



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Opdrachtgever

UWV



Onderzoek

Einddatum – 13 mei 2014

Categorie

Arbeidsmarkt

Vacatures in Nederland in 2013

De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld

Doel en vraagstelling

In dit onderzoek wordt de vraagzijde van de arbeidsmarkt in beeld gebracht. De resultaten worden door UWV onder meer gebruikt om klanten van UWV (zowel werkgevers als werkzoekenden) van advies te voorzien bijvoorbeeld over de inzet van wervingskanalen of het aangeven van kansrijke sectoren voor werkzoekenden. Vooral met het oog op het (weer) aan werk helpen van UWV doelgroepen zoals ouderen en arbeidsgehandicapten.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/7goxufn2>

Vacatures in Nederland 2013

De vacaturemarkt en
personeelswerving in beeld



Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
1. Werving en aanname van personeel	6
1.1. Inleiding	6
1.2. Werving van personeel	6
1.3. Aanname van personeel	7
1.4. De effectiviteit van het wervingskanaal	9
2. Ontwikkelingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt	11
2.1. Inleiding	11
2.2. Vervulde vacatures	11
2.3. Verdringing en aansluiting onderwijs	15
2.4. Verwachtingen werkgevers m.b.t. 2014	16
3. Werving en behoud van oudere en arbeidsgehandicapte werknemers	19
3.1. Oudere werknemers	19
3.2. Arbeidsgehandicapten	22
4. Baankansen voor werkzoekenden	24
4.1. Inleiding	24
4.2. Leeftijd	24
4.3. Opleidingsniveau	25
5. Uitzendwerk en ZZP'ers	27
5.1. Inleiding	27
5.2. Uitzendwerk	27
5.3. ZZP'ers	29
Lijst van afkortingen	33
Begrippenlijst	34
Bijlage I Onderzoeksvragen	35
Achtergrond	35
Doel van het onderzoek	35
Probleemstelling en onderzoeksvragen	35
Bijlage II Opzet en werkwijze	36
Opzet onderzoek en responsverantwoording	36
Bijlage III Tabellen	38
Colofon	62

Voorwoord

UWV heeft onder meer tot taak zorg te dragen voor een transparante arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat UWV inzicht moet geven in zowel de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt. In dit onderzoek, uitgevoerd door Ecorys, wordt de vraagzijde van de arbeidsmarkt in beeld gebracht. De resultaten van het onderzoek "Vacatures in Nederland" worden door UWV onder meer gebruikt om klanten van UWV (zowel werkgevers als werkzoekenden) van advies te voorzien bijvoorbeeld over de inzet van wervingskanalen of het aangeven van kansrijke sectoren voor werkzoekenden. Vooral met het oog op het (weer) aan werk helpen van UWV doelgroepen zoals ouderen en arbeidsgehandicapten.

Zo vormen "relaties" en "open/spontane sollicitaties" voor ouderen een belangrijke toegangspoort voor het vinden van werk.

Verder blijkt uit dit onderzoek dat een kwart van de bedrijven bereid is om extra maatregelen te treffen om 55-plussers in dienst te nemen en dat de bereid daartoe groter is bij 'ervaringsdeskundigen' bedrijven die al 55-plussers in dienst hebben.

Van de bedrijven die arbeidsgehandicapten in dienst hebben geeft bijna 60 procent aan maatregelen treffen om hen in dienst te houden.

Dit zijn een paar saillante uitkomsten van het onderzoek, waarvan ik verdere lezing dan ook van harte aanbeveel.

André Timmermans
Directeur UWV Werkbedrijf

Samenvatting

Werving van personeel

- *Eigen website blijft belangrijkste wervingskanaal, marktbreik advertentie tanend*

Net als in 2011 is ook in 2013 de eigen website van bedrijven het belangrijkste wervingskanaal: voor 33 procent van de vacatures wordt dit kanaal ingezet om personeel te werven. Het belang van advertentie als wervingskanaal neemt al een enige jaren (sterk) af zo; ook in 2013. In 2010 werden advertenties nog voor 27 procent van de vacatures ingezet om personeel te werven, in 2011 voor 21 procent en in 2013 is dat nog maar voor 12 procent van de vacatures het geval.

Het relatief nieuwe wervingskanaal "sociale media" werd in 2013 voor 8 procent van de vervulde vacatures ingezet, dat is iets meer dan in 2011 toen een marktbreik werd behaald van 5 procent.

Aanname van personeel

- *Relaties en open sollicitaties van groot belang bij aannemen kwetsbare groepen*

De eigen website is niet alleen het belangrijkste wervingskanaal maar ook, het voornaamste aannamekanaal: 20 procent van de vacatures wordt via dit kanaal vervuld. Relaties staan met een marktaandeel van 16 procent op de tweede plaats, maar ook open/spontane sollicitaties zijn voor ongeschoolden en ouderen de belangrijkste toegangspoort voor het vinden van werk.

- *Personen zonder baan hebben vooral via UWV en het uitzendbureau kans op werk*

De werkloosheid neemt ook dit jaar toe en personen zonder baan maken een steeds groter deel uit van het aantal aangenomen personen. In 2009 bestond bijna een kwart van het aantal aangenomen personen uit personen die hun baan waren kwijtgeraakt, dat is in 2013 aangegroeid tot bijna 40 procent. Van de personen die via UWV een baan vonden, zat 80 procent zonder werk. Dit percentage is twee keer zo hoog als het gemiddelde. Naast UWV is ook het uitzendbureau voor personen zonder werk een belangrijk kanaal voor het vinden daarvan.

Effectiviteit van de wervingskanalen

- *Uitzendbureau meest effectieve wervingskanaal ook voor ongeschoold personeel*

De effectiviteit van een wervingskanaal wordt gemeten door vast te stellen in hoeverre inschakeling van het kanaal ook daadwerkelijk heeft geleid tot vervulling van de vacature via dat kanaal. Uit de berekening van deze zogenaamde succesquote blijkt dat met een succesquote van 86 procent het uitzendbureau het meest effectieve wervingskanaal is en met 43 procent sociale media het minst effectieve. Naast het uitzendbureau zijn ook open/spontane sollicitatie en relaties zeer effectieve wervingskanalen.

Met een succesquote van 96 procent scoort het uitzendbureau bovengemiddeld als het gaat om het vervullen van vacatures voor ongeschoold personeel (maximaal basisonderwijs).

Ontwikkelingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt

- *Meeste vacatures vervuld door kleine bedrijven*

In de periode oktober 2012 t/m september 2013 werden er 523.000¹ vacatures vervuld, waarvan 40 procent door kleine bedrijven (2-19 werkzame personen). Het gaat hierbij vooral om de sectoren detailhandel (21%), horeca (15%) en overige dienstverlening (15%).

¹ Naast UWV doen ook andere organisaties zoals het CBS onderzoek naar de omvang van de vacaturemarkt in Nederland. De uitkomsten van dit onderzoek wijken af van die van het CBS vooral omdat het CBS uitzendvacatures, vacatures waarvoor uitsluitend intern wordt geworven en vervallen vacatures ook meetelt. Het CBS komt in de verslagperiode uit op 630.000 vervulde vacatures en/of vervallen vacatures (inclusief uitzendvacatures).

- *Ruim 40 procent van de vacatures vervuld door baanwisselaars*

In de verslagperiode werd 43 procent van de vacatures vervuld door mensen die al een baan hadden. De rest werd vervuld door personen die hun baan hadden verloren (38%) of door scholieren/studenten (19%).

- *Verdringing van ongeschoold personeel door geschoold personeel vooral in de horeca, de agrarische sector en detailhandel*

Van de 111.000 vacatures die in principe door ongeschoold personeel vervuld konden worden, werden er slechts 20.000 vervuld door personen met hooguit een basisopleiding. Dit betekent dat 90.000 mogelijkheden voor ongeschoolden niet werden benut, omdat werkgevers bij het aannemen van personeel, zeker bij de huidige ruime arbeidsmarkt, de voorkeur geven aan geschoold personeel. De verdringing van ongeschoold personeel door geschoold personeel treedt vooral op in de horeca (55%), de agrarische sector (48%) en de detailhandel (31%) waar voor het grootste deel van de vacatures hooguit basisonderwijs werd vereist, terwijl het aangenomen personeel grotendeels bestond uit MBO'ers. Vacatures in deze sectoren werden meer dan gemiddeld als bijbaantje vervuld door studenten/scholieren.

- *Ruim de helft van de bedrijven tevreden over aansluiting opleiding sollicitanten en behoefte bedrijf*

Meer dan de helft (57%) van de bedrijven geeft aan dat de opleidingen van sollicitanten altijd of meestal goed aansluiten bij de behoefte van het bedrijf. Meer dan gemiddeld geldt dit voor de sectoren openbaar bestuur, zorg en welzijn en onderwijs, waar (ruim) driekwart van de werkgevers meldt dat de opleiding van de sollicitant altijd/meestal aansluit op hun behoefte.

Werving en behoud oudere - en arbeidsgehandicapte werknemers

- *Bereidheid om 55-plussers in dienst te nemen groter bij bedrijven die al ouderen in dienst hebben*

Door de economische malaise is de werkgelegenheid in de afgelopen 5 jaar geleidelijk afgenomen. Mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie zoals werkloze 55-plussers en arbeidsgehandicapten hebben het extra moeilijk om een (weer) een baan te vinden. Alle reden dus om na te gaan in hoeverre werkgevers bereid zijn om deze mensen te werven of voor hun bedrijf te behouden en welke factoren de bereidheid beïnvloeden.

Een kwart van de werkgevers is bereid extra maatregelen te treffen om 55-plussers te werven. De bereidheid blijkt groter te zijn bij werkgevers die al 55-plussers in dienst hebben en bij werkgevers die positieve verwachtingen hebben over het toekomstige werkaanbod. Vier van de tien werkgevers vindt dat financiële prikkels de belangrijkste stimulans vormen om ouderen in dienst te houden of te werven.

- *Grote bedrijven vaker bereid om arbeidsgehandicapten te werven*

Een klein deel (12%) van de bedrijven heeft arbeidsgehandicapten in dienst. Ruim de helft van deze bedrijven treft maatregelen om arbeidsgehandicapten ook in dienst te houden. Van de bedrijven die geen arbeidsgehandicapten in dienst hebben, is een derde bereid extra maatregelen te treffen om ze te kunnen werven. Ook blijkt de omvang van het bedrijf van invloed te zijn op het werven van arbeidsgehandicapten: hoe groter het bedrijf hoe hoger de bereidheid om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen.

Baankansen werkzoekenden

- *Jongeren hebben een betere baankans; arbeidsmarktpositie ouderen onverminderd ongunstig*

Leeftijd vormt een belangrijke factor bij het vinden van werk. Er bestaan (grote) verschillen in samenstelling van aangenomen personen zonder baan en de instroom van bij UWV geregistreerde werkzoekenden. Allereerst is dat de leeftijd: jongeren tot 25 jaar maakten in 2013 16 procent uit van de instroom van werkzoekenden en 47 procent van het aantal aangenomen personen zonder baan. Voor ouderen geldt het omgekeerde: 12 procent van de ingestroomde werkzoekenden behoorde tot de 55-plussers, van de aangenomen personen zonder baan is dat slechts 3 procent. Net als in voorgaande jaren is bij 55-plussers sprake van een sterke kwantitatieve discrepantie tussen de instroom van het aantal werkzoekenden bij UWV (97.000) en het aantal aangenomen personen zonder baan in die leeftijdscategorie (8.000).

- *Lage opleiding nog steeds een belangrijke belemmering voor het vinden van werk*

Naast leeftijd, speelt ook het opleidingsniveau een belangrijke rol bij het vinden van een baan. Ook bij opleidingsniveau is, zeker als het gaat om ongeschoolden (max. basisonderwijs), sprake van een grote kwantitatieve discrepantie tussen de instroom van ongeschoolde werkzoekenden bij UWV

(168.000) en het aantal aangenomen ongeschoolden zonder baan (14.000). Dit duidt erop dat net zoals in voorgaande jaren naast leeftijd ook een lage opleiding voor werkzoekenden bij UWV een belangrijke belemmering vormt voor het vinden van werk.

Anders gezegd: het aantal werkzoekenden bij UWV met een relatief slechte kans op werk (ouderen en ongeschoolden) neemt toe.

Verwachtingen voor 2014

- *Bijna een kwart van de bedrijven verwacht een uitbreiding van het personeelsbestand*

De meerderheid van de bedrijven (51%) verwacht voor 2014 geen verandering van de personeelsomvang van het bedrijf, 23 procent denkt aan uitbreiding/vervanging van het personeel en 9 procent verwacht in 2014 minder personeel nodig te hebben.

- *Sectoren openbaar bestuur en zorg/welzijn minder optimistisch dan andere sectoren*

Verreweg de meeste werkgevers (86%) verwachten in 2014 voldoende werk te hebben voor hun personeel. Vooral in de sector informatie en communicatie is dat het geval. Vrijwel alle bedrijven (94%) in deze sector denken in 2014 voldoende werk hebben. De sectoren Openbaar bestuur en Zorg/welzijn zijn minder optimistisch over 2014. In deze sectoren wordt meer dan in de overige sectoren verwacht dat er in 2014 onvoldoende werk zal zijn voor het personeel.

Uitzendkrachten en ZZP'ers

- *Uitzendkrachten met name aan het werk bij overheid/openbaar bestuur en productiesectoren*

In 2013 geeft 21 procent van de bedrijven aan te werken met uitzendkrachten, dat is evenveel als in 2011. Vooral door de overheid/openbaar bestuur en daarnaast door bedrijven in de "productiesectoren" (landbouw, industrie en bouw) wordt gebruik gemaakt van uitzendkrachten.

- *Inzet ZZP'ers neemt toe; meer bedrijven werken met ZZP'ers dan met uitzendkrachten*

In 2011 gaf 16 procent van de bedrijven aan met ZZP'ers te werken, dat aandeel is in 2013 gegroeid naar 31 procent. De meerderheid van bedrijven in de sectoren Overheid/openbaar bestuur (63%), ICT (58%), Bouw (57%) en Onderwijs (54%) zeggen gebruik te maken van ZZP'ers. Bij de horeca (9%) is de inzet van ZZP'ers beperkt.

Inmiddels is het aandeel van bedrijven dat met ZZP'ers werkt (31%) groter dan het aandeel van bedrijven dat met uitzendkrachten werkt (21%). In 2011 was dat nog niet het geval.

1. Werving en aanname van personeel

1.1. Inleiding

Een van de taken van UWV is het transparant maken van de arbeidsmarkt. Daarom laat UWV regelmatig onderzoek uitvoeren naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Zo werd in september 2013 via telefonische enquêtes onderzoek gedaan bij bedrijfsvestigingen met 2 of meer werknemers, die in de periode september 2012 tot oktober 2013 vacatures hadden vervuld. Gevraagd is naar aantal en kenmerken van de vervulde vacatures en/of aangenomen personen maar ook naar de wijze waarop bedrijven geprobeerd hebben deze vacatures te vervullen. Het onderzoek werd uitgevoerd door Ecorys. In dit rapport doet UWV verslag van de voornaamste resultaten van het onderzoek. Zo komt in hoofdstuk 1 de werving en aanname aan bod, in hoofdstuk 2 de ontwikkelingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt, in hoofdstuk 3 het personeelsbeleid van werkgevers t.a.v. oudere en arbeidsgehandicapte werknemers, in hoofdstuk 4 de baankansen voor werkzoekenden en wordt in hoofdstuk 5 beschreven welke bedrijven uitzendkrachten en ZZP'ers inhuren en waarom.

Het uitzendbureau wordt in dit hoofdstuk gezien als wervingskanaal voor het aantrekken van personeel, dat in de periode voorafgaand bij het betreffende bedrijf als uitzendkracht gewerkt heeft. Het uitzendbureau werkt dan als opstapje voor een vaste/tijdelijke baan bij een bedrijf.

1.2. Werving van personeel

Bedrijven gebruiken meerdere wervingskanalen om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Bij de huidige ruime arbeidsmarkt, waar voldoende goed gekwalificeerd aanbod voorhanden is, hoeven bedrijven zich niet zoveel inspanningen te getroosten om aan personeel te komen als in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Zo hebben bedrijven ter vervulling van hun vacante functies in 2013 gemiddeld 1,5 wervingskanaal ingeschakeld om aan personeel te komen. Dat is minder dan in 2007 toen de arbeidsmarkt nog krap was en er gemiddeld 2,1 wervingskanalen werden ingeschakeld om personeel te werven.

■ *Eigen website blijft belangrijkste wervingskanaal, markt bereik² advertentie kalf*

De eigen website wordt door bedrijven het meest ingeschakeld om personeel te werven. Dat was bij een derde van alle vervulde vacatures het geval. In 2011 en 2010 kwam het markt bereik van de eigen website nog uit op respectievelijk 42 procent en 38 procent.

Voor de meeste sectoren geldt de eigen website als het belangrijkste wervingskanaal. Zo werd door bedrijven en instellingen in de sectoren Zorg/welzijn, Vervoer/opslag en Overige dienstverlening meer dan 40 procent van de vervulde vacatures op de eigen website gezet. De verschillen tussen sectoren zijn evenwel groot. Zo gebruikt slechts 5 procent van de bedrijven in de sector Landbouw de eigen website als wervingskanaal. Landbouwbedrijven werven vooral via relaties en krijgen ook veel spontane sollicitaties binnen.

Meest gebruikte wervingskanaal voor bedrijven in de industrie is het uitzendbureau; ook groothandelsondernemingen maken vaak gebruik van uitzendbureaus om personeel te werven. Bedrijven in de bouw en de horeca proberen vooral personeel te werven via relaties. Voor het openbaar bestuur zijn de vacaturesites het belangrijkste wervingskanaal.

Advertenties zien hun markt bereik al een enige jaren (sterk) afnemen. Zo ook in 2013, waar voor slechts 12 procent van de vacatures dit kanaal nog werd ingezet om personeel te werven. In 2011 was het bereik nog 21 procent en in 2010 nog 27 procent.

