

Vacatures in Nederland 2007

► De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld



CWi

CENTRUM VOOR WERK EN INKOMEN



Vacatures in Nederland 2007

► De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld

-Colofon

Uitgave

CWI

Postbus 58191

1040 HD Amsterdam

Contactpersonen

Karin Pilgram

Telefoon: 020-7515037

E-mail: karin.pilgram@cwinet.nl

Medewerkers aan dit onderzoek

Peter Donker van Heel (ECORYS, Rotterdam)

Martin van der Ende (ECORYS, Rotterdam)

Vincent Thio (ECORYS, Rotterdam)

Bart van Hulst (ECORYS, Rotterdam)

Veldwerk uitgevoerd door:

Heliview, Breda

Extra exemplaren kunt u bestellen bij

Pondres

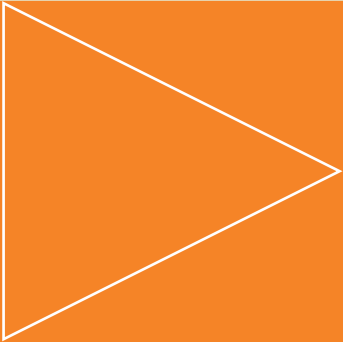
Pondres o.v.v. bestelnummer CWI 261

Fax: 013-595 3563

E-mail: cwi@pondres.nl

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen,
echter uitsluitend met bronvermelding.

© CWI, december 2007, Amsterdam



Ten geleide

Het aantal vervulde vacatures nam in 2007 toe met 17 procent tot 1,183 miljoen. Verheugend is dat er in 2007 veel meer vacatures werden vervuld door etnische minderheden dan vorig jaar. In 2006 vonden 79.000 personen uit deze groep een baan en in 2007 was dat gestegen tot 149.000. Een toename met 89 procent. Positief was vooral dat er, in meer dan de helft van deze door etnische minderheden vervulde vacatures, sprake was van vacatures op mbo-niveau en hoger.

De arbeidsmarkt is krappere geworden, zo blijkt uit een aantal indicatoren. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures steeg in 2007 met 62 procent tot 456.000. Ook nam de vacatieduur toe van 106 naar 128 kalenderdagen en het gemiddeld aantal per vacature ingeschakelde wervingskanalen van 1,84 in 2006 naar 2,11. Werkgevers hebben vooral moeite om hoger opgeleid personeel te vinden. Naar functie bezien is het vooral lastig om vacatures te vervullen voor bouw- en technisch personeel, transportpersoneel en verzorgend- en (para)medisch personeel.

Bedrijven die problemen hebben bij het vervullen van vacatures die oudere werknemers achterlaten, hebben in 2007 gemiddeld iets meer maatregelen getroffen om dit probleem op te lossen dan in 2006. Vooral door om- en bijscholing van zittend personeel denken werkgevers het vergrijzingsknelpunt op te lossen.

Het dubbele arbeidsmarktprobleem waarmee CWI ook al in 2006 werd geconfronteerd is in 2007 nog versterkt. Meer dan in 2006 heeft CWI te maken met werklozen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt (ouderen, laagopgeleiden en langdurig werklozen) en met werkgevers die (zeer) moeilijk vervulbare vacatures bij CWI melden.

Aldus enkele van de belangrijkste resultaten uit het ECORYS Vacatureonderzoek 2007, uitgevoerd in opdracht van CWI. Dit onderzoek biedt een blik in de wereld van werving en vacaturevervulling door werkgevers. Ik beveel lezing ervan van harte aan bij een ieder die op de arbeidsmarkt actief betrokken is bij wervings- en bemiddelingsactiviteiten.



drs. R. de Groot
Voorzitter Raad van Bestuur CWI

Inhoud

5 Ten geleide

8 Conclusies

- 8 Vacatures
- 8 Baanvinders
- 9 Knelpunten vacaturevervulling
- 10 Wervingskanalen
- 10 Kansen van niet-werkende werkzoekenden
- 11 Uitzendarbeid

12 1 Vacatureontwikkelingen

- 12 1.1 Openstaande, ontstane en vervulde vacatures in 2006
- 12 1.2 Kenmerken van werkgevers, vacatures en baanvinders
- 15 1.3 Baanvinders
- 16 1.4 Toekomstige vacatureontwikkeling

17 2 Knelpunten

- 17 2.1 Moeilijk vervulbare vacatures
- 18 2.2 Kenmerken moeilijk vervulbare vacatures
- 20 2.3 Knelpunten als gevolg van vergrijzing

22 3 Wervingskanalen en aannamekanalen

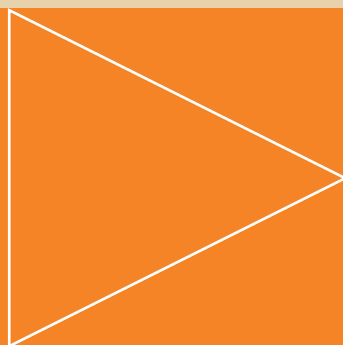
- 22 3.1 Marktpositie en succesquote van wervingskanalen
- 24 3.2 CWI en moeilijk vervulbare vacatures

25 4 Vergelijking aangenomen personen en het nww-bestand

- 25 4.1 Aangenomen personen en niet-werkende werkzoekenden (nww) naar kenmerk
- 26 4.2 De factor leeftijd nader bekeken
- 27 4.3 De factor opleiding nader bekeken

29 5 Uitzendarbeid

- 29 5.1 Uitzendkrachten en uitzendbanen
- 30 5.2 Uitzendwerk en baan vinden
- 30 5.3 Bedrijfskenmerken uitzendarbeid
- 31 5.4 Motieven om uitzendkrachten in te lenen
- 33 5.5 Moeilijk vervulbare uitzendvacatures
- 34 5.6 Uitzendkrachten uit Oost-Europa
- 35 5.7 Schatting totaal aantal (uitzend) vacatures



36 Bijlage 1. Onderzoeksvragen

Achtergrond

Doel van het onderzoek

Probleemstelling en onderzoeksvragen

38 Bijlage 2. Verantwoording

40 Bijlage 3. Begripsomschrijving

42 Bijlage 4. Tabellen

Conclusies

De conclusies hebben betrekking op de volgende onderwerpen:

- Vacatures
- Baanvinders/aangenomen personen
- Knelpunten vacaturevervulling
- Wervingskanalen
- Kansen van niet-werkende werkzoekenden
- Uitzendarbeid

Vacatures

Openstaande vacatures met 42 procent gestegen

Het aantal bedrijven met openstaande vacatures is in juni 2007 ten opzichte van juni 2006 toegenomen van 95.000 tot 136.000, een toename van 43 procent¹. Bij deze bedrijven staan in totaal 416.000 vacatures open (vorig jaar 292.000), een toename van 42 procent. Het gemiddelde aantal openstaande vacatures per bedrijf is net als vorig jaar 3,1.

Ontstane vacatures toegenomen met 21 procent

Het aantal ontstane vacatures is in één jaar toegenomen van 1,149 miljoen tot 1,386 miljoen, een toename van 21 procent.

Veel meer vacatures vervuld

Het aantal vervulde vacatures nam met 17 procent toe van 1,007 miljoen in 2006 tot 1,183 miljoen in 2007. Volgens de CWI arbeidsmarktprognose 2007-2012 neemt de vraag naar arbeid vanaf 2007 tot 2012 nog verder toe. Dat is te zien aan de instroom in banen, het aantal ontstane vacatures en de vacaturegraad.

Ruim 2 miljoen vervulde (uitzend)vacatures

In de praktijk komt het voor dat werkgevers werven voor personeel en tegelijkertijd voor die vacature ook uitzendbureaus inzetten. Achteraf blijkt dat 10 procent van alle

vacatures alsnog door een uitzendbureau is vervuld (117.000 vacatures). Naast alle 1,183 miljoen vervulde vacatures zijn er in Nederland naar schatting 1,3 miljoen vervulde uitzendvacatures in 2007. De samenloop van “gewone” vacatures en uitzendvacatures is 117.000. Het totale aantal vervulde (uitzend)vacatures in 2007 is 2,4 miljoen, gecorrigeerd voor dubbeltellingen.

Baanvinders (aangenomen personen)

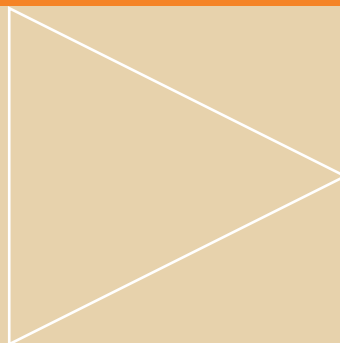
Veel meer etnische minderheden aangenomen

Het aantal etnische minderheden dat een baan heeft gevonden is zeer sterk toegenomen. Vorig jaar waren er 79.000 personen uit deze groep die een baan vonden en dit jaar 149.000, een toename van 70.000 (+89%). Bij etnische minderheden die een baan vonden gaat het iets vaker om banen van een wat lagere kwaliteit (minder dan 12 uur per week, tijdelijke banen en werk waarvoor geen scholing nodig is). Positief is dat het in meer dan de helft van de gevallen (54%) om vacatures ging op mbo-niveau en hoger, voor een vaste baan of een tijdelijke baan met uitzicht op vast (77%).

