	51%	82%	77%	77%	80%	58%	81%	75%
	Tijdelijk	40%	12%	18%	31%	50%	49%	17%	23%	22%	20%	42%	19%	24%
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	30%	3%	6%	11%	6%	13%	4%	3%	2%	6%	12%	4%	6%
	Half tot een jaar	14%	43%	34%	54%	52%	48%	44%	30%	33%	30%	12%	23%	37%
	Langer dan een jaar	55%	54%	60%	34%	43%	39%	51%	66%	64%	64%	76%	72%	57%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	11%	7%	1%	1%	46%	21%	1%	22%	38%		9%	5%	11%
	12 - 31 uur	5%	7%	5%	15%	37%	41%	24%	60%	46%	3%	52%	22%	25%
	32 uur of meer	84%	87%	94%	84%	17%	38%	75%	18%	15%	97%	39%	72%	64%
Geslacht	Man	87%	86%	94%	91%	40%	48%	43%	14%	40%	98%	10%	45%	53%
	Vrouw	13%	14%	6%	9%	60%	52%	57%	86%	60%	2%	90%	55%	47%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	41%	28%	31%	11%	82%	79%	18%	33%	26%	24%	20%	39%	37%
	25-39 jaar	46%	49%	44%	47%	12%	20%	59%	45%	40%	59%	70%	42%	44%
	40-44 jaar	9%	11%	12%	23%	3%	1%	12%	12%	11%	15%		9%	10%
	45-54 jaar	3%	12%	10%	9%	3%		9%	8%	20%	2%	9%	8%	8%
	55 jaar en ouder	1%		3%	10%	1%		1%	3%	3%		1%	2%	2%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	26%	14%	5%	10%	9%	6%	1%	2%				5%	5%
	VMBO	20%	32%	21%	35%	27%	12%	2%	6%	3%	3%		6%	12%
	HAVO, VWO	2%	2%			13%	13%	1%					2%	3%
	MBO	49%	44%	46%	52%	38%	53%	49%	63%	38%	23%	47%	26%	42%
	MBO 1 en 2	22%	26%	16%	27%	21%	25%	9%	10%		1%		6%	13%
	MBO 3 en 4	27%	18%	30%	25%	17%	29%	39%	53%	38%	22%	47%	19%	29%
	HBO, WO	2%	8%	27%	4%	14%	16%	47%	29%	59%	74%	53%	62%	38%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	45%	42%	55%	62%	20%	22%	57%	59%	63%	77%	62%	64%	52%
	Nee, zat zonder werk	37%	45%	32%	37%	28%	31%	34%	21%	19%	11%	25%	23%	29%
	Nee, was schoolverlater	13%	7%	9%	1%	4%	4%	7%	10%	8%	9%	13%	7%	7%
	Nee, is student	5%	7%	5%		48%	43%	2%	11%	10%	3%		5%	12%
Arbeidshandicap aangenomen kandidaat	Nee	99%	92%	99%	98%	97%	100%	99%	98%	99%	100%	100%	99%	98%
	Ja, Wajong		7%			2%			2%	1%				1%
	Ja, WAO/WIA	1%			1%	1%								1%
	Ja, 35-minners				1%									
	Ja, overige arbeidsgehandicapten		1%	1%										

Tabel B 3.5

## Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken

		Basisonderwijs	VMBO	HAVO/VWO	MBO 1 en 2	MBO 3 en 4	HBO/WO	Totaal
Sector	Agrarische sector	8%	4%		3%	3%	1%	3%
	Industrie	5%	18%	3%	9%	10%	8%	9%
	Bouw	7%	6%		5%	6%	5%	6%
	Handel	42%	45%	60%	36%	18%	12%	25%
	Vervoer, opslag, communicatie	6%	6%	4%	9%	7%	13%	9%
	Horeca	13%	1%	21%	11%	3%	1%	5%
	Zakelijke dienstverlening	6%	4%	11%	11%	20%	26%	17%
	Overheid, zorg en welzijn	9%	12%		8%	27%	21%	18%
	Overige dienstverlening	4%	3%	2%	9%	5%	13%	8%
Grootteklasse	2-9 werknemers	28%	19%	21%	22%	15%	8%	16%
	10-19 werknemers	29%	21%	37%	25%	23%	18%	22%
	20-99 werknemers	20%	15%	5%	17%	17%	16%	17%
	100 of meer werknemers	24%	44%	37%	36%	45%	58%	45%
District	Noord	9%	10%	17%	14%	9%	5%	8%
	Utrecht en Flevoland	14%	18%	17%	12%	13%	15%	14%
	Rijnmond	7%	4%		6%	7%	5%	6%
	Overijssel en Gelderland Noord	8%	13%	2%	12%	16%	18%	14%
	Den Haag en Leiden	7%	4%	10%	8%	5%	9%	7%
	West Brabant en Zeeland	7%	8%	5%	8%	6%	4%	6%
	Gelderland Midden en Zuid	13%	8%	8%	11%	10%	9%	10%
	Overig Noord Holland	8%	9%		11%	8%	8%	8%
	Midden en Oost Brabant	17%	16%	37%	8%	15%	12%	14%
	Groot Amsterdam	2%	1%	4%	6%	5%	10%	6%
	Limburg	8%	10%		5%	7%	4%	6%
Arbeidsmarktregio	Groningen	3%	2%	17%	3%	3%	3%	3%
	Friesland	4%	2%		4%	2%	1%	2%
	Drenthe	2%	5%		6%	3%	1%	3%
	Twente		5%	2%	2%	9%	2%	4%
	IJsselvechtstreek	1%	4%		6%	4%	4%	4%
	Achterhoek	2%	3%	5%	4%	2%	2%	3%
	Midden Gelderland	3%	1%	2%	2%	3%	3%	2%
	Rivierenland	4%	2%	2%	2%	1%	1%	2%
	Zuid Gelderland	3%	1%		2%	3%	3%	3%
	Stedendriehoek	7%	4%		3%	3%	12%	7%
	Flevoland	5%	3%	11%	3%	3%	2%	3%
	Midden Utrecht	2%	9%		2%	4%	6%	5%
	Oost Utrecht	4%	4%		1%	2%	4%	3%
	Noord Kennemerland	3%	1%		8%	5%	3%	4%
	Gooi en Vechtstreek	3%	1%	5%	5%	3%	3%	3%
	Zuid Kennemerland	3%	7%		1%	1%	4%	3%
	Zaanstreek/Waterland	2%	1%		3%	2%	1%	2%
	Groot Amsterdam	2%	1%	4%	6%	5%	10%	6%
	Haaglanden	3%	2%	4%	2%	3%	3%	3%
	Midden Holland	3%	1%	6%	2%	1%	3%	2%
	Holland Rijnland	1%	1%		4%	1%	3%	2%
	Drechtsteden	2%	3%		3%	3%	3%	3%
	Rijnmond	5%	1%		3%	4%	2%	3%

		Basisonderwijs	VMBO	HAVO/VWO	MBO 1 en 2	MBO 3 en 4	HBO/WO	Totaal
<b>Arbeidsmarktregio</b>	Zeeland	3%	4%		3%	3%	2%	3%
	West Brabant	4%	5%	5%	5%	3%	2%	3%
	Noordoost Brabant	6%	10%	34%	2%	6%	2%	5%
	Midden Brabant	5%	1%	2%	3%	4%	2%	3%
	Zuidoost Brabant	5%	5%	2%	4%	6%	8%	6%
	Noord en Midden Limburg	7%	8%		2%	5%	2%	4%
	Zuid Limburg	1%	2%		2%	2%	2%	2%
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	6%	3%		1%	2%		2%
	Productiepersoneel	10%	15%		8%	3%	1%	5%
	Technisch en bouwpersoneel	10%	22%	1%	14%	12%	8%	11%
	Transportpersoneel	7%	8%		4%	2%		3%
	Winkelpersoneel	32%	30%	36%	20%	4%	2%	12%
	Horecapersoneel	12%	2%	23%	11%	3%		5%
	Administratief en commercieel personeel	4%	5%	26%	22%	38%	34%	27%
	Verzorging en (para)medisch personeel	6%	3%		4%	15%	6%	8%
	Onderwijzend personeel					3%	2%	2%
	ICT personeel		1%			3%	8%	4%
	Sociaal-maatschappelijk personeel					1%	1%	1%
	Overig personeel	14%	10%	14%	15%	12%	37%	21%
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	100%						14%
	VMBO		100%					10%
	HAVO, VWO			100%				2%
	MBO							40%
	MBO 1 en 2				100%			13%
	MBO 3 en 4					100%		27%
	HBO, WO						100%	34%
<b>Specifieke eisen</b> <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i>	Geen specifieke eisen	46%	38%	27%	26%	20%	9%	22%
	Vakdiploma	1%	13%	4%	14%	23%	24%	18%
	Certificaat	1%	3%		1%	1%	1%	1%
	Rijbewijs BE	6%	1%		3%	1%	1%	2%
	Groot rijbewijs	4%	4%		2%	2%		1%
	Overige opleidingseisen	1%	2%	3%	11%	8%	11%	8%
	Samenwerken in teamverband	4%	1%	14%	5%	3%	2%	3%
	Stressbestendigheid	2%	2%	3%	3%	3%	2%	2%
	Specifieke vakkennis	5%	9%	10%	16%	26%	36%	23%
	Klantgerichtheid	8%	9%	4%	7%	7%	3%	6%
	Zelfstandig werken	9%	5%	4%	5%	6%	3%	5%
	Communicatieve vaardigheden	7%	3%	12%	11%	8%	10%	9%
	Flexibele instelling	8%	3%	2%	7%	8%	4%	6%
	Relevante werkervaring	14%	19%	9%	26%	35%	56%	36%
	Leiding geven			1%		1%	15%	5%
	Commerciële vaardigheden	2%	1%	5%	3%	3%	8%	4%
	Overige eisen	21%	25%	45%	22%	15%	20%	20%
<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	23%	30%	15%	57%	61%	82%	59%
	Geen werkervaring gevraagd	77%	70%	85%	43%	39%	18%	41%
<b>Aard van het contract</b>	Vast		1%				1%	
	Tijdelijk met uitzicht op vast	58%	62%	70%	68%	84%	82%	75%
	Tijdelijk	41%	37%	30%	32%	16%	18%	24%

