

Vacatures in Nederland 2015

Personeelswerving in beeld



Inhoudsopgave

Inleiding	2
Samenvatting	3
1. Werving en aanname van personeel	7
1.1. Inleiding	7
1.2. Wervings- en aannamekanalen	7
1.3. Succesquote Wervingskanalen	11
1.4. Omvang en samenstelling vacaturemarkt	13
1.5. Vacature-eisen	14
1.6. Kenmerken van aangenomen personen	17
1.7. Opleidingseis versus opleiding aangenomen persoon	19
2. Moeilijk vervulbare vacatures	21
2.1. Inleiding	21
2.2. Moeilijk vervulbare vacatures	21
3. Oudere werknemers	24
3.1. Inleiding	24
3.2. Werving van oudere werknemers	24
3.3. Behoud van oudere werknemers	26
3.4. Problemen bij vervullen vacatures ouderen?	27
4. Werklozen en aangenomen personen	29
4.1. Inleiding	29
4.2. Leeftijd	29
4.3. Opleidingsniveau	30
5. Uitzendwerk en ZZP'ers	32
5.1. Inleiding	32
5.2. Uitzendwerk	32
5.3. ZZP'ers	34
Lijst van afkortingen en begrippenlijst	37
Bijlage 1 Onderzoeksvragen	38
Bijlage 2 Opzet en werkwijze	39
Bijlage 3 Tabellen	40
Colofon	62

Inleiding

Vacatures in Nederland 2015 brengt, middels een onderzoek onder bedrijven met vervulde vacatures, de werving en aanname van personeel in beeld. UWV wil door dit onderzoek een bijdrage leveren aan het transparanter maken van de arbeidsmarkt. De resultaten van Vacatures in Nederland worden door UWV onder meer gebruikt om klanten van UWV (zowel werkgevers als werkzoekenden) van advies te voorzien. Vooral met het oog op het (weer) aan werk helpen van kwetsbare groepen, zoals oudere en laag geschoolde/ongeschoolde werkzoekenden. Hierbij kan informatie, bijvoorbeeld over het succes van wervingskanalen of het aantal aangenomen personen naar leeftijd en opleidingsniveau, een rol spelen.

T.b.v. dit onderzoek is aan bedrijfsvestigingen met 2 of meer werknemers gevraagd of zij in de periode oktober 2014 t/m september 2015 vacatures hadden vervuld en welke wervingskanalen zij daarvoor hebben ingezet.

Behalve de gebruikelijke onderdelen (zoals werving en aanname, vacature-eisen en kenmerken aangenomen personen) wordt in 2015 net zoals in 2011 weer aandacht besteed aan het fenomeen "moeilijk vervulbare vacatures". Ook is net zoals in 2013 gevraagd naar de inzet van uitzendkrachten en ZZP'ers door bedrijven. Nieuw in het onderzoek 2015 is het thema "technologische ontwikkelingen". Aan dit onderwerp zal in een afzonderlijke publicatie aandacht besteed worden.

Het onderzoek is uitgevoerd door APE Public Economics en het veldwerk is verricht door Conclusr Research.

In dit rapport doet UWV verslag van de voornaamste resultaten van het onderzoek, daarna zal als de onderliggende data daartoe aanleiding geven, bijvoorbeeld in artikelen, nog nader ingegaan worden op items als technologische ontwikkelingen.

Hoofdstuk 1 gaat over de werving en aanname van personeel, vacature-eisen, kenmerken van aangenomen personen en de opleidingseisen versus de opleiding van aangenomen personen. Moeilijk vervulbare vacatures komen aan bod in hoofdstuk 2. Hoofdstuk 3 belicht werving en behoud van oudere werknemers, hoofdstuk 4 werkzoekenden en aangenomen personen en in hoofdstuk 5 wordt beschreven welke bedrijven uitzendkrachten en ZZP'ers inhuren en waarom zij dit doen.

Het fenomeen uitzendbureau/uitzendkrachten komt in dit onderzoek op 3 verschillende manieren voor:

- als wervings- en aannamekanaal van bedrijven die iemand in loondienst aangenomen hebben, die in de voorafgaande periode bij dat bedrijf als uitzendkracht heeft gewerkt.
- in de lijst met sectoren, als het uitzendbureau als werkgever zelf personeel in dienst heeft genomen
- En in hoofdstuk 5 tenslotte waar aandacht wordt besteed aan het inhuren van uitzendkrachten door bedrijven.

Samenvatting

Wervingskanalen

- *Eigen website blijft belangrijkste wervingskanaal, opmars sociale media*

Bedrijven kunnen meerdere wervingskanalen gebruiken om aan personeel te komen. Bij een ruime arbeidsmarkt, zoals die van 2015, hoeven bedrijven zich minder in te spannen om personeel te werven dan in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Zo hebben bedrijven in 2015 gemiddeld 1,6 wervingskanalen ingeschakeld, tegen 2,1 wervingskanalen in 2007 toen de arbeidsmarkt nog krap was.

De eigen website is nog altijd het belangrijkste wervingskanaal, maar het markt bereik¹ is wel iets afgenomen: van 33 procent in 2013 naar 32 procent in 2015. Vergeleken met 2013 is vooral het markt bereik van sociale media toegenomen (van 8% naar 18%).

Sectoren als overheid, zorg en welzijn en cultuur, sport en recreatie maken bij het werven van personeel meer dan gemiddeld gebruik van de eigen website. Er zijn echter ook sectoren waar andere wervingskanalen de voorkeur hebben. Zo worden door landbouw en bouw meestal geprobeerd om via relaties aan nieuw personeel te komen. Bij de industrie speelt naast de eigen website ook het uitzendbureau een belangrijke rol als wervingskanaal.

- *Advertentie "old school" wervingskanaal*

Het markt bereik van advertenties kalft steeds verder af: in 2015 werden advertenties nog maar voor 9 procent van de vervulde vacatures ingezet als wervingskanaal. Dat was in 2001, het jaar dat internet als wervingskanaal voor het eerst in beeld werd gebracht, nog 51 procent. Internet kwam in 2001 uit op een markt bereik van 11 procent en in 2015 op een markt bereik van 69 procent. Het markt bereik van internet is daarmee hoger dan dat van advertentie ooit is geweest.

- *Werving personeel met startkwalificatie vooral via internet*

Bedrijven maken voor het werven van personeel met een startkwalificatie vaker gebruik van internetkanalen (eigen website, sociale media en andere vacaturesites) dan bij het werven van personeel zonder startkwalificatie. Voor het werven van personeel zonder startkwalificatie, met name als het om ongeschoold personeel (max. basisonderwijs) gaat, worden vooral relaties ingezet.

Aannamekanalen

- *Eigen website door relaties verdrongen als voornaamste aannamekanaal*

Bedrijven kunnen meerdere kanalen inzetten om personeel te werven, maar via één kanaal, het aannamekanaal, wordt een sollicitant daadwerkelijk aangenomen. Relaties zijn in 2015 met een marktaandeel² van 18 procent het voornaamste aannamekanaal geworden. In 2013 was die rol nog weggelegd voor de eigen website. Hoewel voor de meeste sectoren relaties in 2015 het belangrijkste aannamekanaal was, zijn er ook sectoren waarbij dat niet het geval is. Voor de sectoren openbaar bestuur, uitzendbureaus, financiële instellingen, ICT, zorg&welzijn en cultuur, sport en recreatie is de eigen website ook in 2015 nog steeds het belangrijkste aannamekanaal. Bij de industrie komt het uitzendbureau met een marktaandeel van 22 procent als eerste uit de bus.

- *Relaties en open/spontane sollicitaties belangrijk voor kwetsbare groepen*

Voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt zoals ongeschoolden en 55-plussers vormen relaties en open/spontane sollicitaties de belangrijkste toegangspoort voor het vinden van werk.

- *UWV en het uitzendbureau helpen vooral werklozen aan het werk*

UWV richt zich, bij het aan werk helpen van werkzoekenden, primair op de bemiddeling van werkzoekenden zonder baan. Van de personen die via UWV een baan vonden, zat 84 procent zonder werk. Dit percentage is ruim twee keer zo hoog als het gemiddelde: van het totaal aantal aangenomen

¹ Markt bereik: Aantal keren dat het wervingskanaal werd ingezet t.o.v. het totaal aantal vervulde vacatures.

² Marktaandeel: Aandeel vacatures dat via het genoemde aannamekanaal vervuld werd.

personen was 34 procent werkloos voordat zij weer aan het werk gingen. Van de personen die via het uitzendbureau aan werk kwamen was dat de helft.

Succesquote van de wervingskanalen

- *Open/spontane sollicitatie meest succesvolle wervingskanaal; sociale media minst succesvolle*

Open/spontane sollicitatie is in 2015 het wervingskanaal met de hoogste succesquote: van de vacatures die bedrijven via dit kanaal probeerden te vervullen werd 91 procent ook daadwerkelijk via dit kanaal vervuld. Bij het minst succesvolle kanaal sociale media is dat slechts 43 procent. Ook het uitzendbureau scoort met een succesquote van 79 procent hoog. Waarschijnlijk worden succesvolle wervingskanalen als open/spontane sollicitatie, relaties en uitzendbureau vaak als enige wervingskanaal gebruikt, terwijl minder succesvolle kanalen vaak in combinatie met andere kanalen worden ingezet.

Vacature-eisen en kenmerken aangenomen personen

- *Meeste vacatures voor mensen met een startkwalificatie³*

Voor 70 procent van de vervulde vacatures werd een startkwalificatie gevraagd om de functie te kunnen vervullen. Er bestaan echter grote verschillen tussen de sectoren als het gaat om opleidingseisen die noodzakelijk worden geacht om de functie uit te kunnen oefenen. Zo werd door de sectoren ICT, overheid, zorg&welzijn, advies&onderzoek en onderwijs voor meer dan 90 procent van de vervulde vacatures een startkwalificatie verlangd. Dit in tegenstelling tot de sectoren facility management, landbouw, horeca en detailhandel waar de meeste vacatures geen startkwalificatie noodzakelijk was.

- *Werkervaring belangrijk vooral bij openbaar bestuur en ICT*

Voor 60 procent van de vervulde vacatures was werkervaring een vereiste. Meer dan gemiddeld was dat het geval bij sectoren als openbaar bestuur en ICT, waar ook hoge opleidingseisen gelden.

- *"Mannensectoren" en "vrouwensectoren"?*

In 2015 werd meer dan de helft van de vacatures vervuld door mannen. De verschillen tussen sectoren zijn groot. Zo zijn in de sectoren bouw, industrie en vervoer ruim 80 procent van de vacatures vervuld door mannen, terwijl in de sector gezondheid en welzijn 85 procent van de vacatures vervuld zijn door vrouwen.

Opleidingseisen versus opleiding aangenomen personen

- *Regelmatig gekwalificeerd personeel aangenomen op vacatures waarvoor geen startkwalificatie vereist was*

Werkgevers nemen regelmatig personen aan met een startkwalificatie, ook al is dat voor het uitoefenen van de functie niet nodig. Zo was voor 30 procent van de vervulde vacatures geen startkwalificatie vereist om de functie te kunnen vervullen, terwijl het aandeel aangenomen personen zonder startkwalificatie uitkomt op 18 procent.

Als we kijken naar vacatures waar geen scholing (max. basisonderwijs) voor nodig was en het aantal aangenomen personen zonder scholing, dan is het verschil groot. Er stonden 127.000 vacatures open voor ongeschoolden, terwijl er hooguit 91.000 vacatures door ongeschoold personeel vervuld werd. Bij een ruime arbeidsmarkt zoals die in 2015, waar het aanbod van geschoold personeel volop voorhanden was, zal dit verschijnsel zich vaker voordoen dan bij een krappe arbeidsmarkt.

- *Opleiding sollicitanten sluit (meestal) goed aan op behoeften bedrijf*

Aan bedrijven die de afgelopen 3 jaar sollicitanten hebben gesproken, is gevraagd in hoeverre de opleiding van de sollicitanten aansluit op de behoeften van het bedrijf. De meerderheid (65%) van de bedrijven is van mening dat de opleiding van de sollicitanten altijd of meestal goed aansluit op de wensen van het bedrijf. Kleine bedrijven zijn iets minder positief over de aansluiting van de opleiding bij de behoeften van het bedrijf dan middelgrote en grote bedrijven.

³ Bij de opleidingsniveaus mbo 2/3/4, havo/vwo of hbo/wo hebben mensen een startkwalificatie. Bij de opleidingsniveaus basisonderwijs, vmbo of mbo 1 wordt gesproken over mensen zonder startkwalificatie.

Moeilijk vervulbare vacatures

■ *Aandeel moeilijk vervulbare vacatures toegenomen*

Ten opzichte van 2011 – het laatste jaar waarin UWV onderzoek deed naar vervulbaarheid van vacatures – is het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures gestegen van 19 naar 23 procent. Het gebrek aan kandidaten is, ondanks dat er nog steeds sprake is van een ruime arbeidsmarkt, door werkgevers het meest genoemd als oorzaak voor de slechte vervulbaarheid van vacatures.

■ *Vooral vacatures voor ICT - en technisch personeel moeilijk vervulbaar*

In de ICT sector (35%) en de daarin sterk vertegenwoordigde ICT-beroepen (48%), viel het aandeel moeilijk vervulbare vacatures veel hoger uit dan gemiddeld. Dit gold ook voor de sector industrie (35%), waar veel technisch personeel werd gevraagd. Van de vacatures voor technisch personeel werd 41 procent als moeilijk vervulbaar beschouwd.

■ *Een derde vacatures voor hoger opgeleiden moeilijk vervulbaar*

Van de vacatures voor hoger opgeleiden (hbo/wo) werd één derde door werkgevers als moeilijk vervulbaar aangemerkt, tegenover 10 procent van de vacatures voor ongeschoold (max. basisonderwijs) personeel.

■ *Bereidheid om vacature-eisen aan te passen of maatregelen te nemen gering*

Werkgevers die te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures zijn overigens vrijwel niet bereid de vacature-eisen aan te passen om de vacatures alsnog te vervullen. Slechts 12 procent geeft aan dit gedaan te hebben. Ook het treffen van andere maatregelen (zoals om- en bijscholing van de kandidaat) is niet populair onder werkgevers.

■ *Gevraagd opleidingsniveau en vervulbaarheid van vacatures*

Vacatures zijn moeilijker vervulbaar naarmate het gevraagde opleidingsniveau hoger is. In sectoren waar relatief weinig moeilijk vervulbare vacatures zijn (zoals detailhandel en facility management), is vaker sprake van een hoger dan gevraagd opleidingsniveau van kandidaten.

Werving en behoud van oudere werknemers⁴

■ *Ruim 60 procent van de bedrijven heeft in 2015 geen 50-plussers aangenomen*

Van de bedrijven die vacatures vervuld hebben, geven de meeste (63%) aan dat zij in 2015 geen 50-plussers hebben aangenomen, 36 procent heeft dat wel gedaan. Door de vervoerssector (58%), en het openbaar bestuur (58%) daarentegen zijn het afgelopen jaar wel vaak oudere werknemers aangenomen.

■ *Een op de drie bedrijven is bereid extra maatregelen te treffen om 50-plussers in dienst te nemen*

Aan bedrijven is gevraagd of zij bereid zijn extra maatregelen te treffen om 50-plussers in dienst te nemen. Zo'n 33 procent zegt hiertoe bereid te zijn. Bij financiële instellingen (44%) en onderwijs (40%) is men vaker bereid extra maatregelen te treffen dan bij andere sectoren. Bedrijven die al 50-plussers in dienst hebben zijn vaker bereid extra maatregelen te treffen om 50-plussers in dienst te nemen.

■ *Meestal geen problemen door vertrek oudere werknemers*

Voor het begin van de financiële crisis eind 2008 werd vanwege vergrijzing van de beroepsbevolking krapte op de arbeidsmarkt voorzien.⁵ Door de recessie en het langer doorwerken van personeel de afgelopen jaren is daar tot nu toe weinig van gebleken. De meerderheid van de bedrijven (86%) heeft in 2015 geen problemen ondervonden met het vervullen van vacatures die ouderen achter laten en verreweg de meeste bedrijven (82%) verwachten ook in de komende 2 jaar niet dat er daardoor problemen zullen ontstaan.

Werkzoekenden en aangenomen personen zonder baan

Leeftijd en opleiding vormen een belangrijke factor bij het vinden van werk.

⁴ Oudere werknemers zijn werknemers van 50 jaar of ouder.

⁵ Zie bijvoorbeeld: *Naar een toekomst die werkt. Advies Commissie Arbeidsparticipatie*. 16 juni 2008.

■ *Arbeidsmarktpositie 55-plussers blijft ongunstig*

De arbeidsmarktpositie van 55-plussers bleef ook in 2015 ongunstig. Ouderen (55-plussers) worden, net zoals in voorgaande jaren, in verhouding tot hun aandeel in de instroom van niet-werkende werkzoekenden (NWW) bij UWV minder vaak aangenomen dan jongeren tot 25 jaar. Zo maken 55-plussers 4 procent uit van het aantal aangenomen personen zonder baan (15.000), terwijl zij 14 procent uitmaken van de instroom NWW (95.000). Jongeren tot 25 jaar daarentegen, maken 42 procent uit van het aantal aangenomen personen zonder baan (157.000) en 15 procent van de instroom NWW (103.000).

Vergeleken met 2013 nam de instroom NWW in 2015 af met 15 procent, de instroom van NWW 55-plus verminderde in die periode met slechts 2 procent.

■ *Gebrek aan opleiding ook in 2015 belemmering voor vinden van werk*

De instroom NWW wijkt qua samenstelling naar opleidingsniveau sterk af van zowel het aantal aangenomen personen zonder baan als het aantal werknemers. In 2015 was 17 procent van de instroom NWW ongeschoold (max. basisonderwijs). Dat is veel hoger dan hun aandeel (4%) in zowel het aantal aangenomen personen zonder baan als het aantal werknemers (5%).

Net als in voorgaande jaren duidt dit erop dat een lage opleiding/geen opleiding voor niet-werkende werkzoekenden een belangrijke belemmering vormt voor het vinden van werk.

Uitzendkrachten en ZZP'ers

In hoofdstuk 5 wordt in tegenstelling tot overige hoofdstukken, waar het om werving en aanname van personeel in loondienst gaat, aandacht besteed aan het inhuren van uitzendkrachten en ZZP'ers door bedrijven.