Een mogelijke verklaring voor de toename van het aandeel etnische minderheden in het aantal baanvinders, is de beschikbaarheid van voor werkgevers “aantrekkelijk” aanbod (jong en goed opgeleid) bij deze groep. Door de krappere arbeidsmarkt is dit aanbod onder autochtonen inmiddels vrij beperkt. Een andere mogelijke verklaring heeft te maken met conjunctuur en uitzendwerk.

Uitzendkrachten met een etnische achtergrond zoeken vaker een vaste baan bij een werkgever dan andere uitzendkrachten. In tijden van laagconjunctuur hebben etnische minderheden minder kans op een baan bij een werkgever en doen als alternatief vaker uitzendwerk. In tijden van hoogconjunctuur zijn zij minder van uitzendwerk afhankelijk en vinden zij eerder een baan bij een werkgever. Het aandeel etnische minderheden onder de uitzendkrachten neemt dan af en het aandeel onder de baanvinders neemt toe.

1) Alleen bedrijven met twee of meer werknemers zijn meegenomen in het onderzoek. Het betreft alleen vacatures waarvoor ook op de externe arbeidsmarkt wordt geworven, dat wil zeggen dat er ook werkzoekenden worden gezocht buiten het eigen bedrijf. Dit aantal is exclusief de werving voor uitzendkrachten en exclusief vacatures voor onbetaald stagewerk.



Minder jongeren aangenomen

Er zijn meer mensen aangenomen in de leeftijdsgroep 25 tot 39 jaar ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen. Dat het aandeel jongeren (tot 25 jaar) is afgenomen, kan samenhangen met een afnemend aanbod in deze jongste leeftijdscategorie. Dat zou vervolgens kunnen verklaren waarom er een toename is van het aandeel van de daaropvolgende leeftijdscategorie. Deze uitkomst wijst op aanpassingen die werkgevers doen in de vacature-eisen als gevolg van arbeidsmarktkrapte.

Aandeel werkloze baanvinders neemt af

Het aantal werklozen dat is aangenomen, is gelijk aan vorig jaar. Het aandeel werklozen in het aantal baanvinders is echter afgenomen. De toename van het aantal vervulde vacatures is voor het grootste deel ten goede gekomen aan baanwisselaars.

Knelpunten vacaturevervulling

Forse stijging moeilijk vervulbare vacatures

Het aantal (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is in één jaar toegenomen van 282.000 tot 456.000. Dat is een toename van 62 procent. Ter vergelijking: het totale aantal vervulde vacatures is toegenomen met 17 procent. Het aandeel (zeer) eenvoudig vervulbare vacatures is in één jaar gedaald van 58 naar 34 procent.

Van belang is dat een deel van de vacatures in het geheel niet wordt vervuld en door de werkgever wordt ingetrokken. Globaal geschat is 15 procent ingetrokken (vorig jaar 12%). Deze toename duidt er op, dat een groter deel van de werkgevers is ontmoedigd. Het gaat bij de ingetrokken vacatures waarschijnlijk voor een deel om niet-vervulbare vacatures.

Dat vacatures in 2007 moeilijker vervulbaar zijn dan in 2006, blijkt ook nog uit andere indicatoren. De vacatieduur, het aantal dagen dat een vacature openstaat, is toegenomen van 106 naar 128 kalenderdagen. Een andere

indicator is het aantal wervingskanalen per vacature. Het gemiddelde aantal is toegenomen van 1,84 in 2006 tot 2,11 in 2007.

Grootste probleem: onvoldoende kandidaten

Veruit de belangrijkste reden waarom vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar waren, is dat er onvoldoende kandidaten waren. In 52 procent van de gevallen wordt deze reden genoemd, een toename ten opzichte van vorig jaar (40%).

Moeilijk vervulbare vacatures doen zich vooral voor bij bedrijven en vacatures met de volgende kenmerken:

- bouw en industrie;
- technisch en bouwpersoneel, transportpersoneel en verzorgend en paramedisch personeel;
- hoger opleidingsniveau (hbo en wo);
- werkervaring gevraagd;
- een volledige werkweek (32 uur en meer).

Meer bedrijven hebben problemen bij vervanging oudere werknemers

Bij ongeveer de helft van het aantal bedrijven (ca. 250.000) zijn 55-plussers aan het werk. Van deze bedrijven heeft 14 procent (35.000 bedrijven) op dit moment problemen met het vervullen van vacatures die oudere werknemers achterlaten. Vorig jaar was dat 11 procent (30.000 bedrijven).

Om- en bijscholing zittend personeel meest populair

Bedrijven hebben in 2007 gemiddeld meer maatregelen getroffen (1,35) om de wervingsproblemen ten gevolge van de vergrijzing tegen te gaan dan in 2006 (1,22). Vooral door het om- en bijscholen van zittend personeel denken de bedrijven dit knelpunt op te lossen.



Wervingskanalen

Meer wervingskanalen ingezet

Het aantal wervingskanalen dat is ingezet per vervulde vacature, is in een jaar toegenomen van gemiddeld 1,84 tot 2,11. De toename duidt op een krappere arbeidsmarkt. Advertenties hebben de hoogste marktpenetratie (43%), het hoogste markt bereik (42%) en het hoogste marktaandeel (23%). De succesquote is het hoogst bij de werving via relaties en via school en opleiding. Respectievelijk in 67 en 66 procent van de gevallen leidt deze aanpak tot succes. Maar ook spontane sollicitaties scoren goed (62%).

CWI nog meer 'het' wervingskanaal voor moeilijk vervulbare vacatures

Werkgevers zetten CWI relatief vaak in voor (zeer) moeilijk vervulbare vacatures. In totaal 46 procent van de vacatures bij CWI is (zeer) moeilijk vervulbaar. Dat is een toename ten opzichte van vorig jaar (33%). Daarmee is dit aandeel voor CWI het hoogst: er is geen ander wervingskanaal waar het aandeel (zeer) moeilijke vervulbare vacatures zo hoog is.

Kansen van niet-werkende werkzoekenden

Kansen van laagopgeleide werklozen blijven gering

De groep niet-werkende werkzoekenden (nww) met maximaal vmbo heeft nog steeds gemiddeld een lagere kans om een baan te vinden dan de groep met een hogere opleiding. Dit geldt in versterkte mate voor niet-werkende werkzoekenden met maximaal basisonderwijs. Per eind juni 2006 waren er 101.000 nww-ers met maximaal basisonderwijs. In het daaropvolgende jaar hebben 68.000 personen in deze opleidingscategorie een baan gevonden. Daarvan waren er 46.000 zonder baan.

Werkloze 55-plussers blijven vrijwel kansloos op de arbeidsmarkt

De kans van een niet-werkende werkzoekende op een baan neemt af naarmate men ouder is. In het afgelopen jaar is daarin geen verbetering opgetreden. De kans op een baan voor werkloze 55-plussers is zeer klein. Per eind juni 2006 zijn er bijna 127.000 personen in deze leeftijdscategorie bij CWI ingeschreven. In het daaropvolgende jaar hebben 20.000 personen in deze leeftijdscategorie een baan gevonden, waarvan 10.000 werklozen. Ondanks het (beperkte) aantal baanvinders is het aantal bij CWI ingeschreven oudere nww-ers nauwelijks veranderd (min drieduizend). Per eind juni 2007 zijn 122.000 niet-werkende werkzoekende 55-plussers bij CWI ingeschreven. Daarbij komt dat een deel van de uitstroom uit het nww-bestand is uitgeschreven wegens het bereiken van de leeftijd waarvoor geen inschrijvingsplicht meer bestaat, en niet door het vinden van een baan. Het totale bestand is veel sterker in omvang afgenomen (van 613.000 naar 500.000). Voor niet werkende 40-plussers geldt een vergelijkbaar beeld, maar minder scherp.

Dubbel arbeidsmarktprobleem voor CWI verder versterkt

CWI wordt geconfronteerd met een dubbel arbeidsmarktprobleem. Dat is vorig jaar al geconstateerd. Allereerst wordt CWI geconfronteerd met een aanbod van werklozen die moeilijk te plaatsen zijn. Tegelijkertijd worden bij CWI, in vergelijking met andere wervingskanalen, relatief veel vacatures gemeld die (zeer) moeilijk vervulbaar zijn. Het eerste blijkt uit de lage baankans van nww-ers. Het tweede blijkt uit het gegeven dat het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures het hoogst is bij CWI, vergeleken met alle andere wervingskanalen. Dit probleem is versterkt, ondanks de verbeterde conjunctuur.

Uitzendarbeid

Uitzendarbeid als wervingsmotief wordt belangrijker

Werkgevers kunnen meerdere motieven hebben om uitzendkrachten te werven. Het meest genoemde motief om uitzendkrachten in te lenen, is een piek in de productie. De helft van de werkgevers noemt dit motief. “Piek en ziek” is het traditionele motief, vanaf het ontstaan van uitzendarbeid in Nederland begin jaren zestig. Na de eerste conjunctuurdip in de jaren zeventig is een tweede motief sterker naar voren gekomen: het structureel vervangen van eigen (vast) personeel door uitzendkrachten. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij zeer zwaar werk, dat over het algemeen niet door één persoon langdurig kan worden volgehouden. Dit motief vinden wij terug bij een kwart van de werkgevers (24%). Na de conjunctuurdip in de jaren tachtig is een derde motief sterker geworden: het werven van personeel via de uitzendconstructie. De inlener neemt gedurende enige tijd een werknemer in dienst via de uitzendformule en bij gebleken geschiktheid wordt deze persoon aangenomen en komt op de loonlijst van de inlener. Dit motief vinden wij terug bij een vijfde van werkgevers met uitzendkrachten.