		Basisonderwijs	VMBO	HAVO/VWO	MBO 1 en 2	MBO 3 en 4	HBO/WO	Totaal
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	13%	7%		5%	5%	3%	6%
	Half tot een jaar	50%	42%	28%	45%	41%	26%	37%
	Langer dan een jaar	36%	51%	72%	50%	54%	71%	57%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	34%	21%	45%	12%	5%	2%	11%
	12 - 31 uur	25%	19%	29%	36%	34%	15%	25%
	32 uur of meer	41%	60%	26%	52%	61%	83%	64%
Geslacht	Man	59%	66%	39%	55%	45%	53%	53%
	Vrouw	41%	34%	61%	45%	55%	47%	47%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	61%	52%	79%	41%	29%	26%	37%
	25-39 jaar	22%	27%	12%	36%	50%	56%	44%
	40-44 jaar	5%	13%	2%	9%	11%	10%	10%
	45-54 jaar	7%	6%	7%	12%	9%	7%	8%
	55 jaar en ouder	5%	2%		2%	1%	1%	2%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	33%	1%					5%
	VMBO	25%	77%		4%	1%		12%
	HAVO, VWO	7%	6%	88%	1%	1%		3%
	MBO	24%	13%	2%	90%	91%	3%	42%
	MBO 1 en 2	12%	7%	2%	71%	3%		13%
	MBO 3 en 4	12%	6%	1%	18%	88%	3%	29%
	HBO, WO	11%	3%	9%	6%	8%	97%	38%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	21%	29%	34%	46%	59%	69%	52%
	Nee, zat zonder werk	37%	45%	27%	35%	30%	19%	29%
	Nee, was schoolverlater	5%	5%	2%	6%	7%	8%	7%
	Nee, is student	37%	21%	37%	13%	4%	4%	12%
Arbeidshandicap aangenomen kandidaat	Nee	96%	96%	100%	99%	99%	100%	98%
	Ja, Wajong	3%	4%			1%		1%
	Ja, WAO/WIA	2%						
	Ja, 35-minners							
	Ja, overige arbeidsgehandicapten							

Tabel B 3.6

## Vervulde vacatures naar leeftijd en achtergrondkenmerken

		Jonger dan 25 jaar	25-39 jaar	40-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Sector	Agrarische sector	3%	3%	3%	4%	2%	3%
	Industrie	6%	11%	11%	11%	11%	9%
	Bouw	3%	7%	8%	6%	9%	6%
	Handel	37%	18%	17%	16%	19%	25%
	Vervoer, opslag, communicatie	6%	11%	11%	9%	14%	9%
	Horeca	9%	3%	1%	1%		5%
	Zakelijke dienstverlening	10%	24%	17%	17%	13%	17%
	Overheid, zorg en welzijn	12%	20%	28%	25%	27%	18%
	Overige dienstverlening	13%	3%	5%	12%	5%	8%
Grootteklasse	2-9 werknemers	19%	14%	13%	17%	17%	16%
	10-19 werknemers	20%	24%	21%	24%	30%	22%
	20-99 werknemers	16%	17%	18%	19%	16%	17%
	100 of meer werknemers	44%	46%	48%	40%	37%	45%
District	Noord	10%	7%	8%	7%	5%	8%
	Utrecht en Flevoland	15%	14%	17%	13%	11%	14%
	Rijnmond	5%	7%	9%	3%	3%	6%
	Overijssel en Gelderland Noord	19%	12%	10%	10%	19%	14%
	Den Haag en Leiden	6%	7%	7%	8%	13%	7%
	West Brabant en Zeeland	5%	7%	7%	8%	4%	6%
	Gelderland Midden en Zuid	10%	9%	11%	12%	12%	10%
	Overig Noord Holland	7%	8%	10%	14%	7%	8%
	Midden en Oost Brabant	13%	16%	11%	12%	10%	14%
	Groot Amsterdam	5%	8%	5%	6%	2%	6%
	Limburg	5%	6%	6%	8%	15%	6%
	Arbeidsmarktregio	Groningen	4%	2%	5%	3%	3%
Friesland		2%	3%	3%	2%	1%	2%
Drenthe		5%	2%	1%	3%	1%	3%
Twente		2%	6%	2%	3%	1%	4%
IJsselvechtstreek		4%	4%	3%	4%	5%	4%
Achterhoek		2%	2%	5%	4%		3%
Midden Gelderland		2%	2%	2%	4%	9%	2%
Rivierenland		3%	1%	2%	1%	2%	2%
Zuid Gelderland		3%	3%	1%	2%		3%
Stedendriehoek		13%	2%	5%	3%	12%	7%
Flevoland		5%	2%	4%	2%	2%	3%
Midden Utrecht		4%	6%	5%	5%	1%	5%
Oost Utrecht		3%	3%	3%	3%	2%	3%
Noord Kennemerland		2%	4%	5%	11%	3%	4%
Gooi en Vechtstreek		3%	3%	4%	3%	7%	3%
Zuid Kennemerland		4%	2%	3%	2%	2%	3%
Zaanstreek/Waterland		1%	2%	2%	2%	3%	2%
Groot Amsterdam		5%	8%	5%	6%	2%	6%
Haaglanden		3%	3%	2%	2%	1%	3%
Midden Holland		2%	3%	2%	3%	3%	2%
Holland Rijnland		2%	1%	3%	3%	8%	2%
Drechtsteden		2%	4%	4%		2%	3%
Rijnmond		3%	3%	5%	2%		3%

		Jonger dan 25 jaar	25-39 jaar	40-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
<b>Arbeidsmarktregio</b>	Zeeland	2%	3%	3%	2%	1%	3%
	West Brabant	2%	4%	4%	6%	3%	3%
	Noordoost Brabant	4%	5%	6%	3%	2%	5%
	Midden Brabant	3%	4%	2%	1%	1%	3%
	Zuidoost Brabant	5%	7%	3%	8%	7%	6%
	Noord en Midden Limburg	4%	4%	4%	6%	13%	4%
	Zuid Limburg	1%	3%	3%	2%	2%	2%
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	2%	2%	2%	1%	1%	2%
	Productiepersoneel	4%	6%	6%	8%		5%
	Technisch en bouwpersoneel	10%	11%	14%	15%	17%	11%
	Transportpersoneel	1%	3%	7%	4%	16%	3%
	Winkelpersoneel	28%	3%	3%	4%	5%	12%
	Horecapersoneel	10%	2%				5%
	Administratief en commercieel personeel	13%	36%	32%	32%	19%	27%
	Verzorging en (para)medisch personeel	7%	8%	9%	8%	11%	8%
	Onderwijzend personeel	1%	1%	2%	4%	3%	2%
	ICT personeel	2%	5%	6%	1%		4%
	Sociaal-maatschappelijk personeel		1%		1%		1%
Overig personeel	22%	20%	19%	22%	28%	21%	
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	23%	7%	7%	13%	34%	14%
	VMBO	14%	6%	13%	7%	12%	10%
	HAVO, VWO	3%			1%		2%
	MBO	36%	42%	44%	50%	29%	40%
	MBO 1 en 2	15%	11%	12%	19%	16%	13%
	MBO 3 en 4	21%	31%	31%	30%	13%	27%
	HBO, WO	24%	44%	35%	29%	25%	34%
<b>Specifieke eisen</b> <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i>	Geen specifieke eisen	33%	17%	15%	13%	14%	22%
	Vakdiploma	12%	23%	20%	18%	11%	18%
	Certificaat	1%	2%	1%	1%		1%
	Rijbewijs BE	1%	1%	3%	2%	22%	2%
	Groot rijbewijs	1%	1%	5%	2%	13%	1%
	Overige opleidingseisen	4%	9%	10%	13%	16%	8%
	Samenwerken in teamverband	3%	3%	2%	4%		3%
	Stressbestendigheid	2%	2%	1%	3%	3%	2%
	Specifieke vakkennis	13%	30%	30%	30%	17%	23%
	Klantgerichtheid	9%	4%	4%	5%	2%	6%
	Zelfstandig werken	5%	5%	4%	10%	1%	5%
	Communicatieve vaardigheden	7%	9%	11%	12%	4%	9%
	Flexibele instelling	6%	6%	4%	11%	11%	6%
	Relevante werkervaring	25%	43%	44%	43%	23%	36%
	Leiding geven	10%	3%	3%	2%	2%	5%
	Commerciële vaardigheden	5%	4%	4%	4%		4%
Overige eisen	19%	20%	16%	28%	31%	20%	
<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	34%	73%	76%	75%	62%	59%
	Geen werkervaring gevraagd	66%	27%	24%	25%	38%	41%
<b>Aard van het contract</b>	Vast		1%	1%			
	Tijdelijk met uitzicht op vast	68%	81%	80%	77%	64%	75%
	Tijdelijk	32%	19%	19%	23%	36%	24%