Het relatief nieuwe wervingskanaal "sociale media" had in 2013 een markt bereik van 8 procent. Dat is iets meer dan in 2011 toen een markt bereik werd behaald van 5 procent.

■ *Eigen website favoriet bij grote bedrijven*

Bij grote bedrijven (>=100 werknemers) werd voor meer dan de helft van de vacatures de eigen website als wervingskanaal ingezet. Ook vacaturesites spelen, met een markt bereik van bijna een kwart, bij grote

² Markt bereik: het aantal keren dat het wervingskanaal is ingeschakeld t.o.v. het totaal aantal vacatures. Per vacature kunnen meerdere wervingskanalen ingeschakeld worden. Zo werd bijvoorbeeld de eigen website ingeschakeld voor 33 procent van het aantal vacatures.

bedrijven een belangrijke rol in de werving van personeel. Kleine bedrijven (< 20 werknemers) proberen nieuw personeel vooral via relaties te werven.

■ *Werving hoog opgeleid personeel vooral via eigen website en vacaturesites*

Bedrijven proberen ongeschoold personeel vooral te werven via de eigen website en relaties, zo blijkt uit dit onderzoek. Voor VMBO en Havo/VWO worden met name relaties ingezet en voor MBO'ers en voor hoog opgeleid personeel is de eigen website van het bedrijf het belangrijkste wervingskanaal. Voor de werving van hoger opgeleiden wordt, naast de eigen website, ook relatief vaak gebruikt gemaakt van vacaturesites.

Tabel 1.1. Marktbereik belangrijkste wervingskanalen, in procenten

Sector	eigen		vacature		onder	open/spontane	uitzend-	sociale
	website	relaties	sites	advertentie	eigen pers.	sollicitatie	bureau	media
Landbouw	5	22	1	13	4	23	18	0
Industrie	21	14	13	18	7	7	27	5
Bouw	20	37	4	7	15	8	17	3
Detailhandel	38	14	10	15	8	12	2	3
Groothandel	27	19	14	11	9	2	22	6
Horeca	18	24	15	8	4	16	0	7
Vervoer en opslag	43	20	11	10	8	12	9	4
Informatie en communicatie	32	24	30	7	4	2	5	21
Overige zakelijke diensten	40	18	24	9	9	5	7	20
Openbaar bestuur	31	5	44	37	21	0	7	2
Onderwijs	30	28	17	11	8	7	4	10
Zorg en welzijn	49	22	22	9	10	10	2	7
Overige diensten	44	19	17	8	5	17	5	6
Grootteklasse								
2-9 werknemers	20	28	13	10	8	9	8	5
10-19 werknemers	16	30	13	9	9	12	6	6
20-99 werknemers	32	17	15	15	8	11	10	9
>= 100 werknemers	57	10	23	11	10	5	9	11
Gevraagd opleidingsniveau								
Basisonderwijs	20	19	4	13	9	16	8	5
VMBO	23	30	9	10	4	5	16	2
HAVO, VWO	19	36	3	12	2	12	12	5
MBO 1 en 2	27	20	13	9	11	14	8	3
MBO 3 en 4	37	19	17	14	11	8	12	7
HBO, WO	42	19	27	10	7	5	5	14
Totaal	33	20	16	12	9	9	9	8

1.3. Aanname van personeel

■ *Eigen website ook belangrijkste aannamekanaal*

De eigen website van een bedrijf is niet alleen het belangrijkste wervingskanaal maar ook, met een marktaandeel³ van 20 procent, het belangrijkste aannamekanaal voor bedrijven. Per sector lopen de verschillen voor dit aannamekanaal echter sterk uiteen: van een marktaandeel van 3 procent voor de landbouw tot een marktaandeel van 30 procent bij de sectoren Vervoer/opslag en Zorg/welzijn.

Voor de sectoren bouw (35%), horeca (22%), onderwijs (21%) en ICT (20%) vormen relaties het belangrijkste aannamekanaal. De landbouw nam vooral personeel aan via open/spontane sollicitaties en relaties. Bedrijven in de industrie nemen vooral personeel aan via het uitzendbureau (25%). Instellingen in het openbaar bestuur maken vooral gebruik van vacaturesites (37%) en de kennis die het eigen personeel heeft (13%).

■ *Kleine bedrijven nemen meestal personeel aan via relaties*

Kleine bedrijven (< 20 werknemers) nemen in een kwart van de gevallen nieuw personeel aan via relaties. Bij bedrijven met 20-99 werknemers spelen naast de eigen website en relaties ook een viertal andere aannamekanalen (vacaturesites, open sollicitaties, uitzendbureaus en advertenties) een

³ Marktaandeel: aandeel vacatures dat via het genoemde aannamekanaal vervuld werd. Per vacature kan slechts één kanaal als aannamekanaal genoemd worden. Een voorbeeld: de eigen website werd voor 20 procent van de vacatures door de bedrijven als aannamekanaal aangewezen.

belangrijke rol bij het aannemen van personeel. Dat ligt bij grote bedrijven anders, daar verloopt het aannameproces met name via de eigen website (39%).

■ *Relaties van groot belang bij aannemen kwetsbare groepen*

Relaties maar ook open/spontane sollicitatie zijn voor ongeschoolden en ouderen de belangrijkste toegangspoort voor het vinden van werk. MBO'ers, hoog opgeleid personeel en 45-minners worden vooral aangenomen via de eigen website van een bedrijf.

Tabel 1.2. Marktaandeel belangrijkste aannamekanalen, in procenten

	eigen website	relaties	vacature sites	open/spontane sollicitatie	uitzendbureau	advertentie	onder eigen pers.	sociale media
Sector								
Landbouw	3	22	0	23	15	10	3	0
Industrie	10	11	8	7	25	8	3	1
Bouw	15	35	2	7	16	4	4	1
Detailhandel	27	12	7	10	1	12	5	1
Groothandel	11	16	8	2	17	8	3	2
Horeca	13	22	12	15	0	6	2	4
Vervoer en opslag	30	14	6	11	7	9	5	2
Informatie en communicatie	17	20	20	2	3	5	3	12
Overige zakelijke diensten	21	11	14	4	6	6	4	8
Openbaar bestuur	25	4	37	0	6	3	13	1
Onderwijs	17	21	12	7	4	4	7	4
Zorg en welzijn	30	18	17	7	2	5	6	4
Overige diensten	27	16	13	10	5	5	3	3
Grootteklasse								
2-9 werknemers	9	25	10	7	7	8	4	4
10-19 werknemers	11	25	11	10	5	6	6	2
20-99 werknemers	18	15	10	10	10	10	4	3
>= 100 werknemers	39	4	13	5	7	4	4	5
Gevraagd opleidingsniveau								
Basisonderwijs	14	17	3	14	7	11	3	2
VMBO	16	29	5	4	16	9	3	1
HAVO, VWO	17	35	2	9	11	9	1	1
MBO 1 en 2	17	15	10	12	7	6	7	1
MBO 3 en 4	23	16	12	7	10	8	6	3
HBO, WO	23	14	18	5	4	3	4	6
Leeftijd aangenomen persoon								
Jonger dan 25 jaar	19	15	9	11	5	7	5	3
25-39 jaar	22	16	14	5	9	7	4	5
40-44 jaar	20	16	8	8	12	7	2	2
45-54 jaar	15	25	10	6	5	5	4	4
55 jaar en ouder	10	21	6	17	3	10	5	0
Totaal	20	16	11	8	8	7	5	4

■ *Personen zonder baan⁴ hebben vooral via UWV en het uitzendbureau kans op werk*

De werkloosheid neemt ook nu nog toe. Toch maken personen zonder baan een steeds groter deel uit van het aantal aangenomen personen. In 2009 bestond bijna een kwart van het aantal aangenomen personen uit personen zonder baan, dat is in 2013 aangegroeid tot bijna 40 procent.

UWV richt zich primair op de bemiddeling van werkzoekenden zonder baan. Van de personen die via UWV een baan vonden zat 80 procent zonder werk (maar was geen schoolverlater of student). Dit percentage is twee keer zo hoog als het gemiddelde van 38 procent onder alle aangenomen personen in 2013. Naast UWV is ook het uitzendbureau voor werklozen een belangrijk kanaal voor het vinden van werk.

⁴ Personen die in de periode voorafgaand aan de nieuwe baan zonder werk zaten.

Tabel 1.3. Kenmerken aangenomen personeel naar aannamekanaal, in procenten

	werkloos			
	werkend	na baan	schoolverlater	student
advertentie	38	48	5	10
uwv	17	80	1	2
eigen website	44	37	5	13
vacature sites	52	34	5	9
sociale media	52	29	10	8
school	16	27	26	32
open/spontane sollicitatie	36	35	6	23
uitzendbureau	29	61	4	6
via eigen personeel	46	34	6	14
onder eigen personeel	41	37	7	15
relaties	51	34	3	12
werving- selectiebureau	58	34	6	2
detacheringbureau	74	24	2	0
Totaal	43	38	6	13

1.4. De effectiviteit van het wervingskanaal

■ *Uitzendbureau meest effectieve wervingskanaal en sociale media minst effectieve*

De effectiviteit van een wervingskanaal (succesquote) wordt gemeten door vast te stellen in hoeverre inschakeling van het kanaal ook daadwerkelijk heeft geleid tot vervulling van de vacature via dat kanaal. Per vacature kunnen bedrijven meerdere wervingskanalen inschakelen. Uiteindelijk wordt de vacature via één kanaal (het aannamekanaal) vervuld. Uit de berekening van deze zogenaamde succesquote blijkt dat met een succesquote van 86 procent het uitzendbureau het meest effectieve wervingskanaal is en met 43 procent sociale media het minst effectieve. Zeer effectieve wervingskanalen als uitzendbureau, open/spontane sollicitatie en relaties worden meestal als enige wervingskanaal ingezet, terwijl de minder effectieve kanalen vaak in combinatie met andere kanalen worden gebruikt.

■ *Open/spontane sollicitatie grootste kans van slagen voor landbouw en industrie*

Voor de sectoren Landbouw en Industrie zijn open/spontane sollicitaties de meest effectieve manier om personeel te werven: alle vacatures waarvoor dit kanaal werd ingeschakeld zijn ook vervuld via dit kanaal. Ook voor de sectoren onderwijs (97%) en vervoer en opslag (94%) is open/spontane sollicitatie het succesvolste wervingskanaal. Dit in tegenstelling tot het openbaar bestuur waar nauwelijks vacatures via dit kanaal werd vervuld. De succesquote van advertenties kent grote verschillen tussen sectoren. Bedraagt de succesquote van dit kanaal in het openbaar bestuur slechts 7 procent, in de sector vervoer en opslag is dat maar liefst 91 procent.

Het uitzendbureau is met een succesquote van 96 procent voor de bouw het effectiefste wervingskanaal.

■ *Voor kleine bedrijven relaties meest succesvolle wervingskanaal*

Het meest effectieve wervingskanaal voor kleine bedrijven (< 10 werknemers) vormen de relaties: 91 procent van de vacatures waarbij bedrijven en instellingen dit kanaal ingezet hebben om personeel te werven zijn ook daadwerkelijk via dit kanaal vervuld. Voor grote bedrijven (100plus) is de open/spontane sollicitatie met een succesquote van 89 procent het effectiefste wervingskanaal. De succesquote van relaties loopt uiteen van 43 procent voor 100plus bedrijven tot 91 procent voor de kleinste bedrijven. Dergelijke verschillen zien we ook terug bij de succesquote van advertenties. Bedraagt deze bij grote bedrijven 36 procent, bij kleine bedrijven is de succesquote bijna 3 keer zo hoog (80%). Sociale media vormen voor de kleinste bedrijven met een succesquote van 65 procent een effectiever wervingskanaal dan voor grotere bedrijven.

■ *Uitzendbureau beste perspectief voor ongeschoold personeel*

Ongeschoold personeel heeft de grootste kans van slagen als het bij de zoektocht naar werk gebruik maakt van het uitzendbureau. Voor VMBO'ers speelt, behalve relaties, ook het uitzendbureau een belangrijke rol. Voor MBO 1-2 bieden uitzendbureaus en open/spontane sollicitaties het beste perspectief en voor MBO 3-4 zijn dat de relaties. Voor bedrijven die hoog opgeleid personeel nodig hebben is werving via open/spontane sollicitatie of via het uitzendbureau de meest effectieve manier om aan personeel te komen.

■ *Advertenties en open sollicitaties werken voor het aannemen van ouderen*

Met een succesquote van 99 procent vormt de open sollicitatie voor het aannemen van ouderen het meest effectieve wervingskanaal. Ook advertenties zijn met een succesquote van 90 procent een zeer effectief wervingskanaal voor het aannemen van ouderen. Voor het aannemen van jongeren tot 25 jaar zijn het uitzendbureau en de spontane sollicitatie het meest effectief.

Tabel 1.4. Succesquote⁵ belangrijkste wervingskanalen

	uitzend- bureau	open/spontane sollicitatie	relaties	vacature sites	eigen website	advertentie	onder eigen pers.	sociale media
Sector								
Landbouw	85	100	99	47	65	79	93	0
Industrie	90	100	83	63	46	46	47	23
Bouw	96	88	93	59	76	60	24	42
Detailhandel	57	87	85	71	71	85	59	23
Groothandel	81	82	86	59	40	76	32	26
Horeca	74	92	93	82	72	73	60	59
Vervoer en opslag	78	94	69	58	71	91	63	42
Informatie en communicatie	63	80	81	64	52	67	68	58
Overige zakelijke diensten	81	79	62	59	52	69	47	42
Openbaar bestuur	92	0	82	84	79	7	64	29
Onderwijs	92	97	77	71	58	42	82	36
Zorg en welzijn	94	71	82	75	62	56	63	65
Overige diensten	97	58	86	75	60	60	52	54
Grootteklasse								
2-9 werknemers	88	82	91	79	46	80	56	65
10-19 werknemers	81	84	82	85	66	72	72	35
20-99 werknemers	94	87	87	68	56	64	52	39
>= 100 werknemers	77	89	43	58	69	36	40	41
Gevraagd opleidingsniveau								
Basisonderwijs	96	88	87	76	70	86	32	52
VMBO	95	85	99	55	69	84	84	33
HAVO, VWO	94	79	95	51	88	74	68	32
MBO 1 en 2	89	89	74	74	62	69	63	16
MBO 3 en 4	79	80	85	73	62	61	54	39
HBO, WO	83	85	72	66	55	34	59	46
Leeftijd								
Jonger dan 25 jaar	85	86	82	76	65	71	73	41
25-39 jaar	90	81	82	73	63	61	44	46
40-44 jaar	86	87	77	64	63	52	29	36
45-54 jaar	69	94	83	42	42	41	66	44
55 jaar en ouder	71	99	78	66	29	90	74	29
Totaal	86	85	82	69	61	61	53	43

⁵ Aantal gemelde vacatures per wervingskanaal t.o.v. aantal daadwerkelijk via dat kanaal vervulde vacatures. Anders gezegd: marktaandeel gedeeld door marktbereik.

2. Ontwikkelingen aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt

2.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op aantal en kenmerken van vervulde vacatures. Allereerst wordt gekeken naar het aantal vervulde vacatures per kenmerk. Gevolgd door een intermezzo, waarin de verdringing op de arbeidsmarkt en de vraag of werkgevers van mening zijn dat de opleiding van de aangenomen personen aansluit op de behoeften van het bedrijf, worden besproken. En tenslotte worden de verwachtingen van de bedrijven ten aanzien van personeelsontwikkelingen in 2014 aan de orde gesteld.

Naast UWV doen ook andere organisaties zoals het CBS onderzoek naar de omvang van de vacaturemarkt in Nederland. De uitkomsten van het UWV vacatureonderzoek wijken af van die van het CBS vacatureonderzoek, vooral omdat in het CBS vacatureonderzoek uitzendvacatures, vacatures waarvoor uitsluitend intern wordt geworven en vervallen vacatures ook meegenomen worden. Daarom liggen de gepresenteerde vacatureaantallen in dit onderzoek lager dan bij het CBS. Verder wordt het CBS vacatureonderzoek gehouden onder bedrijven en die van UWV onder bedrijfsvestigingen.

2.2. Vervulde vacatures

■ Meeste vacatures vervuld door kleine bedrijven

In de periode oktober 2012 t/m september 2013 werden er volgens dit onderzoek 523.000⁶ vacatures vervuld, waarvan 40 procent door kleine bedrijven (2-19 werkzame personen). Het gaat hierbij vooral om de sectoren Detailhandel (21%), Horeca (15%) en Overige dienstverlening (15%).

Bij de grote bedrijven kwam het grootste deel van de vervulde vacatures voor rekening van de industrie (36%).

Tabel 2.1. Vervulde vacatures naar sector en grootteklasse

	Aantal (x 1.000)	Aandeel
Sector		
Agrarische sector	13	2
Industrie	54	10
Bouw	34	7
Handel	12	21
Waarvan: Detail- en autohandel	81	16
Waarvan: Groothandel	31	6
Horeca	51	10
Zakelijke dienstverlening	129	25
Waarvan: Vervoer en opslag	21	4
Waarvan: Informatie en Communicatie	19	4
Waarvan: Overig	89	17
Overheid, zorg en welzijn	106	20
Waarvan: Openbaar bestuur	14	3
Waarvan: Onderwijs	38	7
Waarvan: Zorg en welzijn	54	10
Overige dienstverlening	24	5
Grootteklasse		
2-19 werkzame personen	209	40
20-99 werkzame personen	180	34
>= 100 werkzame personen	134	26
Totaal	523	100

⁶ Het CBS komt in de verslagperiode uit op 630.000 vervulde vacatures en/of vervallen vacatures(inclusief uitzendvacatures).

■ *Grote verschillen tussen sectoren bij opleidingseisen vacatures*

Er bestaan grote verschillen tussen sectoren bij de opleidingseisen van vacatures. Zo werd voor bijna 80 procent van de vacatures in de ICT-sector ten minste een Hbo-opleiding geëist. In de sectoren Horeca (4%), Groothandel (5%), Bouw (7%) en Landbouw (8%) was dat veel minder het geval.