Moeilijk vervulbare uitzendvacatures vooral in bouw en industrie

Driekwart van de werkgevers kan uitzendvacatures (bijna) altijd vervullen. Een kwart van de werkgevers kan uitzendvacatures vaak niet, of nooit vervullen. Werkgevers met moeilijk vervulbare uitzendvacatures komen vooral voor in de bouw en in de industrie, in tegenstelling tot de agrarische sector waar werkgevers vrijwel niet met dit verschijnsel te maken hebben.

Uitzendkrachten uit Oost-Europa vooral in de agrarische sector

Sinds het openstellen van de grenzen is het aantal Oost-Europese werknemers die in Nederland komen werken, toegenomen. In totaal 21 procent van de bedrijven die met uitzendkrachten werken, heeft ervaring met uitzendkrachten uit Oost-Europa. Dit komt nauwelijks voor bij de overheid, maar relatief veel in de agrarische sector. In totaal 63 procent van de werkgevers die met uitzendkrachten werken in deze sector, heeft ervaring met uitzendkrachten uit Oost-Europa. Kleine bedrijven hebben minder ervaring met het werken met Oost-Europeanen als uitzendkracht.

Vacatureontwikkelingen

1.1 Openstaande, ontstane en vervulde vacatures in 2007

Openstaande vacatures

Het aantal bedrijven met openstaande vacatures steeg met 43 procent, van 95.000 in juni 2006 tot 136.000 in juni 2007².

Bij deze bedrijven staan in totaal 416.000 vacatures open (vorig jaar 292.000), een toename van 42 procent. Het gemiddelde aantal vacatures per bedrijf is net als vorig jaar 3,1. Het aandeel bedrijven met openstaande vacatures steeg van 17% in juni 2006 naar 26% in juni 2007.

Ontstane vacatures

Het aantal ontstane vacatures is in één jaar toegenomen van 1,149 miljoen tot 1,386 miljoen, een toename van 21 procent. Dit cijfer is opgebouwd uit het gerealiseerde aantal ontstane vacatures in de eerste helft van 2007 en het aantal nieuwe vacatures dat werkgevers verwachten te hebben in de tweede helft van 2007³. In de eerste helft van het jaar zijn 845.000 vacatures ontstaan en naar verwachting van de werkgevers zullen er 541.000 vacatures ontstaan in de tweede helft van 2007. De toename van het aantal ontstane vacatures is voor een groot deel toe te schrijven aan hogere verwachtingen die werkgevers hebben voor de tweede helft van het jaar.

Vervulde vacatures met 17 procent gestegen

Het aantal vervulde vacatures is met 17 procent toegenomen van 1,007 miljoen in de periode juli 2005- juni 2006 tot 1,183 miljoen in de periode juli 2006-juni 2007. Er zijn 450.000 vacatures vervuld in de tweede helft van 2006 en 733.000 in de eerste helft van 2007. Ook bij de meting in 2006 bleek dat het aantal vervulde vacatures in de tweede helft van het jaar lager was dan in de eerste helft.

Vacatieduur neemt substantieel toe

De gemiddelde duur dat vervulde vacatures open hebben gestaan (vacatieduur) is 128 kalenderdagen (4 maanden)⁴. Dit is een substantiële toename ten opzichte van vorig jaar (106 dagen). Een langere vacatieduur kan duiden op moeilijk vervulbare vacatures. Uit deze cijfers valt af te leiden dat globaal 15 procent van de vacatures die zijn ontstaan uiteindelijk niet is vervuld (vorig jaar 12%). Deze vacatures zijn door de werkgever ingetrokken zonder dat iemand is aangenomen⁵.

1.2 Kenmerken van werkgevers, vacatures en baanvinders (aangenomen personen)

Tabel 1.1 geeft een overzicht van de samenstelling van het aantal vervulde vacatures naar kenmerken van werkgevers, vacatures en aangenomen personen (baanvinders). In de eerste en tweede kolom met cijfers zijn de absolute aantallen gepresenteerd en in de derde en vierde kolom zijn de kolompercentages gegeven (aandelen). In de laatste kolom is het verschil van het aantal vervulde vacatures gegeven, van 2007 ten opzichte van 2006. Naar kenmerken gezien zijn de meest opvallende uitkomsten de volgende:

Kenmerken van werkgevers:

- Het aandeel van de agrarische sector, de industrie en de bouwsector is relatief beperkt in het totale aantal vacatures (16%). Het aandeel zakelijk dienstverlening is relatief groot (42%). Het aandeel vacatures in de zakelijke dienstverlening en de overheid is toegenomen. Bij handel en horeca is een afname te zien. De toename bij de agrarische sector is voor een deel toe te schrijven aan de statistiek: er waren dit jaar meer bedrijven in deze sector bekend.
- Het aandeel vacatures in het MKB (tot 100 werknemers) is groter dan van grote ondernemingen. De groei van het aantal vacatures zit echter bij grote werkgevers (100 en meer werknemers) en niet of nauwelijks bij kleine werkgevers.

2) Alleen bedrijven met twee of meer werknemers zijn meegenomen in het onderzoek. Het betreft alleen vacatures waarvoor ook op de externe arbeidsmarkt wordt geworven, dat wil zeggen dat er ook werkzoekenden worden gezocht buiten het eigen bedrijf. Dit aantal is exclusief de werving voor uitzendkrachten en exclusief vacatures voor onbetaald stagewerk.

3) Ook uit CBS-cijfers blijkt dat het aantal ontstane vacatures in de tweede helft van het jaar lager is dan in de eerste helft.

4) $365 / (1.183 / 416) = 128$.

5) $1.183 / 1.386 = 0,85$. Dit is een indicatie: de teller (vervuld in tweede helft van 2006 en eerste helft van 2007) is in dit geval geen deelverzameling van de noemer (instroom in 2007).

▶ Tabel 1.1

Vervulde vacatures naar kenmerken

		Aantal 2007 (x 1.000)	Aantal 2006 (x 1.000)	Aandeel 2007 (%)	Aandeel 2006 (%)	Procentueel verschil (%)
Kenmerken werkgevers						
Sector	Agrarische sector	59	40	5	4	48
	Industrie	75	67	6	7	12
	Bouw	59	54	5	5	9
	Handel en horeca	260	264	22	26	-2
	Zakelijke dienstverlening	500	399	42	40	25
	Overheid	188	134	16	13	40
	Overige dienstverlening	42	49	4	5	-14
Grootteklasse	2-19 werknemers	345	330	29	33	5
	20-99 werknemers	283	281	24	28	1
	100 en meer werknemers	555	395	47	39	41
Regio	Noord	92	119	8	12	-23
	Oost	234	154	20	15	52
	Zuidoost	239	162	20	16	48
	Noordwest	164	187	14	19	-12
	Middenwest	258	213	22	21	21
	Zuidwest	197	172	17	17	15
Kenmerk vacatures						
Functie	Agrarisch personeel	45	32	4	3	41
	Productiepersoneel	91	80	8	8	14
	Technisch en bouwpersoneel	194	155	16	15	25
	Transportpersoneel	55	52	5	5	6
	Winkelpersoneel	102	81	9	8	26
	Horecapersoneel	75	99	6	10	-24
	Administratief en commercieel personeel	307	246	26	24	25
	Verzorging en (para)medisch	85	58	7	6	47
	Onderwijzend personeel	30	21	3	2	43
	Overig personeel	200	183	17	18	9
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs/geen opleiding	161	165	14	16	-2
	Vmbo	229	172	19	17	33
	Havo, vwo	43	24	4	2	80
	Mbo	407	389	34	39	5
	Hbo, wo	343	257	29	26	33
Werkervaring gevraagd	Werkervaring gevraagd	702	673	59	67	4
	Geen werkervaring gevraagd	481	334	41	33	44
Aard van het contract	Vast	171	178	14	17	-4
	Tijdelijk met uitzicht op vast	810	668	69	66	21
	Tijdelijk	201	161	17	16	25
Looptijd tijdelijke contracten	Korter dan half jaar	83	103	7	10	-19
	half tot 1 jaar	381	409	32	41	-7
	Langer dan een jaar	548	317	46	32	73
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	76	79	6	8	-4
	12-31 uur	260	195	22	19	33
	32 uur en langer	848	733	72	73	16

► Tabel 1.1 (vervolg)

Vervulde vacatures naar kenmerken						
Kenmerken aangenomen personen		Aantal 2007 (x 1.000)	Aantal 2006 (x 1.000)	Aandeel 2007 (%)	Aandeel 2006 (%)	Procentuele verschil (%)
Geslacht	Man	682	579	58	58	18
	Vrouw	501	428	42	43	17
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	335	321	28	32	4
	25-39 jaar	670	521	57	52	29
	40-54 jaar	158	153	13	15	3
	55 jaar en ouder	20	12	2	1	68
Etniciteit	Geen etnische minderheid	1.034	928	87	92	11
	Etnische minderheid	149	79	13	8	89
	w.v. Marokkanen	37	-	3	-	
	w.v. Turken	41	-	4	-	
	w.v. Surinamers en Antilianen	27	-	2	-	
	w.v. overige etn. minderheden	44	-	4	-	
Opleiding aangenomen kandidaat	Basisopleiding/geen opleiding	68	60	6	6	14
	Vmbo	227	202	19	20	13
	Havo en vwo	71	42	6	4	68
	Mbo	412	406	35	40	1
	Hbo en wo	404	297	34	30	36
Arbeidsmarktpositie voor de baan	Had een baan	729	583	62	58	25
	Nee, zat zonder werk	292	291	25	29	0
	Nee, was schoolverlater	84	73	7	7	16
	Nee, is student (hoofdtak)	77	60	7	6	29
Totaal vervulde vacatures		1.183	1.007	100	100	17

- De regio's Oost en Zuidoost laten de meeste groei in vervulde vacatures zien. De regio's Noord en Noordwest laten een achteruitgang zien van het aantal vacatures. Bij de interpretatie van deze gegevens is enige voorzichtigheid geboden omdat er sprake is van een lagere respons van grote ondernemingen in deze twee districten, waardoor het beeld wordt beïnvloed.