		Jonger dan 25 jaar	25-39 jaar	40-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	6%	5%	7%	4%	6%	6%
	Half tot een jaar	40%	37%	29%	35%	53%	37%
	Langer dan een jaar	53%	58%	64%	62%	41%	57%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	23%	3%	4%	9%	18%	11%
	12 - 31 uur	22%	23%	29%	36%	43%	25%
	32 uur of meer	54%	74%	66%	55%	40%	64%
Geslacht	Man	47%	58%	59%	50%	58%	53%
	Vrouw	53%	42%	41%	50%	42%	47%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	100%					37%
	25-39 jaar		100%				44%
	40-44 jaar			100%			10%
	45-54 jaar				100%		8%
	55 jaar en ouder					100%	2%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs	7%	3%	3%	6%	13%	5%
	VMBO	17%	7%	16%	12%	17%	12%
	HAVO, VWO	7%	1%		1%		3%
	MBO	39%	43%	47%	46%	44%	42%
	MBO 1 en 2	15%	11%	12%	11%	23%	13%
	MBO 3 en 4	23%	32%	35%	35%	21%	29%
	HBO, WO	30%	46%	34%	35%	26%	38%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	33%	65%	69%	55%	27%	52%
	Nee, zat zonder werk	22%	30%	31%	44%	73%	29%
	Nee, was schoolverlater	15%	3%		1%		7%
	Nee, is student	30%	1%				12%
Arbeidshandicap aangenomen kandidaat	Nee	98%	99%	100%	100%	88%	98%
	Ja, Wajong	2%	1%				1%
	Ja, WAO/WIA					10%	
	Ja, 35-minners						
	Ja, overige arbeidsgehandicapten					1%	

Tabel B 3.7

## Moeilijk vervulbare vacatures naar achtergrondkenmerken

		Ja, zeer moeilijk	Moeilijk vervulbaar	Niet moeilijk/niet eenvoudig vervulbaar	Nee, eenvoudig vervulbaar	Nee, zeer eenvoudig vervulbaar	Totaal	
Sector	Agrarische sector	6%	2%	1%	4%	4%	3%	
	Industrie	13%	14%	9%	9%	3%	9%	
	Bouw	10%	9%	5%	5%	4%	6%	
	Handel	34%	20%	18%	26%	35%	25%	
	Vervoer, opslag, communicatie	3%	13%	9%	8%	9%	9%	
	Horeca	3%	7%	4%	4%	5%	5%	
	Zakelijke dienstverlening	24%	14%	29%	16%	14%	17%	
	Overheid, zorg en welzijn	6%	15%	20%	18%	22%	18%	
	Overige dienstverlening	1%	6%	5%	11%	3%	8%	
Grootteklasse	2-9 werknemers	18%	12%	13%	17%	21%	16%	
	10-19 werknemers	32%	28%	18%	23%	18%	22%	
	20-99 werknemers	15%	16%	18%	16%	21%	17%	
	100 of meer werknemers	36%	44%	52%	45%	40%	45%	
District	Noord	6%	8%	6%	9%	10%	8%	
	Utrecht en Flevoland	20%	10%	15%	15%	13%	14%	
	Rijnmond	3%	9%	9%	4%	7%	6%	
	Overijssel en Gelderland Noord	9%	9%	16%	17%	10%	14%	
	Den Haag en Leiden	6%	7%	9%	7%	4%	7%	
	West Brabant en Zeeland	6%	7%	6%	5%	7%	6%	
	Gelderland Midden en Zuid	7%	8%	6%	10%	16%	10%	
	Overig Noord Holland	5%	7%	10%	7%	14%	8%	
	Midden en Oost Brabant	22%	17%	13%	14%	8%	14%	
	Groot Amsterdam	3%	8%	8%	5%	5%	6%	
	Limburg	13%	8%	4%	6%	5%	6%	
	Arbeidsmarktregio	Groningen	4%	3%	2%	3%	5%	3%
		Friesland		3%	2%	2%	3%	2%
Drenthe		2%	2%	2%	3%	2%	3%	
Twente		3%	4%	8%	3%	2%	4%	
IJsselvechtstreek		5%	3%	5%	4%	3%	4%	
Achterhoek		2%	2%	1%	3%	3%	3%	
Midden Gelderland		3%	2%	1%	3%	2%	2%	
Rivierenland			2%	1%	1%	5%	2%	
Zuid Gelderland		1%	2%	2%	2%	6%	3%	
Stedendriehoek		1%	3%	2%	10%	6%	7%	
Flevoland		10%	2%	2%	3%	4%	3%	
Midden Utrecht		2%	4%	6%	6%	2%	5%	
Oost Utrecht		7%	2%	2%	3%	5%	3%	
Noord Kennemerland		1%	3%	4%	4%	6%	4%	
Gooi en Vechtstreek		2%	2%	4%	3%	2%	3%	
Zuid Kennemerland		1%	3%	2%	2%	7%	3%	
Zaanstreek/Waterland		3%	2%	4%	1%	1%	2%	
Groot Amsterdam		3%	8%	8%	5%	5%	6%	
Haaglanden		3%	3%	5%	3%	1%	3%	
Midden Holland		2%	2%	1%	3%	1%	2%	
Holland Rijnland		1%	2%	2%	2%	2%	2%	
Drechtsteden		3%	6%	3%	2%	2%	3%	



		Ja, zeer moeilijk	Moeilijk vervulbaar	Niet moeilijk/niet eenvoudig vervulbaar	Nee, eenvoudig vervulbaar	Nee, zeer eenvoudig vervulbaar	Totaal
<b>Arbeidsmarktregio</b>	Rijnmond		2%	6%	2%	5%	3%
	Zeeland	3%	3%	3%	2%	2%	3%
	West Brabant	3%	4%	3%	3%	5%	3%
	Noordoost Brabant	6%	6%	6%	5%	1%	5%
	Midden Brabant		3%	2%	4%	1%	3%
	Zuidoost Brabant	16%	8%	5%	5%	6%	6%
	Noord en Midden Limburg	9%	5%	3%	4%	2%	4%
	Zuid Limburg	4%	3%	1%	2%	3%	2%
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	6%	2%		2%	4%	2%
	Productiepersoneel	7%	7%	6%	5%	5%	5%
	Technisch en bouwpersoneel	25%	19%	15%	8%	8%	11%
	Transportpersoneel	3%	5%	4%	2%	4%	3%
	Winkelpersoneel		6%	6%	14%	25%	12%
	Horecapersoneel	3%	5%	4%	5%	5%	5%
	Administratief en commercieel personeel	14%	18%	40%	27%	22%	27%
	Verzorging en (para)medisch personeel	1%	9%	8%	7%	9%	8%
	Onderwijzend personeel		2%		2%	1%	2%
	ICT personeel	9%	8%	3%	2%	5%	4%
	Sociaal-maatschappelijk personeel	1%			1%	1%	1%
Overig personeel	31%	21%	15%	25%	12%	21%	
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	7%	8%	9%	14%	31%	14%
	VMBO	3%	9%	6%	10%	16%	10%
	HAVO, VWO		1%		2%		2%
	MBO	33%	36%	45%	43%	33%	40%
	MBO 1 en 2	16%	9%	12%	14%	14%	13%
	MBO 3 en 4	17%	27%	32%	29%	18%	27%
	HBO, WO	57%	46%	40%	31%	20%	34%
<b>Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)</b>	Geen specifieke eisen	8%	10%	24%	24%	34%	22%
	Vakdiploma	21%	26%	16%	17%	12%	18%
	Certificaat		2%	2%	1%	1%	1%
	Rijbewijs BE		2%	2%	2%	3%	2%
	Groot rijbewijs	3%	3%	2%	1%	2%	1%
	Overige opleidingseisen	6%	10%	9%	8%	4%	8%
	Samenwerken in teamverband		3%	3%	3%	4%	3%
	Stressbestendigheid	4%	2%	2%	3%	1%	2%
	Specifieke vakkennis	34%	36%	24%	20%	17%	23%
	Klantgerichtheid	2%	3%	6%	7%	7%	6%
	Zelfstandig werken	4%	5%	4%	6%	5%	5%
	Communicatieve vaardigheden	7%	8%	12%	8%	7%	9%
	Flexibele instelling	4%	8%	6%	5%	8%	6%
	Relevante werkervaring	35%	47%	36%	36%	23%	36%
	Leiding geven	19%	4%	2%	8%	1%	5%
	Commerciële vaardigheden	2%	5%	6%	4%	4%	4%
Overige eisen	15%	25%	18%	20%	18%	20%	
<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	88%	77%	60%	56%	41%	59%
	Geen werkervaring gevraagd	12%	23%	40%	44%	59%	41%

		Ja, zeer moeilijk	Moeilijk vervulbaar	Niet moeilijk/niet eenvoudig vervulbaar	Nee, eenvoudig vervulbaar	Nee, zeer eenvoudig vervulbaar	Totaal
Aard van het contract	Vast		1%			1%	
	Tijdelijk met uitzicht op vast	95%	80%	86%	74%	60%	75%
	Tijdelijk	4%	20%	14%	26%	39%	24%
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	5%	5%	2%	6%	9%	6%
	Half tot een jaar	28%	32%	44%	37%	42%	37%
	Langer dan een jaar	67%	64%	53%	57%	49%	57%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur		3%	4%	12%	32%	11%
	12 - 31 uur	6%	18%	18%	29%	29%	25%
	32 uur of meer	94%	80%	78%	60%	39%	64%
Geslacht	Man	84%	70%	64%	44%	52%	53%
	Vrouw	16%	30%	36%	56%	48%	47%
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	7%	22%	29%	43%	45%	37%
	25-39 jaar	65%	52%	56%	39%	34%	44%
	40-44 jaar	21%	14%	10%	8%	8%	10%
	45-54 jaar	6%	9%	4%	8%	9%	8%
	55 jaar en ouder		3%	1%	1%	4%	2%
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisonderwijs		2%	3%	5%	8%	5%
	VMBO	8%	12%	6%	12%	19%	12%
	HAVO, VWO		2%	1%	3%	7%	3%
	MBO	38%	37%	47%	44%	36%	42%
	MBO 1 en 2	15%	9%	13%	13%	16%	13%
	MBO 3 en 4	23%	27%	34%	31%	21%	29%
	HBO, WO	54%	48%	42%	35%	30%	38%
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	72%	67%	52%	49%	40%	52%
	Nee, zat zonder werk	22%	26%	34%	31%	23%	29%
	Nee, was schoolverlater	6%	5%	8%	7%	6%	7%
	Nee, is student		2%	6%	13%	31%	12%
Arbeidshandicap aangenomen kandidaat	Nee	100%	99%	99%	98%	98%	98%
	Ja, Wajong		1%		1%	1%	1%
	Ja, WAO/WIA			1%		1%	
	Ja, 35-minners						
	Ja, overige arbeidsgehandicapten						