■ *Uitzendkrachten met name ingezet door industrie en openbaar bestuur*

Gemiddeld werden door 25 procent van de bedrijven uitzendkrachten ingezet om werkzaamheden te verrichten. Vooral door de sectoren openbaar bestuur (78%) en bouw (61%) werd veel meer dan gemiddeld door de bedrijven aangegeven dat zij gebruik maken van uitzendkrachten. In tegenstelling tot de sectoren cultuur, sport en recreatie (5%), overige dienstverlening (6%) en de detailhandel (13%) waar door relatief weinig bedrijven wordt aangegeven dat zij uitzendkrachten inhuren.

■ *Vooral uitzendkrachten ingezet om piekperiode op te vangen*

Werkgevers hebben verschillende motieven om uitzendkrachten in te huren. Het belangrijkste motief daarvoor is het uitvoeren van werkzaamheden in een piekperiode (57%). Dit is meer dan gemiddeld het geval bij sectoren met veel seizoensgebonden activiteiten zoals facility management (82%), overige zakelijke dienstverlening (75%) en landbouw (74%).

Door 11 procent van de bedrijven wordt aangegeven dat zij structureel gebruik maken van uitzendkrachten.

■ *ZZP'ers vooral ingehuurd door bouw en openbaar bestuur en voor overige – en technische werkzaamheden*

Door 32 procent van de bedrijven werden in 2015 ZZP'ers ingehuurd. Dit gebeurt meer dan gemiddeld bij de sectoren bouw (65%) en openbaar bestuur (62%). Bij de detailhandel (14%) en horeca (12%) is het minder gebruikelijk om ZZP'ers in te huren.

ZZP'ers worden het meest ingezet voor het verrichten van overige werkzaamheden (47%) en voor technische werkzaamheden (25%). Met name door de industrie (57%) en de bouw (44%) worden ze vooral voor technische werkzaamheden ingeschakeld. In de zorg en welzijn gaan ZZP'ers met name aan de slag om medische – en maatschappelijke werkzaamheden (58%) uit te voeren.

■ *Flexibele personeelsvoorziening meest genoemde reden voor inhuren ZZP'ers*

De belangrijkste reden voor werkgevers om ZZP'ers in te huren is de flexibiliteit van de personeelsvoorziening (44%). Daarnaast wordt ook de kennis en ervaring van ZZP'ers (31%) relatief vaak genoemd. De kennis en ervaring van een ZZP'er is voor de sectoren financiële instellingen (41%), openbaar bestuur (41%) en horeca (41%) de belangrijkste reden voor de inzet van ZZP'ers.

1. Werving en aanname van personeel

1.1. Inleiding

Hoofdstuk 1 behandelt de werving en aanname van personeel, vacature-eisen, kenmerken van aangenomen personen en de opleidingseisen versus de opleiding van aangenomen personen.

1.2. Wervings- en aannamekanalen

Bedrijven kunnen meerdere wervingskanalen gebruiken om aan personeel te komen. Bij een ruime arbeidsmarkt, zoals die van 2015, hoeven bedrijven zich minder in te spannen om personeel te werven dan in tijden van een krappe arbeidsmarkt. Zo hebben bedrijven in 2015 gemiddeld 1,6 wervingskanalen ingeschakeld tegen 2,1 wervingskanalen in 2007 toen de arbeidsmarkt nog krap was.

- *Eigen website blijft belangrijkste wervingskanaal, opmars sociale media*

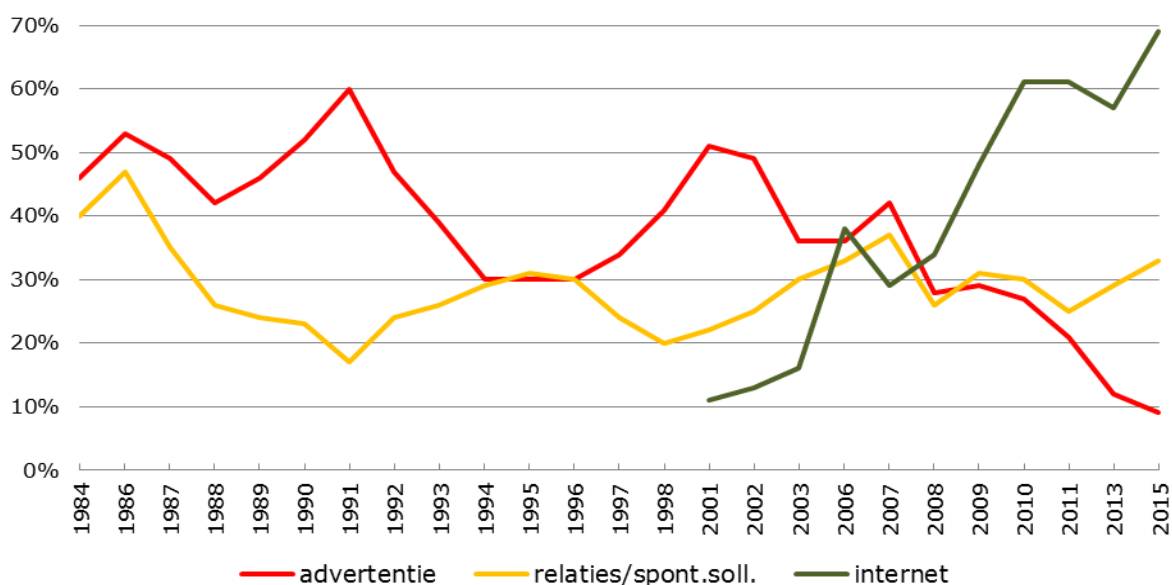
De eigen website is nog altijd het belangrijkste wervingskanaal, maar het belang is wel iets afgenomen: van 33 procent in 2013 naar 32 procent in 2015. Vergeleken met 2013 is in 2015 vooral het marktber⁶ van sociale media toegenomen (van 8% naar 18%).

Sectoren als overheid, zorg en welzijn en cultuur, sport en recreatie maken bij het werven van personeel meer dan gemiddeld gebruik van de eigen website. Er zijn echter ook sectoren waar andere wervingskanalen de voorkeur hebben. Zo worden door de landbouw en de bouw vooral geprobeerd via relaties aan personeel te komen. Bij de industrie speelt naast de eigen website, ook het uitzendbureau een belangrijke rol.

- *Advertentie "old school" wervingskanaal*

Het marktber⁶ van advertenties kalft steeds verder af (zie onderstaande grafiek): in 2015 werden advertenties nog maar voor 9 procent van de vervulde vacatures ingezet als wervingskanaal. Dat was in 2001, het jaar dat internet als wervingskanaal voor het eerst in beeld werd gebracht, nog 51 procent. Internet⁷ kwam toen uit op een marktber⁶ van 11 procent en in 2015 op een marktber⁶ van 69 procent. Het marktber⁶ van internet is daarmee hoger dan dat van advertentie ooit is geweest.

Marktber⁶ wervingskanalen 1984-2015



⁶ Marktber⁶: Aantal keren dat het wervingskanaal werd ingezet t.o.v. het totaal aantal vervulde vacatures.

⁷ Marktber⁶ internet in grafiek: totaal eigenwebsite, andere vacaturesites, sociale media en raadplegen CV op internet.

- *Eigen website favoriet bij grote bedrijven, kleine bedrijven zetten relaties in*

Tabel 1.1 toont dat grote bedrijven (100 of meer werknemers) bij de werving van personeel voor meer dan de helft van de vacatures de eigen website als wervingskanaal inzet. Daarnaast zetten zij, vergeleken met kleine en middelgrote bedrijven, relatief vaak andere vacaturesites en sociale media in als wervingskanaal. Ook voor middelgrote bedrijven (20 t/m 99 werknemers) is de eigen website het belangrijkste wervingskanaal. Kleine bedrijven (2 t/m 19 werknemers) daarentegen maken het meest gebruik van relaties om aan personeel te komen.

- *Werving gekwalificeerd personeel vooral via internet*

Bedrijven maken bij de werving van personeel met een startkwalificatie vaker gebruik van internet (eigen website, andere vacaturesites) dan bij het werven van personeel zonder startkwalificatie (zie tabel 1.1). Internet kent voor personen met startkwalificatie een markt bereik van 59 procent en voor personen zonder startkwalificatie een markt bereik van 26 procent. Voor het werven van personeel zonder startkwalificatie, met name als het om ongeschoold personeel (max. basisonderwijs) gaat, worden vooral relaties ingezet.

Tabel 1.1 Marktbereik belangrijkste wervingskanalen

Meerdere antwoorden mogelijk

	Eigen website	Relaties	Sociale media	Andere vacaturesite	Spontane/open sollicitatie	Via eigen personeel	Advertentie	Uitzendbureau
Sector								
Landbouw	10	34	8	9	20	12	14	11
Industrie	25	17	13	14	7	10	9	27
Bouw	20	30	12	5	11	8	11	16
Groothandel	25	18	12	17	4	8	13	16
Detailhandel en autohandel	21	23	13	9	21	9	9	2
Vervoer en opslag	30	21	14	8	15	13	8	12
Horeca	23	26	25	13	16	13	7	0
Communicatie en informatie	44	21	28	19	3	11	5	5
Financiële instellingen	42	19	21	15	3	12	5	9
Onroerend goed	41	33	18	25	4	11	12	8
Advisering en onderzoek	40	26	23	25	6	8	5	8
Uitzendbureaus	44	25	26	25	6	7	8	2
Facility management	17	27	15	6	11	17	11	10
Overige zakelijke dienstverlening	33	18	13	17	9	8	6	6
Openbaar bestuur	62	12	20	34	1	12	13	6
Onderwijs	52	20	18	37	5	10	14	4
Gezondheid en welzijn	43	20	17	22	16	11	9	2
Cultuur, sport en recreatie	40	17	22	19	13	9	3	1
Overige dienstverlening	30	18	27	17	18	6	7	1
Grootteklasse								
2-19 werkzame personen	19	28	17	12	15	10	8	5
20-99 werkzame personen	37	19	17	17	10	11	9	9
100 of meer werkzame personen	60	12	23	28	5	9	9	9
Gevraagd opleidingsniveau								
Basisonderwijs	16	29	15	7	19	12	8	6
Vmbo	21	22	14	7	15	11	11	12
Mbo 1	21	21	10	16	18	6	12	10
Mbo 2, 3, 4	32	21	16	16	12	10	10	8
Havo, vwo	27	18	23	19	3	9	4	7
Hbo, wo	46	21	24	26	4	10	6	4
Zonder startkwalificatie	18	26	14	8	18	11	9	8
Met startkwalificatie	38	21	20	21	9	10	8	6
Totaal 2015	32	22	18	17	11	10	9	7
Totaal 2013	33	20	8	16	9	6	12	9

■ *Eigen website door relaties verdrongen als belangrijkste aannamekanaal*

Tabel 1.2 laat zien dat de relaties met een marktaandeel⁸ van 18 procent in 2015 het voornaamste aannamekanaal is geworden. In 2013 was die rol nog weggelegd voor de eigen website. Voor de meeste sectoren zijn relaties in 2015 het belangrijkste aannamekanaal. Er zijn echter ook sectoren waarbij dat niet het geval is. Voor de sectoren openbaar bestuur, uitzendbureaus, financiële instellingen, ICT, zorg&welzijn en cultuur, sport en recreatie is de eigen website ook in 2015 nog steeds het belangrijkste aannamekanaal. Bij de industrie komt het uitzendbureau met een marktaandeel van 22 procent als eerste uit de bus.

In tegenstelling tot middelgrote en grote bedrijven komt het personeel bij kleine bedrijven vooral binnen via relaties en daarnaast ook via spontane sollicitaties (zie tabel 1.2). Met name door grote bedrijven, maar ook door middelgrote bedrijven, wordt personeel vooral aangenomen via de eigen website. Bij middelgrote bedrijven spelen daarnaast ook relaties een belangrijke rol als aannamekanaal.

■ *Relaties en open sollicitaties belangrijk aannamekanaal voor kwetsbare groepen*

Relaties en spontane/open sollicitatie (zie tabel 1.2) vormen voor ongeschoolden (max. basisonderwijs) en 55-plussers de voornaamste toegangspoort voor het vinden van werk. Voor hoger opgeleiden (hbo/wo) is dat de eigen website van een bedrijf.

Tabel 1.2 Marktaandeel belangrijkste aannamekanalen

	Relaties	Eigen website	Andere vacaturesite	Spontane/open sollicitatie	Sociale media	Via eigen personeel	Uitzendbureau	Advertentie
Sector								
Landbouw	29	2	6	18	3	8	10	10
Industrie	13	7	6	6	3	7	22	5
Bouw	25	7	1	11	4	5	15	8
Groothandel	15	9	10	4	6	6	14	12
Detailhandel en autohandel	21	11	6	19	7	5	2	5
Vervoer en opslag	17	16	5	14	6	10	9	5
Horeca	20	10	9	15	15	9	0	5
Communicatie en informatie	12	22	11	2	10	8	3	4
Financiële instellingen	15	23	9	3	5	7	6	3
Onroerend goed	29	12	15	4	4	2	4	10
Advisering en onderzoek	20	16	14	5	9	5	5	2
Uitzendbureaus	20	26	14	6	10	6	2	1
Facility management	24	9	3	8	7	14	9	9
Overige zakelijke dienstverlening	14	19	11	8	7	7	4	5
Openbaar bestuur	9	31	16	1	6	6	5	8
Onderwijs	14	22	25	4	4	6	3	8
Gezondheid en welzijn	14	22	12	13	8	7	1	5
Cultuur, sport en recreatie	16	22	11	12	9	8	1	2
Overige dienstverlening	15	15	10	18	16	4	1	5
Grootteklasse								
2-19 werkzame personen	24	8	8	14	9	7	4	6
20-99 werkzame personen	14	16	11	9	7	8	8	6
100 of meer werkzame personen	8	31	14	4	6	5	7	4
Gevraagd opleidingsniveau								
Basisonderwijs	25	8	5	17	9	8	5	5
Vmbo	18	11	3	14	8	8	10	6
Mbo 1	17	8	11	18	4	4	8	11
Mbo 2, 3, 4	17	15	9	11	7	7	7	6
Havo, vwo	14	11	17	3	13	9	7	3
Hbo, wo	15	21	15	4	8	6	3	4
Zonder startkwalificatie	22	9	5	16	8	8	7	6
Met startkwalificatie	16	18	12	8	8	7	5	5
Leeftijd								
Jonger dan 25 jaar	17	13	7	15	8	7	4	6
25 t/m 39 jaar	17	18	12	8	8	7	7	5
40 t/m 44 jaar	21	16	11	6	8	7	5	6
45 t/m 54 jaar	20	14	11	10	6	6	5	6
55 jaar en ouder	25	10	9	18	4	6	3	6
Totaal 2015	18	15	10	10	8	7	5	5
Totaal 2013	16	20	11	8	4	3	8	7

⁸ Marktaandeel: het aandeel vacatures dat via het genoemde aannamekanaal vervuld werd.

■ *Bijna de helft van de aangenomen personen gaat van baan naar baan*

Uit tabel 1.3 blijkt dat 48 procent van de aangenomen personen in 2015 in de periode daarvoor een baan had. Dat is meer dan in 2013, toen 43 procent van baan naar baan ging. Het aandeel van werklozen nam af van 38 procent in 2013 naar 34 procent in 2015.

■ *UWV en het uitzendbureau helpen vooral werklozen aan het werk*

UWV richt zich, bij het aan werk helpen van werkzoekenden, primair op de bemiddeling van werkzoekenden zonder baan. Van de personen die via UWV een baan vonden, zat 84 procent zonder werk (zie tabel 1.3). Van personen die via het uitzendbureau aan werk kwamen was dat de helft.

Tabel 1.3 Arbeidspositie voor baan naar aannamekanalen

	Werkend	Werkloos na baan	Schoolverlater	Student
Advertentie	52	32	7	9
UWV/werk.nl	14	84	1	0
Eigen website	55	31	7	7
Andere vacaturesite	50	39	6	5
Sociale media	50	34	3	12
School, opleiding	10	7	44	40
Spontane/open sollicitatie	39	32	7	21
Uitzendbureau	43	50	5	2
Raadplegen CV op internet	64	28	5	3
Via eigen personeel	54	29	6	11
Onder eigen personeel	58	27	6	8
Relaties	50	34	7	10
Wervings- en selectiebureau	63	27	6	3
Detacheringsbureau	59	36	6	0
Vacature opgehangen in bedrijf	19	23	9	49
Totaal 2015	48	34	7	11
Totaal 2013	43	38	6	13

1.3. Succesquote Wervingskanalen

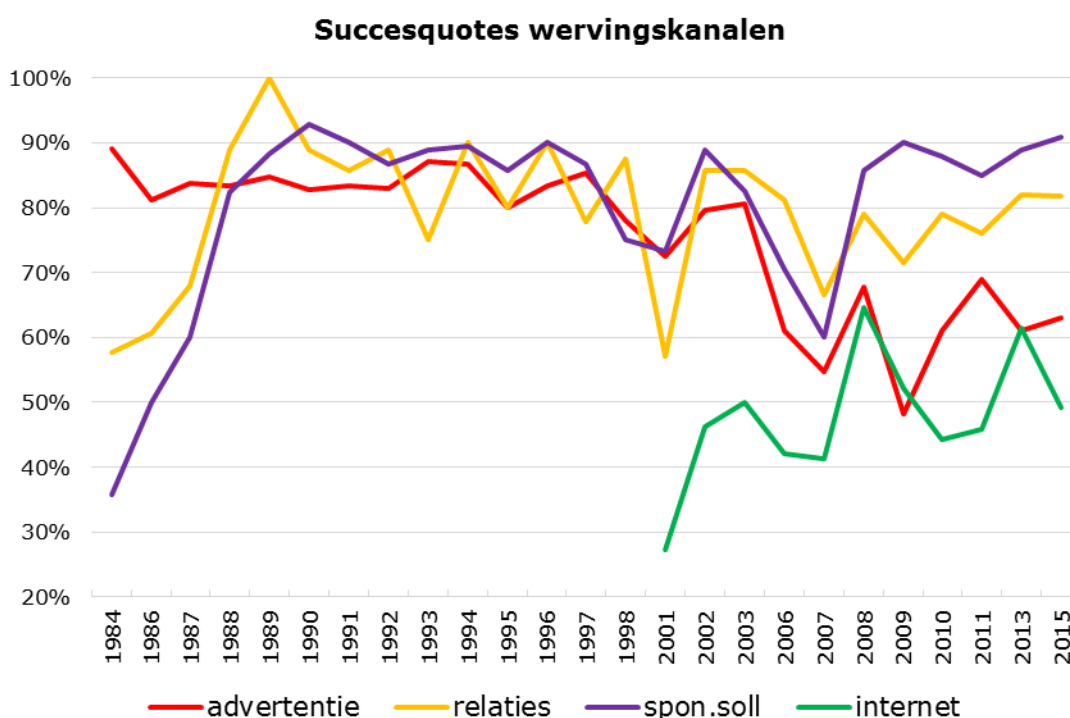
- *Open sollicitatie meest succesvolle wervingskanaal, sociale media minst succesvol*

Tabel 1.4 toont de succesquotes van de belangrijkste wervingskanalen. De 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 de succesquote blijkt dat open sollicitatie het wervingskanaal is met de hoogste succesquote en sociale media het wervingskanaal met de laagste. Van de bedrijven met vervulde vacatures die de vacature via een open sollicitatie probeerden te vervullen werd 91 procent ook via dit kanaal vervuld. Voor het minst succesvolle wervingskanaal sociale media, komt de succesquote uit op 43 procent. Waarschijnlijk worden de meest succesvolle wervingskanalen als open/spontane sollicitatie, relaties en uitzendbureaus meestal ingezet als enige wervingskanaal, terwijl de minder succesvolle kanalen vaak in combinatie met andere kanalen worden ingezet.