■ *Detailhandel: winkelpersoneel en mogelijkheden voor ongeschoolden*

Door de detail- en autohandel werden in de verslagperiode 81.000 vacatures vervuld. Bijna driekwart van de vervulde vacatures in deze sector bestond uit "winkelpersoneel". Voor bijna een derde van de vacatures in deze sector volstond basisonderwijs om aangenomen te worden en speelde "werkervaring" een ondergeschikte rol.

■ *Industrie: productie- en technisch personeel, werkervaring en vakkennis van belang*

Het door de industriële sector aangenomen personeel(54.000) bestond vooral uit productiepersoneel (36%) en technisch personeel (25%), waarbij met name eisen als "relevante werkervaring" en "specifieke vakkennis" van belang waren om voor de vacature in aanmerking te komen. Voor meer dan de helft van de vacatures in de industrie werd MBO 3-4 of hoger geëist.

■ *Zorg en Welzijn: MBO 3-4 of hoger vereist, werkervaring en vakdiploma belangrijk*

De sector Zorg en Welzijn telde 54.000 vervulde vacatures, voor het grootste deel bestaand uit verzorgend en (para)medisch personeel (43%), waarvoor een MBO 3-4 opleiding of hoger (89%) werd vereist, het van belang was om over werkervaring (68%) en een vakdiploma te beschikken (48%).

■ *Horeca: vooral jongeren aangenomen*

Van de vervulde vacatures kwam 10 procent (51.000) voor rekening van de horeca. Deze vacatures betreffen, zoals verwacht kan worden in deze sector, vooral horecapersoneel (84%), waarvoor met name jongeren tot 25 jaar (69%) werden aangenomen en waarvoor basisonderwijs (55%) volstond om de vacature te vervullen. Overigens bestond het aantal aangenomen personen slechts voor 6 procent uit personen die hooguit basisonderwijs hadden genoten (zie ook 2.3 Verdringing).

■ *Specifieke vakkennis vooral belangrijk in de ICT en het Openbaar bestuur*

Bedrijven in de ICT en instellingen in het openbaar bestuur nemen in bijna 50 procent van de gevallen alleen personeel aan met specifieke vakkennis. Daarnaast hechten bedrijven in de ICT ook veel waarde aan relevante werkervaring. Voor tweederde van het aangenomen personeel is dit het geval. Daarentegen bieden bedrijven in de landbouw veel perspectief voor nieuwe medewerkers zonder relevante werkervaring. Voor 84 procent van het nieuw aangenomen personeel gold, dat zij geen relevante werkervaring hadden.

■ *Commerciële vaardigheden in de groothandel belangrijk*

Groothandelsbedrijven hechten er veel waarde aan dat nieuwe medewerkers over voldoende commerciële vaardigheden beschikken. Met 11 procent scoort deze sector het hoogst. Leidinggevende kwaliteiten worden vooral door bedrijven in de bouw noodzakelijk geacht (18%).

Tabel 2.2. Vervulde vacatures naar vacaturekenmerken en sector

Vacaturekenmerken		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Detail- en autohandel	Groothandel	Horeca	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	Overige zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg en welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	59	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
	Productiepersoneel	15	36	6	2	15	1	4	1	5	0	0	1	8	7
	Technisch en bouwpersoneel	2	25	66	6	12	0	6	10	12	3	5	2	3	12
	Transportpersoneel	4	2	0	2	3	0	45	0	3	0	0	0	0	3
	Winkelpersoneel	0	3	5	72	6	0	0	0	0	0	1	0	4	13
	Horecapersoneel	0	0	0	1	1	84	0	1	1	0	1	3	9	10
	Administratief en commercieel	8	17	11	6	37	2	20	27	33	18	28	19	18	19
	Verzorging en (para)medisch personeel	2	0	0	1	0	1	0	0	2	2	1	43	5	6
	Onderwijzend personeel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39	0	2	3
	ICT personeel	0	1	0	0	3	0	0	44	5	5	2	0	2	3
	Sociaal-maatschappelijk personeel	1	0	0	0	0	1	0	0	6	5	2	15	1	3
	Overig personeel	9	14	11	10	23	10	24	15	31	66	21	17	47	20
	Opleiding gevraagd	Basisonderwijs	48	18	22	31	39	55	30	4	9	0	6	3	22
VMBO		4	10	9	12	14	6	6	0	3	4	1	2	5	6
HAVO, VWO		0	1	1	3	3	6	0	0	2	3	4	1	0	2
MBO 1 en 2		14	15	14	19	19	10	15	3	6	8	7	4	17	11
MBO 3 en 4		27	31	47	23	19	20	27	14	23	19	19	46	25	27
HBO, WO		8	24	7	13	5	4	22	79	57	67	63	43	30	32
Eisen specifiek⁷	Relevante werkervaring	16	30	30	17	31	17	23	34	32	31	25	28	23	26
	Vakdiploma	5	23	19	10	17	11	16	22	26	35	28	48	24	22
	Specifieke vakkennis	9	24	21	8	25	8	10	42	20	42	22	22	15	19
	Klantgerichtheid	2	6	2	21	6	17	5	6	5	6	4	7	10	9
	Communicatieve vaardigheden	2	5	2	11	16	10	8	8	8	7	13	7	15	9
	Flexibele instelling	10	6	0	17	6	14	4	4	7	2	6	7	14	9
	Zelfstandig werken	7	8	4	6	10	6	2	5	5	6	4	7	6	6
	Commerciële vaardigheden	2	5	1	6	11	3	1	6	9	2	9	1	4	5
	Samenwerken in teamverband	3	8	1	4	6	10	2	5	3	7	7	6	8	5
	Certificaat	3	6	10	2	4	1	9	2	4	24	8	1	2	5
	Stressbestendigheid	2	4	2	4	5	7	3	7	3	6	3	5	4	4
	Overige opleidingseisen	2	4	2	2	4	1	1	4	7	19	9	3	3	4
	Rijbewijs BE	6	4	3	1	7	1	17	2	6	2	4	4	2	4
	Leiding geven	6	1	18	2	3	3	1	3	2	6	1	2	2	3
	Groot rijbewijs	1	1	1	0	3	0	17	0	2	0	0	0	0	2
	Overige eisen	11	15	8	19	25	24	32	17	24	9	22	18	30	20
	Geen specifieke eisen	45	26	20	32	14	31	9	8	10	6	12	10	17	19

⁷ Meer antwoorden mogelijk.

■ Ruim 40 procent van de vacatures vervuld door baanwisselaars

In de verslagperiode werd 43 procent van de vacatures vervuld door mensen die al een baan hadden. De rest werd vervuld door personen zonder werk (38%), schoolverlaters (6%) of als bijbaantje door studenten (13%). In de detailhandel (34%), de horeca (28%) en de agrarische sector (21%) werden de vacatures meer dan gemiddeld door studenten als bijbaantje vervuld.

■ 45-plussers vooral in het onderwijs aan de slag

Instellingen in het onderwijs nemen meer dan andere sectoren 45-plussers in dienst. Bijna 20 procent van de nieuwe werknemers in het onderwijs is 45 jaar of ouder. Daarentegen nemen horecabedrijven slechts weinig ouderen in dienst. Deze bedrijven geven de voorkeur aan jongeren. Bijna 70 procent van het nieuwe personeel in deze sector is jonger dan 25 jaar.

■ Meeste kans voor werklozen in bouw en vervoer en opslag

Bedrijven in de sectoren bouw en vervoer en opslag nemen relatief vaak mensen aan die geen werk hadden. Dit in tegenstelling tot het openbaar bestuur, waar slechts 1 op de 5 nieuwe medewerkers geen baan had. Schoolverlaters en studenten komen vooral in de detailhandel aan de slag.

■ Openbaar bestuur biedt kansen voor mensen met een arbeidshandicap

Arbeidsgehandicapten komen in beperkte mate aan de slag. Door het openbaar bestuur worden mensen met een arbeidshandicap het meest aangenomen. Van de door deze sector aangenomen personen behoort 7 procent tot de arbeidsgehandicapten. Ook de detailhandel neemt relatief vaak personen met een arbeidshandicap aan.

Tabel 2.3. Vervulde vacatures naar kenmerken aangenomen personen en sector

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Detail- en autohandel	Groothandel	Horeca	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	Overige zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg en welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Geslacht	Man	89	75	90	47	75	48	80	75	58	60	47	16	42	57
	Vrouw	11	25	10	53	25	52	20	25	42	40	53	84	58	43
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	58	25	19	72	26	69	18	15	20	14	26	27	42	36
	25-39 jaar	27	47	55	17	47	24	54	69	54	54	46	49	41	42
	40-44 jaar	12	18	15	7	14	4	11	9	12	17	8	10	6	11
	45-54 jaar	2	6	9	3	9	2	13	7	12	14	15	13	9	9
	55 jaar en ouder	1	4	2	1	4	0	4	1	1	1	4	1	2	2
Opleiding	Basisonderwijs	11	8	15	3	1	6	4	0	2	0	1	0	1	4
	VMBO	21	15	12	19	7	9	13	0	5	0	2	2	7	9
	HAVO, VWO	4	3	2	15	2	15	2	0	1	0	8	1	3	5
	MBO 1 en 2	19	16	12	20	14	16	21	1	7	5	4	4	18	12
	MBO 3 en 4	40	30	51	29	33	33	31	15	28	20	17	42	30	31
	HBO, WO	6	28	8	15	43	21	29	83	58	75	67	50	41	39
Had werk	Had een baan	29	44	40	26	47	35	40	59	50	64	53	51	38	43
	Nee, zat zonder werk	48	44	54	34	42	33	50	31	38	18	35	35	37	38
	Nee, was schoolverlater	2	6	2	6	4	4	4	7	7	18	5	11	5	6
	Nee, is student	21	7	4	34	6	28	6	3	5	0	7	3	21	13
Handicap	Nee	100	99	98	97	99	99	98	100	99	93	99	98	98	98
	Ja, Wajong	0	0	0	3	1	1	0	0	0	7	1	0	2	1
	Ja, WAO/WIA	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0
	Ja, overige arbeidsgehandicapten	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

2.3. Verdringing en aansluiting onderwijs

- *Verdringing van ongeschoold personeel door geschoold personeel vooral in de horeca, de detailhandel en de agrarische sector*

Zoals gebruikelijk bij een ruime arbeidsmarkt, waar het aanbod van geschoold personeel volop voor handen is, werd in 2013 voor vacatures die openstonden voor ongeschoolden (21%) meestal personeel aangenomen dat een vervolgopleiding hadden genoten. Zo werd slechts 4 procent van de vacatures uiteindelijk vervuld door ongeschoold personeel (max. basisopleiding). Van de 111.000 vacatures voor ongeschoold personeel werden er daadwerkelijk 20.000 vervuld door personen met hooguit basisonderwijs. Dit betekent dat 90.000 vacatures die in principe openstonden voor ongeschoolden niet door ongeschoold personeel werden vervuld, omdat werkgevers bij het aannemen van personeel de voorkeur gaven aan geschoold personeel.

Ongeschoold personeel wordt in het aannameproces op grote schaal verdrongen door geschoold personeel. Dit betreft vooral de horeca (55%), de agrarische sector (48%) en de detailhandel (31%) waar voor het grootste deel van de vacatures hooguit basisonderwijs werd vereist, terwijl het aangenomen personeel grotendeels bestond uit MBO'ers (zie tabel 2.2 gevraagde opleiding en tabel 2.3. opleiding aangenomen personen). In deze sectoren werden de vacatures meer dan gemiddeld als bijbaantje vervuld door studenten/scholieren.

- *Ruim de helft van de bedrijven tevreden over aansluiting opleiding sollicitanten en behoefte bedrijf*

Aan bedrijven die in de afgelopen drie jaar sollicitanten hebben gesproken is gevraagd in hoeverre de opleiding van deze sollicitanten aansluit bij de vraag van het bedrijf. Meer dan de helft (57%) van de bedrijven geeft aan dat de opleidingen van sollicitanten altijd of meestal goed aansluiten bij de behoefte van het bedrijf. Dit geldt zeker voor de sectoren Openbaar bestuur (83%), Zorg en welzijn (76%) en Onderwijs (74%), waar (ruim) driekwart van de werkgevers aangeeft dat de opleiding van de sollicitant altijd/meestal aansluit op hun behoefte.

Van de bedrijven geeft 13 procent aan dat de opleiding van de sollicitant meestal/niet aansluit op de vraag. Sectoren waarbij dit relatief vaker het geval is zijn de agrarische sector (26%) en in iets mindere mate de sectoren Vervoer en opslag (22%) en Industrie (18%).

**Tabel 2.4. Sluit opleiding van de sollicitant aan bij de behoefte van het bedrijf ?
In procenten**

Bedrijfskenmerken	Sluit altijd goed aan	Sluit meestal goed aan	Sluit soms wel en soms niet goed aan	Sluit meestal niet goed aan	Sluit nooit goed aan	Niet van toepassing/weet niet
Agrarische sector	9	32	14	22	4	19
Industrie	20	30	13	13	5	19
Bouw	23	41	15	7	3	11
Detail- en autohandel	19	32	18	8	1	22
Groothandel	15	39	13	5	6	22
Horeca	26	39	16	5	2	12
Vervoer en opslag	19	30	17	9	13	12
Informatie en communicatie	28	26	31	7	2	6
Overige zakelijke dienstverlening	25	34	10	11	4	16
Openbaar bestuur	28	55	9	2	1	5
Onderwijs	30	44	13	5	0	8
Zorg en welzijn	36	40	6	2	1	15
Overige dienstverlening	33	32	8	7	5	15
Totaal	22	35	13	9	4	17

2.4. Verwachtingen werkgevers m.b.t. 2014

- Bijna een derde van de bedrijven verwacht uitbreiding/vervanging van het personeelsbestand

De meerderheid van de bedrijven (51%) verwacht voor 2014 geen verandering van de personeelsomvang van het bedrijf, 31 procent denkt aan uitbreiding en/of vervanging van het personeel en 9 procent verwacht in 2014 minder personeel nodig te hebben.

Werkgevers in de sectoren ICT, bouw en onderwijs verwachten meer dan gemiddeld dat de personeelsomvang van hun bedrijf in 2014 zal toenemen. Van de werkgevers in het openbaar bestuur denkt echter de helft dat het personeelsaantal in 2014 juist zal afnemen.

Er zijn grote verschillen naar grootteklasse. Zo verwacht 17 procent van de grote bedrijven een afname van personeel tegenover slechts 8 procent onder kleine bedrijven. Naar district zijn er ook verschillen, maar die zijn minder groot.

Tabel 2.5. Verwachtingen personeelsomvang naar sector, grootteklasse en district, in procenten

	Vervanging van personeel	Uitbreiding van personeel	Uitbreiding en vervanging	Afname	Geen veranderingen	Weet niet
Sector						
Agrarische sector	5	25	6	10	50	4
Industrie	8	20	3	8	50	11
Bouw	2	30	2	11	48	7
Detail- en autohandel	7	19	4	6	53	11
Groothandel	10	11	5	10	58	6
Horeca	7	14	3	15	50	11
Vervoer en opslag	17	15	4	11	38	15
Informatie en communicatie	12	39	7	7	30	5
Overige zakelijke dienstverlening	3	22	5	7	51	12
Openbaar bestuur	10	4	3	50	28	5
Onderwijs	10	30	5	11	38	6
Zorg en welzijn	6	15	2	17	54	6
Overige dienstverlening	10	7	1	10	62	10
Grootte-klasse						
2-9 werknemers	6	17	3	8	57	9
10-19 werknemers	9	24	5	15	41	6
20-99 werknemers	9	19	8	9	42	13
100 of meer werknemers	17	26	13	17	19	8
District						
Noord	6	12	2	8	59	13
Overijssel en Gelderland Noord	7	18	4	8	56	7
Gelderland Midden en Zuid	4	13	3	14	59	7
Utrecht en Flevoland	13	17	4	11	45	10
Noord Holland Noord	5	20	1	11	60	3
Groot Amsterdam	8	19	8	8	52	5
Den Haag en Leiden	5	31	9	8	40	7
Rijnmond	8	18	3	10	50	11
West-Brabant en Zeeland	9	19	4	10	53	5
Midden en Oost Brabant	7	20	3	9	35	25
Limburg	12	23	3	7	44	11
Totaal	8	19	4	9	51	9

■ *Meeste werkgevers verwachten in 2014 voldoende werk te hebben*

Verreweg de meeste werkgevers (86%) verwachten in 2014 voldoende werk te hebben voor hun personeel. In de sector informatie en communicatie verwachten vrijwel alle bedrijven (94%) dat zij in 2014 voldoende werk hebben. De sectoren openbaar bestuur en zorg/welzijn zijn minder optimistisch over 2014. Zo verwacht 15 procent van de instellingen in het Openbaar bestuur in 2014 over te weinig werk te beschikken. In de zorg geldt dat voor 12 procent van de instellingen.

Ook hier zijn grote verschillen tussen grote en kleine bedrijven. Rekent 13 procent van de grote bedrijven op te weinig werk, voor kleine bedrijven en instellingen is dat in slechts 4 procent het geval.