Kenmerken van de vervulde vacatures:

- Naar functie bekeken is vooral het aandeel vervulde vacatures toegenomen voor agrarisch personeel (deels toe te schrijven aan een grotere populatie), verzorgend personeel, (para)medisch personeel en onderwijzend personeel. Voor een deel gaat het om overheidspersoneel. Alleen voor horecapersoneel is het aantal vacatures afgenomen.

- Het aandeel vervulde vacatures tot en met vmbo-niveau is 33 procent. Het aantal vervulde vacatures voor hoger opgeleiden (hbo en wo) is toegenomen met 33%. Het aantal havo en vwo is nog sterker toegenomen, maar het aandeel van dit soort vacatures in het totaal aantal vervulde vacatures is gering (4%).
- Het aantal vacatures waarvoor geen werkervaring wordt gevraagd is sterk toegenomen (+44%). Het kan zijn dat werkgevers op dit punt concessies moeten doen bij het aannemen van personeel, gezien de toenemende krapte (zie hoofdstuk 2).
- Naar soort contract is er enige verschuiving. Het aandeel vaste contracten is kleiner dan vorig jaar. Maar voor zover er tijdelijke contracten worden aangeboden, zijn die wel vaker langer dan één jaar. Ook het aantal tijdelijke contracten die uitzicht bieden op vast werk zijn sterk gestegen (+21%).

1.3 Baanvinders (aangenomen personen)

Veel meer etnische minderheden aangenomen

Het aantal etnische minderheden dat een baan heeft gevonden is zeer sterk toegenomen van 79.000 in 2006 tot 149.000 in 2007. Dit is een toename van 70.000 (+89%).

De sterke toename van het aandeel etnische minderheden onder de baanvinders kan mogelijk worden verklaard door twee factoren. Een mogelijke verklaring is de beschikbaarheid van voor werkgevers “aantrekkelijk” aanbod (jong en goed opgeleid) bij deze groep. Door de krappere arbeidsmarkt is dit aanbod onder autochtonen inmiddels vrij beperkt geworden. Een tweede verklaring heeft te maken met uitzendwerk. Uitzendkrachten met een etnische achtergrond onder de groep uitzendkrachten zoeken vaker een vaste baan bij een werkgever dan andere uitzendkrachten. In tijden van laagconjunctuur hebben etnische minderheden minder kans op een baan bij een werkgever en zijn zij meer aangewezen op uitzendarbeit. In tijden van hoogconjunctuur vinden zij eerder een baan bij een werkgever en zijn zij minder op uitzendarbeit aangewezen. Het aandeel etnische minderheden onder uitzendkrachten neemt dan ook af in tijden van hoogconjunctuur⁶.

Een nadere analyse van de vacatures vervuld door etnische minderheden, laat het volgende zien (zie bijlage 4). Etnische minderheden worden meer dan gemiddeld aangenomen op vacatures in de zakelijke dienstverlening bij grote bedrijven. Voor wat betreft de functiekenmerken gaat het bovengemiddeld om vacatures voor overig personeel (bijvoorbeeld schoonmakers), een lager opleidingsniveau (maximaal vmbo), waarvoor geen werkervaring vereist is, met een korte werkweek en tijdelijk van aard. Met andere woorden: etnische minderheden vervullen vaker vacatures van een wat lagere kwaliteit. Positief is dat het in meer dan de helft van de gevallen (54%) om vacatures ging op mbo-niveau en hoger, voor een vaste baan of een tijdelijke met uitzicht op vast (77%).

Minder jongeren aangenomen

Er zijn meer mensen aangenomen in de leeftijdsgroep 25 tot 39 jaar ten opzichte van de andere leeftijdsgroepen. Het aandeel jongeren (tot 25 jaar) is afgenomen. Dit kan samenhangen met een afnemend aanbod in deze leeftijdscategorie. Dat zou vervolgens kunnen verklaren waarom er een toename is van het aandeel van de daaropvolgende leeftijdscategorie. Deze uitkomst wijst op aanpassingen die werkgevers doen in de vacature-eisen als gevolg van arbeidsmarktkrapte.

Aandeel werkloze baanvinders neemt af

Het aantal werklozen dat is aangenomen is gelijk aan vorig jaar. Het aandeel werklozen in het aantal baanvinders is afgenomen. De toename van het aantal vervulde vacatures is voor het grootste deel ten goede gekomen aan baanwisselaars.

6) Donker van Heel, P.A. en Van Nuland, E., Instroomonderzoek uitzendkrachten 2006, ECORYS, Rotterdam, 2007. In opdracht van de ABU.

1.4 Toekomstige vacatureontwikkeling

CWI stelt jaarlijks prognoses op van arbeidsmarktontwikkelingen⁷. Uit de meest recente prognoses blijkt dat de vraag naar arbeid in de komende jaren blijft toenemen. Dat is te zien aan de instroom in banen, het aantal ontstane vacatures en de vacaturegraad. Deze drie indicatoren duiden op een toenemende vraag naar personeel.

Naar sector gezien zijn bedrijven in de zakelijke dienstverlening en IT de belangrijkste vacatureleveranciers: gemiddeld

22 procent van alle vacatures is in de komende jaren uit deze sectoren afkomstig. De detailhandel is verantwoordelijk voor naar schatting 14 procent van de toekomstige vraag. CWI verwacht dat de omvang van de beroepsbevolking in de komende jaren toeneemt en dat de werkloosheid (nww) naar verwachting in de komende jaren zal dalen. Hierbij is aangenomen dat de participatiegraad in de komende jaren toeneemt. In de komende jaren is de groei van de vraag naar arbeid groter dan de groei van het aanbod. Kwalitatieve discrepanties tussen vraag en aanbod blijven ook in de toekomst sterk aanwezig.

► Tabel 1.2

Vervulde vacatures naar kenmerken

	1996	2001	2006	2007	2008	2012
Banen werknemers (x 1.000)	6.070	6.998	7.117	7.218	7.332	7.597
Instroom in banen werknemers (x 1.000)	979	1.335	1.491	1.526	1.566	1.601
Ontstane vacatures (x 1.000)	619	945	1.045	1.109 ⁸	1.150	1.247
Instroom/banen werknemers (%)	17	20	21	21	22	21
Vacatures/ instroom (%)	63	70	70	73	73	78
Vacatures/banen werknemers (=vacaturegraad) (%)	11	14	15	16	16	17

► Tabel 1.3

Toekomstige vacatureontwikkeling naar sector

Sector	(Gemiddeld) aantal vacatures per jaar (x1.000)			
	2008	Aandeel 2008 (%)	2009-2012	Aandeel 2007-2012 (%)
Overige zakelijke dienstverlening en IT	255	22	277	22
Detailhandel	160	14	166	14
Zorg en welzijn	131	11	144	12
Industrie	97	8	99	8
Horeca en catering	84	7	88	7
Groothandel	76	7	74	6
Bouw en bouwinstallatie	69	6	69	6
Vervoer en telecom	61	5	59	5
Toerisme en maatschappelijke organisaties	57	5	60	5
Financiële diensten	45	4	48	4
Onderwijs	45	4	49	4
Landbouw en visserij	36	3	36	3
Openbaar bestuur	27	2	27	2
Nutsbedrijven	3	0	3	0
Delfstoffenwinning	1	0	1	0
Totaal	1.150	100	1.202	100

7) CWI Arbeidsmarktprognose 2007-2012, CWI, Amsterdam, juni 2007. Gebruik is gemaakt van vacaturegegevens van het CBS. In bijlage 1 wordt ingegaan op de verschillen en overeenkomsten van de CBS-cijfers en de uitkomsten van het vacatureonderzoek.

8) Het ECORYS Vacatureonderzoek schat voor 2007 in totaal 1,386 miljoen ontstane vacatures. Het verschil tussen beide bronnen is toe te schrijven aan het verschil in schattingsmethode en het moment van schatten (zie bijlage 1).

Knelpunten

2.1 Moeilijk vervulbare vacatures

Het aantal (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is in één jaar toegenomen van 282.000 (28%) naar 456.000 (39%). Dat is een toename van 62 procent. Ter vergelijking: het totale aantal vervulde vacatures is toegenomen met 17 procent. Het aandeel (zeer) eenvoudig vervulbare vacatures is in één jaar gedaald van 58 naar 34 procent.

Een deel van de vacatures wordt in het geheel niet vervuld en wordt ingetrokken. Globaal geschat is 15 procent ingetrokken (vorig jaar 12%)⁹. Deze toename duidt er op, dat een groter deel van de werkgevers is ontmoedigd.