Vergeleken met 2013 is het werven in 2015 succesvoller verlopen via spontane/open sollicitaties, - eigen personeel en - advertentie. Voor de overige wervingskanalen ligt de succesquote in 2015 lager dan in 2013. Het grootste verschil is zichtbaar bij de eigen website, waar de succesquote afnam van 61 procent in 2013 tot 47 procent in 2015.

Kijken we verder terug dan blijkt uit onderstaande grafiek dat de succesquote van internet⁹ in 2015 uitkomt op 49 procent tegen 27 procent in 2001 (het eerste jaar dat internet als wervingskanaal in dit onderzoek werd opgenomen). Van advertentie is de succesquote sterk afgenomen van 89 procent in 1984 naar 63 procent in 2015.



- *Grote verschillen succesquotes wervingskanalen sectoren*

Ook laat tabel 1.4 zien dat er tussen de sectoren grote verschillen bestaan in de succesquotes van de wervingskanalen. Zo is advertentie maar voor 15 procent van de vervulde vacatures van uitzendbranche een succesvol wervingskanaal gebleken, tegenover een succesquote van 87 procent voor vacatures van de groothandel. Van sociale media is de succesquote relatief laag voor vacatures van financiële instellingen (20%), maar met een succesquote van 60 procent voor horeca-vacatures wel redelijk succesvol.

⁹ Succesquote internet in grafiek: totaal eigen website, overige vacaturesites, sociale media en raadplegen CV op internet.

Ook naar bedrijfsgrootte loopt de succesquote van een aantal wervingskanalen sterk uiteen: sociale media hebben een succesquote van 24 procent bij vacatures van grote bedrijven en van 55 procent voor vacatures van kleine bedrijven. Voor advertenties geldt een succesquote van 49 procent bij vacatures van grote bedrijven en van 69 procent voor die van kleine bedrijven.

■ *Maximaal succes open sollicitatie in 4 sectoren*

In de sectoren openbaar bestuur, onroerend goed, uitzendbranche en overige dienstverlening zijn alle vacatures waarvoor deze wervingskanalen werden ingezet ook vervuld via dit kanaal. Wervingskanaal uitzendbureau is maximaal succesvol in de uitzendbranche, cultuur, sport en recreatie en de overige dienstverlening.

Tabel 1.4 Succesquote belangrijkste wervingskanalen

	Spontane/open sollicitatie	Relaties	Uitzendbureau	Via eigen personeel	Advertentie	Andere vacaturesite	Eigen website	Sociale media
Sector								
Landbouw	90	86	92	62	70	65	23	45
Industrie	88	76	81	71	56	44	29	27
Bouw	99	85	91	67	73	28	37	36
Groothandel	96	83	84	76	87	60	36	48
Detailhandel en autohandel	93	90	84	62	60	58	51	53
Vervoer en opslag	91	80	75	80	60	61	53	41
Horeca	92	79	73	68	67	73	45	60
Communicatie en informatie	76	59	65	76	83	56	49	35
Financiële instellingen	83	76	60	57	62	61	54	25
Onroerend goed	100	88	52	18	83	60	29	20
Advisering en onderzoek	91	79	68	63	41	57	39	37
Uitzendbureaus	100	81	100	90	15	57	58	39
Facility management	74	90	91	84	75	48	52	47
Overige zakelijke dienstverlening	93	76	73	79	81	63	59	49
Openbaar bestuur	100	73	79	49	66	48	50	30
Onderwijs	90	72	65	60	55	68	43	24
Gezondheid en welzijn	82	69	83	62	57	57	51	47
Cultuur, sport en recreatie	92	93	100	88	67	57	56	44
Overige dienstverlening	100	81	100	74	63	56	48	58
Grootteklasse								
2-19 werkzame personen	93	84	81	73	69	67	41	55
20-99 werkzame personen	87	75	82	67	64	61	44	41
100 of meer werkzame personen	83	65	73	53	49	50	52	24
Gevraagd opleidingsniveau								
Basisonderwijs	89	85	83	64	68	65	52	60
Vmbo	94	82	85	73	52	44	53	57
Mbo 1	100	79	86	65	94	67	37	41
Mbo 2, 3, 4	92	82	81	71	63	58	48	43
Havo, vwo	100	80	100	97	77	88	41	56
Hbo, wo	84	73	64	63	56	59	44	34
Zonder startkwalificatie	92	83	84	67	66	60	50	58
Met startkwalificatie	90	78	76	67	61	59	46	38
Totaal 2015	91	80	79	67	63	59	47	43
Totaal 2013	85	82	86	54	61	69	61	43

1.4. Omvang en samenstelling vacaturemarkt

■ Meeste vacatures vervuld door kleine bedrijven

In de periode oktober 2014 tot en met september 2015 werden 730.000 vacatures vervuld¹⁰, waarvan de ruim de helft door kleine bedrijven (2-19 werkzame personen). Naar sector bekeken zijn de meeste vacatures vervuld in de financiële – en zakelijke dienstverlening, bijna een kwart van de vervulde vacatures kwam uit deze sector.

Tabel 1.5 Vervulde vacatures naar sector en grootteklasse

	Aantal (x 1.000)	Aandeel (%)
Sector		
Landbouw	27	4
Industrie	38	5
Bouw	30	4
Handel	141	19
Waarvan: Groothandel	39	5
Waarvan: Detailhandel en auto handel	102	14
Horeca	79	11
Vervoer en opslag	36	5
Communicatie en informatie	33	5
Financiële en zakelijke dienstverlening	174	24
Waarvan: Financiële instellingen	38	5
Waarvan: Onroerend goed	6	1
Waarvan: Advisering en onderzoek	72	10
Waarvan: Uitzendbureaus	24	3
Waarvan: Facility management	17	2
Waarvan: Overig	17	2
Overheid, zorg en welzijn	139	19
Waarvan: Openbaar bestuur	15	2
Waarvan: Onderwijs	45	6
Waarvan: Gezondheid en welzijn	79	11
Cultuur, sport en recreatie	17	2
Overige dienstverlening	15	2
Grootteklasse		
2-19 werkzame personen	384	53
20-99 werkzame personen	171	23
100 of meer werkzame personen	175	24
Totaal	730	100

¹⁰ Het aantal vervulde vacatures wijkt af van dat van CBS, omdat de in CBS vacature-enquête bedrijven worden bevraagd en in Vacatures in Nederland van UWV bedrijfsvestigingen. Hierdoor ontstaan verschillen in uitsplitsing naar sector en grootteklasse. Ook worden in de CBS vacature-enquête uitzendvacatures meegerekend, dat is in het UWV onderzoek niet het geval.

1.5. Vacature-eisen

■ Vooral administratief en commercieel personeel aangenomen

Voor administratief en commercieel personeel bestaat met een aandeel van 22 procent (zie tabel 1.5) bij bedrijven de meeste belangstelling. Administratief en commercieel personeel wordt vooral gevraagd door financiële instellingen, waar 66 procent van de vacatures uit deze functies bestaat. Bij de detailhandel maakt winkelpersoneel 68 procent uit van het aantal vacatures.

■ Voor meerderheid vacatures startkwalificatie¹¹ vereist

Voor 70 procent van de vervulde vacatures werd een startkwalificatie gevraagd (zie tabel 1.5) om de functie te kunnen vervullen. Er bestaan echter grote verschillen tussen de sectoren als het gaat om opleidingseisen die noodzakelijk worden geacht om de functie uit te kunnen oefenen. Zo werd door de sectoren ICT, overheid, zorg&welzijn, advies&onderzoek en onderwijs voor meer dan 90 procent van de vacatures een startkwalificatie verlangd. Dit in tegenstelling tot de sectoren facility management, landbouw, horeca en detailhandel waar de meeste vacatures vervuld kunnen worden door personen zonder startkwalificatie.

Tabel 1.6 Vervulde vacatures naar functie, gevraagd opleidingsniveau en sector

	Landbouw	Industrie	Bouw	Groothandel	Detailhandel en autohandel	Vervoer en opslag	Horeca	Communicatie en informatie	Financiële instellingen	Onroerend goed	Advisering en onderzoek	Uitzendbureaus	Facility management	Overige zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheid en welzijn	Cultuur, sport en recreatie	Overige dienstverlening	Totaal
Functie																				
Agrarisch personeel	57	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	13	0	6	0	0	0	2	3
Productiepersoneel	16	35	9	11	4	5	0	3	5	3	5	3	25	14	1	0	0	2	6	6
Technisch en bouwpersoneel	4	27	54	16	9	6	1	9	3	8	20	7	2	6	3	3	0	5	2	10
Transportpersoneel	6	2	5	7	2	50	0	1	6	2	0	5	1	2	1	0	0	0	2	4
Winkelpersoneel	3	2	0	8	68	1	4	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	1	14	11
Horecapersoneel	0	0	0	0	1	1	86	2	4	6	1	1	1	0	0	2	2	27	4	11
Administratief en commercieel personeel	6	20	18	34	6	24	3	23	66	51	38	64	6	35	37	17	11	26	16	22
Verzorging en (para)medisch personeel	2	0	0	0	4	0	0	0	1	0	6	0	1	1	2	1	61	6	23	9
Onderwijzend personeel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	0	1	57	4	3	1	4
ICT'ers	0	2	1	3	0	2	0	40	4	1	5	4	0	4	5	2	1	1	1	3
Sociaal-maatschappelijk personeel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	4	1	7	2	1	1
Overig personeel	6	11	11	19	7	11	6	23	13	25	24	15	50	35	39	17	12	26	29	16
Gevraagd opleidingsniveau																				
Basisonderwijs	47	10	10	16	34	20	42	1	6	9	3	7	48	15	1	3	4	19	9	17
Vmbo	15	16	20	9	14	17	10	1	7	3	2	9	18	2	3	3	2	5	15	9
Mbo 1	5	4	4	6	6	4	4	0	2	1	1	1	3	2	2	0	2	6	7	3
Mbo 2,3,4	23	39	47	39	38	40	38	25	35	40	29	32	24	42	33	22	57	37	44	37
Havo, vwo	0	0	1	1	2	1	1	2	2	0	1	0	0	5	0	2	0	2	2	1
Hbo, wo	9	31	18	29	7	18	4	71	48	48	64	51	6	34	60	70	35	30	23	32
Zonder startkwalificatie	67	30	33	31	54	41	57	2	15	13	6	17	70	19	7	6	8	30	31	30
Met startkwalificatie	33	70	67	69	46	59	43	98	85	87	94	83	30	81	93	94	92	70	69	70

¹¹ Opleidingsniveaus mbo 2/3/4, havo/vwo of hbo/wo betreft mensen met een startkwalificatie. Bij de opleidingsniveaus basisonderwijs, vmbo of mbo 1 is sprake van mensen zonder startkwalificatie.

■ *Werkervaring van belang voor 60 procent van de vacatures*

Uit tabel 1.7 blijkt dat voor 60 procent van de vervulde vacatures werkervaring een vereiste was. Sectoren waar werkervaring een minder belangrijke rol speelt, zijn landbouw en detailhandel. Met name bij sectoren zoals openbaar bestuur en ICT, waar ook hoge opleidingseisen gelden, is werkervaring meer dan gemiddeld van belang.

■ *Vooraf specifieke vakkennis, relevante werkervaring en een vakdiploma belangrijk*

Specifieke eisen die door werkgevers het meest worden genoemd voor de vervulling van vacatures, zijn relevante werkervaring, specifieke vakkennis of een vakdiploma. Specifieke eisen zijn vooral belangrijk voor de sectoren ICT en openbaar bestuur. Bij de ICT wordt met name specifieke vakkennis genoemd. Bij openbaar bestuur spelen specifieke vakkennis en relevante werkervaring een grote rol.

Tabel 1.7 Vervulde vacatures naar werkervaring, functie-eisen en sector

	Landbouw	Industrie	Bouw	Groothandel	Detailhandel en autohandel	Vervoer en opslag	Horeca	Communicatie en informatie	Financiële instellingen	Onroerend goed	Advisering en onderzoek	Uitzendbureaus	Facility management	Overige zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheid en welzijn	Cultuur, sport en recreatie	Overige dienstverlening	Totaal
Werkervaring gevraagd?																				
Ja	43	69	72	64	40	69	54	77	72	71	67	69	52	64	79	53	60	57	62	60
Nee	57	31	28	36	60	31	46	23	28	29	33	31	48	36	21	47	40	43	38	40
Specifieke eisen																				
Relevante werkervaring	15	35	30	28	17	27	27	35	34	35	36	28	24	27	41	23	31	31	21	28
Specifieke vakkennis	14	35	27	30	11	22	13	50	37	37	42	32	19	20	43	34	34	27	21	27
Vakdiploma	8	23	26	10	11	22	10	17	32	24	27	16	14	13	32	39	46	20	34	22
Communicatieve vaardigheden	4	7	4	6	12	9	12	12	16	17	11	12	3	8	20	10	12	12	14	11
Klantgerichtheid	2	3	4	4	26	9	17	7	11	12	8	3	4	8	10	4	6	17	14	11
Zelfstandig werken	6	11	10	8	8	11	9	8	16	11	11	3	16	5	13	8	9	10	14	10
Overige opleidingseisen	4	9	8	7	3	7	4	11	10	13	13	10	7	11	21	15	12	7	8	9
Flexibele instelling	6	6	4	4	12	9	14	5	6	7	6	1	7	7	8	4	11	11	11	8
Samenwerken in teamverband	3	6	3	4	5	4	4	2	9	8	8	3	7	6	7	7	8	4	3	6
Commerciële vaardigheden	3	3	2	8	6	6	2	6	7	6	7	7	1	8	4	3	1	2	3	4
Stressbestendigheid	1	3	3	2	2	6	6	4	6	7	6	1	2	4	6	6	6	5	4	4
Rijbewijs BE	4	2	8	5	3	20	0	4	1	3	3	5	12	4	4	1	2	0	4	4
Certificaat	5	4	5	5	1	12	1	3	5	5	3	5	7	3	3	5	5	2	0	4
Leiding geven	1	5	3	2	2	2	2	2	6	2	1	1	1	1	6	2	2	5	4	3
Groot rijbewijs	4	1	4	3	0	28	0	0	0	2	0	2	1	6	2	0	0	0	0	2
Overige eisen	19	22	9	20	20	18	20	17	18	12	18	18	29	19	24	22	15	23	19	19
Geen specifieke eisen	40	19	20	22	30	13	25	12	14	10	14	25	17	19	6	15	13	23	17	20

Meerdere antwoorden mogelijk bij de specifieke eisen

■ *Meer tijdelijke contracten met uitzicht op vast en langere contractduur tijdelijke contracten*

Het aantal tijdelijke contracten met uitzicht op vast nam toe van 51 procent in 2013 naar 57 procent in 2015 zo blijkt uit tabel 1.8. Ook is de contractduur van tijdelijke contracten in 2015 vergeleken met 2013 toegenomen. Gold voor 17 procent van de tijdelijke contracten in 2013 nog een contractduur van minder dan een half jaar, in 2015 is dat nog bij 10 procent van de tijdelijke contracten van toepassing. Een

toename was er vooral voor het aantal contracten met een looptijd van een half jaar tot een jaar van 41 procent in 2013 naar 49 procent in 2015. Het aandeel van contracten met een looptijd van één jaar of langer nam iets af (van 42% naar 41%).

Tabel 1.8 Ontwikkeling type arbeidscontracten

	Aandeel (%)	
	2015	2013
Soort dienstverband		
Vast	11	12
Tijdelijk met uitzicht op vast	57	51
Tijdelijk	32	37
Looptijd tijdelijk contract		
Minder dan een half jaar	10	17
Half jaar tot minder dan een jaar	49	41
Een jaar of langer	41	42

■ *Tijdelijke banen vooral bij horeca*

Ruim de helft van de vacatures in de horeca betreft een tijdelijke baan (zie tabel 1.9). Het aandeel van vacatures met een vaste – of tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast is het hoogst bij de uitzendbureaus (84%), industrie (83%) en groothandel (82%).

■ *Bij landbouw veel tijdelijke banen korter dan een half jaar*

Van de aangeboden tijdelijke banen heeft 59 procent een looptijd van maximaal een jaar, dat is met name het geval bij de sectoren facility management (71%), uitzendbureaus (75%) en detailhandel (70%). Tijdelijke banen met een looptijd van 1 jaar of langer zijn vooral te vinden bij het openbaar bestuur, waar deze looptijd geldt voor 82 procent van de tijdelijke banen. Het aandeel van vacatures met een looptijd korter dan een half jaar is bij de landbouw, met 31 procent, het hoogst.

■ *Vervulde vacatures betreffen vaker fulltime dan parttime banen*

Van de vervulde vacatures heeft 58 procent betrekking op een baan van 32 uur per week of meer. Sectoren die veel parttime werk (< 32 uur per week) aanbieden zijn zorg/welzijn, detailhandel, cultuur/sport/recreatie en horeca. Van de vervulde vacatures in de industrie en bouwnijverheid betreft 90 procent of meer een fulltime baan.