Tabel 2.6. Verwachtingen werkvoorraad, in procenten

	Verwacht voldoende werk in 2014	Verwacht onvoldoende werk in 2014	Weet niet
<i>Agrarische sector</i>	84	3	12
<i>Industrie</i>	86	4	10
<i>Bouw</i>	81	8	11
<i>Detail- en autohandel</i>	88	2	9
<i>Groothandel</i>	87	6	7
<i>Horeca</i>	81	6	13
Sector <i>Vervoer en opslag</i>	87	3	10
<i>Informatie en communicatie</i>	94	4	2
<i>Overige zakelijke dienstverlening</i>	86	3	11
<i>Openbaar bestuur</i>	81	15	4
<i>Onderwijs</i>	89	6	5
<i>Zorg en welzijn</i>	84	12	4
<i>Overige dienstverlening</i>	88	6	6
Grootte-klasse <i>2-9 werknemers</i>	86	4	10
<i>10-19 werknemers</i>	86	6	7
<i>20-99 werknemers</i>	89	4	6
<i>100 of meer werknemers</i>	81	13	6
Totaal	86	5	9

■ *Bijna twee derde van de bedrijven die in 2014 verwachten onvoldoende werk te hebben neemt maatregelen*

Van de bedrijven (5%) die aangegeven hebben in 2014 onvoldoende werk te hebben voor het personeel is 63 procent van plan maatregelen te treffen om het overtollige personeel aan een andere baan te helpen. De verschillen lopen per sector sterk uiteen. Zo treffen nagenoeg alle instellingen in het openbaar bestuur (95%) die te maken denken te krijgen met een personeelsoverschot, maatregelen om hen aan ander werk te helpen. In de agrarische sector (2%) daarentegen wordt er op dit gebied nagenoeg niets ondernomen.

Tabel 2.7. Maatregelen bij gebrek aan werk in 2014, in procenten

	Treft maatregelen	Treft geen maatregelen	Weet niet
Sector			
Agrarische sector	2	98	0
Industrie	53	40	7
Bouw	63	35	2
Detail- en autohandel	42	26	32
Groothandel	78	7	15
Horeca	49	50	1
Vervoer en opslag	60	40	0
Informatie en communicatie	56	17	27
Overige zakelijke dienstverlening	72	26	1
Openbaar bestuur	95	3	2
Onderwijs	57	43	0
Zorg en welzijn	57	40	4
Overige dienstverlening	83	11	5
Grootte-klasse			
2-9 werknemers	51	38	11
10-19 werknemers	82	14	4
20-99 werknemers	66	29	5
100 of meer werknemers	87	13	0
Totaal	63	29	8

■ *Personeel helpen bij vinden andere baan meest genoemde maatregel*

Van de bedrijven die verwachten dat zij in 2014 onvoldoende werk hebben voor hun personeel en van plan zijn daarvoor maatregelen te nemen zegt iets meer dan de helft dat zij hun overtollig personeel gaan helpen bij het vinden van een andere baan. Ook outplacement en bemiddeling van werk naar werk worden relatief vaak genoemd.

Het aantal bedrijven dat verwacht een personeeloverschot te hebben in 2014 is te klein om, voor wat betreft de aard van de maatregelen, verschillen tussen sectoren te kunnen distilleren.

Tabel 2.8. Maatregelen bij tekort aan werk in 2014, in procenten (meerdere antwoorden mogelijk)

Aard maatregelen	Aandeel
Helpen bij het zoeken naar een andere baan	51
Outplacement	19
Van werk naar werk maatregelen	18
Ontslagprocedures	8
Netwerk	7
Sociaal plan	5
Scholing	2
Intern mobiliteitscentrum	2
Referenties	2
Weet het nog niet	14

3. Werving en behoud van oudere en arbeidsgehandicapte werknemers

3.1. Oudere werknemers

Het aandeel oudere werknemers is de laatste jaren sterk toegenomen, terwijl het aandeel jonge werknemers afneemt. Uit gegevens van het CBS blijkt dat het aandeel werknemers van 55 jaar en ouder tussen 2003 en 2013 van 9 tot 15 procent gegroeid is. In diezelfde periode nam het aandeel werknemers tot 35 jaar af van 40 tot 34 procent. We kunnen dus stellen dat de Nederlandse arbeidsmarkt in een rap tempo vergrijst en ontgroent.

Oudere werknemers lopen minder risico om werkloos te worden dan jongeren mede omdat ze vaak een vast dienstverband hebben. Maar wanneer ze wel werkloos worden blijken ze vaak veel moeite hebben om werk te vinden. De groep werkloze ouderen is tijdens economische crisis dan ook ruimschoots verdubbeld. Reden te meer om na te gaan wat de mening van bedrijven is bij zaken als het werven en aan het werk houden van oudere werknemers.

- *Een kwart van de bedrijven is bereid om extra maatregelen te nemen om 55-plussers in dienst te nemen.*

De onderzochte bedrijven is gevraagd of ze bereid zijn om extra maatregelen te nemen om 55-plussers in dienst te nemen. Een kwart van de bedrijven, vooral bedrijven die al 55-plussers in dienst hebben, is daartoe bereid.

De verschillen tussen de sectoren zijn veelal klein. De minste bereidheid is er in de sectoren Detail- en autohandel, Horeca en Overige dienstverlening.

Het is de vraag in hoeverre de sector bepalend is voor de gevonden verschillen. Opvallend is namelijk dat bedrijven waar 55-plussers werken significant⁸ vaker bereid zijn om 55-plussers in dienst te nemen. Waarschijnlijk speelt het gegeven dat er wel of geen 55-plussers in dienst zijn een rol bij de bereidheid om ouderen in dienst te nemen. Daarnaast blijkt dat bedrijven die in het komende jaar voldoende werk voor het personeel beschikbaar te hebben, de vraag eveneens vaker met 'ja' beantwoorden.

Als er bij de analyse rekening houden met het wel of niet in dienst hebben van 55-plussers en de verwachting voor het toekomstige werkaanbod, dan is alleen een significant lagere bereidheid aan te tonen bij de Detail- en autohandel en de Horeca. In de sector Zorg en welzijn blijkt juist een significant hogere bereidheid te bestaan.

Tabel 3.1. Bedrijven naar bereidheid om 55-plussers in dienst te nemen, in procenten

Bereid om extra maatregelen te treffen om 55-plussers in dienst te nemen?	Ja	Nee	Weet niet
Sector			
Agrarische sector	26	73	1
Industrie	33	60	6
Bouw	28	65	7
Detail- en autohandel	16	76	8
Groothandel	33	64	3
Horeca	14	80	6
Vervoer en opslag	30	67	3
Informatie en communicatie	40	53	7
Overige zakelijke dienstverlening	30	55	14
Openbaar bestuur	32	55	12
Onderwijs	31	61	8
Zorg en welzijn	25	65	11
Overige dienstverlening	13	78	8
Totaal	25	67	8

⁸ Getoetst met multivariate logistische regressie op kenmerken sector, bedrijfsgrootte, district en wel/geen werkaanbod.

- *Vooraf loonkostensubsidie, minder loonbelasting en premiekorting zijn stimulans om 55-plussers te behouden of te werven*

De onderzochte bedrijven is gevraagd of financiële prikkels een stimulans zouden zijn om 55-plussers te behouden of te werven en welke maatregel(en) daarvoor zinvol geacht worden.

Bijna 4 van de 10 van de bevroegde bedrijven is van mening dat financiële steun een stimulans kan zijn om oudere personen te behouden of in dienst te nemen. Deze bedrijven zien de ondersteuning het liefst in de vorm van loonkostensubsidie (95%) of lagere loonbelasting (90%). De minst populaire financiële maatregel is de scholingssubsidie. Bedrijven die bereid zijn om extra maatregelen te nemen om 55-plussers in dienst te nemen, zijn veel vaker positief over het effect van financiële prikkels dan bedrijven die daar niet toe bereid zijn. En omgekeerd zijn bedrijven die niet positief zijn over het werven van ouderen ook meestal niet positief over het effect van financiële prikkels.

Tabel 3.2. Aard van geschikte financiële steun ouderenbeleid, in procenten

Financiële steun stimulans om 55-plussers te behouden of te werven?	Wel	Niet	Weet niet
Loonkostensubsidie	95	3	2
Minder loonbelasting	90	7	3
Premiekorting	83	13	4
No risk polis	74	22	4
Proefplaatsing	71	26	3
Scholingssubsidie	45	52	3

- *Het bieden van parttime werk en flexibele werktijden zijn de meest genoemde extra maatregelen om 55-plussers in dienst te kunnen nemen*

Als bedrijven bereid zijn om extra maatregelen te nemen om 55-plussers in dienst te nemen, gaat dit met name om het aanbieden van parttime werk en flexibele werktijden (62%). Het aanbieden van thuiswerk wordt het minst vaak genoemd, 16 procent van de werkgevers is bereid deze optie in te zetten.

De sector Openbaar bestuur geeft aan een heel scala aan maatregelen te treffen om oudere werknemers in dienst te nemen. Bij ruim driekwart van de instellingen in de sectoren Onderwijs en Zorg en Welzijn wordt de mogelijkheid geboden om in deeltijd te werken. In de detailhandel biedt driekwart van de bedrijven die extra maatregelen willen treffen naast deeltijdwerk ook flexibele werktijden aan. In de sector Communicatie en informatie is het bij de helft van de bedrijven mogelijk om thuis te werken.

Tabel 3.3. Aard van maatregelen van bedrijven voor in dienst nemen van 55-plussers, in procenten

Bedrijven die bereid zijn tot extra maatregelen om 55-plussers in dienst te nemen	
Parttime werk	62
Flexibele werktijden	62
Aanpassen werkzaamheden	40
Bijscholen	36
Betaald verlof	19
Thuiswerk	16
Geen van deze maatregelen	9

- *3 van de 10 van de bedrijven met 55-plussers in het personeelsbestand heeft het afgelopen jaar iemand aangenomen van 55 jaar of ouder.*

Ruim de helft van de bedrijven die meegedaan hebben aan dit onderzoek heeft één of meerdere 55-plussers in dienst. Van deze bedrijven blijkt 29 procent in het afgelopen jaar een of meerdere oudere werknemers in dienst genomen te hebben.

De verschillen tussen de sectoren zijn niet groot, alleen bedrijven in de sector Vervoer en opslag hebben opvallend vaak in het afgelopen jaar een 55-plusser in dienst genomen: ruim de helft. Waarschijnlijk is er bij deze sector een verband met seizoensmatig werk (o.a. bij busvervoer).

Werkgevers in de sectoren Overige dienstverlening (17%) en Detail- en autohandel (20%) hebben het minst vaak een 55-plusser aangenomen.

Tabel 3.4. Bedrijven met 55-plussers in dienst naar wel of niet recent in dienst nemen van 55-plussers, in procenten

In afgelopen jaar 55-plusser(s) in dienst genomen?	Ja	Nee	Weet niet
Sector			
Agrarische sector	25	75	0
Industrie	25	74	1
Bouw	26	74	0
Detail- en autohandel	20	80	0
Groothandel	32	67	1
Horeca	39	60	1
Vervoer en opslag	55	43	1
Informatie en communicatie	33	62	5
Overige zakelijke dienstverlening	35	62	3
Openbaar bestuur	40	56	4
Onderwijs	37	62	1
Zorg en welzijn	38	62	1
Overige dienstverlening	17	82	1
Totaal	29	70	1

- 27 procent van de bedrijven met 55-plussers in het personeelsbestand neemt maatregelen om de 55-plusser(s) te behouden voor het bedrijf

Ruim een kwart van de bedrijven met een oudere werknemer in dienst gaf aan maatregelen te nemen om de oudere werknemer(s) te behouden. Koploper, met 40 procent, zijn de werkgevers in de sector Openbaar bestuur. Waarschijnlijk hangt dit samen met het gegeven dat deze sector een sterk vergrijsd personeelsbestand heeft.

Bedrijven waar het minst vaak maatregelen genomen worden om ouderen voor het bedrijf te behouden zijn te vinden in de Agrarische sector (9%) en de sector Informatie en communicatie (11%).

Tabel 3.5. Bedrijven met 55-plussers in dienst naar maatregelen om 55-plussers in dienst te houden, in procenten

Maatregelen genomen om 55-plusser(s) in dienst te houden?	Ja	Nee	Weet niet
Sector			
Agrarische sector	9	85	6
Industrie	37	63	0
Bouw	24	76	1
Detail- en autohandel	33	65	2
Groothandel	24	75	1
Horeca	27	71	2
Vervoer en opslag	29	70	1
Informatie en communicatie	11	89	0
Overige zakelijke dienstverlening	27	70	3
Openbaar bestuur	41	57	2
Onderwijs	25	74	1
Zorg en welzijn	36	57	7
Overige dienstverlening	16	82	2
Totaal	27	71	2

Ook bij de bereidheid om ouderen voor het bedrijf te behouden, is het de vraag welke factor bepalend is voor de gevonden verschillen. Opvallend is namelijk dat vooral grote bedrijven (≥ 100 werknemers) deze bereidheid vertonen en kleine bedrijven dat niet doen. Waarschijnlijk speelt vooral de bedrijfsgrootte en niet zozeer de sector een rol bij dit ouderenbeleid.

Als er in de analyse rekening wordt gehouden met de bedrijfsomvang, dan zijn alleen bedrijven in de sector Informatie en communicatie minder dan gemiddeld bereid om maatregelen te treffen. En alleen in de sector Openbaar bestuur blijkt er een significant hogere bereidheid te zijn⁹.

⁹ De omvang van het onderzoek speelt ook een rol. Bij een (veel) grotere steekproef zullen er waarschijnlijk meer significante verschillen tussen sectoren aangetoond kunnen worden.

3.2. Arbeidsgehandicapten

Een klein deel van de bedrijven (12%) die deelnamen aan het onderzoek heeft arbeidsgehandicapten in dienst. Het gaat hierbij om personen die naar de mening van het bedrijf een arbeidshandicap hebben. Uit gegevens van het CBS (Enquête beroepsbevolking 2011) blijkt dat er 488.000 arbeidsgehandicapten werkzaam zijn als werknemer. Dit betreft zowel personen met als zonder arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het aantal arbeidsgehandicapten met een baan daalt volgens CBS gestaag.

Ook uit de UWV Monitor Arbeidsparticipatie 2013 blijkt dat de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten in 2012 ten opzichte van 2011 is afgenomen. Het aandeel werkende Wajongers daalde tussen 2011 en 2012 namelijk van 25 procent naar 23,4 procent. Het aandeel werkende gedeeltelijk arbeidsgeschikten (gedeeltelijk WGA'ers) daalde in deze periode eveneens en wel van 50 procent naar 47 procent. Hieruit blijkt dat de werkgelegenheid voor arbeidsgehandicapten onder druk staat. Waarschijnlijk is dit vooral het gevolg van de economische malaise en het daardoor veroorzaakte ruime aanbod van niet-arbeidsgehandicapten.

- *Meer dan de helft van de bedrijven zet concrete maatregelen in om arbeidsgehandicapten te behouden voor het bedrijf*

Van de bedrijven die gemeld hebben een of meerdere arbeidsgehandicapten in dienst te hebben, neemt een ruime meerderheid (58%) concrete maatregelen om deze mensen te behouden voor het bedrijf.

Er bestaan grote verschillen tussen de sectoren. De sectoren Informatie en communicatie en Zorg en welzijn springen er in positieve zin uit: 83 procent neemt concrete maatregelen. Sectoren waarin minder vaak concrete maatregelen worden genomen zijn de sectoren Bouw en Detail- en autohandel. Bij de sector Vervoer en opslag is dit aandeel ook laag (39%), maar weet een groot deel (10%) niet of er concrete maatregelen genomen zijn.

Tabel 3.6. Bedrijven met maatregelen voor behoud arbeidsgehandicapten, in procenten

Maatregelen genomen om arbeidsgehandicapte(n) in dienst te houden?	Ja	Nee	Weet niet
Sector			
Agrarische sector	73	27	0
Industrie	57	40	3
Bouw	40	60	0
Detail- en autohandel	38	61	1
Groothandel	61	39	0
Horeca	80	19	1
Vervoer en opslag	39	50	10
Informatie en communicatie	83	17	0
Overige zakelijke dienstverlening	73	27	0
Openbaar bestuur	75	23	2
Onderwijs	64	36	0
Zorg en welzijn	83	17	1
Overige dienstverlening	61	38	1
Totaal	58	41	1

Vooraf door het lage aantal bedrijven met arbeidsgehandicapten in de steekproef is de significantie van de verschillen tussen sectoren moeilijk aan te tonen. Alleen bij de sector Bouw is het lage aandeel dat concrete maatregelen neemt significant. Verder blijkt uit de analyse dat bedrijven tot 100 werknemers significant minder dan gemiddeld maatregelen nemen. Grote bedrijven daarentegen treffen vaker wel maatregelen. Significantie is daarbij echter niet aan te tonen omdat er (te) weinig grote bedrijven in de steekproef aanwezig zijn.

- *Taak- en werkplekaanpassing en extra begeleiding zijn de meest ingezette maatregelen voor in dienst houden arbeidsgehandicapten.*

De maatregel waar bedrijven het meest voor kiezen is het aanpassen van taken (76%), gevolgd door extra begeleiding (63%) en werkplekaanpassing (56%). Aanpassen van de werktijden (41%) wordt het minst genoemd.

Ook hier bestaan verschillen tussen sectoren. Binnen het Openbaar bestuur geeft 90 procent aan dat de werkplek indien nodig wordt aangepast, terwijl het bij de sector Horeca om niet meer dan een kwart van de bedrijven gaat. De bouw is een sector waarin weinig bedrijven maatregelen treffen om arbeidsgehandicapten te behouden.

Tabel 3.7. Aard maatregelen voor behoud gehandicapten, in procenten

Bedrijven met concrete maatregelen om arbeidsgehandicapten te behouden	
Aanpassen taken	76
Aanpassen werkplek	56
Zorgen voor extra begeleiding	63
Aanpassen werktijden	41
Geen van deze maatregelen	3

- Een kwart van de bedrijven zonder arbeidsgehandicapten in dienst heeft dit in het verleden wel gehad of overwogen

Van de 88 procent van de bedrijven die zeggen geen arbeidsgehandicapten in dienst te hebben, heeft een kwart eerder wel arbeidsgehandicapten in dienst gehad of heeft overwogen om een arbeidsgehandicapte aan te nemen.

Ruim een derde van de bedrijven die nu geen arbeidsgehandicapten in dienst hebben is bereid extra maatregelen te treffen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. De verschillen tussen de sectoren zijn vaak groot.

Daarnaast blijkt de bedrijfsomvang een significante invloed te hebben: naarmate het bedrijf groter is, is de bereidheid om arbeidsgehandicapten aan te trekken groter.