Tabel B 3.8		Verwachte ontwikkeling vacatures 2012 naar sector, grootteklasse, regio en functie				
Geen inzicht in verwachte vacatures	17%					
Inzicht in verwachte vacatures	83%					
Waarvan:						
Vervanging	9%					
Uitbreiding	23%					
Uitbreiding en vervanging	4%					
Afname	9%					
Geen wijziging	54%					
		Vervanging van personeel	Uitbreiding van personeel	Uitbreiding en vervanging	Afname	Geen wijzigingen
<b>Sector</b>	Agrarische sector	10,2%	15,2%	1,9%	5,1%	67,6%
	Industrie	10,0%	22,8%	6,3%	11,4%	49,4%
	Bouw	6,1%	17,9%	2,8%	13,8%	59,4%
	Handel	10,1%	24,1%	4,3%	7,2%	54,4%
	Vervoer, opslag, communicatie	5,1%	25,6%	5,6%	4,6%	59,1%
	Horeca	15,0%	13,7%	2,8%	10,9%	57,6%
	Zakelijke dienstverlening	8,1%	30,2%	6,1%	6,4%	49,2%
	Overheid, zorg en welzijn	10,4%	22,0%	5,3%	18,1%	44,1%
	Overige dienstverlening	7,4%	25,1%	2,0%	7,5%	58,0%
<b>Grootteklasse</b>	2-19 werknemers	7,8%	24,0%	3,2%	7,4%	57,6%
	19-99 werknemers	13,7%	19,9%	7,9%	16,8%	41,8%
	100+ werknemers	23,2%	14,4%	17,1%	19,3%	26,0%
<b>District</b>	Noord	7,4%	21,9%	2,2%	14,4%	54,1%
	Utrecht en Flevoland	10,2%	25,9%	7,3%	10,0%	46,6%
	Rijnmond	8,2%	19,2%	4,0%	4,9%	63,7%
	Overijssel en Gelderland Noord	8,2%	23,1%	5,7%	7,6%	55,5%
	Den Haag en Leiden	7,1%	20,0%	6,6%	8,2%	58,1%
	West Brabant en Zeeland	14,5%	21,8%	4,3%	5,8%	53,5%
	Gelderland Midden en Zuid	8,6%	22,9%	4,0%	7,9%	56,5%
	Overig Noord Holland	6,8%	23,5%	3,1%	11,0%	55,6%
	Midden en Oost Brabant	9,1%	25,8%	3,3%	8,5%	53,3%
	Groot Amsterdam	12,9%	26,5%	4,0%	7,5%	49,2%
	Limburg	10,1%	21,8%	3,7%	11,0%	53,4%
<b>Totaal</b>		<b>9,2%</b>	<b>23,1%</b>	<b>4,4%</b>	<b>8,9%</b>	<b>54,4%</b>

Tabel B 3.9

## Openstaande vacatures naar sector en achtergrondkenmerken

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer Opslag Comm.	Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal	
Sector	Agrarische sector	100%									2%	
	Industrie		100%								12%	
	Bouw			100%							7%	
	Handel				100%						23%	
	Vervoer, opslag, communicatie					100%					11%	
	Horeca						100%				7%	
	Zakelijke dienstverlening							100%			19%	
	Overheid, zorg en welzijn								100%		15%	
	Overige dienstverlening									100%	4%	
Grootteklasse	2-9 werknemers	47%	9%	7%	14%	4%	6%	18%	8%	20%	12%	
	10-19 werknemers	49%	8%	15%	25%	13%	24%	10%	19%	15%	17%	
	20-99 werknemers	4%	15%	12%	14%	12%	9%	13%	19%	8%	14%	
	100 of meer werknemers		69%	67%	47%	72%	61%	59%	54%	57%	57%	
District	Noord	12%	3%	10%	2%	5%	4%	9%	5%	4%	5%	
	Utrecht en Flevoland		10%	5%	27%	15%	16%	26%	18%	9%	18%	
	Rijnmond		6%	27%	5%	3%	1%	7%	4%	9%	7%	
	Overijssel en Gelderland Noord	15%	15%	8%	9%	8%	3%	8%	8%	13%	9%	
	Den Haag en Leiden	23%	14%	24%	8%	6%	2%	12%	13%	2%	11%	
	West Brabant en Zeeland	4%	11%	2%	5%	3%	4%	2%	7%	13%	5%	
	Gelderland Midden en Zuid	4%	13%	9%	11%	23%	5%	11%	10%	1%	11%	
	Overig Noord Holland	4%	7%	7%	7%	4%	45%	8%	8%	27%	10%	
	Midden en Oost Brabant	13%	9%	2%	16%	17%	5%	7%	19%	9%	12%	
	Groot Amsterdam		1%	2%	4%	13%	10%	6%	3%	3%	5%	
	Limburg	24%	11%	3%	6%	3%	5%	3%	4%	11%	6%	
	Arbeidsmarktregio	Groningen		1%	10%	1%	2%	1%	5%	2%		3%
		Friesland	12%				2%		2%	3%	4%	1%
		Drenthe		2%		1%	2%	2%	2%			1%
Twente			9%	4%	1%	1%	3%	2%	2%		3%	
IJsselvechtstreek		8%	3%	4%	7%	4%		4%	4%		4%	
Achterhoek			8%	6%	1%	9%		2%		1%	3%	
Midden Gelderland			3%	1%	8%	2%	3%	5%	4%		4%	
Rivierenland		4%	2%		1%	4%	2%	1%	1%		2%	
Zuid Gelderland				3%	2%	7%		3%	5%		3%	
Stedendriehoek		6%	3%		1%	3%		3%	2%	13%	2%	
Flevoland			2%	2%	1%	1%		5%	1%		2%	
Midden Utrecht			3%		5%	10%	8%	14%	12%	5%	8%	
Oost Utrecht			3%	3%	17%		8%	3%	3%	3%	6%	
Noord Kennemerland		4%	4%	1%	1%	2%	1%	4%	3%	6%	3%	
Gooi en Vechtstreek			3%		3%	4%		3%	2%	1%	2%	
Zuid Kennemerland			1%		4%	1%	43%	3%	4%	19%	6%	
Zaanstreek/Waterland			3%	7%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	
Groot Amsterdam			1%	2%	4%	13%	10%	6%	3%	3%	5%	
Haaglanden		21%	3%	1%	4%	3%		5%	4%	2%	4%	
Midden Holland			5%	23%	1%	3%	2%	1%	6%		4%	
Holland Rijnland		1%	6%		3%		1%	6%	3%		3%	
Drechtsteden			3%	7%	3%	2%		2%	3%	4%	3%	
Rijnmond			2%	21%	2%	1%	1%	5%	1%	5%	4%	
Zeeland	4%	6%	2%				4%	3%		2%		