Tabel 1.9 Vervulde vacatures naar baankenmerken en sector

	Landbouw	Industrie	Bouw	Groothandel	Detailhandel en autohandel	Vervoer en opslag	Horeca	Communicatie en informatie	Financiële instellingen	Onroerend goed	Advisering en onderzoek	Uitzendbureaus	Facility management	Overige zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheid en welzijn	Cultuur, sport en recreatie	Overige dienstverlening	Totaal
Soort dienstverband																				
Vast	14	18	16	13	8	9	9	13	21	9	12	7	3	7	20	9	7	6	9	11
Tijdelijk met uitzicht op vast	42	65	61	69	48	61	35	67	59	68	67	77	57	66	57	62	57	46	61	57
Tijdelijk	44	17	23	18	44	31	56	20	20	23	21	16	40	27	23	29	35	48	30	32
Looptijd tijdelijk contract																				
Korter dan een half jaar	31	6	5	4	12	8	17	6	8	8	8	18	10	8	5	10	8	11	6	10
Half tot een jaar	38	42	59	55	58	54	50	53	45	38	44	56	61	43	13	37	48	50	47	49
Een jaar of langer	32	52	36	42	30	38	32	41	46	54	48	25	29	49	82	53	44	39	47	41
Duur werkweek																				
Minder dan 12 uur	13	1	1	3	32	6	35	2	1	3	2	1	22	8	4	12	23	26	14	15
12-32 uur	15	8	8	11	34	11	27	12	19	26	24	19	30	22	27	39	59	42	42	27
32 uur of meer	72	90	91	86	35	83	38	87	80	70	74	79	48	70	70	49	19	31	44	58

1.6. Kenmerken van aangenomen personen

■ *Meer mannen dan vrouwen aangenomen*

In 2015 werd meer dan de helft van de vacatures vervuld door mannen (zie tabel 1.10). De verschillen tussen sectoren zijn groot. Zo is in de sectoren bouw, industrie en vervoer ruim 80 procent van de vacatures vervuld door mannen, terwijl in de sector gezondheid en welzijn 85 procent van de vacatures werd vervuld door vrouwen.

■ *Door detailhandel en horeca vooral jongeren aangenomen*

Van de vervulde vacatures in 2015 werd één derde vervuld door jongeren tot 25 jaar (zie tabel 1.10). Door de sectoren detailhandel (54%) en de horeca (59%) werd voor meer dan de helft van het aantal vacatures iemand aangenomen die jonger was dan 25 jaar.

Slechts 14 procent van de aangenomen personen was 45-plusser. Het aandeel aangenomen 45-plussers is bovengemiddeld bij de sectoren openbaar bestuur (24%), vervoer en opslag (23%) en financiële instellingen (21%).

■ *Personen zonder startkwalificatie vaak aangenomen door landbouw en facility management*

Uit tabel 1.6 bleek dat voor 30 procent van de vacatures geen startkwalificatie was vereist om de functie te kunnen vervullen. Vergelijken we dat met het aandeel aangenomen personen zonder startkwalificatie uit tabel 1.10, dan zien we dat slechts 18 procent van de aangenomen personen niet over een startkwalificatie beschikt. Werkgevers nemen dus regelmatig personen aan met een startkwalificatie ook al is dat voor het uitoefenen van de functie niet nodig.

Personen zonder startkwalificatie werden relatief vaak aangenomen door de sectoren facility management (51%) en landbouw (45%). Door de sectoren onderwijs (73%) en ICT (72%) werd vooral hoog opgeleid (hbo/wo) personeel aangenomen.

■ *Vooral bij facility management, overige zakelijke dienstverlening en bouw aandeel aangenomen werklozen bovengemiddeld*

Van de aangenomen personen is bijna de helft baanwisselaar (48%), een ruim derde was werkloos en 18 procent was schoolverlater of student (zie tabel 1.10). Vooral overige zakelijke dienstverlening (47%), facility management (43%) komt bouw (43%) het aandeel aangenomen werklozen hoger uit dan het gemiddelde van 34 procent. In tegenstelling tot de sector openbaar bestuur waar meer dan door andere sectoren vooral werkenden werden aangenomen (76%). Studenten werden vooral aangenomen door de sectoren detailhandel en horeca.

Tabel 1.10 Vervulde vacatures naar kenmerken aangenomen personen en sector

	Landbouw	Industrie	Bouw	Groothandel	Detailhandel en autohandel	Vervoer en opslag	Horeca	Communicatie en informatie	Financiële instellingen	Onroerend goed	Advisering en onderzoek	Uitzendbureaus	Facility management	Overige zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheid en welzijn	Cultuur, sport en recreatie	Overige dienstverlening	Totaal
Geslacht																				
Man	76	82	89	73	42	82	44	70	52	55	55	47	56	62	52	43	15	54	27	53
Vrouw	24	18	11	27	58	18	56	30	48	45	45	53	44	38	48	57	85	46	73	47
Leeftijd																				
Jonger dan 25 jaar	40	20	22	25	54	26	59	22	15	14	22	17	31	25	11	24	28	48	38	33
25 t/m 39 jaar	37	48	45	44	28	43	29	60	47	58	54	58	41	54	50	43	48	38	44	43
40 t/m 44 jaar	9	15	14	14	7	9	4	12	17	15	11	9	12	5	15	13	12	7	8	10
45 t/m 54 jaar	9	15	12	14	9	15	6	6	20	11	11	14	14	10	17	14	10	5	9	11
55 jaar en ouder	4	2	7	2	3	8	2	1	1	2	3	2	2	6	7	5	3	3	2	3
Opleidingsniveau																				
Basisonderwijs	15	2	5	4	5	6	6	0	1	2	1	0	12	3	1	1	1	3	2	3
Vmbo	23	17	22	12	20	21	15	1	8	5	2	11	36	2	4	3	2	5	18	10
Mbo 1	7	5	4	6	7	6	5	0	1	1	1	0	3	2	2	0	1	3	7	3
Mbo 2, 3, 4	37	42	49	45	46	44	52	24	30	40	28	32	37	46	31	22	54	39	43	37
Havo, vwo	5	1	1	1	9	3	8	2	2	0	2	0	0	6	0	1	1	6	2	3
Hbo, wo	12	33	19	34	13	21	14	72	57	53	65	58	12	41	62	73	41	45	27	35
Zonder startkwalificatie	45	25	31	21	32	32	26	2	10	7	5	11	51	7	7	4	4	10	28	18
Met startkwalificatie	55	75	69	79	68	68	74	98	90	93	95	89	49	93	93	96	96	90	72	82
Arbeidspositie voor baan																				
Werkend	37	52	45	50	32	59	33	54	61	62	53	49	44	39	76	55	56	44	50	48
Werkloos na baan	40	38	43	42	33	33	32	30	31	30	33	40	43	47	18	30	32	30	34	34
Schoolverlater	8	7	9	6	8	4	4	12	6	5	10	5	4	6	5	9	9	4	9	7
Student	15	3	3	3	27	3	30	3	3	3	4	6	9	8	2	5	3	22	7	11

1.7. Opleidingseis versus opleiding aangenomen persoon

- *Vaak geschoold personeel aangenomen op vacatures voor ongeschoolden*

Bij een ruime arbeidsmarkt zoals in 2015, waar het aanbod van geschoold personeel volop voorhanden is, werd voor vacatures die openstonden voor ongeschoolden (max. basisonderwijs) meestal personeel aangenomen dat een vervolgopleiding had genoten. Zo laat tabel 1.1 uit bijlage 3 zien dat 17 procent van de vacatures (127.000) vervuld kon worden door ongeschoold personeel (max. basisonderwijs). En blijkt uit tabel 1.2 in bijlage 3 dat slechts voor 3 procent van de vacatures (22.000) ook inderdaad ongeschoolden werden aangenomen. Van 69.000 (9%) van de aangenomen personen is het opleidingsniveau van de aangenomen kandidaat onbekend. Waarschijnlijk gaat het hierbij vooral om ongeschoold personeel. Als de categorie "onbekend" opgeteld zou worden bij het aantal aangenomen ongeschoolden dan rolt daar een totaal uit van 91.000. Van de 127.000 vacatures die in principe openstonden voor ongeschoolden zijn er hooguit 91.000 ook daadwerkelijk door ongeschoolden vervuld.

Dat blijkt ook uit tabel 1.11 waar bij vacatures, waar hooguit basisonderwijs werd gevraagd, slechts in 24 procent van de gevallen het gevraagde opleidingsniveau overeenkomt met het opleidingsniveau van de aangenomen kandidaat (opleidingsniveau onbekend ontbreekt hier). In tabel 1.11 is ook te zien dat vacatures waarvoor een hbo/wo opleiding werd gevraagd, vrijwel altijd (96%) worden vervuld door personen die dit opleidingsniveau hebben.

Tabel 1.11 Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en opleidingsniveau aangenomen persoon

Gevraagd opleidingsniveau	Opleidingsniveau aangenomen persoon						Totaal
	Basisonderwijs	Vmbo	Havo, vwo	Mbo 1	Mbo 2, 3, 4	Hbo, wo	
Basisonderwijs	24	1	2	1	0	0	3
Vmbo	22	82	5	6	1	0	11
Havo, vwo	11	4	75	4	1	0	3
Mbo 1	4	2	0	75	1	0	3
Mbo 2, 3, 4	26	8	0	11	89	4	40
Hbo, wo	13	3	18	3	8	96	38

- *Geschiktheid kandidaten belangrijkste reden voor aannemen hoger opgeleide kandidaat*

Bij iets meer dan de helft van de vacatures die zijn vervuld door een 'te hoog' opgeleide kandidaat wordt als reden gegeven dat de aangenomen persoon geschikter was dan de andere kandidaten (zie tabel 1.12).

Tabel 1.12 Redenen aannemen hoger opgeleide kandidaat

	Aandeel
Aangenomen persoon was geschikter dan andere kandidaten	52
Het bedrijf heeft met deze persoon meer mogelijkheden in de toekomst	8
Aangenomen persoon kan meer taken op zich nemen dan andere kandidaten	7
Onvoldoende kandidaten met gevraagde opleidingsniveau	5
Het bedrijf wil talent binnen krijgen	4
Kandidaten met gevraagde opleidingsniveau waren niet geschikt	3
Weet niet	22

1.7.1. Sluit opleiding sollicitanten aan op behoeften bedrijf?

■ *Opleiding sollicitanten sluit (meestal) goed aan op behoeften bedrijf*

Aan bedrijven die de afgelopen 3 jaar sollicitanten hebben gesproken, is gevraagd in hoeverre de opleiding van de sollicitanten aansluit op de behoeften van het bedrijf. De meerderheid (65%) van de bedrijven is van mening dat de opleiding van de sollicitanten altijd of meestal goed aansluit op de wensen van het bedrijf. Vooral bij bedrijven uit de sectoren openbaar bestuur (83%) en gezondheid en welzijn (80%) is dat meer dan gemiddeld het geval. Slechts 12 procent van de bedrijven vindt dat de opleiding van sollicitanten meestal niet of nooit goed aansluit bij de behoeften van het bedrijf.

Kleine bedrijven zijn iets minder positief over de aansluiting van de opleiding bij de behoeften van het bedrijf dan middelgrote en grote bedrijven. Van de kleine bedrijven zegt 13 procent dat de opleiding meestal niet of nooit goed aansluit, van de middelgrote bedrijven is dat 8 procent en van de grote bedrijven 5 procent.

Tabel 1.13 Aansluiting opleiding sollicitanten bij behoeften bedrijf, naar sector en grootteklasse

	Sluit altijd goed aan	Sluit meestal goed aan	Sluit soms goed en soms niet goed aan	Sluit meestal niet goed aan	Sluit nooit goed aan	Niet van toepassing
Sector						
Landbouw	29	35	17	12	2	5
Industrie	17	36	26	16	3	3
Bouw	21	41	17	14	2	5
Groothandel	22	40	22	10	2	3
Detailhandel en autohandel	23	35	22	11	2	6
Vervoer en opslag	24	48	17	9	0	3
Horeca	26	36	19	9	1	9
Communicatie en informatie	23	39	25	12	0	2
Financiële instellingen	25	46	16	10	2	0
Onroerend goed	13	52	20	8	0	7
Advisering en onderzoek	27	40	17	8	5	3
Uitzendbureaus	36	31	14	12	0	7
Facility management	18	43	24	7	7	1
Overige zakelijke dienstverlening	18	35	26	12	6	3
Openbaar bestuur	21	62	9	5	0	3
Onderwijs	25	48	20	4	1	3
Gezondheid en welzijn	36	44	14	5	0	1
Cultuur, sport en recreatie	20	54	8	10	2	5
Overige dienstverlening	27	40	20	6	1	6
Grootteklasse						
2-19 werkzame personen	25	38	20	11	2	5
20-99 werkzame personen	26	48	16	7	1	2
100 of meer werkzame personen	24	52	18	5	0	1
Totaal	25	40	19	10	2	4

2. Moeilijk vervulbare vacatures

2.1. Inleiding

Aan bedrijven met vervulde vacatures is gevraagd of de vacature volgens hen moeilijk vervulbaar was. Ook wordt in dit hoofdstuk aangegeven wat de kenmerken zijn van moeilijk vervulbare vacatures, of bedrijven maatregelen hebben getroffen om deze vacatures alsnog vervuld te krijgen en welke maatregelen dat waren.

2.2. Moeilijk vervulbare vacatures

■ Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures toegenomen

Uit tabel 2.1 blijkt of en in hoeverre werkgevers van mening waren dat hun vacatures in 2015 moeilijk waren te vervullen. Ten opzichte van 2011 – het laatste jaar waarin UWV onderzoek deed naar vervulbaarheid van vacatures – werd in 2015 door werkgevers een groter deel van de vacatures als moeilijk of zeer moeilijk vervulbaar beschouwd. In 2015 kwam het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures uit op 23 procent tegen 19 procent in 2011.

Tabel 2.1 Mate van vervulbaarheid vacatures

	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
	2015	2011	2015	2011
Zeer moeilijk vervulbaar	20	14	3	2
Moeilijk vervulbaar	140	112	19	17
Niet moeilijk en niet makkelijk vervulbaar	106	91	14	14
Makkelijk vervulbaar	398	344	54	53
Zeer makkelijk vervulbaar	49	84	7	13
Onbekend	17	2	2	0
Totaal	730	647	100	100

■ Gebrek aan kandidaten vaak oorzaak moeilijk vervulbare vacature

Ondanks de ruime arbeidsmarkt, zoals ook die van 2015 gekenmerkt kan worden, werd door werkgevers het gebrek aan kandidaten (37%) als belangrijkste oorzaak genoemd voor het moeilijk vervullen van vacatures. Ook het ontbreken van specifieke vakkennis (20%) en specifieke werkervaring (17%) werden relatief vaak genoemd.

Tabel 2.2 Redenen moeilijk vervulbare vacatures

	2015
Onvoldoende kandidaten	37
Voor de functie is specifieke vakkennis vereist	20
Voor de functie is specifieke werkervaring vereist	17
Sollicitanten hadden te weinig werkervaring	11
Opleidingsniveau sollicitanten niet passend	10
Sollicitanten hadden een gebrekkige motivatie	10
Opleidingsrichting sollicitanten niet passend	6
Andere reden	5
Sollicitanten hadden te weinig praktijkervaring	4
De functie is erg complex	4
Gewenste arbeidstijden/uren per week	3
Sollicitanten stelden te hoge financiële eisen	1

Meerdere antwoorden mogelijk

■ Hoog aandeel moeilijk vervulbare vacatures in de ICT-sector, voor ICT'ers en technisch personeel

Uit tabel 2.3 blijkt dat in 2015 met name de ICT sector (35%) en de daarin sterk vertegenwoordigde ICT beroepen (48%) het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures veel hoger dan gemiddeld uitvalt. Dat gold ook dat voor de sector industrie (35%), waar veel technisch personeel werd gevraagd. Van de vervulde vacatures voor technisch personeel werd 41 procent als (zeer) moeilijk vervulbaar beschouwd.

■ *Aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures hoogst bij grote bedrijven*

Bij grote bedrijven is in 2015 met 25 procent het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures het hoogst. Deze "eer" was in 2011 nog weggelegd voor de kleine bedrijven. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures bij kleine bedrijven bleef in 2015 overigens gelijk aan dat van 2011.

■ *Vooral vacatures hoger opgeleiden (zeer) moeilijk vervulbaar*

Van de vacatures voor hoger opgeleiden (hbo/wo) werd bijna één derde door werkgevers als (zeer) moeilijk vervulbaar beschouwd, tegenover 13 procent van de vacatures voor ongeschoolden. Vacatures waar werkervaring (28%) voor nodig was, zijn lastiger te vervullen dan die waarvoor geen werkervaring (14%) was vereist.

Tabel 2.3 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar sector, grootteklasse en vacaturekenmerken

	2015	2011
Sector		
Landbouw	15	
Industrie	35	
Bouw	30	
Groothandel	26	
Detailhandel en autohandel	14	
Horeca	19	
Vervoer en opslag	19	
Communicatie en informatie	35	
Financiële instellingen	29	
Onroerend goed	21	
Advisering en onderzoek	34	
Uitzendbureaus	23	
Facility management	16	
Overige zakelijke dienstverlening	22	
Openbaar bestuur	19	
Onderwijs	20	
Gezondheid en welzijn	18	
Cultuur, sport en recreatie	20	
Overige dienstverlening	21	
Grootteklasse		
2-19 werkzame personen	21	21
20-99 werkzame personen	23	19
100 of meer werkzame personen	25	19
Functiegroep		
Agrarisch personeel	11	25
Productiepersoneel	20	26
Technisch en bouwpersoneel	41	33
Transportpersoneel	14	32
Winkelpersoneel	10	7
Horecapersoneel	18	20
Administratief en commercieel personeel	24	13
Verzorging en (para)medisch personeel	21	20
Onderwijzend personeel	19	18
ICT'ers	48	46
Sociaal-maatschappelijk personeel	12	17
Overig personeel	23	21
Gevraagd opleidingsniveau		
Basisonderwijs	13	11
Vmbo	14	17
Havo, vwo	13	11
Mbo	19	17
Waarvan: Mbo 1	16	
Waarvan: Mbo 2, 3, 4	22	
Hbo, wo	32	27
Zonder startkwalificatie	14	
Met startkwalificatie	26	
Werkervaring gevraagd		
Ja	28	26
Nee	14	10
Totaal	23	19

■ *Klein deel werkgevers past vacature-eisen aan*

De meeste bedrijven (88%) die aangaven te kampen te maken hadden met moeilijk vervulbare vacatures hebben hun vacature-eisen niet aangepast om de vacature alsnog vervuld te krijgen. Bedrijven die dat wel deden, hebben in 33 procent van de gevallen de opleidingseisen bijgesteld (zie tabel 2.4).