Tabel 3.8. Bereidheid bedrijven die geen arbeidsgehandicapten in dienst hebben om arbeidsgehandicapten te werven, in procenten

Bereid om extra maatregelen te treffen om arbeidsgehandicapten in dienst te nemen?	Ja	Nee	Weet niet
Sector			
Agrarische sector	28	71	1
Industrie	33	61	5
Bouw	22	70	8
Detail- en autohandel	24	66	10
Groothandel	38	53	9
Horeca	23	73	4
Vervoer en opslag	24	68	8
Informatie en communicatie	61	27	13
Overige zakelijke dienstverlening	54	34	12
Openbaar bestuur	57	23	21
Onderwijs	41	47	12
Zorg en welzijn	41	51	7
Overige dienstverlening	24	66	10
Totaal	35	56	9

- Bedrijven zijn positief over (financiële) maatregelen voor werving of behoud van arbeidsgehandicapten

De overheid stimuleert het werven en in dienst houden van arbeidsgehandicapten met een scala aan maatregelen. Bedrijven zijn positief over vrijwel alle soorten maatregelen. Loonkostensubsidie wordt het vaakst (94%) genoemd. Inzetten van een Job coach geniet de minste populariteit, al gaat het hierbij nog altijd om twee derde van de bedrijven dat hier positief over is. Van de bedrijven in de detailhandel is dat zelfs 80 procent.

Tabel 3.9. Type (financiële) steun voor aanneming of behoud arbeidsgehandicapten, in procenten

Bedrijven voor wie financiële steun zou stimuleren om arbeidsgehandicapten te behouden of te werven	Wel	Niet	Weet niet
Loonkostensubsidie	94	5	1
Proefplaatsing	86	12	2
Premiekorting	85	12	3
No risk polis	83	14	3
Subsidie aanpassen werkplek	76	22	2
Loondispensatie	75	23	2
Job coach	66	32	2

4. Baankansen voor werkzoekenden

4.1. Inleiding

Wat zijn de kenmerken van de bij UWV geregistreerde werkzoekenden? In hoeverre wijken deze kenmerken af van die van aangenomen personen (zonder baan)? Hoe verhouden de aangenomen personen (zonder baan) en werkzoekenden zich tot de beroepsbevolking? In dit hoofdstuk worden deze vragen beantwoord. Daardoor wordt (per opleiding- en leeftijdscategorie) inzichtelijk gemaakt wat de kans is voor werkzoekenden om (weer) aan de slag te komen.

Er bestaan (grote) verschillen in samenstelling van aangenomen personen zonder baan en de instroom van bij UWV geregistreerde werkzoekenden. Allereerst is dat de leeftijd: jongeren tot 25 jaar maakten in 2013 16 procent uit van de instroom van werkzoekenden en 47 procent van het aantal aangenomen personen zonder baan. Voor ouderen geldt het omgekeerde: 12 procent van de ingestroomde werkzoekenden behoorde tot de 55-plussers, van de aangenomen personen zonder baan is dat slechts 3 procent. Net als in voorgaande jaren is bij 55-plussers sprake is van een sterke kwantitatieve discrepantie tussen de instroom van het aantal werkzoekenden bij UWV (97.000) en het aantal aangenomen personen zonder baan in die leeftijdscategorie (8.000). Ook naar opleidingsniveau is, zeker als het gaat om ongeschoolden (max. basisonderwijs), sprake van een grote kwantitatieve discrepantie tussen de instroom van ongeschoolde werkzoekenden bij UWV (168.000) en het aantal aangenomen ongeschoolden zonder baan (14.000). Met andere woorden: UWV heeft steeds meer te maken met werkzoekenden met een relatief slechte kans op werk (ouderen en ongeschoolden) die aan werk geholpen moeten worden.

4.2. Leeftijd

- *Jongeren hebben een betere baankans; arbeidsmarktpositie ouderen onverminderd ongunstig*

Zoals ook in eerder vacatureonderzoek van UWV is vastgesteld vormt leeftijd een belangrijke factor bij het vinden van werk.

Jongeren onder de 25 jaar worden veel vaker aangenomen in verhouding tot hun aandeel in het aantal werknemers: 36 procent van de aangenomen personen is jonger dan 25 jaar (en van de aangenomen personen zonder baan zelfs 47 procent), tegenover 11 procent in het aantal werknemers. Bij 55-plussers ligt de verhouding precies andersom: 2 tot 3 procent van de aangenomen personen (zonder baan) is 55 jaar of ouder, terwijl het aandeel van deze leeftijdscategorie bij de werknemers uitkomt op 15 procent.

De aandelen van jongeren (16%) en ouderen (12%) in de instroom van niet-werkende werkzoekenden wijken niet zoveel af van hun aandeel in het aantal werknemers. Anders ligt dat bij hun aandeel in het aantal aangenomen personen (zonder baan). Bijna de helft van de aangenomen personen zonder baan is jonger dan 25 jaar, slechts 3 procent is 55 jaar of ouder. In absolute aantallen: de instroom van jongeren bij UWV (131.000) is lager dan het aantal jonge aangenomen personen zonder baan (141.000). Bij 55-plussers komt de instroom van werkzoekenden bij UWV (97.000) ruim twaalf keer hoger uit dan het aantal aangenomen personen zonder baan (8.000).

Tabel 4.1. Aandeel werknemers, aangenomen personen en instroom NWW naar leeftijd

Leeftijd	Werknemers		Aangenomen personen		Aangenomen personen zonder baan		Instroom NWW	
	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011
Jonger dan 25 jaar	11	11	36	37	47	52	16	18
25-39 jaar	35	35	42	44	34	32	40	40
40-54 jaar	39	39	19	17	16	13	32	32
55 jaar en ouder	15	14	2	2	3	3	12	10

Bron: Enquête Beroepsbevolking CBS (werknemers), UWV onderzoek Vacatures in Nederland (aangenomen personen) en registratiegegevens UWV (instroom NWW).

■ *Instroom ouderen bij UWV sterker toegenomen dan instroom jongeren*

De instroom van werkzoekende jongeren bij UWV is in 2013 vergeleken met 2011 met 44 procent toegenomen, terwijl het aantal aangenomen jongeren zonder baan in die periode afnam met 12 procent. Onder 55-plussers nam de instroom bij UWV zelfs veel meer toe (+83%), terwijl het aantal aangenomen 55-plussers zonder baan met 11 procent daalde.

Tabel 4.2. Aantal werknemers, aangenomen personen (zonder baan) en instroom NWW naar leeftijd, 2013

Aantal (x 1000)	Werknemers		Aangenomen personen		Aangenomen personen zonder baan		Instroom Niet-werkende werkzoekenden	
	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011
Jonger dan 25 jaar	687	719	191	239	141	161	131	91
25-39 jaar	2.130	2236	221	283	102	98	324	205
40-54 jaar	2.406	2475	100	113	48	41	262	166
55 jaar en ouder	950	876	10	12	8	9	97	53
Totaal	6.172	6.306	523	647	299	309	814	515
2011								
Jonger dan 25 jaar	687	719	191	239	141	161	131	91
25-39 jaar	2.130	2236	221	283	102	98	324	205
40-54 jaar	2.406	2475	100	113	48	41	262	166
55 jaar en ouder	950	876	10	12	8	9	97	53
Totaal	6.172	6.306	523	647	299	309	814	515
% mutatie 2013-2011								
Jonger dan 25 jaar	-4	719	-20	239	-12	161	44	91
25-39 jaar	-5	2236	-22	283	4	98	58	205
40-54 jaar	-3	2475	-12	113	17	41	58	166
55 jaar en ouder	8	876	-17	12	-11	9	83	53
Totaal	-2	6.306	-19	647	-3	309	58	515

Bron: Enquête Beroepsbevolking CBS (werknemers), UWV Vacaturemonitor (aangenomen personen) en registratiegegevens UWV (instroom NWW).

4.3. Opleidingsniveau

Naast leeftijd, speelt ook het opleidingsniveau een belangrijke rol bij het vinden van een baan.

■ *Lage opleiding nog steeds een belangrijke belemmering voor het vinden van werk*

Het opleidingsniveau van de aangenomen personen wijkt qua samenstelling niet zoveel af van het opleidingsniveau van het werknemersbestand. Beiden verschillen echter aanzienlijk van de samenstelling van het werkzoekendenbestand van UWV. In 2013 bestond 21 procent van de instroom van niet-werkende werkzoekenden uit ongeschoolden (max. basisonderwijs). Dat is veel hoger dan het aandeel bij werknemers en de aangenomen personen zonder baan van 5 procent. In absolute aantallen: de instroom van ongeschoolde werkzoekenden bij UWV bedroeg in 2013 168.000, tegenover 14.000 aangenomen ongeschoolden zonder baan.

Dit duidt er net zoals in voorgaande jaren op dat een lage opleiding voor werkzoekenden bij UWV een belangrijke belemmering vormt voor het vinden van werk.

Tabel 4.3. Aandeel werknemers, aangenomen personen (zonder baan) en instroom NWW naar opleidingsniveau

	Werknemers		Aangenomen personen		Aangenomen personen zonder baan		Instroom NWW	
	2013	2011	2013	2011	2013	2011	2013	2011
Max. basisonderwijs	5	5	4	5	5	8	21	20
Vmbo	15	19	9	12	12	19	16	20
Havo/vwo, mbo	44	43	48	45	53	47	43	43
Hbo en wo	36	33	39	38	31	26	20	17

■ *Forse afname aantal aangenomen ongeschoolde personen zonder baan*

Het aantal aangenomen ongeschoolde personen zonder baan nam in 2013 met 44 procent af van 25.000 in 2011 tot 14.000 in 2013. De instroom van ongeschoolde werkzoekenden bij UWV nam in die periode toe met 66 procent tot 168.000. Daarmee komt het aantal ongeschoolde werkzoekenden in 2013 12 keer zo hoog uit als het aantal aangenomen ongeschoolde personen zonder baan. Bij hoog opgeleiden is het verschil tussen de instroom van hoogopgeleide werkzoekenden (163.000) en het aantal hoog opgeleide aangenomen personen zonder baan (92.000) aanzienlijk minder.

Op alle niveaus is het aantal aangenomen personen tussen 2011 en 2013 afgenomen. De sterkste daling deed zich voor bij VMBO'ers (-40%). Opvallend zijn de ontwikkelingen bij hoogopgeleiden, met een toename van het aantal werknemers (+6%), een daling van het aantal aangenomen personen (-16%), een stijging van het aantal aangenomen personen zonder baan (+14%) en een forse toename van de instroom van hoogopgeleide werkzoekenden bij UWV (+83%).

Tabel 4.4. Werknemers, aangenomen personen en NWW naar opleidingsniveau, 2013

Opleidingsniveau	Werknemers	Aangenomen personen	Aangenomen personen zonder baan	Instroom NWW
2013				
Max. basisonderwijs	295	20	14	168
Vmbo	932	46	36	132
Havo/vwo, mbo	2714	251	157	351
Hbo en wo	2231	206	92	163
Totaal	6.172	523	299	814
2011				
Max. basisonderwijs	317	31	25	101
Vmbo	1174	77	58	103
Havo/vwo, mbo	2708	293	144	222
Hbo en wo	2107	246	81	89
Totaal	6.306	647	309	515
% mutatie 2013-2011				
Max. basisonderwijs	-7	-35	-44	66
Vmbo	-21	-40	-38	28
Havo/vwo, mbo	0	-14	9	58
Hbo en wo	6	-16	14	83
Totaal	-2	-19	-3	58

5. Uitzendwerk en ZZP'ers

5.1 Inleiding

Hadden de voorgaande hoofdstukken betrekking op het werven en aannemen van personen in loondienst van het betreffende bedrijf, in dit hoofdstuk gaat het om het inlenen van uitzendkrachten en inhuren van ZZP'ers door de bedrijven.

5.2 Uitzendwerk

- *Uitzendkrachten met name aan het werk bij overheid/openbaar bestuur en productiesectoren*

Net zoals in 2011 geeft in 2013 21 procent van de bedrijven aan te werken met uitzendkrachten. Vooral door instellingen bij de overheid/openbaar bestuur en door bedrijven in de "productiesectoren" (landbouw, industrie en bouw) wordt gebruik gemaakt van uitzendkrachten.

- *Hoe groter het bedrijf hoe hoger het aandeel uitzendkrachten*

De inzet van uitzendkrachten neemt toe naarmate het bedrijf groter is. Zo wordt door twee derde van de grote bedrijven uitzendkrachten ingehuurd. Van de kleine bedrijven maakt slechts 16 procent gebruik van uitzendkrachten.

Tabel 5.1. Aandeel bedrijven dat uitzendkrachten heeft ingehuurd

Bedrijfskenmerken	2013
Sector	
Agrarische sector	36
Industrie	37
Bouw	46
Handel	14
Waarvan: Detail- en autohandel	10
Waarvan: Groothandel	25
Horeca	11
Zakelijke dienstverlening	21
Waarvan: Vervoer en opslag	31
Waarvan: Informatie en Communicatie	13
Waarvan: Overig	20
Overheid, zorg en welzijn	15
Waarvan: Openbaar bestuur	75
Waarvan: Onderwijs	21
Waarvan: Zorg en welzijn	8
Overige dienstverlening	8
Grootteklasse	
2-19 werkzame personen	16
20-99 werkzame personen	37
100 of meer werkzame personen	66
Totaal	21

- *Uitzendkrachten worden vooral ingezet om piekperioden op te vangen*

Werkgevers kunnen verschillende motieven hebben om uitzendkrachten in te huren. Voor verreweg de meeste bedrijven (61%) vormen werkzaamheden in een piekperiode de belangrijkste reden om uitzendkrachten in te zetten.

Binnen sectoren met veel seizoensgebonden arbeid, zoals landbouw, bouw en horeca, is de noodzaak om uitzendkrachten in te zetten tijdens piekperioden het grootst. In deze sectoren wordt dit door driekwart van de bedrijven aangegeven als reden om uitzendkrachten in te schakelen.

Bij de sectoren zorg/welzijn, detail- autohandel en ICT is het motief van een piekperiode minder van belang. Uitzendkrachten worden door de sectoren detail- autohandel (47%) en zorg/welzijn (33%) vooral

ingehuurd tijdens de vakantie van het zittende personeel. Door de ICT-sector wordt het inhuren van uitzendkrachten naast de inzet tijdens piekperiodes (37%) ook beschouwd als een manier om personeel te werven (30%).

Tabel 5.2. Motieven van bedrijven om uitzendkrachten in te huren, in procenten
(Meer antwoorden mogelijk)

		Piekperiode	Ziekte zittend personeel	Zwangerschap zittend personeel	Vakantie zittend personeel	Manier om personeel te werven	Structureel met uitzendarbeid	Andere reden
	Bedrijfskenmerken							
	Agrarische sector	77	18	0	0	3	13	20
	Industrie	53	12	3	9	31	15	17
	Bouw	76	10	4	12	19	7	28
	Detail- en autohandel	38	36	24	47	7	2	23
	Groothandel	50	16	5	16	13	20	28
	Horeca	72	43	0	2	22	31	34
Sector	Vervoer en opslag	54	17	4	19	13	19	25
	Informatie en communicatie	37	13	5	18	30	17	34
	Overige zakelijke dienstverlening	66	16	15	13	14	21	30
	Openbaar bestuur	63	42	25	18	19	12	25
	Onderwijs	52	33	18	26	31	13	20
	Zorg en welzijn	24	28	4	33	2	2	33
	Overige dienstverlening	68	22	3	5	37	10	24
Grootte-klasse	2-19 werknemers	56	18	5	14	17	14	23
	20-99 werknemers	71	16	9	13	12	13	30
	100 of meer werknemers	61	27	19	20	24	19	26
Totaal	2013	61	19	8	15	16	15	26
Totaal	2011	53	10	4	7	13	16	26

5.3 ZZP'ers

■ Inzet ZZP'ers neemt toe

In 2011 gaf 16 procent van de bedrijven aan met ZZP'ers te werken, dit aandeel is in 2013 gegroeid naar 31 procent. De meerderheid van bedrijven in de sectoren overheid/openbaar bestuur (63%), ICT (58%), bouw (57%) en onderwijs (54%) zeggen gebruik te maken van ZZP'ers. Bij de horeca (9%) is de inzet van ZZP'ers beperkt.

Net als bij het inhuren van uitzendkrachten het geval is, maken grote bedrijven (55%) meer gebruik van ZZP'ers dan kleine bedrijven (28%).

Inmiddels is het aandeel van bedrijven dat met ZZP'ers werkt (31%) groter dan het aandeel van bedrijven dat met uitzendkrachten werkt (21%). In 2011 was dat nog niet het geval.

Tabel 5.3. Aandeel bedrijven dat ZZP'ers heeft ingehuurd

	2013
Sector	
Agrarische sector	48
Industrie	27
Bouw	57
Handel	21
Waarvan: Detail- en autohandel	16
Waarvan: Groothandel	33
Horeca	9
Zakelijke dienstverlening	39
Waarvan: Vervoer en opslag	25
Waarvan: Informatie en Communicatie	58
Waarvan: Overig	39
Overheid, zorg en welzijn	31
Waarvan: Openbaar bestuur	63
Waarvan: Onderwijs	54
Waarvan: Zorg en welzijn	23
Overige dienstverlening	19
Grootteklasse	
2-19 werkzame personen	28
20-99 werkzame personen	42
100 of meer werkzame personen	55
Totaal 2013	31
Totaal 2011	16

■ Flexibele personeelsvoorziening voornaamste reden inhuren ZZP'ers

Iets meer dan de helft van de bedrijven dat ZZP'ers inhuurt geeft aan dat vooral te doen vanwege de flexibele personeelsvoorziening. Voor vrijwel alle sectoren is dit de voornaamste reden om met ZZP'ers te werken. Uitzondering vormen de agrarische sector, waar ZZP'ers vooral ingezet worden om pieken in het productieproces op te vangen en de sectoren Overheid/openbaar bestuur en Overige dienstverlening waar ZZP'ers vooral vanwege hun kennis en ervaring worden ingehuurd.