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer Opslag Comm.	Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal	
<b>Arbeidsmarktregio</b>	West Brabant		4%		5%	3%		2%	4%	12%	4%	
	Noordoost Brabant	12%	1%		6%	6%	1%	2%	6%	3%	4%	
	Midden Brabant		2%	2%	2%			1%	4%		2%	
	Zuidoost Brabant		6%		8%	11%	4%	4%	9%	6%	6%	
	Noord en Midden Limburg	24%	9%	2%	3%	3%	4%	1%	2%	11%	4%	
	Zuid Limburg		2%	1%	4%		1%	2%	2%		2%	
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	47%			1%						1%	
	Productiepersoneel	24%	11%	4%	4%	2%	3%	1%			4%	
	Technisch en bouwpersoneel	13%	46%	62%	11%	6%		22%	4%	6%	18%	
	Transportpersoneel			3%	1%	22%			1%	1%	3%	
	Winkelpersoneel		1%		36%		11%	1%		5%	10%	
	Horecapersoneel						49%	1%		41%	5%	
	Administratief en commercieel personeel	17%	23%	4%	32%	25%	13%	41%	19%	9%	25%	
	Verzorging en (para)medisch personeel		1%		1%			2%	53%		9%	
	Onderwijzend personeel							1%	3%	1%	1%	
	ICT personeel		1%	2%	3%	28%		7%	4%		6%	
	Sociaal-maatschappelijk personeel								3%		1%	
	Overig personeel		17%	25%	10%	17%	24%	24%	13%	37%	18%	
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	47%	2%	4%	21%	15%	36%	2%	2%	31%	12%	
	VMBO	19%	10%	18%	12%	5%	11%	2%	6%	10%	8%	
	HAVO, VWO		1%		2%		1%	1%		4%	1%	
	MBO	27%	44%	37%	40%	25%	50%	26%	50%	45%	38%	
	MBO 1 en 2	8%	10%	8%	19%	7%	9%	6%	4%	12%	10%	
	MBO 3 en 4	19%	34%	29%	21%	18%	41%	21%	46%	33%	28%	
	HBO, WO	7%	43%	41%	26%	55%	2%	70%	41%	10%	40%	
<b>Specifieke eisen</b> <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i>	Geen specifieke eisen	38%	9%	14%	18%	4%	17%	7%	10%	7%	12%	
	Vakdiploma	4%	24%	60%	12%	20%	6%	34%	36%	25%	26%	
	Certificaat		1%	5%		7%		4%			2%	
	Rijbewijs BE	6%	1%	4%	2%	18%	4%	6%	1%		5%	
	Groot rijbewijs	10%		2%	1%	14%				1%	2%	
	Overige opleidingseisen	4%	8%	1%	13%	13%	21%	14%	11%	11%	12%	
	Samenwerken in teamverband		4%	2%	6%	1%	12%	4%	3%	4%	4%	
	Stressbestendigheid		1%		1%	5%	16%	3%	5%	1%	3%	
	Specifieke vakkennis	7%	41%	33%	21%	31%	4%	44%	27%	17%	29%	
	Klantgerichtheid	5%	4%	1%	15%	4%	21%	9%	5%	9%	9%	
	Zelfstandig werken	1%	3%	5%	11%	5%	27%	8%	7%	6%	9%	
	Communicatieve vaardigheden		4%		9%	7%	25%	13%	12%	11%	10%	
	Flexibele instelling	7%	5%	4%	6%	11%	26%	10%	10%	5%	9%	
	Relevante werkervaring	21%	50%	53%	33%	49%	36%	44%	40%	46%	42%	
	Leiding geven		2%		1%	3%	11%	1%	4%	9%	3%	
	Commerciële vaardigheden		3%		6%	15%	1%	11%	3%	1%	6%	
	Overige eisen	21%	31%	3%	19%	20%	61%	31%	19%	24%	25%	
	<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	43%	81%	79%	56%	78%	53%	70%	67%	51%	67%
		Geen werkervaring gevraagd	57%	19%	21%	44%	22%	47%	30%	33%	49%	33%
	<b>Aard van het contract</b>	Vast		1%					1%			
Tijdelijk met uitzicht op vast		90%	93%	97%	82%	89%	52%	89%	78%	64%	83%	
Tijdelijk		10%	6%	3%	18%	11%	48%	10%	22%	36%	16%	

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel	Vervoer Opslag Comm.	Horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	8%	1%	1%	8%	2%		3%	8%	11%	5%
	Half tot een jaar	41%	27%	26%	45%	33%	34%	34%	18%	44%	33%
	Langer dan een jaar	51%	71%	73%	46%	65%	66%	63%	74%	44%	62%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	1%			22%	1%	23%		8%	37%	9%
	12 - 31 uur	10%	1%	1%	15%	10%	46%	11%	56%	38%	20%
	32 uur of meer	89%	98%	99%	63%	89%	31%	89%	36%	26%	70%

Tabel B 3.10 Openstaande vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken

		2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Sector	Agrarische sector	8%	5%	1%		2%
	Industrie	9%	5%	13%	14%	12%
	Bouw	4%	6%	6%	8%	7%
	Handel	26%	34%	24%	19%	23%
	Vervoer,opslag, communicatie	4%	9%	10%	14%	11%
	Horeca	3%	10%	5%	8%	7%
	Zakelijke dienstverlening	30%	11%	18%	20%	19%
	Overheid, zorg en welzijn	10%	16%	21%	14%	15%
	Overige dienstverlening	6%	3%	2%	4%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	100%				12%
	10-19 werknemers		100%			17%
	20-99 werknemers			100%		14%
	100 of meer werknemers				100%	57%
District	Noord	5%	7%	7%	5%	5%
	Utrecht en Flevoland	16%	14%	16%	21%	18%
	Rijnmond	8%	9%	6%	6%	7%
	Overijssel en Gelderland Noord	10%	6%	7%	10%	9%
	Den Haag en Leiden	8%	10%	11%	12%	11%
	West Brabant en Zeeland	9%	8%	4%	4%	5%
	Gelderland Midden en Zuid	12%	11%	13%	11%	11%
	Overig Noord Holland	9%	4%	8%	13%	10%
	Midden en Oost Brabant	13%	21%	15%	8%	12%
	Groot Amsterdam	6%	3%	5%	6%	5%
	Limburg	6%	8%	7%	5%	6%
	Arbeidsmarktregio	Groningen	1%	3%	4%	3%
Friesland		3%	3%	1%	1%	1%
Drenthe		1%	1%	2%	1%	1%
Twente		2%	3%	2%	3%	3%
IJsselvechtstreek		6%	1%	2%	5%	4%
Achterhoek		3%	1%	3%	4%	3%
Midden Gelderland		4%	8%	3%	3%	4%
Rivierenland		1%		5%	1%	2%
Zuid Gelderland		4%	2%	2%	3%	3%
Stedendriehoek		1%	2%	3%	3%	2%
Flevoland		1%	1%	5%	2%	2%
Midden Utrecht		7%	6%	8%	9%	8%
Oost Utrecht		6%	3%	3%	8%	6%
Noord Kennemerland		5%		3%	3%	3%
Gooi en Vechtstreek		3%	4%	1%	2%	2%
Zuid Kennemerland		3%	1%	4%	9%	6%
Zaanstreek/Waterland		1%	2%	1%	2%	2%
Groot Amsterdam		6%	3%	5%	6%	5%
Haaglanden		7%	3%	4%	3%	4%
Midden Holland		1%	1%	5%	6%	4%
Holland Rijnland			7%	2%	3%	3%
Drechtsteden		3%	7%	2%	2%	3%
Rijnmond		5%	2%	4%	4%	4%

		2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
<b>Arbeidsmarktregio</b>	Zeeland	4%	2%		2%	2%
	West Brabant	5%	6%	4%	3%	4%
	Noordoost Brabant	5%	8%	5%	2%	4%
	Midden Brabant	4%	2%	2%	1%	2%
	Zuidoost Brabant	4%	11%	8%	5%	6%
	Noord en Midden Limburg	2%	7%	2%	3%	4%
	Zuid Limburg	4%	1%	5%	1%	2%
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	2%	5%			1%
	Productiepersoneel	7%	8%	5%	2%	4%
	Technisch en bouwpersoneel	17%	14%	18%	20%	18%
	Transportpersoneel	2%	2%	2%	4%	3%
	Winkelpersoneel	17%	6%	10%	9%	10%
	Horecapersoneel	3%	11%	4%	4%	5%
	Administratief en commercieel personeel	25%	33%	27%	23%	25%
	Verzorging en (para)medisch personeel	8%	10%	8%	8%	9%
	Onderwijzend personeel	1%	1%	1%		1%
	ICT personeel	6%	5%	7%	7%	6%
	Sociaal-maatschappelijk personeel	1%	1%	1%		1%
	Overig personeel	12%	5%	16%	23%	18%
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	20%	15%	12%	10%	12%
	VMBO	12%	12%	10%	6%	8%
	HAVO, VWO		1%	2%	1%	1%
	MBO	42%	45%	37%	36%	38%
	MBO 1 en 2	14%	12%	12%	8%	10%
	MBO 3 en 4	28%	33%	25%	28%	28%
	HBO, WO	26%	27%	39%	47%	40%
<b>Specifieke eisen</b> <i>(meerdere antwoorden mogelijk)</i>	Geen specifieke eisen	16%	20%	14%	7%	12%
	Vakdiploma	19%	20%	19%	30%	26%
	Certificaat	2%	2%	2%	2%	2%
	Rijbewijs BE	6%	5%	2%	5%	5%
	Groot rijbewijs	2%	1%	1%	3%	2%
	Overige opleidingseisen	5%	7%	11%	14%	12%
	Samenwerken in teamverband	4%	2%	3%	5%	4%
	Stressbestendigheid	4%	2%	2%	4%	3%
	Specifieke vakkennis	28%	20%	33%	31%	29%
	Klantgerichtheid	11%	6%	6%	10%	9%
	Zelfstandig werken	9%	8%	6%	10%	9%
	Communicatieve vaardigheden	9%	9%	12%	10%	10%
	Flexibele instelling	10%	4%	4%	11%	9%
	Relevante werkervaring	33%	31%	39%	48%	42%
	Leiding geven			3%	4%	3%
	Commerciële vaardigheden	6%	6%	9%	6%	6%
Overige eisen	32%	16%	23%	27%	25%	
<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	64%	71%	61%	67%	67%
	Geen werkervaring gevraagd	36%	29%	39%	33%	33%
<b>Aard van het contract</b>	Vast	2%				
	Tijdelijk met uitzicht op vast	84%	89%	83%	82%	83%
	Tijdelijk	15%	11%	17%	18%	16%



		2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	10%	7%	8%	2%	5%
	Half tot een jaar	55%	48%	38%	23%	33%
	Langer dan een jaar	35%	45%	54%	75%	62%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	4%	6%	14%	11%	9%
	12 - 31 uur	30%	25%	18%	17%	20%
	32 uur of meer	66%	69%	67%	73%	70%