Het gaat bij de ingetrokken vacatures waarschijnlijk voor een deel om niet-vervulbare vacatures.

Veruit de belangrijkste reden waarom vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar waren, is dat er onvoldoende kandidaten waren: 52 procent van alle keren dat een reden wordt gegeven is het deze reden. Wanneer 2007 en 2006 worden vergeleken is op dit punt een relatief sterke toename te zien (van 40% naar 52%). Het “tekort aan kandidaten” wordt op grote afstand gevolgd door andere redenen, zoals niet-passend opleidingsniveau (12%) en onvoldoende werkervaring (11%).

► Tabel 2.1

Vervulde vacatures naar kenmerken

	Aantal 2007 (x1000)	Aantal 2006 (x1000)	Aandeel 2007(%)	Aandeel 2006(%)	Procentueel verschil (%)
Ja, zeer moeilijk vervulbaar	138	78	12	7	78
Moeilijk vervulbaar	318	202	27	20	57
Niet moeilijk/niet eenvoudig vervulbaar	326	141	28	14	131
Nee, eenvoudig vervulbaar	343	444	29	44	-23
Nee, zeer eenvoudig vervulbaar	58	141	5	14	-59
Totaal	1.183	1.007	100	100	17

► Tabel 2.2

Redenen moeilijk vervulbare vacatures

	Percentage 2007	Percentage 2006
Gewenste arbeidstijden/uren per week	2	3
Onvoldoende kandidaten	52	40
Opleidingsniveau kandidaten niet passend	12	14
Opleidingsrichting kandidaten niet passend	4	6
Sollicitanten beheersten Nederlandse taal niet/onvoldoende	1	1
Sollicitanten hadden niet de juiste instelling (motivatie)	5	9
Sollicitanten hadden te weinig werkervaring	11	14
Sollicitanten stelden te hoge financiële eisen	2	1
Overig	11	11
Totaal	100	100

9) Dit is berekend door de uitstroom te delen op de instroom. Feitelijk zijn de ingetrokken vacatures een deelverzameling van de uitstroom. Maar dat laatste gegeven hebben wij niet vastgesteld en wij kunnen dat alleen maar benaderen door een schatting te geven.

2.2 Kenmerken moeilijk vervulbare vacatures

Gemiddeld is 39 procent van de vervulde vacatures (zeer) moeilijk vervulbaar volgens de werkgevers. In de onderstaande tabel is het aandeel van moeilijk vervulbare vacatures uitgesplitst naar achtergrondkenmerken van werkgevers en vacatures.

Moeilijk vervulbare vacatures doen zich in 2007 vooral voor bij bedrijven en vacatures met de volgende kenmerken:

- bouw en industrie;
- middelgrote bedrijven;
- regio Middenwest;
- technisch en bouw personeel, transportpersoneel en verzorgend en paramedisch personeel;
- hoger opleidingsniveau hbo en wo;
- werkervaring gevraagd. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het gegeven dat er relatief meer mensen zijn aangenomen met minder ervaring (zie tabel 2.1);
- een volledige werkweek van 32 uur en meer.

Relatief eenvoudig was het om vacatures te vervullen met de volgende kenmerken:

- winkelpersoneel;
- onderwijspersoneel;
- werk met een werkweek van 12-31 uur.

De veranderingen tussen beide jaren zijn per categorie niet altijd even goed vast te stellen, vanwege de kleine aantallen. Het gaat bij deze vergelijking niet om de totale groep vervulde vacatures, maar om een deelverzameling. Het totale aantal (zeer) moeilijk vervulbare vacatures in 2007 was 456.000 en voor 2006 “slechts” 282.000. Om deze reden is de vergelijking niet in tabelvorm gegeven. Voor een aantal categorieën is wel een uitspraak te doen. De groei van het aandeel (zeer) moeilijk vervulbare vacatures is relatief groot bij:

- de overheid;
- district Middenwest en Zuidwest;
- transportpersoneel;

- administratief en commercieel personeel;
- verzorgend en (para)medisch personeel;
- hbo en wo;
- tijdelijke banen.

De kern van het probleem van moeilijk vervulbare vacatures lijkt te zitten in een absoluut tekort van geschoold en opgeleid personeel in bepaalde functies. Voor een deel heeft dit te maken met het wervingsgedrag van werkgevers en het zoekgedrag van werknemers. Maar de uitkomsten duiden er ook op, dat het gevraagde personeel er gewoonweg niet is. Dit is het duidelijkst te zien voor technisch personeel, bouw personeel, transportpersoneel en verzorgend personeel, waarbij vooral vacatures op het hbo- en wo-niveau (zeer) moeilijk vervulbaar zijn.

► Tabel 2.3

Aandeel moeilijk vervulbare vacatures per kenmerk (vervulde vacatures)

Kenmerk werkgevers		Percentage 2007	Percentage 2006
Sector	Agrarische sector	25	27
	Industrie	50	35
	Bouw	63	46
	Handel en horeca	30	22
	Zakelijke dienstverlening	39	29
	Overheid	40	21
	Overige dienstverlening	34	25
Grootteklasse	2-19 werknemers	39	25
	20-99 werknemers	45	29
	100 en meer werknemers	36	32
Regio	Noord	37	21
	Oost	39	33
	Zuidoost	28	33
	Noordwest	42	30
	Middenwest	46	25
	Zuidwest	40	21
Kenmerk vacatures		Percentage 2007	Percentage 2006
Functie	Agrarisch personeel	24	33
	Productiepersoneel	24	27
	Technisch en bouwpersoneel	71	49
	Transportpersoneel	50	20
	Winkelpersoneel	12	19
	Horecapersoneel	34	18
	Administratief en commercieel personeel	41	24
	Verzorging en (para)medisch personeel	48	37
	Onderwijzend personeel	24	24
	Overig personeel	30	25
Gevraagde opleiding	Basisonderwijs/geen opleiding	29	20
	Vmbo	33	25
	Havo, vwo	30	16
	Mbo	39	29
	Hbo, wo	49	33
	Werkervaring gevraagd	44	30
	Geen werkervaring gevraagd	29	22
Aard van het contract	Vast	43	30
	Tijdelijk met uitzicht op vast	38	30
	Tijdelijk	38	14
Looptijd tijdelijke contracten	Korter dan half jaar	40	29
	half tot 1 jaar	40	26
	langer dan een jaar	40	27
Duur werkweek	Korter dan 12 uur	28	15
	12-31 uur	25	20
	32 uur en langer	44	31
Totaal (%)		39	28
Totaal (x 1.000)		N=1.183	N=1.007

5) CBS, 'Over dertig jaar is kwart bevolking 65-plus', persbericht 19 december 2006.

2.3 Knelpunten als gevolg van vergrijzing

Huidige problemen

Bij ongeveer de helft van het aantal bedrijven (ca. 250.000) zijn 55-plussers aan het werk. Van deze bedrijven heeft 14% (35.000 bedrijven) op dit moment problemen met het vervullen van vacatures die oudere werknemers achterlaten¹⁰. Vorig jaar ging het om 30.000 bedrijven (afgerond 11 procent).

Verwachte problemen

Van de 250.000 werkgevers met 55-plussers verwachten 88.000 werkgevers (35%) binnen twee jaar vacatures te

krijgen wegens vervanging van oudere werknemers. Vorig jaar was dat 45 procent. Van deze groep van 88.000 werkgevers verwacht 33 procent¹¹ in de toekomst problemen met de vervanging van ouderen (vorig jaar 25%). In totaal ongeveer 30.000 bedrijven verwachten in de komende twee jaar problemen met het vervangen van oudere werknemers. Dit specifieke vergrijzingsprobleem speelt vooral in de bouw en industrie en minder bij de overige diensten. Vergelijking met vorig jaar (niet in de tabel) laat zien dat er een toename van het aandeel bedrijven met verwachte problemen is in de bouw, industrie, handel en horeca en overheid.

▶ Tabel 2.4

Heeft problemen met het vervullen van vacatures die 55-plussers achterlaten

	Percentage 2007	Percentage 2006
Ja, vaak problemen	3	3
Ja, soms	10	7
Weet het niet	2	2
Nee	85	89
Totaal	100	100

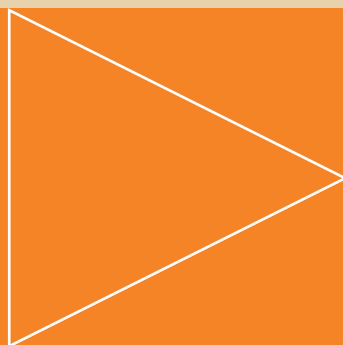
▶ Tabel 2.5

Bedrijven die binnen twee jaar problemen verwachten met vervanging van 55-plussers naar sector

%	Agrarisch	Industrie	Bouw	Handel, horeca	Zakelijke diensten	Overheid	Overige diensten	Totaal
Ja, zeker problemen	6	23	25	18	9	16	3	15
Ja, misschien problemen	4	16	27	18	19	17	12	18
Weet niet	3	3	3	2	2	1	2	2
Nee, geen problemen	88	59	45	62	71	67	83	65
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

10) De aandelen "soms" en "vaak" zijn opgeteld en afgerond tot 14 procent.

11) De aandelen "misschien" en "zeker" zijn opgeteld en afgerond tot 33 procent.