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

	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
	2015	2011	2015	2011
Geen aanpassing	141	110	88	88
Wel aanpassing	18	16	12	12
Waarvan: Opleidingseisen bijgesteld	6	5	33	31
Waarvan: Werktijden aangepast	1		6	
Waarvan: Salaris/beloning aangepast	1		6	
Waarvan: Overige eisen aangepast	10	11	56	69
Totaal	159	126	100	100

■ *Bereidheid om andere maatregelen te treffen gering*

Naast het bijstellen van de eisen kunnen bedrijven ook andere maatregelen nemen om moeilijk vervulbare vacatures alsnog te vervullen. Ook wat dit betreft geeft grootste deel van de bedrijven (83%) aan dit niet gedaan te hebben.

Van de bedrijven die wel maatregelen hebben genomen, geeft 24 procent aan de aangenomen kandidaat om- of bij te scholen of te werven onder nieuwe doelgroepen (16%). De rest (60%) geeft aan andere maatregelen te treffen om de moeilijk vervulbare vacature te vervullen.

Tabel 2.5 Andere maatregelen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen

	Aantal (x 1.000)		Aandeel (%)	
	2015	2011	2015	2011
Geen andere maatregelen	133	102	83	80
Wel andere maatregelen	25	26	17	20
Waarvan: Om- of bijscholen aangenomen kandidaat	6	6	24	23
Waarvan: Werving onder nieuwe doelgroepen	4	5	16	19
Waarvan: Andere maatregelen	15	15	60	58
Totaal	158	128	100	100

■ *Gevraagd opleidingsniveau en vervulbaarheid van vacatures*

Uit tabel 2.3 bleek dat vacatures moeilijker vervulbaar zijn naarmate het gevraagde opleidingsniveau hoger is. In de sectoren detailhandel en facility management, waar vaak geen startkwalificatie nodig is om de vacature te vervullen, zijn dan ook relatief weinig moeilijk vervulbare vacatures en het aandeel kandidaten met een hogere dan gevraagde opleiding is in deze sectoren dan ook relatief hoog.

3. Oudere werknemers

3.1. Inleiding

Hoewel de arbeidsparticipatie van ouderen de afgelopen jaren is toegenomen, zijn de kansen voor werkloze ouderen op de arbeidsmarkt niet gunstig¹². Als ouderen werkloos worden komen zij niet makkelijk weer aan een baan. Langdurige werkloosheid onder ouderen komt dan ook relatief vaak voor. Daarom wordt in dit hoofdstuk onderzocht hoe bedrijven staan tegenover het werven van ouderen en of zij moeite doen om oudere werknemers te behouden. Daarnaast wordt bekeken wat de gevolgen zijn voor de bedrijven van de vergrijzing van werknemers. Met ouderen worden in dit hoofdstuk 50-plussers bedoeld. De vragen zijn gesteld aan bedrijven met 50-plussers.

3.2. Werving van oudere werknemers

- *Meeste bedrijven hebben in 2015 geen 50-plussers aangenomen*

Van de bedrijven (zie tabel 3.1) met vervulde vacatures gaven de meesten aan (63%) in het afgelopen jaar geen 50-plussers aangenomen te hebben. Vooral bij de sectoren onroerend goed (87%) en ICT (78%) is dit meer dan gemiddeld het geval. In 2015 werd door 36 procent van de bedrijven wel een 50-plusser aangenomen. Het aandeel van bedrijven die aangeven 50-plussers aangenomen te hebben in 2015 is het hoogst in de sectoren vervoer en opslag (58%) en openbaar bestuur (58%).

Tabel 3.1 Afgelopen jaar 50-plusser aangenomen, naar sector

	Ja	Nee	Weet niet
Sector			
Landbouw	30	70	0
Industrie	35	64	1
Bouw	40	60	0
Groothandel	39	61	0
Detailhandel en autohandel	28	72	0
Vervoer en opslag	58	42	0
Horeca	32	68	0
Communicatie en informatie	22	78	0
Financiële instellingen	41	59	0
Onroerend goed	13	87	1
Advisering en onderzoek	34	64	2
Uitzendbureaus	32	64	4
Facility management	53	47	0
Overige zakelijke dienstverlening	54	46	0
Openbaar bestuur	58	40	3
Onderwijs	50	50	0
Gezondheid en welzijn	40	59	1
Cultuur, sport en recreatie	34	66	0
Overige dienstverlening	38	62	0
Totaal	36	63	1

- *Een derde van de bedrijven is bereid extra maatregelen te treffen om 50-plussers in dienst te nemen*

Aan bedrijven is gevraagd of zij bereid zijn extra maatregelen te treffen om 50-plussers in dienst te nemen (zie tabel 3.2). De meeste bedrijven zijn daartoe niet bereid (57%), een derde van de bedrijven is hiertoe wel bereid. Bij financiële instellingen (44%) en onderwijs (40%) is men relatief vaker bereid extra maatregelen te treffen dan in andere sectoren. Met name in de sectoren onroerend goed (21%), overige zakelijke dienstverlening (23%) en cultuur, sport en recreatie (23%) is de bereidheid extra maatregelen treffen om ouderen in dienst te nemen veel geringer.

¹² Bron: Kamerbrief betreffende de evaluatie van het Actieplan UWV 55pluswerkt. Vergaderjaar 2013-2014. Kamerstuk 29 544, nr.497

Tabel 3.2 Bereid extra maatregelen te treffen om 50-plussers in dienst te nemen, naar sector

	Ja	Nee	Weet niet
Sector			
Landbouw	26	65	9
Industrie	34	57	9
Bouw	38	52	10
Groothandel	35	56	9
Detailhandel en autohandel	29	60	11
Vervoer en opslag	34	56	10
Horeca	28	65	7
Communicatie en informatie	36	52	12
Financiële instellingen	44	46	10
Onroerend goed	21	63	15
Advisering en onderzoek	30	57	13
Uitzendbureaus	39	48	13
Facility management	30	63	7
Overige zakelijke dienstverlening	23	64	13
Openbaar bestuur	37	51	12
Onderwijs	40	50	10
Gezondheid en welzijn	35	56	10
Cultuur, sport en recreatie	23	62	14
Overige dienstverlening	33	61	6
Totaal	33	57	10

- Vooral inzet flexibele werktijden en parttime werk om ouderen in dienst te nemen

Als bedrijven bereid zijn om maatregelen te nemen, zijn flexibele werktijden (51%) of parttime werk (50%) de meest genoemde aanpassingen om 50-plussers in dienst te nemen (zie tabel 3.3). Ook is een deel bereid tot het aanpassen van de werkzaamheden (32%) of het bijscholen van oudere werknemers (26%). Aanbieden van betaald verlof of thuiswerk zijn minder populaire maatregelen om ouderen in dienst te nemen.

Tabel 3.3 Type maatregelen om 50-plussers in dienst te nemen

	Aandeel (%)
Flexibele werktijden	51
Parttime werk	50
Aanpassen werkzaamheden	32
Bijscholen	26
Betaald verlof	12
Thuiswerk	12
Geen van deze maatregelen	12

Meerdere antwoorden mogelijk

3.3. Behoud van oudere werknemers

- *Bijna driekwart van de bedrijven neemt geen maatregelen om 50-plussers te behouden*

Aan bedrijven met vervulde vacatures is gevraagd of zij maatregelen hebben getroffen om 50-plussers in dienst te houden. De meeste bedrijven (74%) geven aan geen maatregelen genomen te hebben om ouderen in dienst te houden, 24 procent zegt dat wel gedaan te hebben (zie tabel 3.4). Vooral in het openbaar bestuur (43%) zeggen bedrijven maatregelen genomen te hebben om oudere werknemers te behouden. Ook bij de sector facility management (40%) is dit percentage hoger dan gemiddeld. Bij de overige zakelijke dienstverlening (11%), uitzendbureaus (13%) en in de ICT (13%) daarentegen, is het aandeel van bedrijven dat maatregelen heeft getroffen veel lager dan gemiddeld.

Tabel 3.4 Maatregelen getroffen om 50-plussers in dienst te houden, naar sector

	Ja	Nee	Weet niet
Sector			
Landbouw	21	78	1
Industrie	30	69	1
Bouw	31	66	3
Groothandel	24	74	2
Detailhandel en autohandel	22	76	2
Vervoer en opslag	29	70	0
Horeca	26	72	2
Communicatie en informatie	13	84	3
Financiële instellingen	17	83	0
Onroerend goed	13	82	5
Advisering en onderzoek	20	78	2
Uitzendbureaus	13	87	0
Facility management	40	60	0
Overige zakelijke dienstverlening	11	84	4
Openbaar bestuur	43	55	2
Onderwijs	33	64	3
Gezondheid en welzijn	28	71	1
Cultuur, sport en recreatie	16	84	0
Overige dienstverlening	26	74	0
Totaal	24	74	2

- *Loonkostensubsidie meest geschikte financiële maatregel om 50-plussers te behouden*

Er bestaan verschillende maatregelen die bedoeld zijn om bedrijven te stimuleren 50-plussers in dienst te nemen of te houden (zie tabel 3.5). Bijna alle bedrijven vinden loonkostensubsidie (93%) of minder loonbelasting (91%) een geschikte maatregel. Premiekorting (86%), een no risk polis (81%) of proefplaatsing (79%) wordt door iets minder bedrijven geschikt gevonden, maar scoren nog steeds hoog.

Tabel 3.5 Geschiktheid maatregelen om 50-plussers in dienst te houden

	Wel geschikt	Niet geschikt	Weet niet
Loonkostensubsidie	93	3	5
Minder loonbelasting	91	5	5
Premiekorting	86	8	6
No risk polis	81	12	7
Proefplaatsing	79	15	6
Scholingssubsidie	53	42	6

3.4. Problemen bij vervullen vacatures ouderen?

- Meestal geen problemen met vervullen vacatures door vertrek oudere werknemers

Aan bedrijven met 50-plussers in dienst is gevraagd of zijn problemen ondervinden bij het vervullen van vacatures die ouderen achterlaten. Tabel 3.6 laat zien dat de meeste bedrijven daar geen problemen mee hebben (86%).

Tabel 3.6 Aandeel bedrijven dat problemen heeft met het vervullen van vacatures die ouderen achterlaten

	Aandeel (%)
Geen problemen	86
Soms problemen	4
Vaak problemen	2
Niet van toepassing/weet niet	8

- Een kwart van de bedrijven verwacht de komende 2 jaar vacatures door vertrek oudere werknemers

Een kwart van de bedrijven verwacht dat er de komende twee jaar vacatures zullen ontstaan als gevolg van het vertrek van oudere werknemers die met (vervroegd) pensioen gaan (zie tabel 3.7). Vooral in de sector openbaar bestuur (74%) denken veel bedrijven daardoor vacatures te krijgen. Met name bij financiële instellingen (12%) en ICT (16%) verwachten relatief weinig bedrijven dat er vacatures zullen ontstaan door het vertrek van oudere werknemers.

Tabel 3.7 Aandeel bedrijven dat vacatures verwacht als gevolg van vertrek oudere werknemers, naar sector

Sector	Aandeel (%)
Landbouw	22
Industrie	36
Bouw	30
Groothandel	27
Detailhandel en autohandel	22
Vervoer en opslag	35
Horeca	18
Communicatie en informatie	16
Financiële instellingen	12
Onroerend goed	35
Advisering en onderzoek	17
Uitzendbureaus	21
Facility management	39
Overige zakelijke dienstverlening	19
Openbaar bestuur	74
Onderwijs	46
Gezondheid en welzijn	28
Cultuur, sport en recreatie	17
Overige dienstverlening	30
Totaal	25

- Ook binnen 2 jaar meestal geen problemen verwacht bij vervullen van vacatures die ouderen achterlaten

Verreweg de meeste bedrijven (82%) verwacht ook in de komende 2 jaar niet in de problemen te komen bij het vervullen van vacatures die ouderen achterlaten (zie tabel 3.8). Vooral in de horeca (46%) en de bouw (33%) verwachten relatief veel bedrijven de komende 2 jaar wel problemen bij het vervangen van oudere werknemers.

Tabel 3.8 Aandeel bedrijven dat binnen 2 jaar problemen verwacht met het vervullen van vacatures die ouderen achterlaten

	Geen problemen verwacht	Misschien problemen verwacht	Zeker problemen verwacht
Sector			
Landbouw	80	19	1
Industrie	76	9	15
Bouw	67	15	18
Groothandel	81	10	9
Detailhandel en autohandel	82	14	3
Vervoer en opslag	91	9	1
Horeca	54	19	27
Communicatie en informatie	79	4	17
Financiële instellingen	74	25	1
Onroerend goed	80	18	2
Advisering en onderzoek	92	5	3
Uitzendbureaus	96	0	4
Facility management	76	4	20
Overige zakelijke dienstverlening	96	0	4
Openbaar bestuur	91	4	5
Onderwijs	83	13	4
Gezondheid en welzijn	91	7	2
Cultuur, sport en recreatie	95	5	0
Overige dienstverlening	97	2	1
Grootteklasse			
2-19 werkzame personen	78	13	9
20-99 werkzame personen	86	8	6
100 of meer werkzame personen	86	9	5
Totaal	82	11	7

- Geen maatregelen overwogen om wervingsproblemen vergrijzing te verminderen of tegen te gaan

Aan bedrijven, waar vacatures zijn ontstaan door het vertrek van oudere werknemers, is gevraagd welke maatregelen zij overwogen om wervingsproblemen als gevolg van vergrijzing te verminderen of tegen te gaan (zie tabel 3.9). Meestal wordt aangegeven (60%) dat er geen maatregelen genomen worden. Als er wel maatregelen getroffen worden dan wordt het bijscholen van zittend personeel (10%) het meest genoemd.

Tabel 3.9 Maatregelen om wervingsproblemen als gevolg van de vergrijzing te verminderen

	Aandeel (%)
Zittend personeel bijscholen	10
Zittend personeel omscholen	4
Aanpassen werktijden	4
Zoeken naar nieuwe doelgroepen bij de werving	3
Extra beloning bij doorwerken na pensionering	1
Zittend personeel meer laten werken	1
Verlagen van functie- en opleidingseisen	1
Andere maatregelen	16
Geen maatregelen	60

Meerdere antwoorden mogelijk

4. Werkzoekenden en aangenomen personen

4.1. Inleiding

Hoe is de instroom van het aantal niet-werkende werkzoekenden samengesteld? In hoeverre wijkt de samenstelling van de instroom van niet-werkende werkzoekenden (NWW) bij UWV af van de aangenomen personen (zonder) baan en het aantal werknemers? In dit hoofdstuk worden deze vragen beantwoord.

Er bestaan grote verschillen in samenstelling van de aangenomen personen zonder baan en de instroom NWW. Zo maken jongeren tot 25 jaar 15 procent uit van de instroom NWW en 42 procent van het aantal aangenomen personen zonder baan. Voor 55-plussers geldt het omgekeerde: zij maken 14 procent uit van de instroom NWW en slechts 4 procent van de aangenomen personen zonder baan. Ook naar opleidingsniveau is met name voor ongeschoolden (max. basisonderwijs) het verschil groot: 17 procent van de ingestroomde niet-werkende werkzoekenden is ongeschoold, van de aangenomen personen zonder baan is dat 4 procent.

Zoals in ook in eerdere vacature onderzoeken van UWV is vastgesteld, vormen leeftijd en opleiding een belangrijke factor bij het vinden van werk.

4.2. Leeftijd

■ *Arbeidsmarktpositie ouderen blijft ongunstig*

In tabel 4.1 is te zien dat, in 2015 net als in 2013, het aandeel 55-plussers onder de aangenomen personen (3%) veel kleiner is dan het aandeel 55-plussers onder werknemers (17%). Het aandeel 55-plussers in de instroom NWW (14%) is groter dan hun aandeel in het aantal aangenomen personen zonder baan¹³ (4%). In absolute aantallen (zie tabel 4.2) is dit verschil ook duidelijk zichtbaar: de instroom NWW 55-plussers (95.000) is veel hoger dan het aantal onder aangenomen personen zonder baan (15.000).

Jongeren tot 25 jaar worden veel vaker aangenomen in verhouding tot hun aandeel in het aantal werknemers: 32 procent van de aangenomen personen is jonger dan 25 jaar en slechts 17 procent van de werknemers behoort tot deze leeftijdscategorie. Voor 55-plussers ligt de verhouding tussen aandeel werknemers en aandeel aangenomen personen andersom: 17 procent van de werknemers behoort tot de 55-plussers tegenover 3 procent van het aantal aangenomen personen.

Tabel 4.1 Aandeel werknemers, aangenomen personen (zonder baan) en instroom NWW naar leeftijd

	Werknemers		Aangenomen personen		Aangenomen personen zonder baan		Instroom NWW	
	2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013
Jonger dan 25 jaar	17	17	33	37	42	47	15	16
25 t/m 39 jaar	32	32	43	42	31	34	40	40
39 t/m 55 jaar	35	36	21	19	18	16	31	32
55 jaar en ouder	17	16	3	2	4	3	14	12
Onbekend					5			

Bronnen: *Enquête beroepsbevolking CBS (werknemers), UWV (instroom NWW) onderzoek Vacatures in Nederland (aangenomen personen).*

■ *Daling instroom NWW 55-plussers blijft achter*

Vergeleken met 2013 is de instroom NWW in 2015 met 15 procent gedaald tot 692.000 (zie tabel 4.2). Onder 55-plussers blijft de daling (-2%) sterk achter bij die van de overige leeftijdscategorieën. Wel nam het aantal aangenomen 55-plussers zonder baan relatief sterk toe (+81%), maar in absolute aantallen is de toename gering (+7.000), vergeleken met de stijging bij de overige leeftijdscategorieën.

¹³ Met aangenomen personen zonder baan worden aangenomen personen bedoeld die voorafgaand aan de baan werkloos, schoolverlater of student waren.

Tabel 4.2 Aangenomen personen zonder baan en instroom NWW naar leeftijd (aantallen x 1.000)

	Aangenomen personen zonder baan	Instroom NWW
2015		
Jonger dan 25 jaar	157	103
25 t/m 39 jaar	114	277
40 t/m 55 jaar	65	217
55 jaar en ouder	15	95
Onbekend	19	
Totaal	370	692
2013		
Jonger dan 25 jaar	141	131
25 t/m 39 jaar	102	324
40 t/m 55 jaar	48	262
55 jaar en ouder	8	97
Onbekend		
Totaal	299	814
Mutatie 2015-2013 (%)		
Jonger dan 25 jaar	12	-21
25 t/m 39 jaar	12	-15
40 t/m 55 jaar	36	-17
55 jaar en ouder	81	-2
Onbekend		
Totaal	24	-15

Bronnen: UWV (instroom NWW) onderzoek Vacatures in Nederland (aangenomen personen zonder baan).