Tabel B 3.11 Openstaande vacatures naar regio en achtergrondkenmerken

		Noord	Utrecht en Flevoland	Rijnmond	Overijssel en Gelderland Noord	Den Haag en Leiden	West Brabant en Zeeland	Gelderland Midden en Zuid	Overig Noord Holland	Midden en Oost Brabant	Groot Amsterdam	Limburg	Totaal
Sector	Agrarische sector	4%			3%	4%	2%	1%	1%	2%		8%	2%
	Industrie	7%	6%	10%	20%	15%	23%	13%	8%	9%	2%	23%	12%
	Bouw	13%	2%	29%	6%	15%	3%	6%	5%	1%	3%	3%	7%
	Handel	8%	33%	19%	22%	17%	23%	22%	15%	30%	17%	25%	23%
	Vervoer, opslag, communicatie	12%	9%	5%	10%	7%	7%	23%	4%	16%	29%	5%	11%
	Horeca	5%	6%	1%	2%	1%	6%	3%	31%	3%	13%	7%	7%
	Zakelijke dienstverlening	33%	27%	22%	18%	22%	8%	19%	15%	12%	24%	10%	19%
	Overheid, zorg en welzijn	15%	14%	9%	13%	18%	20%	13%	12%	24%	10%	12%	15%
	Overige dienstverlening	2%	2%	5%	5%	1%	9%		10%	3%	2%	7%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	10%	10%	14%	13%	9%	19%	12%	10%	12%	13%	13%	12%
	10-19 werknemers	21%	13%	24%	12%	16%	25%	16%	6%	30%	11%	24%	17%
	20-99 werknemers	17%	12%	13%	11%	14%	10%	16%	11%	17%	14%	16%	14%
	100 of meer werknemers	52%	65%	49%	64%	61%	45%	56%	73%	40%	62%	47%	57%
District	Noord	100%											5%
	Utrecht en Flevoland		100%										18%
	Rijnmond			100%									7%
	Overijssel en Gelderland Noord				100%								9%
	Den Haag en Leiden					100%							11%
	West Brabant en Zeeland						100%						5%
	Gelderland Midden en Zuid							100%					11%
	Overig Noord Holland								100%				10%
	Midden en Oost Brabant									100%			12%
	Groot Amsterdam										100%		5%
	Limburg											100%	6%
Arbeidsmarktregio	Groningen	50%											3%
	Friesland	27%											1%
	Drenthe	23%											1%
	Twente				29%								3%
	IJsselvechtstreek				45%								4%
	Achterhoek							27%					3%
	Midden Gelderland							36%					4%
	Rivierenland							13%					2%
	Zuid Gelderland							24%					3%
	Stedendriehoek				27%								2%
	Flevoland		10%										2%
	Midden Utrecht		43%										8%
	Oost Utrecht		33%										6%
	Noord Kennemerland								25%				3%
	Gooi en Vechtstreek		13%										2%
	Zuid Kennemerland								59%				6%
	Zaanstreek/Waterland								16%				2%
	Groot Amsterdam										100%		5%
	Haaglanden					34%							4%
	Midden Holland					38%							4%
	Holland Rijnland					28%							3%
	Drechtsteden			40%									3%

		Noord	Utrecht en Flevoland	Rijnmond	Overijssel en Gelderland Noord	Den Haag en Leiden	West Brabant en Zeeland	Gelderland Midden en Zuid	Overig Noord Holland	Midden en Oost Brabant	Groot Amsterdam	Limburg	Totaal
<b>Arbeidsmarktregio</b>	Rijnmond			60%									4%
	Zeeland						34%						2%
	West Brabant						66%						4%
	Noordoost Brabant									33%			4%
	Midden Brabant									13%			2%
	Zuidoost Brabant									54%			6%
	Noord en Midden Limburg											65%	4%
	Zuid Limburg											35%	2%
<b>Functie</b>	Agrarisch personeel	4%				2%	5%	1%				8%	1%
	Productiepersoneel	8%	1%	7%	2%	6%		6%	2%	5%	4%	4%	4%
	Technisch en bouwpersoneel	25%	12%	40%	26%	24%	17%	21%	14%	11%	6%	15%	18%
	Transportpersoneel	5%		2%	2%		5%	3%	3%	10%	3%	4%	3%
	Winkelpersoneel	4%	10%	2%	12%	9%	6%	16%	15%	7%	7%	7%	10%
	Horecapersoneel	3%	6%		6%	1%	6%	3%	10%	3%	12%	12%	5%
	Administratief en commercieel personeel	34%	29%	26%	26%	24%	26%	20%	19%	27%	33%	16%	25%
	Verzorging en (para)medisch personeel	10%	6%	7%	7%	12%	8%	8%	9%	16%	3%	6%	9%
	Onderwijzend personeel			1%	1%			1%		1%	2%	1%	1%
	ICT personeel	1%	14%	3%	1%	1%	6%	10%	2%	7%	10%	2%	6%
	Sociaal-maatschappelijk personeel		1%		1%			1%			1%		1%
Overig personeel	8%	21%	14%	16%	21%	20%	11%	25%	13%	17%	24%	18%	
<b>Gevraagde opleiding</b>	Basisonderwijs	16%	7%	4%	11%	10%	9%	16%	22%	19%	1%	15%	12%
	VMBO	11%	8%	11%	9%	7%	11%	4%	9%	9%	10%	7%	8%
	HAVO, VWO	2%	2%	1%		2%				1%		2%	1%
	MBO	29%	24%	51%	46%	28%	56%	43%	48%	43%	41%	26%	38%
	MBO 1 en 2	9%	8%	9%	21%	9%	13%	8%	6%	7%	14%	9%	10%
	MBO 3 en 4	20%	16%	42%	25%	18%	44%	35%	42%	36%	27%	18%	28%
	HBO, WO	43%	59%	33%	33%	53%	23%	37%	21%	28%	48%	49%	40%
<b>Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)</b>	Geen specifieke eisen	29%	12%	14%	10%	11%	20%	9%	5%	14%	1%	7%	12%
	Vakdiploma	29%	19%	47%	23%	49%	24%	27%	11%	16%	28%	22%	26%
	Certificaat	4%	1%	2%	3%		2%	7%	3%	2%			2%
	Rijbewijs BE	4%	5%	7%	2%		2%	5%	4%	11%	3%	4%	5%
	Groot rijbewijs			1%	2%		3%	3%	3%	8%		4%	2%
	Overige opleidingseisen	8%	17%	12%	14%	3%	12%	9%	18%	8%	8%	15%	12%
	Samenwerken in teamverband	4%	2%	8%	1%	3%	9%	10%	9%	1%	3%	5%	4%
	Stressbestendigheid	4%	3%	8%	2%	1%	2%		7%	3%	9%		3%
	Specifieke vakkennis	21%	30%	26%	24%	43%	31%	31%	12%	28%	35%	38%	29%
	Klantgerichtheid	3%	10%	7%	7%	4%	9%	15%	20%	3%	10%	7%	9%
	Zelfstandig werken	5%	6%	7%	16%	1%	11%	13%	18%	7%	7%	7%	9%
	Communicatieve vaardigheden	7%	12%	14%	8%	7%	9%	6%	16%	10%	11%	5%	10%
	Flexibele instelling	3%	5%	6%	15%	4%	12%	3%	24%	5%	20%	13%	9%
	Relevante werkervaring	33%	47%	39%	29%	46%	29%	38%	46%	41%	56%	47%	42%
	Leiding geven	2%	2%	3%	4%	2%	3%	2%	8%	2%	2%	2%	3%
	Commerciële vaardigheden	10%	6%	12%	4%	4%	1%	8%		9%	12%	3%	6%
		16%	21%	15%	24%	13%	19%	22%	52%	27%	23%	39%	25%
<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	55%	70%	70%	57%	71%	72%	68%	58%	64%	78%	74%	67%
	Geen werkervaring gevraagd	45%	30%	30%	43%	29%	28%	32%	42%	36%	22%	26%	33%

		Noord	Utrecht en Flevoland	Rijnmond	Overijssel en Gelderland Noord	Den Haag en Leiden	West-Brabant en Zeeland	Gelderland Midden en Zuid	Overig Noord Holland	Midden en Oost Brabant	Groot-Amsterdam	Limburg	Totaal
Aard van het contract	Vast												
	Tijdelijk met uitzicht op vast		1%		1%								
	Tijdelijk	86%	88%	95%	81%	90%	79%	84%	59%	86%	83%	87%	83%
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	5%	6%		9%	2%	10%	8%	4%	1%	4%	2%	5%
	Half tot een jaar	26%	34%	37%	34%	31%	35%	34%	26%	36%	41%	34%	33%
	Langer dan een jaar	69%	61%	62%	57%	67%	55%	58%	70%	63%	55%	64%	62%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	3%	8%	2%	14%	7%	11%	14%	23%	3%	4%	8%	9%
	12 - 31 uur	27%	15%	5%	14%	15%	21%	19%	29%	33%	18%	26%	20%
	32 uur of meer	71%	77%	92%	72%	77%	68%	67%	48%	64%	78%	67%	70%