Maatregelen die werkgevers overwegen

Aan werkgevers die problemen verwachten met het vervangen van vertrekkend ouder personeel, is gevraagd welke maatregelen zij eventueel overwegen. De bedrijven hebben hierop spontaan geantwoord, met andere woorden er zijn geen kant en klare oplossingen aan de werkgevers voorgelegd. In vergelijking met vorig jaar valt op dat werkgevers hier een duidelijkere mening over hebben. Het aandeel bedrijven dat het niet weet is sterk afgenomen (van 22% naar 8%).

Het gemiddelde aantal maatregelen per bedrijf is toegenomen van 1,22 tot 1,35. De meest voorkomende oplossing die wordt aangegeven om knelpunten te voorkomen, is het bijscholen (26%) en omscholen (12%) van zittend personeel. Het zoeken onder nieuwe doelgroepen komt voor (15%). Over het algemeen is in CAO's wel te zien dat het doelgroepenbeleid bij sectoren minder sterk is geprofileerd dan in het verleden. De helft van de bedrijven noemt nog andere maatregelen, die verder niet bekend zijn.

▶ Tabel 2.6

Wel of geen maatregelen van bedrijven met wervingsproblemen wegens vergrijzing

	Percentage 2007	Percentage 2006
Geen maatregelen	55	44
Weet het niet	8	22
Maatregelen vergrijzing	37	34
Totaal	100	100

▶ Tabel 2.7

Aard maatregelen van bedrijven met wervingsproblemen wegens vergrijzing (meer dan één antwoord mogelijk)

	Percentage 2007	Percentage 2006
Aanpassen werktijden	5	5
Extra beloning om door te werken na pensionering	6	3
Aanpassen functie-eisen	1	5
Werven in het buitenland	7	2
Zittend personeel bijscholen	26	24
Zittend personeel omscholen	12	10
Zoeken nieuwe doelgroepen bij werving	15	22
Zittend personeel meer laten werken	9	2
Andere maatregelen (niet verder bekend)	54	51
Totaal (%)	135	122

Wervings- en aannamekanalen

3.1 Marktpositie en succesquote van wervingskanalen¹²

Inzet wervingskanalen

Het aantal wervingskanalen dat is ingezet per vervulde vacature, is in een jaar toegenomen van gemiddeld 1,84 tot 2,11. De toename duidt op een krappere arbeidsmarkt.

Advertenties hebben de hoogste marktpenetratie (43%), het hoogste markt bereik (42%) en het hoogste marktaandeel (23%). In het Vacaturerapport 2006 scoorde dit wervingskanaal eveneens het hoogst bij deze drie indicatoren. De succesquote is het hoogst bij de werving via relaties en via school en opleiding, respectievelijk in 67 en 66 procent van de gevallen leidt deze aanpak tot succes. Maar ook spontane sollicitaties scoren goed (62%).

De succesquote is moeilijk te vergelijken, omdat er per wervingskanaal met sterk verschillende vraag- en aanbodcategorieën wordt gewerkt. Publieke en private intermediairs zijn moeilijk te vergelijken, vanwege de verschillen in doelstelling. Aan de succesquote is te zien dat informele werving relatief vaak tot succes leidt: wer-

ven via relaties (zakelijk, vrienden, familie en kennissen), via spontane sollicitaties en via scholen en opleidingsinstituten. De commerciële wervingbureaus en selectiebureaus zijn relatief gezien effectief. Het internet is een middel om personeel aan te nemen, maar de kans op succes is relatief gezien klein. Voor CWI is de succesquote teruggelopen ten opzichte van vorig jaar. Dit heeft alles te maken met het vorig jaar al gesignaleerde 'dubbele arbeidsmarktprobleem' waarvoor CWI zich geplaatst ziet: enerzijds relatief moeilijk vervulbare vacatures en anderzijds relatief moeilijk te plaatsen werkzoekenden (zie paragraaf 4.3).

Bij de interpretatie van bovenstaande cijfers dient rekening te worden gehouden met de verschillen tussen de wervingskanalen. Advertenties hebben een heel ander publiek dan bijvoorbeeld CWI. In het eerste geval wordt een breed (lezend) publiek bereikt, waarschijnlijk veelal personen met een baan. In het tweede geval bestaat het bereik voor een belangrijk deel uit mensen zonder een baan. De bij CWI gemelde vacatures en het bij CWI beschikbare aanbod zijn niet vergelijkbaar met andere (private) intermediairs. Dit aspect wordt in hoofdstuk 5 nader bekeken. Het bereik van elk wervingskanaal ver-

Tabel 3.1

Marktpositie en succesquote wervingskanalen				
%	Marktpenetratie	Marktbereik	Marktaandeel	Succesquote
Advertentie	43	42	23	54
CWI (niet internetsite)	15	15	4	29
Detacheringbureau	3	3	1	43
Internet, eigen website	15	17	6	34
Internet, werk.nl	17	21	7	32
Overig internet	10	11	2	21
School, opleiding	5	4	2	66
Via spontane/open sollicitatie	11	10	6	62
Uitzendbureau	18	18	10	56
Via eigen personeel	11	10	4	45
Onder eigen personeel (interne werving)	6	6	3	41
Relaties (zakelijk, vrienden, familie, kennissen)	29	27	18	67
Werving- en selectiebureau	10	12	8	64
Overig	12	11	6	52

12) Een begripsomschrijving is gegeven in bijlage 3.

schilt naar achtergrondkenmerken en motieven, waardoor in elk geval de succesquote sterk wordt beïnvloed.

Uit het vacatureonderzoek blijkt dat 52.000 vacatures zijn vervuld door CWI. In dit onderzoek is dat gemeten op basis van de perceptie van de werkgever.

Uit de registratie van CWI blijkt dat er 65.000 vacatures door CWI zijn vervuld, exclusief de inzet van werk.nl en exclusief 44.000 vacatures die CWI heeft vervuld voor uitzendbureaus¹³. Van deze laatste groep vervulde vacatures is het voor werkgevers niet zichtbaar wat de rol van CWI is geweest. Het verschil tussen 52.000 en 65.000 wordt toegeschreven aan het verschil in meetmethode (survey versus registratie).

Groepen intermediairs

Voor CWI als intermediair op de arbeidsmarkt is het van belang om de eigen positie ten opzichte van de belangrijkste intermediairs te bepalen. Het gaat dan om formele organisaties, die zich op professionele basis bezighouden met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De wervingskanalen en aannamekanalen zijn samengevoegd tot vier groepen. Voor deze vier groepen intermediairs is de analyse herhaald en zijn

bovengenoemde meetpunten berekend:

1. Advertenties: advertenties in gedrukte media
2. CWI: CWI en werk.nl
3. Internet: eigen website bedrijf en overig internet (niet werk.nl)
4. Uitzendbureaus: uitzendbureaus

De samenvoeging van individuele wervingskanalen tot groepen intermediairs heeft gevolgen voor het gezamenlijke markt bereik. Bepaalde wervingskanalen worden immers tegelijkertijd ingezet voor een bepaalde vacature. Om die reden kan het markt bereik van het ene wervingskanaal niet zonder meer worden opgeteld bij dat van de andere. Er is gecontroleerd voor de overlapping tussen die wervingskanalen. Dat is in onderstaande analyse gebeurd¹⁴.

De advertentie wordt voor 42 procent van de vacatures ingezet. Voor 29 procent van de vacatures wordt internet ingeschakeld. Hieronder is begrepen werving via de eigen website van het bedrijf, dan wel via een andere internetsite (exclusief werk.nl). CWI volgt met een markt bereik van 25 procent op de derde plaats, waarbij werk.nl is inbegrepen. En de uitzendbureaus hebben een markt bereik van 18 procent.

► Tabel 3.2

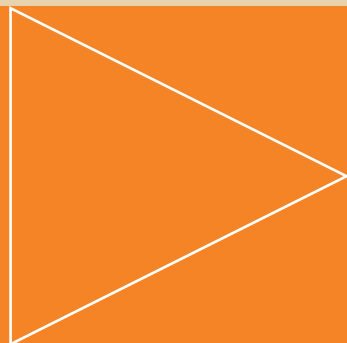
Marktpositie en succesquote van groepen wervingskanalen

%	Marktpenetratie	Markt bereik	Marktaandeel	Succesquote
Advertenties	43	42	23	54
CWI (exclusief werk.nl)	15	15	4	29
CWI (inclusief werk.nl)	23	25 ¹⁵	7	29
Internet (exclusief werk.nl)	26	29	12	43
Uitzendbureaus	18	18	10	56

13) Deze aantallen zijn geschat op basis van de registratie van 46 weken. De aantallen voor het gehele jaar 2007 is geschat door de aantallen met 51/46 te vermenigvuldigen, waarmee enigszins rekening is gehouden met de rustige periode in de laatste week van het jaar.

14) De berekeningen zijn zodanig uitgevoerd dat alle vier de meetpunten (en verdere uitsplitsingen) betrekking hebben op één en dezelfde groep vervulde vacatures. Dat betekent dat als er ergens sprake is van partiële non-respons (bijvoorbeeld een gegeven ontbreekt in een teller of een noemer), dat deze vacature niet in de berekening is meegenomen. Er is uiteindelijk wel opgehoogd naar de populatieaantallen, met iets aangepaste wegingsfactoren.