Tabel 5.4. Motieven bedrijven om ZZP'ers in te huren, in procenten
(Meer antwoorden mogelijk)

	Bedrijfskenmerken	Kennis en ervaring ZZP'er	Flexibele personeelsvoorziening	Opvang pieken productieproces	Opvang tekort gekwalificeerd personeel	Voor specialistisch werk	Goedkoper	Geen arbeidsrechtelijke risico's	Manier om personeel te werven	Andere reden
Sector	Agrarische sector	33	55	64	13	11	15	18	0	4
	Industrie	32	51	32	15	22	8	3	1	10
	Bouw	33	67	36	14	16	8	8	2	6
	Detail- en autohandel	31	41	20	12	24	9	13	8	11
	Groothandel	42	42	51	18	2	10	3	2	0
	Horeca	36	70	48	17	4	16	18	10	21
	Vervoer en opslag	21	29	21	14	24	4	8	11	22
	Informatie en communicatie	29	45	38	13	24	3	16	8	3
	Overige zakelijke dienstverlening	34	55	28	7	18	3	8	10	21
	Openbaar bestuur	59	39	21	18	36	2	18	5	15
	Onderwijs	38	50	23	10	32	8	20	8	23
	Zorg en welzijn	34	36	29	26	31	6	13	3	17
	Overige dienstverlening	47	40	43	11	22	14	27	13	28
	Grootte-klasse	2-19 werknemers	32	52	34	12	12	9	11	5
20-99 werknemers		37	52	39	12	33	4	6	10	14
100 of meer werknemers		49	42	34	26	33	2	26	3	13
Totaal	2013	34	51	35	13	18	8	11	6	12

■ *ZZP'ers vooral ingehuurd voor overige – en technische werkzaamheden*

ZZP'ers worden ingehuurd voor een variëteit aan werkzaamheden naast 'overige werkzaamheden' gaat het vooral om technische werkzaamheden. Circa de helft van de bedrijven in de bouw en industrie zet ZZP'ers met name in voor technische werkzaamheden. Maar ook in de agrarische sector, detail- en autohandel en groothandel worden ZZP'ers relatief vaak ingeschakeld om technische werkzaamheden te verrichten. De groep technische werkzaamheden omvat verschillende soorten werkzaamheden. Van de agrarische sector is bekend dat mechanische grondbewerking voor een groot deel door ZZP'ers wordt gedaan, terwijl uit een analyse van vacaturesites van ZZP'ers blijkt dat in de handel ZZP'ers regelmatig ingezet worden voor monteurklussen of ICT werkzaamheden. En door instellingen in de cultuursector (onderdeel van de sector overige dienstverlening) worden bijvoorbeeld zelfstandige audiovisuele monteurs ingehuurd.

Binnen het onderwijs worden ZZP'ers met name ingezet voor medisch/maatschappelijk werk. In het onderwijs zijn veel docenten op deeltijdbasis werkzaam bij een of meer scholen en een toenemend aantal lijkt daarnaast te zijn ingeschreven als ZZP'er om het inkomen aan te vullen met de vervanging van zieke leraren.

Door de sector Vervoer en opslag worden verreweg de meeste ZZP'ers (81%) ingehuurd voor overige werkzaamheden. Waarschijnlijk gaat het hierbij vooral om chauffeurs.

Tabel 5.5. Soort werkzaamheden ZZP'ers, in procenten
(Meer antwoorden mogelijk)

	Administratief werk	Technisch werk	Productiewerk	Medisch/maatschappelijk werk	In- en verkoop	ICT werkzaamheden	Overig werk
Sector							
Agrarische sector	0	37	21	0	0	0	63
Industrie	8	49	31	1	1	7	18
Bouw	2	54	26	0	0	3	27
Detail- en autohandel	1	36	22	0	14	0	42
Groothandel	10	43	19	0	10	5	30
Horeca	4	15	16	1	0	0	65
Vervoer en opslag	1	8	8	0	2	12	81
Informatie en communicatie	5	27	22	17	2	5	29
Overige zakelijke dienstverlening	19	11	3	7	0	7	67
Openbaar bestuur	9	2	4	7	1	2	84
Onderwijs	6	1	0	62	0	5	40
Zorg en welzijn	11	15	17	3	1	1	69
Overige dienstverlening	5	32	20	8	4	6	38
Grootte-klasse							
2-19 werknemers	4	33	20	9	4	5	36
20-99 werknemers	5	30	23	2	1	6	46
100 of meer werknemers	9	29	11	10	9	11	36
Totaal	5	32	20	8	4	6	38

Lijst van afkortingen

ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
NWW	Niet-werkende werkzoekenden
O&O	Onderzoek & Ontwikkeling
WAO	Wet Arbeidsongeschiktheid
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
ZZP'er	Zelfstandige zonder personeel

Begrippenlijst

De marktpositie van de wervingskanalen is in dit onderzoek beoordeeld aan de hand van de volgende meetpunten: het markt bereik en het marktaandeel:

- Het markt bereik is het aantal malen dat het wervingskanaal werd ingeschakeld ten opzichte van het totaal aantal vacatures. Per vacature kunnen meerdere wervingskanalen ingezet worden.
- Het marktaandeel is het aandeel vacatures waarbij het kanaal door de bedrijven is aangewezen als aannamekanaal ten opzichte van het totaal aantal vacatures. Per vacature kan slechts één kanaal als aannamekanaal fungeren.

Daarnaast is de succesquote bekeken:

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

Achtergrond

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

Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is een representatief beeld te geven van vervulde vacatures in Nederland, uitgesplitst naar diverse achtergrondkenmerken. Het bepalen van de omvang en aard van de vacaturemarkt is voor UWV onder meer van belang om beslissingen te nemen bijvoorbeeld op het gebied van sector- en regiobeleid en klanten (werkgevers en werkzoekenden) te adviseren bijvoorbeeld over de inzet van wervingskanalen, kansrijke sectoren etc.

Probleemstelling en onderzoeksvragen

De algemene probleemstelling luidt als volgt: Wat is de behoefte aan personeel in Nederland in 2013, 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. Zijn sectoren van plan om in de toekomst (op welke termijn) personeel te werven en voor welke beroepen?
5. Wat vinden werkgevers van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt?
6. Welke bedrijven hebben arbeidsgehandicapten in dienst? Welke bedrijven nemen maatregelen om ze in dienst te blijven houden en in hoeverre zijn subsidie- en andere maatregelen bevorderlijk?
7. Worden door bedrijven maatregelen getroffen om oudere werknemers in dienst de houden/nemen? Zo ja welke maatregelen?
8. Zijn er bedrijven die onvoldoende werk voor hun personeel dreigen te hebben en zo ja helpen bedrijven werknemers met het vinden van een andere baan?
9. In welke mate worden uitzendkrachten en ZZP'ers ingehuurd? Voor welke werkzaamheden worden zij ingehuurd en wat is de belangrijkste reden om hen in te huren?

Opzet onderzoek en responsverantwoording

Het onderzoek Vacatures in Nederland wordt periodiek uitgevoerd. De vorige keer was in 2011. Een verschil in de onderzoeks aanpak is, dat in 2013 geen metingen zijn gedaan van openstaande vacatures en moeilijk vervulbare vacatures. In plaats daarvan zijn nieuwe vragen gesteld over personeelsbeleid.

Het SUWI Bedrijvenregister vormt het uitgangspunt van de steekproeftrekking. Dit is de voorloper van het nieuwe handelsregister en vormt op dit moment het meest omvangrijke bestand van vestigingen in Nederland. Voor de overheid is de informatie aangevuld met adressen uit het zogenaamde LISA bedrijvenregister. In totaal heeft dit geresulteerd in een populatiebestand van ruim 500.000 vestigingen. Er is bij de steekproeftrekking gestratificeerd naar grootteklasse en sector. Ook is mede op basis van LISA cijfers over het aantal banen naar regio en sector een schatting gemaakt van het aantal vacatures per Arbeidsmarktregio.

De enquête is afgenomen bij 4.900 bedrijven met vervulde vacatures en daarnaast bij 800 bedrijven zonder vacatures.

Bijlage III Tabellen

Tabel 1	Aantal en aandeel vervulde vacatures naar kenmerk
Tabel 2	Aantal en aandeel vervulde vacatures naar kenmerken aangenomen personen
Tabel 3	Aandeel vervulde vacatures naar sector, grootteklasse en district
	Aandeel vervulde vacatures naar grootteklasse en
Tabel 4.1	sector en district
Tabel 4.2	vacaturekenmerken
Tabel 4.3	kenmerken aangenomen personen
	Aandeel vervulde vacatures naar district en
Tabel 5.1	sector en grootteklasse
Tabel 5.2	vacaturekenmerken
Tabel 5.3	kenmerken aangenomen personen
	Aandeel vervulde vacatures naar functie en
Tabel 6.1	sector, grootteklasse en district
Tabel 6.2	vacaturekenmerken
Tabel 6.3	kenmerken aangenomen personen
	Aandeel vervulde vacatures naar vereist opleidingsniveau en
Tabel 7.1	sector, grootteklasse en district
Tabel 7.2	vacaturekenmerken
Tabel 7.3	kenmerken aangenomen personen
	Aandeel vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en
Tabel 8.1	sector, grootteklasse en district
Tabel 8.2	vacaturekenmerken
Tabel 8.3	kenmerken aangenomen personen
Tabel 9	Verwachtingen personeelsomvang 2014 naar sector, grootteklasse en district
	Aandeel verwachte vacatures 2014 naar
Tabel 10.1	sector, grootteklasse, district en functie
Tabel 10.2	functie, sector, grootteklasse en district
Tabel 10.3	grootteklasse, sector, district en functie
Tabel 10.4	district, sector, grootteklasse en functie

Tabel 1. Aantal en aandeel vervulde vacatures naar kenmerk

	Aantal (x 1.000)	Aandeel
Sector		
Agrarische sector	13	2
Industrie	54	10
Bouw	34	7
Handel	112	21
Waarvan: Detail- en autohandel	81	16
Waarvan: Groothandel	31	6
Horeca	51	10
Zakelijke dienstverlening	129	25
Waarvan: Vervoer en opslag	21	4
Waarvan: Informatie en Communicatie	19	4
Waarvan: Overig	89	17
Overheid, zorg en welzijn	106	20
Waarvan: Openbaar bestuur	14	3
Waarvan: Onderwijs	38	7
Waarvan: Zorg en welzijn	54	10
Overige dienstverlening	24	5
Grootteklasse		
2-19 werkzame personen	209	40
20-99 werkzame personen	180	34
>= 100 werkzame personen	134	26
Functie		
Agrarisch personeel	9	2
Productiepersoneel	38	7
Technisch en bouwpersoneel	63	12
Transportpersoneel	16	3
Winkelpersoneel	65	12
Horecapersoneel	49	9
Administratief en commercieel personeel	111	21
Waarvan: ICT-ers	16	3
Waarvan: Rest administratief en commercieel	95	18
Verzorging en (para)medisch personeel	29	5
Onderwijzend personeel	15	3
Overig personeel	118	23
Niet in te delen	9	2
Gevraagde opleiding		
Basisonderwijs	111	21
VMBO	33	6
HAVO, VWO	11	2
MBO	201	38
Waarvan: MBO 1,2	60	11
Waarvan: MBO 3,4	141	27
HBO, WO	166	32
Werkervaring gevraagd		
Werkervaring gevraagd	319	61
Geen werkervaring gevraagd	203	39
Aard van het contract		
Vast of tijdelijk met uitzicht op vast	330	63
Tijdelijk	192	37
Duur werkweek		
Korter dan 12 uur	88	17
12-31 uur	125	24
32 uur of meer	309	59
Totaal	523	100

Tabel 2 Aantal en aandeel vervulde vacatures naar kenmerken aangenomen personen

	Aantal (x 1.000)	Aandeel
Geslacht		
Man	297	57
Vrouw	225	43
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	191	36
25-39 jaar	221	42
40-44 jaar	56	11
45-54 jaar	45	9
55 jaar en ouder	10	2
Opleiding aangenomen persoon		
Basisonderwijs	20	4
VMBO	46	9
HAVO, VWO	28	5
MBO	223	43
Waarvan: MBO 1,2	61	12
Waarvan: MBO 3,4	162	31
HBO, WO	206	39
Arbeidsmarktpositie voor de baan		
Had een baan	224	43
Nee, zat zonder werk	200	38
Nee, was schoolverlater	32	6
Nee, was student	67	13
Arbeidshandicap aangenomen persoon		
Ja, Wajong	6	1
Ja, WAO/WIA	2	0
Ja, overig	1	0
Totaal	523	100

Tabel 3 Aandeel vervulde vacatures naar sector, grootteklasse en district

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Detail- en autohandel	Groothandel	Horeca	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	Overige zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg en welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Grootte-klasse	2-9 werknemers	69	12	21	31	19	36	13	16	21	0	19	18	40	23
	10-19 werknemers	11	15	14	16	25	29	13	14	15	0	18	15	13	17
	20-99 werknemers	19	44	60	26	34	29	38	45	31	4	47	36	20	34
	100 of meer werknemers	1	29	5	27	21	7	36	25	34	96	16	30	27	26
District	Noord	4	9	11	10	6	11	6	5	9	5	10	15	10	10
	Overijssel en Gelderland Noord	4	12	5	15	16	10	14	6	10	8	6	10	11	11
	Gelderland Midden en Zuid	4	10	5	11	13	9	13	6	10	5	7	9	8	9
	Utrecht en Flevoland	10	6	5	10	12	7	7	24	15	20	18	10	15	11
	Noord Holland Noord	19	4	4	9	6	10	4	4	5	7	7	7	8	7
	Groot Amsterdam	5	3	2	8	10	14	14	18	13	6	8	9	13	9
	Den Haag en Leiden	16	7	7	10	10	7	6	13	12	32	16	9	11	10
	Rijnmond	5	8	32	9	9	7	12	9	6	4	7	9	5	9
	West-Brabant en Zeeland	14	7	15	6	6	7	5	3	2	3	4	5	3	6
	Midden en Oost Brabant	11	21	9	7	9	11	11	8	13	6	11	10	9	11
	Limburg	7	14	4	5	4	8	8	4	6	4	6	7	5	7

Tabel 4.1 Aandeel vervulde vacatures naar grootteklasse, sector en district

	2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Sector					
Agrarische sector	7	2	1	0	2
Industrie	5	10	13	36	10
Bouw	6	5	11	4	7
Detail- en autohandel	21	15	12	4	16
Groothandel	5	9	6	4	6
Horeca	15	17	8	8	10
Vervoer en opslag	2	3	4	18	4
Informatie en communicatie	2	3	5	4	4
Overige zakelijke dienstverlening	15	15	15	4	17
Openbaar bestuur	0	0	0	4	3
Onderwijs	6	8	10	4	7
Zorg en welzijn	8	9	11	4	10
Overige dienstverlening	8	4	3	4	5
District					
Noord	12	10	8	9	10
Overijssel en Gelderland Noord	12	13	9	9	11
Gelderland Midden en Zuid	13	8	9	6	9
Utrecht en Flevoland	9	9	12	14	11
Noord Holland Noord	9	7	7	4	7
Groot Amsterdam	8	9	7	14	9
Den Haag en Leiden	9	10	9	13	10
Rijnmond	6	8	13	8	9
West-Brabant en Zeeland	6	7	8	3	6
Midden en Oost Brabant	10	12	12	12	11
Limburg	5	8	7	7	7

Tabel 4.2 Aandeel vervulde vacatures naar grootteklasse en vacaturekenmerken

	Vacaturekenmerken	2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	5	1	1	0	2
	Productiepersoneel	7	9	9	6	7
	Technisch en bouwpersoneel	11	8	16	12	12
	Transportpersoneel	3	4	3	3	3
	Winkelpersoneel	15	11	10	15	13
	Horecapersoneel	16	14	8	3	10
	Administratief en commercieel	17	23	19	16	19
	Verzorging en (para)medisch personeel	5	7	4	7	6
	Onderwijzend personeel	2	3	4	3	3
	ICT personeel	2	1	4	4	3
	Sociaal-maatschappelijk personeel	2	1	2	6	3
	Overig personeel	16	19	20	24	20
	Opleiding gevraagd	Basisonderwijs	37	22	18	11
VMBO		7	6	6	7	6
HAVO, VWO		3	3	2	2	2
MBO 1 en 2		11	15	12	10	11
MBO 3 en 4		24	27	31	25	27
HBO, WO		20	27	32	45	32
Eisen specifiek	Relevante werkervaring	19	22	28	32	26
	Vakdiploma	15	21	23	28	22
	Specifieke vakkennis	13	16	22	20	19
	Klantgerichtheid	11	10	7	10	9
	Communicatieve vaardigheden	8	9	8	11	9
	Flexibele instelling	10	8	8	9	9
	Zelfstandig werken	6	9	5	5	6
	Commerciële vaardigheden	7	5	5	5	5
	Samenwerken in teamverband	3	7	5	7	5
	Certificaat	2	4	6	6	5
	Stressbestendigheid	3	7	3	4	4
	Overige opleidingseisen	3	2	4	6	4
	Rijbewijs BE	4	6	3	3	4
	Leiding geven	1	3	5	3	3
	Groot rijbewijs	1	1	2	2	2
Overige eisen	22	18	17	23	20	
Geen specifieke eisen	25	28	18	10	19	

Tabel 4.3 Aandeel vervulde vacatures naar grootteklasse en kenmerken aangenomen persoon