Tabel B 3.12

## Openstaande vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken

		Agrarisch personeel	Productiepersoneel	Technisch en bouwpersoneel	Transportpersoneel	Winkelpersoneel	Horecapersoneel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para) medisch personeel	Onderwijzend personeel	ICT personeel	Sociaal-maatschappelijk personeel	Overig personeel	Totaal	
Sector	Agrarische sector	71%	12%	1%				1%						2%	
	Industrie		33%	30%	2%	1%		11%	1%		2%		11%	12%	
	Bouw		8%	24%	6%			1%			2%		10%	7%	
	Handel	23%	26%	14%	5%	86%		29%	3%		13%		13%	23%	
	Vervoer, opslag, communicatie		7%	4%	82%			11%		6%	51%		11%	11%	
	Horeca		6%				8%	66%	4%					10%	7%
	Zakelijke dienstverlening	6%	6%	23%		3%	4%	31%	5%	20%	21%	7%	26%	19%	
	Overheid, zorg en welzijn		2%	3%	3%			1%	11%	92%	67%	10%	93%	11%	15%
	Overige dienstverlening			1%	1%	2%	28%	1%		8%				8%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	19%	21%	11%	7%	20%	7%	12%	10%	26%	11%	14%	8%	12%	
	10-19 werknemers	70%	36%	13%	11%	11%	35%	22%	19%	30%	12%	39%	5%	17%	
	20-99 werknemers	5%	19%	13%	9%	14%	11%	14%	13%	29%	15%	37%	12%	14%	
	100 of meer werknemers	6%	24%	62%	73%	55%	48%	51%	57%	16%	62%	10%	75%	57%	
District	Noord	19%	11%	7%	8%	2%	3%	7%	6%		1%		2%	5%	
	Utrecht en Flevoland		3%	12%		20%	20%	21%	12%	11%	42%	44%	22%	18%	
	Rijnmond	1%	11%	14%	4%	1%		7%	6%	8%	3%		5%	7%	
	Overijssel en Gelderland Noord		6%	13%	6%	11%	11%	9%	7%	16%	1%	15%	8%	9%	
	Den Haag en Leiden	16%	16%	14%		11%	3%	10%	15%	6%	3%		13%	11%	
	West Brabant en Zeeland	23%		5%	9%	3%	6%	6%	5%		5%		6%	5%	
	Gelderland Midden en Zuid	6%	18%	13%	11%	20%	6%	9%	10%	20%	19%	14%	7%	11%	
	Overig Noord Holland		6%	8%	11%	16%	19%	8%	11%		3%	5%	15%	10%	
	Midden en Oost Brabant		17%	7%	38%	8%	7%	13%	23%	14%	13%	8%	9%	12%	
	Groot Amsterdam		6%	2%	5%	4%	12%	7%	2%	19%	8%	14%	5%	5%	
	Limburg	36%	6%	5%	7%	4%	13%	4%	4%	8%	2%		8%	6%	
	Arbeidsmarktregio	Groningen		4%	5%	2%		2%	4%	2%		1%		1%	3%
Friesland		19%	4%			1%		2%	4%				1%	1%	
Drenthe			3%	2%	6%	1%	1%	1%					1%	1%	
Twente			2%	5%			7%	3%	1%			7%	1%	3%	
IJsselvechtstreek			3%	6%	3%	11%		4%	1%		1%	8%	3%	4%	
Achterhoek			5%	7%	11%	2%		3%	1%	3%	2%		1%	3%	
Midden Gelderland		6%	5%	4%		14%	4%	3%	2%	15%	4%	10%	2%	4%	
Rivierenland			8%	1%		2%	3%	1%	1%	3%	3%		1%	2%	
Zuid Gelderland				1%		3%		2%	7%		9%	5%	3%	3%	
Stedendriehoek				1%	3%		4%	2%	5%	16%			4%	2%	
Flevoland			3%	2%		1%		3%	1%				2%	2%	
Midden Utrecht				4%		9%	11%	6%	5%	11%	32%	39%	8%	8%	
Oost Utrecht				3%		8%	9%	9%	2%		7%		9%	6%	
Noord Kennemerland			3%	3%	5%	1%	3%	2%	5%				4%	3%	
Gooi en Vechtstreek				2%		2%		3%	4%		4%	5%	2%	2%	
Zuid Kennemerland				2%		12%	15%	5%	6%		2%	5%	10%	6%	
Zaanstreek/Waterland			3%	3%	6%	3%	1%	1%	1%		1%		1%	2%	
Groot Amsterdam			6%	2%	5%	4%	12%	7%	2%	19%	8%	14%	5%	5%	
Haaglanden		13%	4%	4%		7%		4%	4%	6%	1%		3%	4%	
Midden Holland		1%	4%	3%		1%	2%	3%	9%		2%		9%	4%	

		Agrarisch personeel	Productiepersoneel	Technisch en bouwpersoneel	Transportpersoneel	Winkelpersoneel	Horecapersoneel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)medisch personeel	Onderwijzend personeel	ICT personeel	Sociaal-maatschappelijk personeel	Overig personeel	Totaal	
Arbeidsmarktregio	Holland Rijnland	2%	8%	7%		2%	1%	4%	1%					3%	
	Drechtsteden		6%	4%				4%	1%		1%		2%	3%	
	Rijnmond	1%	6%	10%	4%	1%		3%	4%	8%	1%		3%	4%	
	Zeeland			3%			5%	1%	3%		1%		2%	2%	
	West Brabant	23%		2%	9%	3%	1%	4%	2%		4%		4%	4%	
	Noordoost Brabant		6%	4%	12%	2%	1%	5%	4%		5%		1%	4%	
	Midden Brabant		1%	1%		2%		2%	6%	4%			5%	1%	2%
	Zuidoost Brabant		10%	1%	26%	5%	5%	6%	13%	10%	8%	3%	7%	6%	
	Noord en Midden Limburg	36%	5%	2%	5%		10%	2%	2%		2%		7%	4%	
	Zuid Limburg			2%	2%	4%	2%	2%	2%	8%			1%	2%	
Functie	Agrarisch personeel	100%												1%	
	Productiepersoneel		100%											4%	
	Technisch en bouwpersoneel			100%										18%	
	Transportpersoneel				100%									3%	
	Winkelpersoneel					100%								10%	
	Horecapersoneel						100%							5%	
	Administratief en commercieel personeel							100%						25%	
	Verzorging en (para)medisch personeel								100%					9%	
	Onderwijzend personeel									100%				1%	
	ICT personeel										100%			6%	
	Sociaal-maatschappelijk personeel											100%		1%	
	Overig personeel												100%	18%	
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	52%	19%	4%	49%	38%	50%	1%	2%				12%	12%	
	VMBO	23%	24%	14%	14%	21%	17%	1%	4%				4%	8%	
	HAVO, VWO					2%	2%	1%					1%	1%	
	MBO	19%	47%	48%	29%	35%	29%	43%	69%	27%	10%	36%	22%	38%	
	MBO 1 en 2	12%	21%	13%	19%	19%	13%	9%	3%			5%	5%	10%	
	MBO 3 en 4	6%	26%	35%	10%	16%	17%	34%	65%	27%	10%	31%	18%	28%	
	HBO, WO	6%	10%	34%	8%	3%	1%	54%	26%	73%	90%	64%	60%	40%	
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	59%	34%	10%	2%	23%	20%	9%	6%		5%	5%	7%	12%	
	Vakdiploma	6%	11%	43%	21%	7%	9%	15%	53%	41%	22%	25%	30%	26%	
	Certificaat		3%	2%	13%			1%	1%		14%		1%	2%	
	Rijbewijs BE	2%	5%	1%	58%		5%	4%	3%	15%	10%		1%	5%	
	Groot rijbewijs	9%		1%	55%								1%	2%	
	Overige opleidingseisen		5%	12%	2%	9%	3%	8%	7%	23%	26%		21%	12%	
	Samenwerken in teamverband		9%	2%	4%	10%	3%	5%	3%	4%	1%		5%	4%	
	Stressbestendigheid		1%		4%	1%	3%	8%	8%		1%	3%	1%	3%	
	Specifieke vakkennis	15%	21%	34%	13%	6%	9%	31%	26%	83%	40%	15%	41%	29%	
	Klantgerichtheid		6%	1%	6%	36%	3%	10%	7%		1%	43%	7%	9%	
	Zelfstandig werken		1%	6%	12%	21%	8%	7%	12%		1%	5%	11%	9%	
	Communicatieve vaardigheden			1%	6%	7%	7%	21%	13%	6%	5%	50%	9%	10%	
	Flexibele instelling		6%	7%	14%	21%	9%	9%	14%		7%	5%	3%	9%	
	Relevante werkervaring	31%	23%	40%	18%	17%	35%	52%	38%	41%	58%	31%	49%	42%	
	Leiding geven		3%	1%	1%	9%		3%	3%	4%		5%	3%	3%	
	Commerciële vaardigheden		4%		3%	1%	1%	15%			17%		4%	6%	
	Overige eisen	3%	16%	14%	36%	26%	30%	26%	18%	15%	20%	11%	41%	25%	

		Agrarisch personeel	Productiepersoneel	Technisch en bouwpersoneel	Transportpersoneel	Winkelpersoneel	Horecapersoneel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)medisch personeel	Onderwijzend personeel	ICT personeel	Sociaal-maatschappelijk personeel	Overig personeel	Totaal
<b>Werkervaring gevraagd</b>	Werkervaring gevraagd	55%	56%	72%	51%	27%	48%	77%	61%	93%	77%	97%	76%	67%
	Geen werkervaring gevraagd	45%	44%	28%	49%	73%	52%	23%	39%	7%	23%	3%	24%	33%
<b>Aard van het contract</b>	Vast										3%			
	Tijdelijk met uitzicht op vast	62%	90%	90%	91%	62%	58%	92%	81%	70%	93%	46%	81%	83%
	Tijdelijk	38%	10%	10%	9%	38%	42%	7%	19%	30%	3%	54%	19%	16%
<b>Looptijd tijdelijk contract</b>	Korter dan een half jaar	23%	4%	4%	8%	8%	5%	2%	2%	20%	4%	54%	6%	5%
	Half tot een jaar	26%	52%	33%	33%	48%	57%	36%	22%	23%	21%		21%	33%
	Langer dan een jaar	51%	43%	64%	58%	44%	37%	62%	76%	57%	75%	46%	73%	62%
<b>Duur werkweek</b>	Korter dan 12 uur	1%	1%		1%	54%	32%	2%	9%	19%		3%	7%	9%
	12 - 31 uur	9%	8%	2%	17%	24%	40%	16%	78%	23%	1%	19%	20%	20%
	32 uur of meer	89%	91%	98%	82%	23%	28%	82%	13%	58%	99%	77%	74%	70%