4.3. Opleidingsniveau

- *Lage opleiding is nog altijd een belemmering voor het vinden van een baan, maar minder dan in voorgaande jaren*

De instroom van niet-werkende werkzoekenden bij UWV wijkt qua samenstelling naar opleidingsniveau sterk af van zowel het aantal aangenomen personen zonder baan als het aantal werknemers. In 2015 was 17 procent van de NWW ongeschoold (max. basisonderwijs). Dat is veel hoger dan hun aandeel in zowel het aantal aangenomen personen zonder baan (4%) als het aantal werknemers (5%). Net als in voorgaande jaren duidt dit erop dat een lage opleiding/geen opleiding voor niet-werkende werkzoekenden 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	
	2015	2013	2015	2013	2015	2013	2015	2013
Max. basisonderwijs	5	6	3	4	4	5	17	21
Vmbo	17	17	10	9	13	12	15	16
Havo, vwo, mbo	43	43	43	48	45	53	45	43
Hbo, wo	34	33	35	39	26	31	23	20
Onbekend	1	2	9		13			

Bronnen: UWV (instroom NWW) en onderzoek Vacatures in Nederland (aangenomen personen).

■ *Flinke toename aantal aangenomen VMBO'ers zonder baan*

Voor alle opleidingsniveaus geldt dat het aantal aangenomen personen zonder baan in 2015 is toegenomen. Met name het aantal aangenomen vmbo'ers nam met 29 procent sterk toe. De instroom van het aantal NWW nam in 2015 vergeleken met 2013 af met 15 procent, meer dan gemiddeld was de daling voor ongeschoolde NWW met 29 procent.

Tabel 4.4 Aangenomen personen zonder baan en instroom NWW naar opleidingsniveau (aantallen x 1.000)

	Aangenomen personen zonder baan	Instroom NWW
2015		
Max. basisonderwijs	14	119
Vmbo	46	103
Havo, vwo, mbo	165	313
Hbo, wo	98	156
Onbekend	47	1
Totaal	370	692
2013		
Max. basisonderwijs	14	168
Vmbo	36	132
Havo, vwo, mbo	157	351
Hbo, wo	92	163
Onbekend		
Totaal	299	814
Mutatie 2015-2013 (%)		
Max. basisonderwijs	2	-29
Vmbo	29	-22
Havo, vwo, mbo	5	-11
Hbo, wo	6	-4
Onbekend		
Totaal	24	-15

Bronnen: UWV (instroom NWW) en onderzoek Vacatures in Nederland (aangenomen personen zonder baan).

5. Uitzendwerk en ZZP'ers

5.1. Inleiding

In tegenstelling tot de vorige hoofdstukken, waar het ging om werving en aanname van personeel in loondienst, gaat het in dit hoofdstuk om het inlenen van uitzendkrachten en het inhuren van ZZP'ers door bedrijven. Ook wordt bekeken welke redenen bedrijven aanvoeren om deze arbeidskrachten in te huren.

5.2. Uitzendwerk

■ Uitzendkrachten met name ingezet door openbaar bestuur en industrie

Aan bedrijven met vervulde vacatures is gevraagd of zij ook uitzendkrachten inzetten om in hun personeelsbehoefte te voorzien. Van de bedrijven met vervulde vacatures zegt 25 procent dat zij in 2015 gebruik gemaakt hebben van uitzendkrachten (zie tabel 5.1). Vooral door de sectoren openbaar bestuur (78%) en bouw (61%) werd veel meer dan gemiddeld door de bedrijven aangegeven dat zij gebruik maken van uitzendkrachten. Bij sectoren cultuur, sport en recreatie (5%), overige dienstverlening (6%) en de detailhandel (13%) wordt door relatief weinig bedrijven aangegeven dat zij uitzendkrachten inhuren.

■ Hoe groter het bedrijf, hoe hoger het aandeel dat uitzendkrachten inzet

In tabel 5.1 is te zien dat de inzet van uitzendkrachten toeneemt naarmate het bedrijf groter is. Zo wordt door bijna 70 procent van de grote bedrijven uitzendkrachten ingezet. Onder kleine bedrijven maakt slechts 20 procent gebruik van uitzendkrachten.

Tabel 5.1 Aandeel bedrijven dat uitzendkrachten heeft ingehuurd, naar sector en grootteklasse

	Aandeel (%)
Sector	
Landbouw	43
Industrie	54
Bouw	61
Groothandel	37
Detailhandel en autohandel	13
Vervoer en opslag	51
Horeca	18
Communicatie en informatie	12
Financiële instellingen	21
Onroerend goed	14
Advisering en onderzoek	14
Uitzendbureaus	15
Facility management	51
Overige zakelijke dienstverlening	23
Openbaar bestuur	78
Onderwijs	24
Gezondheid en welzijn	16
Cultuur, sport en recreatie	5
Overige dienstverlening	6
Grootteklasse	
2-19 werkzame personen	20
20-99 werkzame personen	41
100 of meer werkzame personen	69
Totaal	25

■ *Uitzendkrachten vooral ingezet om piekperiode op te vangen*

Werkgevers hebben verschillende motieven om uitzendkrachten in te huren. Voor de meeste bedrijven (57%) vormen werkzaamheden in een piekperiode het belangrijkste motief om uitzendkrachten in te zetten (zie tabel 5.2). Door 11 procent van de bedrijven wordt structureel gebruik gemaakt van uitzendkrachten.

Door sectoren met veel seizoensgebonden arbeid, zoals facility management (82%), overige zakelijke dienstverlening (75%) en landbouw (74%) worden relatief vaak uitzendkrachten ingezet om piekperiodes op te vangen. Bij sectoren als onderwijs (28%) en gezondheid en welzijn (33%) en financiële instellingen (35%) is minder vaak sprake van een piekperiode. De sectoren onderwijs (32%) en financiële instellingen (27%) geven dan ook vaker andere redenen op voor het inzetten van uitzendkrachten. Uitzendkrachten in de zorg en welzijn (45%) worden vooral ingezet om ziek personeel te vervangen.

Tabel 5.2 Redenen voor het inhuren van uitzendkrachten

	Piekperiode	Ziekte van zittend personeel	Zwangerschap van zittend personeel	Vakantie van zittend personeel	Manier om personeel te werven	Structureel met uitzendarbeid	Andere reden
Sector							
Landbouw	74	0	0	5	16	11	12
Industrie	60	8	2	4	20	17	14
Bouw	67	5	0	1	11	14	19
Groothandel	49	7	1	4	25	9	25
Detailhandel en autohandel	45	19	3	12	8	8	25
Vervoer en opslag	68	10	1	6	10	8	16
Horeca	68	12	0	2	21	8	1
Communicatie en informatie	56	20	14	15	8	19	6
Financiële instellingen	35	18	15	12	17	14	27
Onroerend goed	55	38	13	8	38	4	20
Advisering en onderzoek	50	17	1	2	42	3	9
Uitzendbureaus	56	1	0	0	7	7	14
Facility management	82	11	1	6	14	12	7
Overige zakelijke dienstverlening	75	6	2	1	4	20	11
Openbaar bestuur	59	20	11	5	11	17	19
Onderwijs	28	24	8	1	12	14	32
Gezondheid en welzijn	33	45	11	18	16	6	14
Recreatie	68	5	0	7	5	22	9
Overige dienstverlening	48	32	3	0	14	17	12
Grootteklasse							
2-19 werkzame personen	57	10	2	5	17	10	16
20-99 werkzame personen	56	16	3	7	19	12	18
100 of meer werkzame personen	58	26	9	7	12	16	18
Totaal	57	13	3	6	17	11	17

Meerdere antwoorden mogelijk

5.3. ZZP'ers

- *ZZP'ers vooral ingehuurd door bouw en openbaar bestuur*

Van de bedrijven met vervulde vacatures heeft 32 procent het afgelopen jaar ZZP'ers ingehuurd (zie tabel 5.3). Met name door bedrijven in de sectoren bouw (65%) en openbaar bestuur (62%) wordt meer dan gemiddeld gebruik gemaakt van ZZP'ers. Bij de sectoren horeca (12%) en detailhandel (14%) is dat veel minder het geval.

Net als bij het inhuren van uitzendkrachten maken grote bedrijven vaker (54%) gebruik van ZZP'ers dan middelgrote (41%) en kleine bedrijven (29%). De verschillen zijn echter minder groot dan bij de inzet van uitzendkrachten.

Tabel 5.3 Aandeel bedrijven dat ZZP'ers heeft ingehuurd, naar sector en grootteklasse

	Aandeel (%)
Sector	
Landbouw	40
Industrie	38
Bouw	65
Groothandel	29
Detailhandel en autohandel	14
Vervoer en opslag	23
Horeca	12
Communicatie en informatie	47
Financiële instellingen	20
Onroerend goed	19
Advisering en onderzoek	43
Uitzendbureaus	27
Facility management	55
Overige zakelijke dienstverlening	39
Openbaar bestuur	62
Onderwijs	54
Gezondheid en welzijn	33
Cultuur, sport en recreatie	48
Overige dienstverlening	24
Grootteklasse	
2-19 werkzame personen	29
20-99 werkzame personen	41
100 of meer werkzame personen	54
Totaal	32

■ *Flexibele personeelsvoorziening meest genoemde reden voor inhuren ZZP'ers*

De belangrijkste reden voor het inhuren van ZZP'ers is de flexibiliteit van de personeelsvoorziening (44%). Daarnaast wordt de kennis en ervaring van ZZP'ers (31%) ook relatief vaak genoemd. Voor vrijwel alle sectoren is flexibiliteit van de personeelsvoorziening de belangrijkste reden om gebruik te maken van ZZP'ers. Voor de sectoren overige zakelijke dienstverlening (41%), openbaar bestuur (41%) en horeca (41%) wordt de kennis en ervaring van de ZZP'ers echter als belangrijkste reden opgegeven.

Tabel 5.4 Redenen voor het inhuren van ZZP'ers

	Kennis en ervaring ZZP'ers	Flexibiliteit personeelsvoorziening	Opvang pieken in productieproces	Opvang tekort gekwalificeerd personeel	Voor specialistisch werk	Goedkoper	Geen arbeidsrechtelijke risico's	Manier om personeel te werven	Andere redenen
Sector									
Landbouw	30	47	31	2	9	3	5	2	12
Industrie	33	56	31	7	16	4	0	2	12
Bouw	24	47	36	6	13	4	8	7	6
Groothandel	34	51	20	7	13	6	6	0	5
Detailhandel en autohandel	31	45	24	6	11	6	11	2	12
Vervoer en opslag	29	46	23	4	20	2	0	1	8
Horeca	41	18	40	0	13	0	1	10	1
Communicatie en informatie	36	41	15	11	28	6	3	6	5
Financiële instellingen	38	44	19	4	35	10	0	4	11
Onroerend goed	40	76	42	7	9	1	0	2	4
Advisering en onderzoek	27	45	29	6	20	6	3	4	8
Uitzendbureaus	22	38	16	15	12	0	3	0	13
Facility management	22	38	26	9	17	0	7	5	15
Overige zakelijke dienstverlening	41	32	19	1	17	0	7	1	16
Openbaar bestuur	41	35	21	12	28	0	2	1	11
Onderwijs	36	49	14	5	24	2	2	4	7
Gezondheid en welzijn	32	35	11	11	28	1	5	2	13
Cultuur, sport en recreatie	23	51	36	10	25	5	5	5	6
Overige dienstverlening	32	30	27	8	17	6	6	0	2
Groottesklasse									
2-19 werkzame personen	30	45	27	6	17	5	5	4	9
20-99 werkzame personen	34	42	21	9	22	2	3	3	9
100 of meer werkzame personen	38	39	16	10	32	1	2	3	8
Totaal	31	44	25	7	19	4	4	3	8

Meerdere antwoorden mogelijk

■ ZZP'ers vooral ingehuurd voor technische en overige werkzaamheden

Tabel 5.5 laat zien dat de meeste ZZP'ers werden ingehuurd voor overige werkzaamheden (47%); daarnaast is een relatief grote groep ingehuurd voor het verrichten van technisch werk (25%). Met name in de industrie (57%) en bouw (44%) worden ZZP'ers relatief vaak ingeschakeld voor technische werkzaamheden. Door de zorg en welzijn wordt vooral gebruik gemaakt van ZZP'ers voor medisch of maatschappelijk werk (58%). ZZP'ers gaan bij de sector communicatie en informatie meestal aan de slag voor ICT werkzaamheden (53%).

Tabel 5.5 Soort werkzaamheden ZZP'ers, naar sector en grootteklasse

	Administratief werk	Technisch werk	Productiewerk	Medisch/maat- schappelijk werk	In- en verkoop	ICT werk	Overig werk
Sector							
Landbouw	3	12	24	2	0	0	67
Industrie	3	57	31	0	0	7	18
Bouw	3	44	24	0	0	2	32
Groothandel	11	39	10	0	7	10	30
Detailhandel en autohandel	7	29	22	4	4	3	38
Vervoer en opslag	15	16	3	0	2	3	68
Horeca	7	24	10	0	0	7	58
Communicatie en informatie	9	21	9	0	0	53	38
Financiële instellingen	17	11	3	0	0	19	60
Onroerend goed	14	10	0	0	1	3	85
Advisering en onderzoek	23	27	2	4	3	10	45
Uitzendbureaus	39	37	1	3	2	3	51
Facility management	5	15	15	0	0	0	60
Overige zakelijke dienstverlening	10	6	0	0	0	3	83
Openbaar bestuur	37	11	0	2	0	9	63
Onderwijs	8	7	4	10	0	6	75
Gezondheid en welzijn	10	2	0	58	0	2	36
Cultuur, sport en recreatie	15	28	10	0	1	6	73
Overige dienstverlening	4	12	6	4	0	12	63
Grootteklasse							
2-19 werkzame personen	10	25	12	7	1	9	47
20-99 werkzame personen	13	26	9	7	1	10	47
100 of meer werkzame personen	19	21	6	8	2	14	50
Totaal	11	25	11	7	1	10	47

Meerdere antwoorden mogelijk

Lijst van afkortingen en begrippenlijst

Lijst van afkortingen

CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
ZZP'er	Zelfstandige zonder personeel

Begrippenlijst

De marktpositie van de wervingskanalen is in dit onderzoek beoordeeld aan de hand van de volgende meetpunten:

- Het marktbereik is het aantal malen dat het wervingskanaal werd ingeschakeld ten opzichte van het totaal aantal vervulde vacatures. Per vervulde vacature kunnen meerdere wervingskanalen ingezet worden.
- Het marktaandeel is het aandeel vervulde vacatures waarbij het kanaal door de bedrijven is aangewezen als aannamekanaal ten opzichte van het totaal aantal vervulde vacatures. Per vervulde vacature kan slechts één kanaal als aannamekanaal fungeren.
- De succesquote is het aantal vacatures dat via het wervingskanaal is vervuld ten opzichte van alle bij het wervingskanaal gemelde vervulde vacatures. De succesquote is berekend door het marktaandeel te delen door het marktbereik.

Verdringing op de arbeidsmarkt is onderzocht middels de volgende indicatoren:

- Overscholing: de aangenomen persoon heeft een hoger opleidingsniveau dan gevraagd voor de vacature.
- Onderscholing: de aangenomen persoon heeft een lager opleidingsniveau dan gevraagd voor de vacature.

Bijlage 1 Onderzoeksvragen

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 het wervings- en aannamegedrag van werkgevers, vacature-eisen, aangenomen personen naar kenmerken als leeftijd en opleiding, knelpunten in de personeelsvoorziening etc.

Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is een representatief beeld te schetsen van vraagzijde van de arbeidsmarkt in Nederland, uitgesplitst naar diverse achtergrondkenmerken. Dat is voor UWV onder meer van belang om beslissingen te nemen op het gebied van sectorbeleid en klanten (werkgevers en werkzoekenden) te adviseren over werving en sollicitatie.

Probleemstelling en onderzoeksvragen

De algemene probleemstelling luidt als volgt: Wat is de behoefte aan personeel in Nederland in 2015, waar zitten de knelpunten en in hoeverre en op welke manier voorzien werkgevers in hun personeelsbehoefte?

De volgende onderzoeksvragen zijn geformuleerd:

1. Wat is de omvang en samenstelling van vervulde vacatures naar sector, grootteklasse, beroep (sbc 2 digits) en opleidingsniveau (bo, vmbo, havo/vwo, mbo, hbo, wo)?
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) en welk dienstverband (vast/tijdelijk, arbeidstijd) kregen deze personen aangeboden?
4. Welke sectoren hebben te maken met moeilijk vervulbare vacatures en wat is daarvan de oorzaak?
5. Wat zijn de kenmerken van moeilijk vervulbare vacatures (sector, beroep, opleiding, duur openstaan)?
6. Welke sectoren hebben ten gevolge van technologische ontwikkelingen functies geschrapt en om welke functies gaat het? Zijn er ten gevolge van technologische ontwikkelingen functies bijgekomen en zo ja, welke?
7. Wat is het aantal/aandeel sectoren/bedrijven met 50-plussers in dienst? Wat is het aandeel van 50-plussers in het personeelsbestand? Onder welke voorwaarden zijn werkgevers bereid 50-plussers in dienst te nemen/houden?
8. Welke sectoren verwachten problemen met de personeelsvoorziening door vergrijzing van het personeelsbestand? Worden maatregelen getroffen om deze problemen het hoofd te bieden en zo ja, welke?
9. In welke mate is er bij het vervullen van vacatures sprake van verdringing van lager opgeleiden door hoger opgeleiden (en omgekeerd), per opleidingsniveau?
10. Wat is de mening van werkgevers over de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt?
11. Door welke bedrijven/sectoren worden uitzendkrachten en/of ZZP'ers ingehuurd? Voor welke werkzaamheden worden zij ingehuurd en om welke redenen?