	Kenmerken aangenomen persoon	2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Geslacht	Man	50	56	59	60	57
	Vrouw	50	44	41	40	43
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	47	40	33	29	36
	25-39 jaar	36	39	46	46	42
	40-44 jaar	10	8	12	12	11
	45-54 jaar	6	10	8	11	9
	55 jaar en ouder	2	4	2	1	2
Opleiding	Basisonderwijs	5	3	5	2	4
	VMBO	12	10	9	6	9
	HAVO, VWO	8	6	4	5	5
	MBO 1 en 2	13	15	11	10	12
	MBO 3 en 4	33	29	32	29	31
	HBO, WO	29	37	39	49	39
Had werk	Had een baan	32	41	48	48	43
	Nee, zat zonder werk	43	40	37	34	38
	Nee, was schoolverlater	4	7	6	7	6
	Nee, is student	20	12	9	12	13
Handicap	Nee	98	99	99	97	98
	Ja, Wajong	2	1	1	2	1
	Ja, WAO/WIA	0	1	0	1	0
	Ja, overige arbeidsgehandicapten	0	0	0	0	0

Tabel 5.1 Aandeel vervulde vacatures naar district, sector en grootteklasse

	Noord	Overijssel en Gelderland Noord	Gelderland Zuid	Utrecht en Flevoland	Noord Holland Noord	Groot Amsterdam	Den Haag en Leiden	Rijnmond	west-brabant en Zeeland	middelen en oost Brabant	Limburg	Totaal
Sector												
Agrarische sector	1	1	1	2	7	1	4	1	6	2	3	2
Industrie	9	11	12	5	7	3	7	9	13	19	21	10
Bouw	8	3	3	3	4	2	4	22	17	5	4	7
Detail- en autohandel	17	22	19	13	20	13	15	16	17	10	11	16
Groothandel	3	9	8	6	5	6	6	6	6	5	4	6
Horeca	11	9	9	6	14	14	6	7	11	10	12	10
Vervoer en opslag	2	5	6	2	2	6	2	5	4	4	5	4
Informatie en communicatie	2	2	2	8	2	7	5	4	2	3	2	4
Overige zakelijke dienstverlening	16	16	18	22	12	24	19	11	7	20	15	17
Openbaar bestuur	1	2	1	5	3	2	8	1	2	2	1	3
Onderwijs	8	4	5	11	7	6	11	6	5	7	7	7
Zorg en welzijn	16	10	10	9	11	9	9	10	9	9	11	10
Overige dienstverlening	5	5	4	6	6	7	5	3	3	4	4	5
Grootte-klasse												
2-9 werknemers	30	27	35	19	32	19	20	16	24	20	19	23
10-19 werknemers	17	20	15	13	17	16	16	13	20	17	19	17
20-99 werknemers	27	30	33	36	34	27	31	50	44	36	36	34
100 of meer werknemers	25	23	18	32	16	38	33	21	12	27	26	26

Tabel 5.2 Aandeel vervulde vacatures naar district en vacaturekenmerken

Vacaturekenmerken		Noord	Overijssel en Gelderland Noord	Gelderland Midden en Zuid	Utrecht en Flevoland	Noord Holland Noord	Groot Amsterdam	Den Haag en Leiden	Rijnmond	West-Brabant en Zeeland	Midden en Oost Brabant	Limburg	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	1	0	1	1	4	0	6	1	1	4	1	2
	Productiepersoneel	8	7	7	4	11	4	4	6	8	16	10	7
	Technisch en bouwpersoneel	15	8	15	7	10	6	13	28	9	9	14	12
	Transportpersoneel	3	4	8	1	1	2	2	3	3	3	3	3
	Winkelpersoneel	15	17	11	8	22	13	12	14	13	8	9	13
	Horecapersoneel	12	9	7	7	11	15	7	7	9	9	15	10
	Administratief en commercieel	14	16	21	25	13	20	20	18	20	20	14	19
	Verzorging en (para)medisch personeel	8	5	7	6	6	2	4	6	7	7	4	6
	Onderwijzend personeel	1	2	1	4	4	4	3	2	3	5	3	3
	ICT-ers	1	3	2	6	1	5	3	3	4	3	1	3
	Sociaal-maatschappelijk personeel	4	4	1	6	2	4	2	2	0	3	3	3
	Overig personeel	17	25	19	26	16	24	24	10	23	13	22	20
	Opleiding gevraagd	Basisonderwijs	19	26	17	12	35	24	16	19	19	22	34
VMBO		6	6	9	4	7	7	8	9	5	6	4	6
HAVO, VWO		4	2	2	1	5	1	4	2	0	2	0	2
MBO 1 en 2		11	13	16	9	13	6	13	10	13	12	12	11
MBO 3 en 4		35	20	32	25	23	21	19	33	39	26	31	27
HBO, WO		26	33	25	49	18	42	41	27	23	32	18	32
Eisen specifiek¹⁰	Relevante werkervaring	23	25	21	32	23	31	29	27	25	24	20	26
	Vakdiploma	21	24	22	24	20	19	26	23	16	26	19	22
	Specifieke vakkennis	9	16	20	25	17	22	20	13	29	18	19	19
	Klantgerichtheid	15	12	9	4	11	7	8	8	12	7	8	9
	Communicatieve vaardigheden	6	10	8	11	6	9	5	10	10	10	11	9
	Flexibele instelling	8	14	10	4	10	10	6	7	4	11	11	9
	Zelfstandig werken	4	12	7	5	3	3	5	8	5	5	5	6
	Commerciële vaardigheden	5	4	4	9	2	4	6	7	6	4	4	5
	Samenwerken in teamverband	7	8	3	5	3	3	4	4	6	8	6	5
	Certificaat	1	3	4	3	4	2	10	9	6	5	3	5
	Stressbestendigheid	6	9	6	4	2	3	2	3	4	2	4	4
	Overige opleidingseisen	2	2	6	6	1	4	7	5	3	4	3	4
	Rijbewijs BE	3	7	4	4	1	2	3	3	4	6	5	4
	Leiding geven	2	2	3	3	3	3	1	14	1	1	1	3
	Groot rijbewijs	1	2	6	1	0	0	1	0	0	1	4	2
	Overige eisen	17	22	17	15	23	17	20	15	23	16	33	19
Geen specifieke eisen	20	24	17	23	15	26	26	17	18	16	17	20	

¹⁰ Meer antwoorden mogelijk.

Tabel 5.3 Aandeel vervulde vacatures naar district en kenmerken aangenomen persoon

	Kenmerken aangenomen persoon	Noord	Overijssel en Gelderland Noord	Overijssel en Gelderland Zuid	Utrecht en Flevoland	Noord Holland Noord	Groot Amsterdam	Den Haag en Leiden	Rijnmond	West-Brabant en Zeeland	Midden en Oost Brabant	Limburg	Totaal
Geslacht	Man	53	55	60	51	52	57	63	59	51	57	67	57
	Vrouw	47	45	40	49	48	43	37	41	49	43	33	43
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	43	40	32	25	44	37	37	36	33	37	41	36
	25-39 jaar	38	42	48	47	36	46	40	47	44	39	35	42
	40-44 jaar	8	7	10	13	11	11	9	11	12	14	11	11
	45-54 jaar	9	8	8	12	7	5	12	4	8	9	9	9
	55 jaar en ouder	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	5	2
Opleiding	Basisonderwijs	3	2	2	2	2	5	5	7	2	6	5	4
	VMBO	10	9	9	4	18	6	8	12	7	9	7	9
	HAVO, VWO	3	7	5	4	12	2	10	7	3	4	5	5
	MBO 1 en 2	9	14	15	8	12	9	12	5	15	13	20	12
	MBO 3 en 4	37	27	37	28	27	24	23	38	44	27	36	31
	HBO, WO	37	42	32	54	29	54	43	31	29	40	26	39
Had werk	Had een baan	39	40	46	45	41	46	47	45	44	39	38	43
	Nee, zat zonder werk	39	36	40	45	34	33	32	36	43	44	39	38
	Nee, was schoolverlater	4	9	7	4	6	8	9	3	6	5	7	6
	Nee, is student	18	15	7	6	19	13	13	17	7	12	17	13
Handicap	Nee	98	96	98	98	97	100	98	99	99	99	98	98
	Ja, Wajong	0	3	2	1	1	0	2	0	0	0	1	1
	Ja, WAO/WIA	2	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0
	Ja, overige arbeidsgehandicapten	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0

Tabel 6.1 Aandeel vervulde vacatures naar functie, sector, bedrijfsgrootte en district

	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	76	5	0	3	0	0	1	1	0	0	1	1	2
Industrie	8	50	22	5	3	0	10	0	0	2	0	7	10
Bouw	0	5	37	1	3	0	4	0	0	0	0	4	7
Detail- en autohandel	0	12	6	5	3	0	12	0	0	5	0	7	6
Groothandel	0	4	8	10	90	1	5	4	0	0	0	8	16
Horeca	1	2	0	1	0	89	1	3	0	0	3	5	10
Vervoer en opslag	0	2	2	57	0	0	4	0	0	1	0	5	4
Informatie en communicatie	0	1	3	0	0	0	5	0	0	51	0	3	4
Overige zakelijke dienstverlening	14	12	17	17	0	1	30	7	2	28	33	26	17
Openbaar bestuur	0	0	1	0	0	0	2	1	0	4	4	8	2
Onderwijs	0	0	3	0	0	1	11	1	95	5	5	8	7
Zorg en welzijn	0	1	1	0	0	3	10	79	0	1	52	9	10
Overige dienstverlening	1	5	1	0	1	4	4	4	2	3	1	10	4
Grootte-klasse													
2-9 werknemers	65	21	20	20	28	39	22	21	14	12	12	19	23
10-19 werknemers	10	19	10	20	14	24	20	19	17	5	8	15	16
20-99 werknemers	22	41	45	34	28	30	36	28	44	47	27	35	35
100 of meer werknemers	3	20	24	26	30	7	22	32	25	37	53	31	25
District													
Noord	4	10	12	10	11	12	7	13	4	4	11	8	10
Overijssel en Gelderland Noord	2	10	7	13	14	10	9	9	8	9	13	13	11
Gelderland Midden en Zuid	5	9	11	23	8	6	11	12	4	6	2	9	9
Utrecht en Flevoland	5	5	6	3	7	8	15	12	13	22	23	14	11
Noord Holland Noord	15	10	5	3	11	7	4	7	10	2	3	5	7
Groot Amsterdam	0	6	5	6	10	16	11	4	12	17	12	12	9
Den Haag en Leiden	33	5	12	8	10	7	11	8	11	12	9	13	10
Rijnmond	4	7	22	9	10	7	10	10	7	10	8	5	9
West-Brabant en Zeeland	4	6	4	6	6	5	6	8	6	7	0	7	6
Midden en Oost Brabant	23	23	8	11	7	11	12	13	18	9	12	7	11
Limburg	5	9	8	7	5	11	5	5	8	2	7	8	7

Tabel 6.2 Aandeel vervulde vacatures naar functie en vacaturekenmerken

Vacaturekenmerken		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
Opleiding gevraagd	Basisonderwijs	41	33	14	51	42	54	2	4	2	1	13	17	21
	VMBO	7	17	9	11	15	5	1	3	2	0	0	4	6
	HAVO, VWO	0	1	1	1	4	7	1	1	9	3	0	1	2
	MBO 1 en 2	14	19	15	21	20	12	7	5	7	1	0	9	11
	MBO 3 en 4	33	23	37	13	17	21	35	54	6	17	28	23	27
	HBO, WO	6	7	24	3	2	2	53	34	74	79	58	46	32
Eisen specifiek¹¹	Relevante werkervaring	12	23	35	20	13	17	34	23	26	26	46	30	26
	Vakdiploma	12	19	27	16	4	10	28	61	38	26	24	25	22
	Specifieke vakkennis	6	20	18	4	6	8	27	15	22	55	22	25	19
	Klantgerichtheid	1	3	3	5	25	18	9	5	2	6	5	6	9
	Communicatieve vaardigheden	1	4	3	13	10	10	15	4	15	8	15	9	9
	Flexibele instelling	10	10	3	5	20	14	7	6	9	4	4	7	9
	Zelfstandig werken	8	9	5	2	7	6	8	6	4	7	1	5	6
	Commerciële vaardigheden	1	1	1	1	6	3	16	1	0	3	8	4	5
	Samenwerken in teamverband	2	8	2	2	4	9	6	3	9	6	3	6	5
	Certificaat	8	2	12	13	0	1	4	1	9	8	0	6	5
	Stressbestendigheid	1	5	2	2	3	7	6	6	4	7	1	4	4
	Overige opleidingseisen	1	2	6	6	1	1	5	2	6	5	1	8	4
	Rijbewijs BE	9	3	5	23	0	1	4	2	4	3	10	4	4
	Leiding geven	3	2	11	1	3	3	2	4	1	3	1	3	3
	Groot rijbewijs	1	1	0	37	0	0	0	0	0	0	0	1	2
	Overige eisen	59	32	14	9	36	30	13	12	8	8	16	14	19
	Geen specifieke eisen	6	17	16	20	20	24	21	18	27	18	19	26	20

¹¹ Meer antwoorden mogelijk.

Tabel 7.1 Aandeel vervulde vacatures naar opleidingsniveau, sector, grootteklasse en district

		Basisonderwijs	VMBO	HAVO, VWO	MBO 1 en 2	MBO 3 en 4	HBO, WO	Totaal
	Bedrijfskenmerken							
	Agrarische sector	5	1	1	3	2	1	2
	Industrie	9	16	5	14	12	8	10
	Bouw	7	10	3	8	12	2	7
	Detail- en autohandel	3	6	3	9	7	6	6
	Groothandel	29	35	24	26	11	3	16
	Horeca	25	9	26	8	7	1	10
Sector	Vervoer en opslag	5	4	0	5	4	3	4
	Informatie en communicatie	1	0	0	1	2	9	4
	Overige zakelijke dienstverlening	7	9	14	10	14	30	17
	Openbaar bestuur	0	1	3	2	2	5	2
	Onderwijs	2	2	13	4	5	14	7
	Zorg en welzijn	2	4	7	3	18	14	11
	Overige dienstverlening	4	4	0	6	4	4	4
Grootte-klasse	2-9 werknemers	40	24	30	22	20	14	23
	10-19 werknemers	16	15	21	21	16	14	16
	20-99 werknemers	31	32	26	36	41	36	36
	100 of meer werknemers	13	29	23	22	23	36	26
District	Noord	8	8	16	9	12	8	10
	Overijssel en Gelderland Noord	13	9	11	12	8	11	11
	Gelderland Midden en Zuid	7	13	8	12	11	7	9
	Utrecht en Flevoland	6	7	6	8	10	17	11
	Noord Holland Noord	10	7	14	7	5	4	7
	Groot Amsterdam	11	10	5	5	7	12	9
	Den Haag en Leiden	8	13	19	12	7	14	10
	Rijnmond	9	13	11	9	12	8	9
	West-Brabant en Zeeland	5	5	1	7	9	4	6
	Midden en Oost Brabant	11	11	9	12	11	11	11
	Limburg	11	4	1	7	8	4	7

Tabel 7.2 Aandeel vervulde vacatures naar opleidingsniveau en vacaturekenmerken

Vacaturekenmerken		Basisonderwijs	VMBO	HAVO, VWO	MBO 1 en 2	MBO 3 en 4	HBO, WO	Totaal
Functie	Agrarisch personeel	4	2	0	2	2	0	2
	Productiepersoneel	12	20	3	13	6	2	7
	Technisch en bouwpersoneel	8	17	8	16	17	9	12
	Transportpersoneel	7	5	1	5	1	0	3
	Winkelpersoneel	25	29	22	23	8	1	13
	Horecapersoneel	24	7	29	10	7	0	10
	Administratief en commercieel	2	4	10	11	24	31	19
	Verzorging en (para)medisch personeel	1	3	3	2	11	6	6
	Onderwijzend personeel	0	1	12	2	1	7	3
	ICT-ers	0	0	4	0	2	8	3
	Sociaal-maatschappelijk personeel	2	0	0	0	3	6	3
	Overig personeel	16	13	8	15	17	29	20
	Relevante werkervaring	16	16	9	22	28	39	26
	Vakdiploma	2	12	13	18	32	36	22
	Specifieke vakkennis	8	9	13	15	21	32	19
Klantgerichtheid	11	19	18	11	8	6	9	
Communicatieve vaardigheden	9	7	11	9	10	9	9	
Flexibele instelling	14	12	12	8	9	6	9	
Zelfstandig werken	5	11	3	5	7	6	6	
Commerciële vaardigheden	2	4	7	5	5	9	5	
Eisen specifiek¹²	Samenwerken in teamverband	4	8	8	7	6	5	5
	Certificaat	5	6	5	2	4	6	5
	Stressbestendigheid	2	9	13	3	5	5	4
	Overige opleidingseisen	0	5	0	2	3	10	4
	Rijbewijs BE	4	8	1	4	5	3	4
	Leiding geven	1	0	0	1	8	4	3
	Groot rijbewijs	3	2	0	1	1	0	2
	Overige eisen	35	34	36	26	16	7	19
	Geen specifieke eisen	24	13	20	24	19	23	20
	Eis werk ervaring	Ja	34	45	40	52	72	76
Nee		66	55	60	48	28	24	39

¹² Meer antwoorden mogelijk.