Tabel B 3.13

## Openstaande vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken

		Basisonderwijs	VMBO	HAVO/VWO	MBO 1 en 2	MBO 3 en 4	HBO/WO	Totaal
Sector	Agrarische sector	7%	4%		2%	1%		2%
	Industrie	2%	14%	10%	12%	14%	12%	12%
	Bouw	2%	15%	2%	5%	7%	7%	7%
	Handel	39%	32%	42%	44%	17%	15%	23%
	Vervoer, opslag, communicatie	14%	7%		8%	7%	16%	11%
	Horeca	21%	9%	12%	7%	10%		7%
	Zakelijke dienstverlening	3%	4%	13%	11%	14%	34%	19%
	Overheid, zorg en welzijn	3%	11%	3%	6%	24%	15%	15%
	Overige dienstverlening	9%	4%	18%	4%	4%	1%	4%
Grootteklasse	2-9 werknemers	19%	17%		17%	12%	8%	12%
	10-19 werknemers	21%	24%	12%	22%	20%	12%	17%
	20-99 werknemers	14%	16%	38%	16%	12%	13%	14%
	100 of meer werknemers	46%	42%	50%	45%	57%	68%	57%
District	Noord	7%	7%	12%	5%	4%	6%	5%
	Utrecht en Flevoland	11%	18%	33%	15%	10%	27%	18%
	Rijnmond	2%	9%	4%	6%	10%	5%	7%
	Overijssel en Gelderland Noord	8%	10%		19%	8%	7%	9%
	Den Haag en Leiden	9%	9%	21%	10%	7%	14%	11%
	West Brabant en Zeeland	4%	7%		7%	8%	3%	5%
	Gelderland Midden en Zuid	15%	6%	2%	10%	14%	10%	11%
	Overig Noord Holland	19%	11%	3%	6%	15%	5%	10%
	Midden en Oost Brabant	18%	12%	11%	9%	15%	8%	12%
	Groot Amsterdam		6%		8%	5%	6%	5%
	Limburg	7%	5%	15%	5%	4%	7%	6%
Arbeidsmarktregio	Groningen		6%	12%	2%	2%	3%	3%
	Friesland	3%	1%			1%	2%	1%
	Drenthe	4%			3%	1%	1%	1%
	Twente	1%	5%		2%	3%	2%	3%
	IJsselvechtstreek	3%	3%		16%	2%	3%	4%
	Achterhoek		2%	2%	4%	5%	2%	3%
	Midden Gelderland	11%	1%		1%	4%	3%	4%
	Rivierenland	1%	1%		2%	2%	1%	2%
	Zuid Gelderland	2%	1%		2%	3%	3%	3%
	Stedendriehoek	4%	2%			3%	2%	2%
	Flevoland		2%	17%	1%	1%	3%	2%
	Midden Utrecht	1%	11%	2%	6%	5%	12%	8%
	Oost Utrecht	10%	2%	5%	4%	2%	9%	6%
	Noord Kennemerland	3%	3%	3%	4%	3%	2%	3%
	Gooi en Vechtstreek	1%	2%	8%	5%	2%	3%	2%
	Zuid Kennemerland	13%	5%		1%	11%	2%	6%
	Zaanstreek/Waterland	2%	4%		2%	1%	1%	2%
	Groot Amsterdam		6%		8%	5%	6%	5%
	Haaglanden	7%	5%	18%	2%	3%	3%	4%
	Midden Holland	2%	1%	4%	4%	4%	6%	4%
Holland Rijnland	1%	4%		5%		5%	3%	



		Basisonderwijs	VMBO	HAVO/VWO	MBO 1 en 2	MBO 3 en 4	HBO/WO	Totaal
Arbeidsmarktregio	Drechtsteden	1%	6%	4%	3%	4%	2%	3%
	Rijnmond	2%	3%		3%	6%	4%	4%
	Zeeland	1%	4%		2%	2%	1%	2%
	West Brabant	3%	3%		5%	6%	2%	4%
	Noordoost Brabant	4%	7%	11%	4%	5%	2%	4%
	Midden Brabant	1%	2%		1%	3%	1%	2%
	Zuidoost Brabant	13%	3%		4%	7%	5%	6%
	Noord en Midden Limburg	4%	4%	15%	4%	2%	4%	4%
	Zuid Limburg	3%	1%		1%	2%	2%	2%
Functie	Agrarisch personeel	5%	3%		2%			1%
	Productiepersoneel	6%	11%		8%	3%	1%	4%
	Technisch en bouwpersoneel	6%	31%	10%	24%	22%	15%	18%
	Transportpersoneel	12%	5%		6%	1%	1%	3%
	Winkelpersoneel	29%	24%	26%	19%	5%	1%	10%
	Horecapersoneel	21%	11%	12%	7%	3%		5%
	Administratief en commercieel personeel	2%	3%	27%	23%	30%	34%	25%
	Verzorging en (para)medisch personeel	1%	4%		3%	20%	6%	9%
	Onderwijzend personeel					1%	1%	1%
	ICT personeel					2%	14%	6%
	Sociaal-maatschappelijk personeel					1%	1%	1%
Overig personeel	17%	8%	25%	8%	11%	26%	18%	
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs	100%						12%
	VMBO		100%					8%
	HAVO, VWO			100%				1%
	MBO							38%
	MBO 1 en 2				100%			10%
	MBO 3 en 4					100%	100%	28%
	HBO, WO							40%
Specifieke eisen (meerdere antwoorden mogelijk)	Geen specifieke eisen	26%	29%	14%	13%	8%	5%	12%
	Vakdiploma	7%	14%	4%	17%	33%	31%	26%
	Certificaat		2%	4%	5%	1%	3%	2%
	Rijbewijs BE	10%	3%	4%	10%	3%	2%	5%
	Groot rijbewijs	9%	2%		5%	1%		2%
	Overige opleidingseisen	2%	4%	15%	13%	15%	14%	12%
	Samenwerken in teamverband	9%	1%	5%	3%	7%	2%	4%
	Stressbestendigheid	1%	3%	3%	5%	7%	1%	3%
	Specifieke vakkennis	6%	10%	24%	25%	26%	43%	29%
	Klantgerichtheid	16%	16%	13%	6%	12%	4%	9%
	Zelfstandig werken	18%	4%	17%	14%	11%	4%	9%
	Communicatieve vaardigheden	10%	3%	18%	5%	13%	11%	10%
	Flexibele instelling	4%	5%	4%	14%	14%	7%	9%
	Relevante werkervaring	19%	11%	19%	28%	42%	59%	42%
	Leiding geven		1%	12%	1%	4%	4%	3%
	Commerciële vaardigheden		1%	8%	3%	6%	10%	6%
	Overige eisen	26%	29%	27%	21%	28%	23%	25%
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	24%	40%	41%	64%	72%	83%	67%
	Geen werkervaring gevraagd	76%	60%	59%	36%	28%	17%	33%

		Basisonderwijs	VMBO	HAVO/VWO	MBO 1 en 2	MBO 3 en 4	HBO/WO	Totaal
Aard van het contract	Vast						1%	
	Tijdelijk met uitzicht op vast	71%	75%	56%	80%	84%	90%	83%
	Tijdelijk	29%	25%	44%	20%	16%	9%	16%
Looptijd tijdelijk contract	Korter dan een half jaar	6%	7%	20%	7%	4%	3%	5%
	Half tot een jaar	47%	51%	42%	56%	29%	22%	33%
	Langer dan een jaar	47%	42%	38%	37%	67%	74%	62%
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	41%	20%	29%	12%	4%	1%	9%
	12 - 31 uur	25%	23%	28%	26%	31%	9%	20%
	32 uur of meer	34%	58%	43%	63%	65%	90%	70%



**Uitgave:**

UWV WERKbedrijf

Karin Pilgram

Medewerkers aan dit onderzoek

Rafiq Frierson (APE, Den Haag)

Philip de Jong (APE, Den Haag)

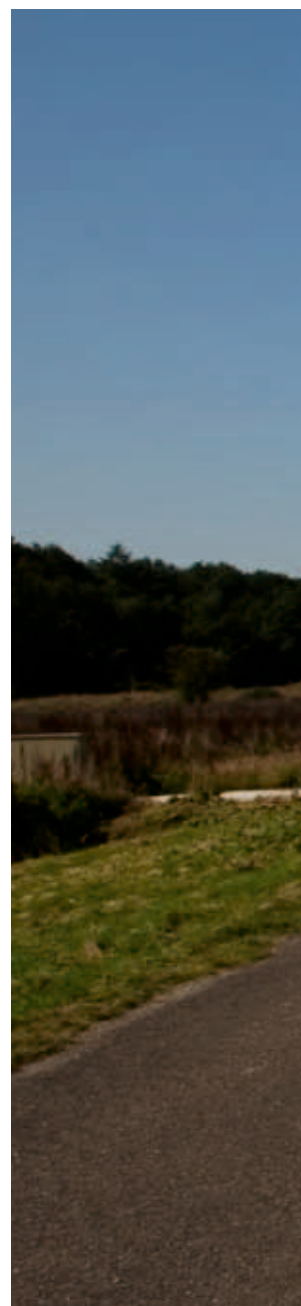
Jamie Weda (APE, Den Haag)

Veldwerk uitgevoerd door

Heliview (Breda)



werk.nl  
uwv.nl



UWV  
Februari 2012  
Aan deze uitgave kunnen geen rechten  
worden ontleend.

WB110 15628 02-12



werken aan perspectief