Opzet onderzoek en responsverantwoording

Het onderzoek Vacatures in Nederland wordt periodiek uitgevoerd. In 2015 is vergeleken met 2013, de vorige keer dat het onderzoek werd uitgevoerd, geen onderzoek gedaan naar openstaande vacatures en de werving en het behoud van arbeidsgehandicapten. Wel zijn in 2015, net als in 2011, vragen gesteld over moeilijk vervulbare vacatures en de werving en het behoud van oudere werknemers. Nieuw in 2015 zijn de vragen over de gevolgen van technologische ontwikkelingen.

Het SUWI Bedrijvenregister vormt het uitgangspunt van de steekproeftrekking. Voor de sector overheid, zorg en welzijn is de informatie aangevuld met interne bronnen van Conclusr Research. Er is bij de steekproeftrekking gestratificeerd naar grootteklasse en sector.

De bruto steekproef omvatte ruim 38.000 bedrijven. Daarvan bleven 4.700 bedrijven met vervulde vacatures over (de netto steekproef) die voor het onderzoek (telefonisch) geënquêteerd zijn. De uitkomsten zijn opgehoogd naar de totale populatie.

In voorgaande jaren werd een deel van de vragen gesteld aan van alle bedrijven in Nederland. In 2015 zijn alleen bedrijven geënquêteerd met vervulde vacatures. Het is daardoor niet mogelijk om alle resultaten uit dit onderzoek te vergelijken met voorgaande jaren. Vergelijking op kenmerken van vervulde vacatures met eerdere jaren is wel mogelijk, omdat deze vragen in eerdere jaren (uiteraard) alleen zijn gesteld aan bedrijven met vervulde vacatures. Daar waar vergelijking mogelijk is, zijn de cijfers van eerdere jaren in dit rapport weergegeven.

Bijlage 3 Tabellen

Tabel 0.1	Sectorindeling SBI 2008 en gehanteerde indeling
Tabel 1.1	Aantal en aandeel vervulde vacatures naar vacaturekenmerken
Tabel 1.2	Aantal en aandeel vervulde vacatures naar kenmerken aangenomen personen
Tabel 1.3	Aandeel vervulde vacatures naar sector en grootteklasse
	Aandeel vervulde vacatures naar grootteklasse en
Tabel 1.4	sector
Tabel 1.5	vacaturekenmerken
Tabel 1.6	kenmerken aangenomen personen
	Aandeel vervulde vacatures naar functie en
Tabel 1.7	sector en grootteklasse
Tabel 1.8	vacaturekenmerken
Tabel 1.9	kenmerken aangenomen personen
	Aandeel vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en
Tabel 1.10	sector en grootteklasse
Tabel 1.11	vacaturekenmerken
Tabel 1.12	kenmerken aangenomen personen
	Aandeel vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en
Tabel 1.13	sector en grootteklasse
Tabel 1.14	vacaturekenmerken
Tabel 1.15	kenmerken aangenomen personen
	Aandeel moeilijk vervulbare vacatures
Tabel 2.1	naar vacaturekenmerken
Tabel 2.2	naar kenmerken aangenomen personen
Tabel 2.3	Kruistabel soort dienstverband en moeilijk vervulbare vacatures
Tabel 2.4	Kruistabel moeilijk vervulbare vacatures en overscholing
Tabel 2.5	Kruistabel moeilijk vervulbare vacatures en onderscholing
	50-plussers
Tabel 3.1	Aandeel bedrijven met 50-plusser(s) in dienst, naar sector en grootteklasse
Tabel 3.2	Aandeel 50-plussers in personeelsbestand, naar sector en grootteklasse
Tabel 3.3	Kruistabel 50-plusser(s) in dienst en bereidheid maatregelen te treffen om 50-plussers in dienst te nemen
	Uitzendkrachten en ZZP'ers naar
Tabel 4.1	sector en grootteklasse

Tabel 0.1 Sectorindeling SBI 2008 en gehanteerde indeling

Sectoren volgens SBI 2008	Gehanteerde namen sectoren
A: Landbouw	Landbouw
B t/m E: Industrie, delfstofwinning, energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer	Industrie
F: Bouwnijverheid	Bouw
G-46: Groothandel	Groothandel
G-45 en 47: Autohandel en detailhandel	Detailhandel en autohandel
H: Vervoer en opslag	Vervoer en opslag
I: Horeca	Horeca
J: Communicatie en informatie	Communicatie en informatie
K: Financiële instellingen	Financiële instellingen
L: Verhuur van en handel in onroerend goed	Onroerend goed
M: Advisering, onderzoek en overige speciale zakelijke diensten	Advisering en onderzoek
N-78: Uitzendbureaus, arbeidsbemiddeling	Uitzendbureaus
N-81: Facility management, reiniging en landschapsverzorging	Facility management
N-77, 79, 80, 82: Verhuur, reisbemiddeling, beveiliging en overige zakelijke dienstverlening	Overige zakelijke dienstverlening
O: Openbaar bestuur	Openbaar bestuur
P: Onderwijs	Onderwijs
Q: Gezondheid/welzijn	Gezondheid en welzijn
R: Cultuur, sport en recreatie	Cultuur, sport en recreatie
S: Overige dienstverlening	Overige dienstverlening

Tabel 1.1 Aantal en aandeel vervulde vacatures naar vacaturekenmerken

	Aantal (x 1.000)	Aandeel (%)
Sector		
Landbouw	27	4
Industrie	38	5
Bouw	30	4
Handel	141	19
Waarvan: Groothandel	39	5
Waarvan: Detailhandel en autohandel	102	14
Horeca	79	11
Vervoer en opslag	36	5
Communicatie en informatie	33	5
Financiële en zakelijke dienstverlening	174	25
Waarvan: Financiële instellingen	38	5
Waarvan: Onroerend goed	6	1
Waarvan: Advisering en onderzoek	72	10
Waarvan: Uitzendbureaus	24	3
Waarvan: Facility management	17	2
Waarvan: Overig	17	2
Overheid, zorg en welzijn	139	19
Waarvan: Openbaar bestuur	15	2
Waarvan: Onderwijs	45	6
Waarvan: Gezondheid en welzijn	79	11
Cultuur, sport en recreatie	17	2
Overige dienstverlening	15	2
Groottesklasse		
2-19 werkzame personen	384	53
20-99 werkzame personen	171	23
100 of meer werkzame personen	175	24
Functiegroep		
Agrarisch personeel	20	3
Productiepersoneel	46	6
Technisch en bouwpersoneel	71	10
Transportpersoneel	31	4
Winkelpersoneel	81	11
Horecapersoneel	80	11
Administratief en commercieel personeel	159	22
Verzorging en (para)medisch personeel	64	9
Onderwijzend personeel	31	4
ICT'ers	25	3
Sociaal-maatschappelijk personeel	8	1
Overig personeel	114	16
Gevraagd opleidingsniveau		
Basisonderwijs	127	17
Vmbo	65	9
Havo, vwo	9	1
Mbo 1	23	3
Mbo 2, 3, 4	270	37
Hbo, wo	235	32
Werkervaring gevraagd		
Ja	436	60
Nee	294	40
Soort dienstverband		
Vast	79	11
Tijdelijk met uitzicht op vast	415	57
Tijdelijk	235	32
Duur werkweek		
Minder dan 12 uur	106	15
12-32 uur	199	27
32 uur of meer	425	58
Totaal	730	100

Tabel 1.2 Aantal en aandeel vervulde vacatures naar kenmerken aangenomen personen

	Aantal (x 1.000)	Aandeel (%)
Geslacht		
Man	384	53
Vrouw	346	47
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	238	33
25 t/m 39 jaar	313	43
40 t/m 44 jaar	75	10
45 t/m 54 jaar	81	11
55 jaar en ouder	23	3
Opleidingsniveau		
Basisonderwijs	22	3
Vmbo	74	10
Havo, vwo	22	3
Mbo 1	23	3
Mbo 2, 3, 4	268	37
Hbo, wo	253	35
Onbekend	69	9
Arbeidspositie voor baan		
Werkend	321	44
Werkloos na baan	231	32
Schoolverlater	49	7
Student	72	10
Onbekend	56	8
Totaal	730	100

Tabel 1.3 Aandeel vervulde vacatures naar sector en grootteklasse

	Landbouw	Industrie	Bouw	Groothandel	Detailhandel en autohandel	Vervoer en opslag	Horeca	Communicatie en informatie	Financiële instellingen	Onroerend goed	Advisering en onderzoek	Uitzendbureaus	Facility management	Overige zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheid en welzijn	Cultuur, sport en recreatie	Overige dienstverlening	Totaal
Grootteklasse																				
2-19 werknemers	89	37	59	63	55	44	71	60	52	65	60	48	42	53	8	21	35	64	76	53
20-99 werknemers	9	30	26	26	25	22	22	18	18	18	18	44	21	21	15	41	21	21	16	23
100+ werknemers	2	33	14	10	20	34	7	22	30	22	22	7	37	26	77	37	44	15	7	24

Tabel 1.4 Aandeel vervulde vacatures naar grootteklasse en sector

	2-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal
Sector				
Landbouw	6	1	0	4
Industrie	4	7	7	5
Bouw	5	5	2	4
Groothandel	6	6	2	5
Detailhandel en autohandel	15	15	12	14
Vervoer en opslag	4	5	7	5
Horeca	15	10	3	11
Communicatie en informatie	5	4	4	5
Financiële instellingen	5	4	6	5
Onroerend goed	1	1	0	1
Advisering en onderzoek	11	8	9	10
Uitzendbureaus	3	6	1	3
Facility management	2	2	4	2
Overige zakelijke dienstverlening	2	2	3	2
Openbaar bestuur	0	1	7	2
Onderwijs	2	11	10	6
Gezondheid en welzijn	7	10	20	11
Cultuur, sport en recreatie	3	2	2	2
Overige dienstverlening	3	1	1	2

Tabel 1.5 Aandeel vervulde vacatures naar grootteklasse en vacaturekenmerken

	2-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal
Functiegroep				
Agrarisch personeel	4	2	1	3
Productiepersoneel	6	8	6	6
Technisch en bouwpersoneel	9	12	9	10
Transportpersoneel	4	5	5	4
Winkelpersoneel	16	9	3	11
Horecapersoneel	16	8	5	11
Administratief en commercieel personeel	19	22	29	22
Verzorging en (para)medisch personeel	9	8	8	9
Onderwijzend personeel	2	5	9	4
ICT'ers	3	5	4	3
Sociaal-maatschappelijk personeel	1	1	2	1
Overig personeel	13	16	20	16
Gevraagd opleidingsniveau				
Basisonderwijs	24	13	8	17
Vmbo	10	9	6	9
Havo, vwo	1	1	1	1
Mbo 1	4	3	1	3
Mbo 2, 3, 4	38	39	33	37
Hbo, wo	23	35	51	32
Specifieke eisen				
Relevante werkervaring	25	28	34	28
Specifieke vakkennis	22	30	36	27
Vakdiploma	17	23	33	22
Communicatieve vaardigheden	10	10	14	11
Klantgerichtheid	12	9	9	11
Zelfstandig werken	9	10	11	10
Overige opleidingseisen	6	9	14	9
Flexibele instelling	8	8	9	8
Samenwerken in teamverband	4	6	8	6
Commerciële vaardigheden	4	4	5	4
Stressbestendigheid	3	5	7	4
Rijbewijs BE	4	4	4	4
Certificaat	3	4	5	4
Leiding geven	1	2	5	3
Groot rijbewijs	2	3	2	2
Overige eisen	17	19	22	19
Geen specifieke eisen	24	18	12	20

Meerdere antwoorden mogelijk bij de specifieke eisen

Tabel 1.6 Aandeel vervulde vacatures naar grootteklasse en kenmerken aangenomen personen

	2-19 werknemers	20-99 werknemers	100+ werknemers	Totaal
Geslacht				
Man	49	58	55	53
Vrouw	51	42	45	47
Leeftijd				
Jonger dan 25 jaar	39	30	20	33
25 t/m 39 jaar	39	44	50	43
40 t/m 44 jaar	8	12	13	10
45 t/m 54 jaar	10	11	14	11
55 jaar en ouder	3	3	3	3
Opleidingsniveau				
Basisonderwijs	4	3	2	3
Vmbo	14	11	7	10
Havo, vwo	4	3	2	3
Mbo 1	4	3	1	3
Mbo 2, 3, 4	43	42	33	37
Hbo, wo	30	39	54	35
Arbeidspositie voor baan				
Werkend	42	49	59	48
Werkloos na baan	37	34	28	34
Schoolverlater	8	7	7	7
Student	13	9	6	11

Tabel 1.7 Aandeel vervulde vacatures naar functie, sector en grootteklasse

	Agrarisch personeel	Productiepersoneel	Technisch en bouwpersoneel	Transportpersoneel	Winkelpersoneel	Horecapersoneel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)medisch personeel	Onderwijzend personeel	ICT'ers	Sociaal-maatschappelijk personeel	Overig personeel	Totaal
Sector													
Landbouw	74	10	1	6	1	0	1	1	0	0	0	1	4
Industrie	1	29	15	2	1	0	5	0	0	2	0	4	5
Bouw	3	6	23	4	0	0	3	0	0	1	0	3	4
Groothandel	1	9	9	9	4	0	8	0	0	5	0	6	5
Detailhandel en autohandel	3	8	13	6	86	1	4	7	0	1	0	6	14
Vervoer en opslag	0	4	3	57	0	0	5	0	0	2	1	4	5
Horeca	0	0	1	0	4	85	1	0	0	0	0	4	11
Communicatie en informatie	0	2	4	1	0	1	5	0	0	53	0	7	5
Financiële instellingen	0	4	1	7	0	2	16	0	0	6	0	4	5
Onroerend goed	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	2	1	1
Advisering en onderzoek	0	7	20	1	1	1	17	7	0	13	10	15	10
Uitzendbureaus	0	2	2	4	0	0	10	0	2	4	2	3	3
Facility management	11	9	0	1	0	0	1	0	0	0	0	7	2
Overige zakelijke dienstverlening	0	5	2	1	0	0	4	0	0	3	0	5	2
Openbaar bestuur	44	0	1	0	0	0	4	0	0	3	8	5	2
Onderwijs	0	0	2	1	0	1	5	1	83	4	3	7	6
Gezondheid en welzijn	0	0	0	0	0	2	6	76	11	2	70	9	11
Cultuur, sport en recreatie	0	1	1	0	0	6	3	2	2	0	4	4	2
Overige dienstverlening	2	2	0	1	3	1	2	5	1	0	1	4	2
Grootteklasse													
2-19 werkzame personen	74	47	51	45	74	74	45	56	24	39	31	45	53
20-99 werkzame personen	14	30	28	29	19	16	23	22	25	32	29	25	23
100 of meer werkzame personen	11	23	21	26	7	10	31	22	51	28	40	31	24

Tabel 1.8 Aandeel vervulde vacatures naar functie en vacaturekenmerken

	Agrarisch personeel	Productiepersoneel	Technisch en bouwpersoneel	Transportpersoneel	Winkelpersoneel	Horecapersoneel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)medisch personeel	Onderwijzend personeel	ICT'ers	Sociaal-maatschappelijk personeel	Overig personeel	Totaal
Gevraagd opleidingsniveau													
Basisonderwijs	41	36	7	35	40	41	3	3	1	1	1	13	17
Vmbo	16	23	12	27	13	12	1	2	1	0	1	9	9
Havo, vwo	1	0	0	1	3	2	1	0	2	1	0	2	1
Mbo 1	4	4	4	5	7	4	1	1	0	0	0	4	3
Mbo 2, 3, 4	31	32	49	29	33	39	38	58	20	24	34	31	37
Hbo, wo	6	5	28	3	4	2	56	35	77	75	65	41	32
Specifieke eisen													
Relevante werkervaring	14	22	31	20	17	27	37	25	25	34	43	29	28
Specifieke vakkennis	21	17	42	11	8	12	33	35	32	57	36	33	27
Vakdiploma	6	11	29	20	4	10	21	54	50	23	49	24	22
Communicatieve vaardigheden	2	2	6	9	15	13	14	9	9	5	17	12	11
Klantgerichtheid	1	2	4	7	29	21	9	9	2	4	9	8	11
Zelfstandig werken	7	8	12	8	7	11	11	9	8	9	13	9	10
Overige opleidingseisen	7	3	9	4	2	4	10	10	17	11	16	14	9
Flexibele instelling	7	6	6	10	13	14	5	10	5	4	7	7	8
Samenwerken in teamverband	1	4	6	2	5	5	6	9	7	5	6	5	6
Commerciële vaardigheden	2	0	2	0	8	1	10	0	2	4	0	4	4
Stressbestendigheid	0	2	3	3	2	7	5	6	6	2	6	4	4
Rijbewijs BE	4	3	5	32	1	0	1	3	0	2	4	6	4
Certificaat	4	5	5	13	0	1	2	5	6	5	7	5	4
Leiding geven	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3
Groot rijbewijs	0	0	1	46	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Overige eisen	17	20	13	21	20	19	16	13	23	14	31	26	19
Geen specifieke eisen	40	36	18	12	32	26	17	12	10	11	7	13	20

Meerdere antwoorden mogelijk bij de specifieke eisen

Tabel 1.9 Aandeel vervulde vacatures naar functie en kenmerken aangenomen personen

	Agrarisch personeel	Productiepersoneel	Technisch en bouwpersoneel	Transportpersoneel	Winkelpersoneel	Horecapersoneel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)medisch personeel	Onderwijzend personeel	ICT'ers	Sociaal-maatschappelijk personeel	Overig personeel	Totaal
Geslacht													
Man	85	77	95	93	32	46	41	13	35	90	16	55	53
Vrouw	15	23	5	7	68	54	59	87	65	10	84	45	47
Leeftijd													
Jonger dan 25 jaar	47	31	24	24	62	60	17	31	23	23	22	26	33
25 t/m 39 jaar	32	41	48	40	24	30	51	50	50	59	47	46	43
40 t/m 44 jaar	8	10	13	11	5	4	15	11	11	6	11	11	10
45 t/m 54 jaar	9	13	12	15	8	5	14	6	11	12	12	13	11
55 jaar en ouder	4	4	3	10	2	1	3	2	5	1	8	4	3
Opleidingsniveau													
Basisonderwijs	11	12	1	9	5	6	0	1	0	0	1	4	3
Vmbo	24	31	15	39	19	15	1	2	1	1	1	11	10
Havo, vwo	6	0	0	3	11	8	2	0	2	2	0	3	3
Mbo 1	5	8	5	5	8	5	1	1	0	0	0	3	3
Mbo 2, 3, 4	44	41	51	38	44	51	34	57	18	25	30	35	37
Hbo, wo	9	8	28	6	12	15	62	38	79	72	69	46	35
Arbeidspositie voor baan													
Werkend	32	35	55	54	28	35	56	58	58	57	57	48	48
Werkloos na baan	36	53	33	39	31	29	35	29	25	26	33	39	34
Schoolverlater	10	5	8	3	8	4	6	11	11	14	9	7	7
Student	21	7	4	4	32	32	3	3	7	3	1	5	11