15) Dit cijfer kan niet worden vergeleken met het transparantiebereik dat CWI als indicatie van het transparant maken van de vacaturemarkt opneemt in officiële rapportages zoals het jaarverslag en dat voor 2005 uitkwam op 56 procent. Dat transparantiebereik is berekend op basis van de vacatures die werkgevers en andere intermediairs - zoals uitzendbureaus - bij de CWI vestigingen gemeld hebben (292.480 in 2005), dan wel rechtstreeks op werk.nl hebben geplaatst (195.051 in 2005). Volgens de door CWI gekozen methodiek gaat het hier om twee groepen vacatures die elkaar niet of nauwelijks overlappen. Deze aantallen worden vervolgens gerelateerd aan het officiële cijfer van de vacaturemarkt van het CBS (869.000 in 2005). Het verschil ontstaat vooral doordat vacatures die uitzendbureaus en andere intermediairs aanmelden bij CWI, of plaatsen op werk.nl (een substantieel aantal volgens CWI) in het markt bereik van het vacatureonderzoek voor CWI niet worden meegeteld. Voor CWI is dit een secundaire markt. Bovendien schat ECORYS de totale vacaturemarkt hoger in dan het CBS.



Bedrijven schakelen veelal meer dan één wervingskanaal in om aan personeel te komen. Een aangenomen persoon kan slechts via één kanaal aangenomen worden (aannamekanaal). Om die reden kunnen de aandelen bij elkaar worden opgeteld¹⁶. De vacatureadvertentie is met een marktaandeel van 23 procent het belangrijkste aannamekanaal. Dus ruim een vijfde van alle vacatures wordt op deze manier vervuld. Deze uitkomst is vergelijkbaar met vorig jaar (22%).

Bij 46 procent van alle vervulde vacatures is de transactie tot stand gekomen zonder tussenkomst van een intermediair (vorig jaar 47%). Zonder intermediair is werving via relaties, via eigen personeel, onder eigen personeel, spontane sollicitaties/open sollicitaties, via eigen website bedrijf, via internet en via werk.nl. Met intermediair is bedoeld: advertenties, CWI, detacheringbureau, wervingbureau en selectiebureau, uitzendbureau en school. De categorieën overig en werving onder eigen personeel zijn buiten beschouwing gelaten. Enkele jaren geleden was deze verhouding 40 procent¹⁷.

3.2 CWI en moeilijk vervulbare vacatures

In hoofdstuk 3 is aangegeven in welke mate vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar zijn. Werkgevers zetten CWI relatief vaak in voor (zeer) moeilijk vervulbare

vacatures. Dat blijkt uit onderstaande tabel: 46 procent van de vacatures bij CWI zijn (zeer) moeilijk vervulbaar (vorig jaar 33%). Daarmee is dit aandeel voor CWI bovengemiddeld: er is geen ander wervingskanaal waar het aandeel (zeer) moeilijke vervulbare vacatures zo hoog is.

Het ‘dubbele arbeidsmarktprobleem’, waarvoor CWI zich geplaatst ziet dient zich nog sterker aan dan vorig jaar. Enerzijds heeft CWI te maken met een relatief moeilijke groep werkzoekenden (grotendeels werkloos, langdurig werkloos, hoge leeftijd en laaggeschoold). Anderzijds is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in de bij CWI gemelde vacatures relatief hoog. In het volgende hoofdstuk wordt hier nader op ingegaan, door een vergelijking te maken tussen het bij CWI geregistreerde aanbod van niet-werkende werkzoekenden (nww) en baanvinders.

▶ Tabel 3.3

Moeilijk vervulbare vacatures en wervingskanalen						
%	Advertentie in gedrukte media	Via CWI of werk.nl	Via eigen website bedrijf of internet (anders dan werk.nl)	Uitzendbureaus	Overige wervingskanalen	Totaal
Ja, zeer moeilijk vervulbaar	11	18	11	12	9	11
Ja, moeilijk vervulbaar	28	29	30	31	24	27
Niet moeilijk/niet makkelijk vervulbaar	27	26	23	22	25	25
Nee, makkelijk vervulbaar	30	22	29	30	33	30
Nee, zeer makkelijk vervulbaar	5	4	6	4	9	6

16) Het totaal komt nu niet uit op 100 procent, omdat de categorie overige aannamekanalen buiten beschouwing is gelaten.

17) Dit is berekend op basis van het onderzoek: Karin Pilgram, Hoe werven bedrijven 2003, CWI, Amsterdam, 2004.

Vergelijking aangenomen personen en het nww-bestand

4.1 Aangenomen personen en niet-werkende werkzoekenden (nww) naar kenmerk

Het nww-bestand van CWI is in één jaar tijd substantieel in omvang gedaald, van 613.000 (juni 2006) tot 500.000 (juni 2007). De afname is 19 procent. Deze teruggang is gepaard gegaan met veranderingen in de structuur:

- Het aandeel 40 jaar en ouder is toegenomen van 60 tot 64 procent, en het aandeel 55 jaar en ouder is toegenomen van 21 tot 24 procent.
- Het aandeel lager opgeleiden (geen onderwijs en basisonderwijs) is toegenomen van 18 naar 25 procent en het aandeel hoger onderwijs is afgenomen van 16 naar 14 procent.

Tabel 4.1

Vergelijking baanvinders en NWW-bestand

%	Aandeel baanvinders 2007	Aandeel baanvinders 2006	Procentueel verschil	Aandeel NWW (eind juni 2007)	Aandeel NWW* (eind juni 2006)	Procentueel verschil
Geslacht						
Man	58	58	18	47	48	-20
Vrouw	42	43	17	53	52	-17
Leeftijd						
Jonger dan 25 jaar	28	32	4	7	8	-32
25-39 jaar	57	52	29	29	32	-28
40-54 jaar	13	15	3	40	39	-16
55 jaar en ouder	2	1	68	24	21	-4
Regio						
Noord	8	12	-23	12	12	-19
Oost	20	15	52	19	18	-20
Zuidoost	20	16	48	18	18	-19
Noordwest	14	19	-12	15	14	-21
Middenwest	22	21	21	19	18	-20
Zuidwest	17	17	15	18	19	-16
Functie						
Agrarisch personeel	4	3	41	3	3	2
Productiepersoneel	8	8	14	15	13	-15
Technisch en bouwpersoneel	16	15	25	14	14	-15
Transportpersoneel	5	5	6	7	8	-11
Winkelpersoneel	9	8	26	6	6	-17
Horecapersoneel	6	10	-24	5	5	-7
Administratief en commercieel personeel	26	24	25	21	22	-12
Verzorging en (para) medisch personeel	7	6	47	6	6	-15
Onderwijzend personeel	3	2	43	2	3	15
Overig personeel	17	18	9	21	17	-27
Opleiding aangenomen						
basisonderwijs/geen opleiding	6	6	14	25	18	22
vmbo	19	20	13	31	32	-16
havo, vwo, mbo	41	44	8	31	35	-23
hbo en wo	34	30	36	14	16	-23
Totaal (x 1.000)	1.183	1.007	17%	500	613	-19%

* Aandeel NWW is exclusief het aantal NWW waarvan het opleidingsniveau onbekend is.

Tabel 4.2

Opleidingsniveau gevraagd en opleidingsniveau aangenomen persoon

Jaar Opleidingsniveau	2007			2006		
	Gevraagd	Aangenomen	NWW	Gevraagd	Aangenomen	NWW
Basisonderwijs/geen opleiding	16	6	25	16	6	18
Vmbo	18	19	31	17	20	32
Havo, vwo, mbo	38	41	31	41	44	35
Hbo/wo	28	34	14	26	30	16

- Op basis van de registratie van CWI is vastgesteld dat het aantal langdurig werklozen eveneens is toegenomen. Het aandeel korter dan een jaar werkloos is verminderd van 35 procent naar 31 procent. Het aandeel langer dan drie jaar werkloos is toegenomen van 32 procent naar 39 procent. Dit gegeven is niet gemeten in het Vacatureonderzoek.

Het aantal aangenomen personen (baanvinders) is volgens het vacatureonderzoek 1,183 miljoen in de periode juli 2006- juni 2007. In het jaar daarvoor waren dat er 1,007 miljoen. De toename is 17 procent. De veranderingen in de structuur van het bestand van baanvinders is aan de orde geweest in paragraaf 2.1. In tabel 4.1 is een vergelijking gemaakt van de populatie van baanvinders en niet-werkende werkzoekenden (nww). Relatief kansrijke nww-ers zijn:

- jongeren tot 25 jaar;
- winkelpersoneel;
- administratie en commercieel personeel;
- havo, vwo en mbo.

Minder kansen hebben de volgende groepen nww-ers:

- vrouwen;
- 40-plussers;
- productiepersoneel;
- geen opleiding of alleen basisonderwijs;
- vmbo.

De meest opvallende verschillen tussen enerzijds de aangenomen personen en anderzijds het nww-bestand zitten in de factor leeftijd en de factor opleiding. Beide factoren worden hieronder nader bekeken.