Tabel 7.3 Aandeel vervulde vacatures naar opleidingsniveau kenmerken aangenomen personen

	Kenmerken aangenomen persoon	Basisonderwijs	VMBO	HAVO, VWO	MBO 1 en 2	MBO 3 en 4	HBO, WO	Totaal
Geslacht	Man	58	63	44	61	55	56	57
	Vrouw	42	37	56	39	45	44	43
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	56	54	70	50	32	17	0
	25-39 jaar	27	28	21	30	45	59	0
	40-44 jaar	8	11	5	7	13	11	0
	45-54 jaar	7	6	3	9	8	11	0
	55 jaar en ouder	3	2	0	4	2	1	0
Opleiding	Basisonderwijs	17	1	0	1	0	0	4
	VMBO	14	74	9	7	1	0	9
	HAVO, VWO	15	7	49	4	1	0	5
	MBO 1 en 2	16	11	1	64	1	0	12
	MBO 3 en 4	20	3	13	17	85	4	31
	HBO, WO	18	4	28	7	12	96	39
Had werk	Had een baan	23	22	41	32	47	60	0
	Nee, zat zonder werk	45	51	27	50	40	27	0
	Nee, was schoolverlater	3	6	4	3	8	8	0
	Nee, is student	30	21	27	15	6	5	0
Handicap	Nee	97	95	100	99	99	99	0
	Ja, Wajong	2	2	0	1	1	1	0
	Ja, WAO/WIA	0	2	0	0	0	0	0
	Ja, overige arbeidsgehandicapten	1	0	0	0	0	0	0

Tabel 8.1 Aandeel vervulde vacatures naar leeftijdsklasse, sector, grootteklasse en district

		Jonger dan 25 jaar	25-39 jaar	40-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Sector	Agrarische sector	4	2	3	1	1	2
	Industrie	7	11	17	8	21	10
	Bouw	4	9	10	7	6	7
	Detail- en autohandel	4	7	8	7	12	6
	Groothandel	32	7	11	5	11	16
	Horeca	18	5	4	3	1	9
	Vervoer en opslag	2	5	4	6	8	4
	Informatie en communicatie	1	6	3	3	1	4
	Overige zakelijke dienstverlening	10	22	19	25	12	17
	Openbaar bestuur	1	3	4	4	2	2
	Onderwijs	5	8	6	13	16	7
	Zorg en welzijn	7	12	9	15	4	10
	Overige dienstverlening	5	4	2	4	5	4
	Grootteklasse	2-9 werknemers	30	24	30	22	20
10-19 werknemers		16	15	21	21	16	14
20-99 werknemers		31	32	26	36	41	36
100 of meer werknemers		13	29	23	22	23	36
District	Noord	8	8	16	9	12	8
	Overijssel en Gelderland Noord	13	9	11	12	8	11
	Gelderland Midden en Zuid	7	13	8	12	11	7
	Utrecht en Flevoland	6	7	6	8	10	17
	Noord Holland Noord	10	7	14	7	5	4
	Groot Amsterdam	11	10	5	5	7	12
	Den Haag en Leiden	8	13	19	12	7	14
	Rijnmond	9	13	11	9	12	8
	West-Brabant en Zeeland	5	5	1	7	9	4
	Midden en Oost Brabant	11	11	9	12	11	11
Limburg	11	4	1	7	8	4	

Tabel 8.2 Aandeel vervulde vacatures naar leeftijdsklasse en vacaturekenmerken

		Jonger dan 25 jaar	25-39 jaar	40-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Functie	Vacaturekenmerken						
	Agrarisch personeel	4	1	1	1	0	2
	Productiepersoneel	6	8	12	7	9	7
	Technisch en bouwpersoneel	7	15	16	14	24	12
	Transportpersoneel	2	3	2	4	10	3
	Winkelpersoneel	27	5	7	3	2	13
	Horecapersoneel	18	4	1	3	0	10
	Administratief en commercieel	9	25	24	23	18	19
	Verzorging en (para)medisch personeel	5	5	4	8	4	6
	Onderwijzend personeel	2	3	3	7	7	3
	ICT-ers	1	4	4	3	0	3
	Sociaal-maatschappelijk personeel	2	3	5	5	1	3
	Overig personeel	16	22	21	22	24	20
Opleiding gevraagd	Basisonderwijs	32	13	16	16	27	21
	VMBO	9	4	7	4	6	6
	HAVO, VWO	4	1	1	1	0	2
	MBO 1 en 2	16	8	8	13	23	11
	MBO 3 en 4	24	29	34	25	24	27
	HBO, WO	15	45	34	42	21	32
Eisen specifiek¹³	Relevante werkervaring	14	37	32	34	23	26
	Vakdiploma	17	29	23	30	16	22
	Specifieke vakkennis	12	24	28	25	14	19
	Klantgerichtheid	15	7	5	4	1	9
	Communicatieve vaardigheden	9	9	10	11	12	9
	Flexibele instelling	14	7	7	5	3	9
	Zelfstandig werken	6	6	7	6	4	6
	Commerciële vaardigheden	4	7	6	4	3	5
	Samenwerken in teamverband	7	5	4	4	3	5
	Certificaat	2	6	7	11	3	5
	Stressbestendigheid	5	4	4	3	4	4
	Overige opleidingseisen	4	4	3	8	0	4
	Rijbewijs BE	3	4	4	7	10	4
	Leiding geven	1	4	7	5	1	3
	Groot rijbewijs	1	2	2	1	2	2
Overige eisen	31	13	16	14	25	19	
Geen specifieke eisen	21	20	20	26	27	20	
Eis werk ervaring	Ja	32	76	81	83	77	61
	Nee	68	24	19	17	23	39

¹³ Meer antwoorden mogelijk.

Tabel 8.3 Aandeel vervulde vacatures naar leeftijdsklasse en kenmerken aangenomen personen

Kenmerken aangenomen persoon		Jonger dan 25 jaar	25-39 jaar	40-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Geslacht	Man	52	60	56	60	77	57
	Vrouw	48	40	44	40	23	43
Opleiding	Basisonderwijs	3	4	3	3	8	4
	VMBO	13	5	11	5	7	9
	HAVO, VWO	13	1	1	2	1	5
	MBO 1 en 2	15	8	12	13	21	12
	MBO 3 en 4	29	30	32	37	36	31
	HBO, WO	26	51	42	41	27	39
Had werk	Had een baan	27	54	53	51	27	43
	Nee, zat zonder werk	27	42	45	49	73	38
	Nee, was schoolverlater	12	3	2	1	0	6
	Nee, is student	34	1	0	0	0	13
Handicap	Nee	98	99	99	99	99	98
	Ja, Wajong	2	1	0	0	0	1
	Ja, WAO/WIA	0	0	1	1	0	0
	Ja, overige arbeidsgehandicapten	0	0	0	1	1	0

Tabel 9 Verwachtingen personeelsomvang 2014 naar sector, grootteklasse en district, in procenten

	Vervanging van personeel	Uitbreiding van personeel	Uitbreiding en vervanging	Afname	Geen veranderingen	Weet niet
Sector						
Agrarische sector	5	25	6	10	50	4
Industrie	8	20	3	8	50	11
Bouw	2	30	2	11	48	7
Detail- en autohandel	7	19	4	6	53	11
Groothandel	10	11	5	10	58	6
Horeca	7	14	3	15	50	11
Vervoer en opslag	17	15	4	11	38	15
Informatie en communicatie	12	39	7	7	30	5
Overige zakelijke dienstverlening	3	22	5	7	51	12
Openbaar bestuur	10	4	3	50	28	5
Onderwijs	10	30	5	11	38	6
Zorg en welzijn	6	15	2	17	54	6
Overige dienstverlening	10	7	1	10	62	10
Grootte-klasse						
2-9 werknemers	6	17	3	8	57	9
10-19 werknemers	9	24	5	15	41	6
20-99 werknemers	9	19	8	9	42	13
100 of meer werknemers	17	26	13	17	19	8
District						
Noord	6	12	2	8	59	13
Overijssel en Gelderland Noord	7	18	4	8	56	7
Gelderland Midden en Zuid	4	13	3	14	59	7
Utrecht en Flevoland	13	17	4	11	45	10
Noord Holland Noord	5	20	1	11	60	3
Groot Amsterdam	8	19	8	8	52	5
Den Haag en Leiden	5	31	9	8	40	7
Rijnmond	8	18	3	10	50	11
West-Brabant en Zeeland	9	19	4	10	53	5
Midden en Oost Brabant	7	20	3	9	35	25
Limburg	12	23	3	7	44	11
Totaal	8	19	4	9	51	9

Tabel 10.1 Aandeel verwachte vacatures 2014 naar sector, grootteklasse, district en functie

		Agrarische sector	Industrie	Bouw	Detail- en autohandel	Groothandel	Horeca	Vervoer en opslag	Informatie en communicatie	Overige zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Zorg en welzijn	Overige dienstverlening	Totaal
Grootte-klasse	2-9 werknemers	66	20	31	36	27	10	44	16	23	0	34	17	42	27
	10-19 werknemers	17	12	10	13	23	12	16	31	13	0	22	10	7	14
	20-99 werknemers	11	23	44	23	27	37	30	28	40	4	32	42	20	33
	100 of meer werknemers	6	45	15	28	23	41	10	25	24	96	11	31	31	26
District	Noord	11	9	7	12	3	3	25	6	9	6	7	16	15	10
	Overijssel en Gelderland Noord	7	13	13	14	25	13	8	7	13	5	6	9	13	12
	Gelderland Midden en Zuid	5	10	10	11	17	12	7	6	12	3	4	7	9	10
	Utrecht en Flevoland	1	10	4	8	8	15	7	17	12	22	21	13	11	11
	Noord Holland Noord	26	6	2	9	4	6	5	3	6	6	4	9	6	6
	Groot Amsterdam	8	4	1	8	7	17	7	15	14	6	4	16	10	10
	Den Haag en Leiden	7	12	6	9	7	13	6	11	9	37	20	9	10	10
	Rijnmond	6	8	29	12	11	5	11	18	10	3	11	6	7	11
	West-Brabant en Zeeland	15	7	13	8	7	2	11	7	4	3	6	3	5	6
	Midden en Oost Brabant	7	14	11	5	8	7	8	7	8	5	11	8	9	8
Limburg	6	8	5	3	3	6	6	3	3	3	6	5	5	5	
Functie	Agrarisch personeel	19	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	1
	Productiepersoneel	34	31	7	7	10	2	2	1	7	1	0	3	5	7
	Technisch en bouwpersoneel	6	33	72	16	16	2	1	19	22	3	6	0	2	18
	Transportpersoneel	1	1	1	0	0	51	1	0	0	0	0	0	2	2
	Winkelpersoneel	0	1	0	66	4	0	0	1	1	0	0	0	5	10
	Horecapersoneel	1	0	0	0	0	0	83	1	0	0	2	0	10	7
	Administratief en commercieel	5	13	3	5	41	15	3	30	37	20	21	20	8	22
	Verzorging en (para)medisch personeel	9	2	0	1	0	0	1	0	1	4	3	48	6	5
	Onderwijzend personeel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	39	3	3	3
	ICT-ers	0	1	0	0	3	0	0	40	1	7	3	0	2	3
	Sociaal-maatschappelijk personeel	0	0	0	0	1	0	0	0	6	2	1	9	4	3
	Overig personeel	25	17	18	5	25	30	9	7	23	63	22	16	51	20

Tabel 10.2 Aandeel verwachte vacatures 2014 naar functie, sector, grootteklasse en district

	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	36	7	1	1	0	0	0	3	0	0	0	2	1
Industrie	1	26	11	2	1	0	4	2	0	3	0	5	6
Bouw	0	6	23	1	0	0	1	0	0	0	0	6	6
Detail- en autohandel	0	13	13	2	91	0	3	2	0	0	0	4	14
Groothandel	1	8	5	0	2	0	10	0	0	5	1	5	5
Horeca	0	1	1	85	0	0	3	0	0	0	0	6	7
Vervoer en opslag	1	2	0	2	0	92	1	2	0	0	0	4	4
Informatie en communicatie	0	1	5	0	0	1	6	0	0	62	1	2	4
Overige zakelijke dienstverlening	41	31	39	4	4	0	56	5	0	16	65	34	32
Openbaar bestuur	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4	1	4	2
Onderwijs	18	0	2	0	0	2	6	4	89	8	3	8	7
Zorg en welzijn	0	3	0	0	0	0	7	76	7	0	25	13	9
Overige dienstverlening	2	2	0	3	2	5	1	4	4	2	4	7	3
Grootte-klasse													
2-9 werknemers	32	31	28	12	34	40	25	23	33	17	2	26	27
10-19 werknemers	30	12	13	14	8	14	25	13	16	17	6	10	14
20-99 werknemers	29	39	31	42	23	35	36	13	33	36	12	38	33
100 of meer werknemers	9	18	28	32	35	11	14	51	18	30	80	26	26
District													
Noord	1	14	11	6	15	32	5	25	3	4	0	8	10
Overijssel en Gelderland Noord	11	8	10	4	12	8	10	11	3	9	3	15	12
Gelderland Midden en Zuid	6	16	16	11	9	3	12	5	1	8	0	9	10
Utrecht en Flevoland	0	7	7	13	5	7	12	15	14	24	40	15	11
Noord Holland Noord	14	18	2	4	6	4	3	13	2	1	0	3	6
Groot Amsterdam	10	4	16	12	15	7	21	5	6	5	10	16	10
Den Haag en Leiden	14	3	7	28	11	4	12	10	34	19	5	12	10
Rijnmond	0	7	21	6	9	7	4	6	25	6	7	3	11
West-Brabant en Zeeland	8	4	3	2	8	14	10	2	1	12	1	8	6
Midden en Oost Brabant	32	16	4	9	7	10	9	2	7	10	33	5	8
Limburg	4	3	3	5	3	4	2	6	4	2	1	6	5

Tabel 10.3 Aandeel verwachte vacatures 2014 naar grootteklasse, sector, district en functie

	2-9 werknemers	10-19 werknemers	20-99 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Sector					
Agrarische sector	3	2	0	0	1
Industrie	4	5	4	10	6
Bouw	7	4	8	4	6
Detail- en autohandel	18	12	9	15	14
Groothandel	5	8	4	4	5
Horeca	2	3	5	7	7
Vervoer en opslag	12	8	7	3	4
Informatie en communicatie	3	9	4	4	4
Overige zakelijke dienstverlening	27	30	38	29	32
Openbaar bestuur	0	0	0	6	2
Onderwijs	9	11	7	3	7
Zorg en welzijn	6	7	12	11	9
Overige dienstverlening	5	1	2	4	3
District					
Noord	13	13	8	9	10
Overijssel en Gelderland Noord	17	10	10	10	12
Gelderland Midden en Zuid	19	7	7	5	10
Utrecht en Flevoland	5	13	12	15	11
Noord Holland Noord	6	9	6	5	6
Groot Amsterdam	5	4	13	17	10
Den Haag en Leiden	10	10	9	12	10
Rijnmond	7	11	16	9	11
West-Brabant en Zeeland	6	12	7	3	6
Midden en Oost Brabant	7	7	8	10	8
Limburg	5	4	4	5	5
Functie					
Agrarisch personeel	1	2	1	0	1
Productiepersoneel	8	6	9	5	7
Technisch en bouwpersoneel	19	15	18	19	18
Transportpersoneel	1	2	3	3	2
Winkelpersoneel	13	6	7	13	10
Horecapersoneel	10	6	8	3	7
Administratief en commercieel	21	36	24	12	22
Verzorging en (para)medisch personeel	4	4	2	9	5
Onderwijzend personeel	4	3	3	2	3
ICT personeel	2	3	3	3	3
Sociaal-maatschappelijk personeel	0	1	1	8	3
Overig personeel	17	16	21	23	20

Tabel 10.4 Aandeel verwachte vacatures 2014 naar district, sector, grootteklasse en functie

	Noord	Overijssel en Gelderland Noord	Gelderland Midden en Zuid	Utrecht en Flevoland	Noord Holland Noord	Groot Amsterdam	Den Haag en Leiden	Rijnmond	West-Brabant en Zeeland	Midden en Oost Brabant	Limburg	Totaal
Sector												
Agrarische sector	2	1	1	0	6	1	1	1	4	1	2	1
Industrie	5	6	6	5	6	2	7	4	6	10	11	6
Bouw	4	6	6	2	2	1	3	16	13	8	6	6
Detail- en autohandel	15	16	15	10	20	11	12	15	17	9	10	14
Groothandel	2	10	9	4	3	3	4	5	5	5	4	5
Horeca	17	5	5	4	5	5	4	7	12	7	9	7
Vervoer en opslag	1	5	5	6	4	7	5	2	2	4	5	4
Informatie en communicatie	2	2	3	7	2	6	5	7	5	4	3	4
Overige zakelijke dienstverlening	26	35	37	33	29	43	29	29	21	30	24	32
Openbaar bestuur	1	1	1	3	2	1	6	0	1	1	1	2
Onderwijs	5	3	3	13	4	3	13	7	7	9	10	7
Zorg en welzijn	15	7	7	10	14	14	8	5	5	9	11	9
Overige dienstverlening	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3
Grootte-klasse												
2-9 werknemers	34	39	52	13	25	14	27	17	26	23	27	27
10-19 werknemers	18	12	11	17	21	5	13	14	27	12	13	14
20-99 werknemers	26	27	25	35	33	40	29	47	37	32	30	33
100 of meer werknemers	22	22	12	35	21	41	31	22	10	33	30	26
Functie												
Agrarisch personeel	0	1	0	0	2	1	1	0	1	2	1	1
Productiepersoneel	8	5	10	4	24	2	2	5	3	13	5	7
Technisch en bouwpersoneel	18	16	28	10	9	19	12	44	7	9	14	18
Transportpersoneel	1	1	2	2	2	2	5	2	1	2	3	2
Winkelpersoneel	15	11	10	5	13	11	10	11	12	9	7	10
Horecapersoneel	20	5	2	4	5	3	2	5	13	8	7	7
Administratief en commercieel	9	18	23	20	14	30	23	11	28	23	9	22
Verzorging en (para)medisch personeel	10	4	2	5	12	1	4	3	1	1	6	5
Onderwijzend personeel	1	1	0	3	1	1	8	7	0	2	3	3
ICT personeel	1	3	2	6	1	1	5	2	5	4	2	3
Sociaal-maatschappelijk personeel	0	1	0	11	0	2	1	3	1	13	1	3
Overig personeel	17	34	21	30	17	27	27	7	28	14	43	20

Colofon

Uitgave

UWV Werkbedrijf, afd. Arbeidsmarktinformatie en -advies

Mei 2014

Medewerkers aan dit onderzoek:

Martin van der Ende (Ecorys)

Karin Pilgram en Kees van Uitert (UWV, directie Werkbedrijf, afd. Arbeidsmarktinformatie en -advies)

Peter Hilbers (UWV, directie SBK)

Veldwerk uitgevoerd door:

USP

Inlichtingen

karin.pilgram@uwv.nl

kees.vanuitert@uwv.nl

peter.hilbers@uwv.nl