Tabel 1.10 Aandeel vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau, sector en grootteklasse

	Basisonderwijs	Vmbo	Havo, vwo	Mbo 1	Mbo 2, 3, 4	Hbo, wo	Totaal
Sector							
Landbouw	10	6	1	6	2	1	4
Industrie	3	9	2	7	5	5	5
Bouw	2	9	2	5	5	2	4
Groothandel	5	6	2	9	6	5	5
Detailhandel en autohandel	27	23	23	25	14	3	14
Vervoer en opslag	6	9	3	6	5	3	5
Horeca	26	12	9	15	11	1	11
Communicatie en informatie	0	0	7	0	3	10	5
Financiële instellingen	2	4	9	3	5	8	5
Onroerend goed	0	0	0	0	1	1	1
Advisering en onderzoek	2	3	8	3	8	20	10
Uitzendbureaus	1	3	0	1	3	5	3
Facility management	6	5	0	2	1	0	2
Overige zakelijke dienstverlening	2	1	10	1	3	2	2
Openbaar bestuur	0	1	0	2	2	4	2
Onderwijs	1	2	12	0	4	13	6
Gezondheid en welzijn	3	2	3	5	17	12	11
Cultuur, sport en recreatie	3	1	5	5	2	2	2
Overige dienstverlening	1	3	3	4	2	1	2
Grootteklasse							
2-19 werkzame personen	72	60	60	70	54	37	53
20-99 werkzame personen	18	24	21	20	25	25	23
100 of meer werkzame personen	11	17	19	10	22	38	24

Tabel 1.11 Aandeel vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en vacaturekenmerken

	Basisonderwijs	Vmbo	Havo, vwo	Mbo 1	Mbo 2, 3, 4	Hbo, wo	Totaal
Functie							
Agrarisch personeel	7	5	2	4	2	1	3
Productiepersoneel	13	16	0	8	5	1	6
Technisch en bouwpersoneel	4	14	2	13	13	8	10
Transportpersoneel	8	13	2	7	3	0	4
Winkelpersoneel	25	16	24	23	10	2	11
Horecapersoneel	26	15	14	15	11	1	11
Administratief en commercieel personeel	3	3	19	8	22	38	22
Verzorging en (para)medisch personeel	2	2	0	4	14	10	9
Onderwijzend personeel	0	0	5	0	2	10	4
ICT'ers	0	0	2	0	2	8	3
Sociaal-maatschappelijk personeel	0	0	0	0	1	2	1
Overig personeel	11	16	29	18	13	20	16
Specifieke eisen							
Relevante werkervaring	18	17	9	18	30	36	28
Specifieke vakkennis	6	12	8	17	28	44	27
Vakdiploma	4	11	8	14	26	33	22
Communicatieve vaardigheden	11	5	13	9	10	13	11
Klantgerichtheid	16	12	35	11	10	7	11
Zelfstandig werken	6	9	16	14	10	11	10
Overige opleidingseisen	2	6	8	3	9	14	9
Flexibele instelling	9	9	11	10	9	6	8
Samenwerken in teamverband	5	5	9	4	5	7	6
Commerciële vaardigheden	2	2	8	3	4	7	4
Stressbestendigheid	2	2	11	5	4	6	4
Rijbewijs BE	5	9	3	4	4	2	4
Certificaat	3	5	0	3	4	3	4
Leiding geven	0	1	2	1	2	5	3
Groot rijbewijs	5	6	6	5	2	0	2
Overige eisen	26	17	16	14	16	19	19
Geen specifieke eisen	31	34	25	28	19	10	20

Tabel 1.12 Aandeel vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en kenmerken aangenomen personen

	Basisonderwijs	Vmbo	Havo, vwo	Mbo 1	Mbo 2, 3, 4	Hbo, wo	Totaal
Geslacht							
Man	52	64	37	53	50	53	53
Vrouw	48	36	63	47	50	47	47
Leeftijd							
Jonger dan 25 jaar	53	47	55	39	32	18	33
25 t/m 39 jaar	27	31	25	34	43	56	43
40 t/m 44 jaar	6	8	8	11	11	12	10
45 t/m 54 jaar	9	11	7	12	11	12	11
55 jaar en ouder	4	4	5	4	3	3	3
Opleidingsniveau							
Basisonderwijs	24	1	2	1	0	0	3
Vmbo	22	82	5	6	1	0	10
Havo, vwo	11	4	75	4	1	0	3
Mbo 1	4	2	0	75	1	0	3
Mbo 2, 3, 4	26	8	0	11	89	4	37
Hbo, wo	13	3	18	3	8	96	35
Arbeidspositie voor baan							
Werkend	26	35	20	36	49	62	48
Werkloos na baan	41	40	43	41	38	25	34
Schoolverlater	5	8	6	7	6	10	7
Student	27	17	31	16	7	3	11

Tabel 1.13 Aandeel vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon, sector en grootteklasse

	Jonger dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Sector						
Landbouw	5	3	3	3	5	4
Industrie	3	6	8	7	3	5
Bouw	3	4	6	5	8	4
Groothandel	4	5	7	7	4	5
Detailhandel en autohandel	24	9	9	11	12	14
Vervoer en opslag	4	5	4	7	13	5
Horeca	20	7	4	6	6	11
Communicatie en informatie	3	6	5	2	2	5
Financiële instellingen	2	6	8	9	2	5
Onroerend goed	0	1	1	1	0	1
Advisering en onderzoek	7	12	11	10	9	10
Uitzendbureaus	2	4	3	4	3	3
Facility management	2	2	3	3	1	2
Overige zakelijke dienstverlening	2	3	1	2	5	2
Openbaar bestuur	1	2	3	3	5	2
Onderwijs	5	6	8	8	9	6
Gezondheid en welzijn	9	12	12	10	9	11
Cultuur, sport en recreatie	3	2	2	1	2	2
Overige dienstverlening	2	2	1	2	1	2
Grootteklasse						
2-19 werkzame personen	64	49	44	47	55	53
20-99 werkzame personen	22	24	26	23	24	23
100 of meer werkzame personen	15	28	30	30	21	24

Tabel 1.14 Aandeel vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en vacaturekenmerken

	Jonger dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Functiegroep						
Agrarisch personeel	4	2	2	2	3	3
Productiepersoneel	6	6	6	7	8	6
Technisch en bouwpersoneel	7	11	12	11	10	10
Transportpersoneel	3	4	5	6	13	4
Winkelpersoneel	21	6	6	8	6	11
Horecapersoneel	20	8	4	5	5	11
Administratief en commercieel personeel	12	26	31	29	19	22
Verzorging en (para)medisch personeel	8	10	9	5	6	9
Onderwijzend personeel	3	5	4	4	7	4
ICT'ers	2	5	2	4	1	3
Sociaal-maatschappelijk personeel	1	1	1	1	3	1
Overig personeel	12	17	17	19	19	16
Gevraagd opleidingsniveau						
Basisonderwijs	28	11	11	15	21	17
Vmbo	13	7	7	9	11	9
Havo, vwo	2	1	1	1	2	1
Mbo 1	4	3	3	3	4	3
Mbo 2, 3, 4	35	37	41	37	35	37
Hbo, wo	18	42	37	36	27	32
Specifieke eisen						
Relevante werkervaring	14	34	37	37	33	28
Specifieke vakkennis	16	32	35	34	29	27
Vakdiploma	16	26	27	23	21	22
Communicatieve vaardigheden	10	11	12	9	8	11
Klantgerichtheid	15	9	10	8	6	11
Zelfstandig werken	8	10	11	10	8	10
Overige opleidingseisen	6	10	11	9	8	9
Flexibele instelling	10	7	9	6	9	8
Samenwerken in teamverband	6	5	7	5	3	6
Commerciële vaardigheden	4	5	4	5	3	4
Stressbestendigheid	4	5	6	4	4	4
Rijbewijs BE	3	4	3	5	11	4
Certificaat	2	4	4	5	5	4
Leiding geven	1	3	5	5	4	3
Groot rijbewijs	1	2	2	3	8	2
Overige eisen	19	18	20	19	21	19
Geen specifieke eisen	30	15	14	14	14	20

Meerdere antwoorden mogelijk bij de specifieke eisen

Tabel 1.15 Aandeel vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en kenmerken aangenomen personen

	Jonger dan 25 jaar	25 t/ m 39 jaar	40 t/ m 44 jaar	45 t/ m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Geslacht						
Man	49	53	50	59	66	53
Vrouw	51	47	50	41	34	47
Opleidingsniveau						
Basisonderwijs	4	3	2	3	5	3
Vmbo	16	8	8	12	15	10
Havo, vwo	7	1	2	2	4	3
Mbo 1	4	3	4	4	4	3
Mbo 2, 3, 4	43	38	44	41	40	37
Hbo, wo	26	48	41	39	31	35
Arbeidspositie voor baan						
Werkend	27	61	56	53	32	48
Werkloos na baan	22	35	44	47	68	34
Schoolverlater	18	3	0	0	0	7
Student	32	1	0	0	0	11

Tabel 2.1 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar vacaturekenmerken

	Zeer moeilijk vervulbaar	Moeilijk vervulbaar	Niet moeilijk en niet makkelijk vervulbaar	Makkelijk vervulbaar	Zeer makkelijk vervulbaar	Totaal
Sector						
Landbouw	2	2	3	4	5	4
Industrie	7	8	7	4	3	5
Bouw	5	5	4	4	2	4
Groothandel	6	6	5	5	4	5
Detailhandel en autohandel	5	9	12	16	23	14
Vervoer en opslag	2	5	5	5	6	5
Horeca	16	8	10	11	16	11
Communicatie en informatie	10	7	6	4	2	5
Financiële instellingen	7	6	6	5	4	5
Onroerend goed	1	1	1	1	1	1
Advisering en onderzoek	19	14	11	8	5	10
Uitzendbureaus	3	3	4	3	3	3
Facility management	2	2	2	3	3	2
Overige zakelijke dienstverlening	0	3	3	2	2	2
Openbaar bestuur	2	2	3	2	1	2
Onderwijs	4	6	7	6	6	6
Gezondheid en welzijn	8	9	9	12	11	11
Cultuur, sport en recreatie	1	2	1	3	2	2
Overige dienstverlening	1	2	2	2	2	2
Grootteklasse						
2-19 werkzame personen	52	49	48	54	64	53
20-99 werkzame personen	26	24	22	23	24	23
100 of meer werkzame personen	22	28	30	23	13	24
Functiegroep						
Agrarisch personeel	0	2	3	3	5	3
Productiepersoneel	3	6	7	7	5	6
Technisch en bouwpersoneel	22	18	9	7	6	10
Transportpersoneel	2	3	4	5	6	4
Winkelpersoneel	2	5	8	13	20	11
Horecapersoneel	14	8	10	11	17	11
Administratief en commercieel personeel	19	23	24	21	16	22
Verzorging en (para)medisch personeel	7	8	9	9	9	9
Onderwijzend personeel	3	4	5	4	4	4
ICT'ers	10	7	4	2	2	3
Sociaal-maatschappelijk personeel	0	1	1	1	1	1
Overig personeel	16	16	15	17	8	16
Gevraagd opleidingsniveau						
Basisonderwijs	12	10	12	20	34	17
Vmbo	8	5	8	10	12	9
Havo, vwo	0	1	1	1	2	1
Mbo 1	2	2	3	3	4	3
Mbo 2, 3, 4	28	37	34	39	31	37
Hbo, wo	49	45	42	26	16	32
Specifieke eisen						
Relevante werkervaring	36	37	36	23	18	28
Specifieke vakkennis	45	41	31	23	17	27
Vakdiploma	28	28	23	21	17	22
Communicatieve vaardigheden	10	11	12	10	15	11
Klantgerichtheid	7	9	11	10	18	11
Zelfstandig werken	10	11	12	9	9	10
Overige opleidingseisen	7	10	13	8	3	9
Flexibele instelling	7	8	10	7	11	8
Samenwerken in teamverband	6	7	8	4	6	6
Commerciële vaardigheden	7	5	5	4	4	4
Stressbestendigheid	4	5	6	4	7	4
Rijbewijs BE	3	5	4	4	3	4
Certificaat	6	4	4	3	3	4
Leiding geven	6	5	3	2	1	3
Groot rijbewijs	0	1	2	3	4	2
Overige eisen	25	23	19	17	19	19
Geen specifieke eisen	6	10	14	25	24	20
Werkervaring gevraagd						
Ja	75	75	66	54	43	60
Nee	25	25	34	46	57	40

Tabel 2.2 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar kenmerken aangenomen personen

	Ze er moei lijk vervul baar	Moei lijk vervul baar	Niet moei lijk en niet mak kei lijk vervul baar	Mak kei lijk vervul baar	Ze er mak kei lijk vervul baar	Totaal
Geslacht						
Man	73	64	53	48	47	53
Vrouw	27	36	47	52	53	47
Leeftijd						
Jonger dan 25 jaar	24	20	28	37	48	33
25 t/m 39 jaar	44	50	46	41	33	43
40 t/m 44 jaar	12	13	12	9	9	10
45 t/m 54 jaar	18	14	11	10	9	11
55 jaar en ouder	2	3	2	3	2	3
Opleidingsniveau						
Basisonderwijs	2	2	2	4	3	3
Vmbo	10	7	8	13	18	10
Havo, vwo	3	2	3	4	7	3
Mbo 1	2	2	4	4	4	3
Mbo 2, 3, 4	31	38	36	43	41	37
Hbo, wo	53	49	46	33	26	35
Arbeidspositie voor baan						
Werkend	62	58	51	43	37	48
Werkloos na baan	25	33	35	35	33	34
Schoolverlater	5	5	7	8	10	7
Student	8	3	6	13	20	11
Soort dienstverband						
Vast	26	14	10	9	8	11
Tijdelijk met uitzicht op vast	55	66	61	54	44	57
Tijdelijk	20	20	29	36	48	32
Looptijd tijdelijk contract						
Korter dan een half jaar	15	7	9	11	17	10
Half tot een jaar	49	45	48	50	52	49
Een jaar of langer	36	49	43	39	31	41
Duur werkweek						
Minder dan 12 uur	4	6	10	17	29	15
12-32 uur	19	20	25	30	29	27
32 uur of meer	77	73	65	52	41	58

Tabel 2.3 Kruistabel soort dienstverband en moeilijk vervulbare vacatures

	Niet moeilijk vervulbaar	Wel moeilijk vervulbaar
Vast	68%	32%
Tijdelijk met uitzicht op vast	74%	26%
Tijdelijk	86%	14%

Tabel 2.4 Kruistabel moeilijk vervulbare vacatures en overscholing

	Geen overscholing	Wel overscholing
Niet moeilijk vervulbaar	83%	17%
Wel moeilijk vervulbaar	89%	11%

P-waarde Chi²: <0,0001

Tabel 2.5 Kruistabel moeilijk vervulbare vacatures en onderscholing

	Geen onderscholing	Wel onderscholing
Niet moeilijk vervulbaar	97%	3%
Wel moeilijk vervulbaar	95%	5%

P-waarde Chi²: <0,0001

Tabel 3.1 Aandeel bedrijven met 50-plusser(s) in dienst, naar sector en grootteklasse

	Aandeel (%)
Sector	
Landbouw	71
Industrie	89
Bouw	80
Groothandel	79
Detailhandel en autohandel	72
Vervoer en opslag	86
Horeca	57
Communicatie en informatie	51
Financiële instellingen	82
Onroerend goed	63
Advisering en onderzoek	65
Uitzendbureaus	69
Facility management	76
Overige zakelijke dienstverlening	67
Openbaar bestuur	93
Onderwijs	85
Gezondheid en welzijn	77
Cultuur, sport en recreatie	64
Overige dienstverlening	55
Grootteklasse	
2-19 werkzame personen	67
20-99 werkzame personen	94
100 of meer werkzame personen	99
Totaal	72

Tabel 3.2 Aandeel 50-plussers in personeelsbestand, naar sector en grootteklasse

	Aandeel (%)
Sector	
Landbouw	23
Industrie	27
Bouw	23
Groothandel	23
Detailhandel en autohandel	20
Vervoer en opslag	29
Horeca	14
Communicatie en informatie	13
Financiële instellingen	21
Onroerend goed	19
Advisering en onderzoek	18
Uitzendbureaus	15
Facility management	20
Overige zakelijke dienstverlening	20
Openbaar bestuur	36
Onderwijs	27
Gezondheid en welzijn	19
Cultuur, sport en recreatie	20
Overige dienstverlening	22
Grootteklasse	
2-19 werkzame personen	20
20-99 werkzame personen	21
100 of meer werkzame personen	25
Totaal	20

Tabel 3.3 Kruistabel 50-plusser(s) in dienst en bereidheid maatregelen te treffen om 50-plussers in dienst te nemen

	Niet bereid	Wel bereid
Geen 50+ in dienst	71%	29%
Wel 50+ in dienst	61%	39%

Tabel 4.1 Aandeel bedrijven dat uitzendkrachten en/of ZZP'ers heeft ingehuurd, naar sector en grootteklasse

	Uitzendkrachten	ZZP'ers
Sector		
Landbouw	43	40
Industrie	54	38
Bouw	61	65
Groothandel	37	29
Detailhandel en autohandel	13	14
Vervoer en opslag	51	23
Horeca	18	12
Communicatie en informatie	12	47
Financiële instellingen	21	20
Onroerend goed	14	19
Advisering en onderzoek	14	43
Uitzendbureaus	15	27
Facility management	51	55
Overige zakelijke dienstverlening	23	39
Openbaar bestuur	78	62
Onderwijs	24	54
Gezondheid en welzijn	16	33
Cultuur, sport en recreatie	5	48
Overige dienstverlening	6	24
Grootteklasse		
2-19 werkzame personen	20	29
20-99 werkzame personen	41	41
100 of meer werkzame personen	69	54
Totaal	25	32

Colofon

Uitgave

UWV, afdeling Arbeidsmarktinformatie en advies

Mei 2016

Het onderzoek is uitgevoerd door APE Public Economics.
Veldwerk is verricht door Conclusr Research

Inlichtingen

Karin.Pilgram@uwv.nl

UWV © 2016