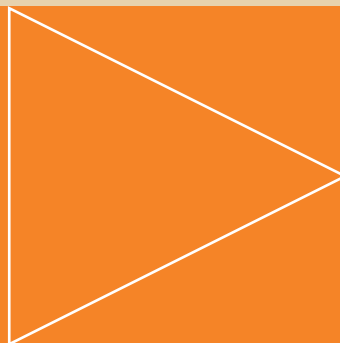
4.2 De factor leeftijd nader bekeken

De werkende beroepsbevolking bestaat voor 49 procent uit personen van 40 jaar en ouder. Het aandeel baanvinders in die leeftijdscategorie is substantieel lager: 15 procent. Op zichzelf is dit geen gek gegeven, omdat uitstroom van ouderen wegens pensioen en VUT over het algemeen wordt opgevuld met jongere personen. Wel

Tabel 4.3

Werkzame beroepsbevolking, aangenomen personen en niet-werkende werkzoekenden (nww) naar leeftijd

%	Werkzame beroepsbevolking (EBB)	Aangenomen personen (Vacatureonderzoek)	Niet-werkende werkzoekenden (CWI)
Jonger dan 25 jaar	12	28	7
25-39 jaar	39	57	29
40-54 jaar	38	13	40
55 jaar en ouder	11	2	24
Totaal	100	100	100



opvallend is de verhouding met het bestand van niet-werkende werkzoekenden van CWI, dat voor 64 procent bestaat uit personen van 40 jaar en ouder. Vorig jaar was het aandeel ouderen in het nww-bestand 60 procent.

Voor 55-plussers is het beeld nog scherper. De werkzame beroepsbevolking bestaat voor 11 procent uit 55-plussers. Van de aangenomen personen (baanvinders) in 2007 behoort 2 procent tot deze leeftijdscategorie. En van het aantal nww is 24 procent 55 jaar of ouder. Vorig jaar was het aandeel 21 procent.

De kans van een niet-werkende werkzoekende op een baan neemt af naarmate men ouder is. In het afgelopen jaar is daarin geen verbetering opgetreden. De kans op een baan voor werkloze 55-plussers is zeer klein. Per eind juni 2006 zijn er bijna 127.000 personen in deze leeftijdscategorie bij CWI ingeschreven. In het daaropvolgende jaar hebben 20.000 personen in deze categorie een baan gevonden, waarvan 10.000 werklozen. Per eind juni 2007 zijn er 122.000 niet-werkende werkzoekende 55-plussers bij CWI ingeschreven. Het bestand is per saldo afgenomen met drieduizend ouderen. Een deel van de uitstroom uit het nww-bestand is uitgeschreven wegens het bereiken van de leeftijd waarvoor geen inschrijvingsplicht meer bestaat, en niet door het

vinden van een baan. Het totale bestand is veel sterker in omvang afgenomen (van 613.000 naar 500.000). Voor niet-werkende 40-plussers geldt een vergelijkbaar beeld, maar minder scherp.

4.3 De factor opleiding nader bekeken

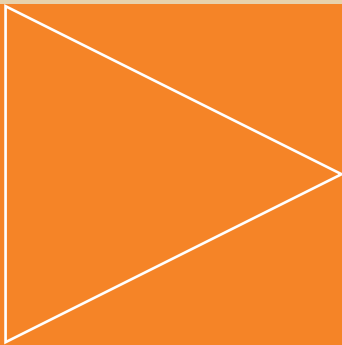
Allereerst valt op dat de verdeling van de aangenomen personen naar opleiding uit het Vacatureonderzoek vrijwel overeenkomt met de verdeling van de werkende beroepsbevolking (CBS). Dat is ook niet zo verwonderlijk, omdat werkgevers met het aannemen van personeel rekening houden met de opengevallen plaatsen naar opleiding. Dat is zeker het geval bij de vervangingsvraag: een werkgever wil voor een vertrekkende werknemer iemand met ongeveer dezelfde opleiding terug.

Naar opleiding gezien heeft 56 procent van de niet-werkende werkzoekenden maximaal vmbo (vorig jaar 50%). Het aandeel van deze opleidingscategorie in de groep van aangenomen personen is 25 procent (vorig jaar 26%). In totaal 25 procent van de niet-werkende werkzoekenden heeft maximaal basisonderwijs (vorig jaar 18%). Van de aangenomen personen is het aandeel van deze opleidingscategorie 6 procent.

Tabel 4.4

Werkzame beroepsbevolking, aangenomen personen en niet-werkende werkzoekenden naar leeftijd: aantallen

(x 1000)	Werkzame beroepsbevolking (EBB)	Aangenomen personen (Vacatureonderzoek)	Aangenomen personen zonder baan (Vacatureonderzoek)	NWW juni 2007 (CWI)	NWW/aangenomen personen zonder baan
Jonger dan 25 jaar	730	335	180	33	0,2
25-39 jaar	2.436	670	213	143	0,7
40-54 jaar	2.354	158	51	202	4,0
55 jaar en ouder	675	20	10	122	12,2
Totaal	6.195	1.183	469	500	1,1



▶ Tabel 4.5

Werkzame beroepsbevolking, aangenomen personen en niet-werkende werkzoekenden (nww) naar opleiding

%	Werkzame beroepsbevolking (EBB)	Aangenomen personen (Vacatureonderzoek)	Niet-werkende werkzoekenden (CWI)
Basisonderwijs/geen opleiding	5	6	25
Vmbo	19	19	31
Havo/vwo/mbo	45	41	31
Hbo/wo	32	34	14
Totaal	100	100	100

▶ Tabel 4.6

Werkzame beroepsbevolking, aangenomen personen en niet-werkende werkzoekenden naar opleiding: aantallen

(x 1000)	Werkzame beroepsbevolking (EBB)	Aangenomen personen (Vacatureonderzoek)	Aangenomen personen zonder baan (Vacatureonderzoek)	NWW juni 2007 (CWI)	NWW/aangenomen personen zonder baan
Basisonderwijs/geen opleiding	301	68	46	123	2,7
Vmbo	1.160	228	128	154	1,2
Havo/vwo/mbo	2.748	483	175	153	0,9
Hbo/wo	1.952	404	105	69	0,7
Totaal	6.195	1.183	469	500	1,1

De groep niet-werkende werkzoekenden met maximaal vmbo heeft nog steeds gemiddeld een lagere kans om een baan te vinden, dan de groep met een hogere opleiding. Dit geldt in versterkte mate voor niet-werkende werkzoekenden met maximaal basisonderwijs. Per eind juni 2006 waren er 101.000 nww-ers met maximaal basisonderwijs. In het daaropvolgende jaar hebben 68.000 personen in deze opleidingscategorie een baan gevonden. Daarvan waren er 46.000 zonder baan.

Een hoge leeftijd vormt voor niet-werkende werkzoekenden een grotere belemmering bij het vinden van een baan dan een lage opleiding. Dit is te zien aan de verhoudingsgetallen van nww en aangenomen personen zonder baan: 55 jaar en ouder (12,2), 40-55 jaar (4,0) en basisonderwijs of geen opleiding (2,7).

Uitzendarbeid

5.1 Uitzendkrachten en uitzendbanen

In de afgelopen 10 jaar zijn er gemiddeld jaarlijks 1,2 miljoen uitzendbanen ontstaan, waarop circa 700.000 verschillende personen zijn geplaatst. Het topjaar was 1996 toen 1,5 miljoen nieuwe uitzendbanen zijn ontstaan, waarop 800.000 verschillende personen zijn geplaatst. Het betreft hier de gerealiseerde (vervulde) vraag. Het aantal ontstane vacatures voor uitzendkrachten is hoger;

een deel wordt niet vervuld. In 2006 zijn er 730.000 verschillende personen als uitzendkracht begonnen met een uitzendbaan. Daarbij ging het om 1,3 miljoen verschillende uitzendbanen¹⁸.

Op basis van onderzoek dat ECORYS heeft uitgevoerd voor de ABU Algemene Bond Uitzendondernemingen wordt verwacht dat er in 2007 ongeveer 756.000 verschillende uitzendkrachten met een uitzendbaan beginnen (instroom)¹⁹.



Tabel 5.1
Voorspelling uitzendkrachten 2005-2010

	2004	2005 ^{b)}	2006	2007	2008	2009	2010
ABU Totale Instroom zonder correctie (x 1.000)	615	689	754	817	855	881	910
Groeipercentage		12	9	8	5	3	3
ABU Totale Instroom met correctie (x 1.000) ^{a)}	615	671	715	756	772	777	784
Groeipercentage		9	7	6	2	1	1

a) Gecorrigeerd voor veronderstelde toename van uitzendduur.

b) Geprognosticeerd aan de hand van gegevens uit de ABU Marktmonitor.

18) P.A. Donker van Heel en E. van Nuland, Instroomonderzoek uitzendkrachten 2006, ECORYS, Rotterdam, 2007. In opdracht van de ABU.

19) J.A. Nauta, P. Koot en P.A. Donker van Heel, Voorspelling instroom uitzendkrachten 2005-2010, ECORYS, Rotterdam, december 2005.

► Tabel 5.2

Kenmerken van uitzendkrachten 2006 (steekproefomvang is netto 16.000 uitzendkrachten)

Verschillende personen die in een jaar gestart zijn met een uitzendbaan	Totale instroom x 1.000	Baan gevonden x 1.000	Baan gevonden bij inlener x 1.000	Baan gevonden (%)	Baan gevonden bij inlener (%)
Man	394	130	59	33	15
Vrouw	336	124	60	37	18
Jonger dan 25 jaar	350	109	42	31	12
25-39	183	80	42	44	23
40-45	110	43	25	39	23
45 en ouder	88	25	14	28	16
Basisonderwijs-vmbo	168	52	24	31	14
Havo, vwo, mbo	358	118	61	33	17
hbo en wo	204	88	41	43	20
Werkloos voor uitzendbaan	117	39	19	33	16
Niet werkloos	613	215	104	35	17
Geen etnische minderheid	628	226	107	36	17
Etnische minderheid	102	28	14	27	14
Totaal	730	256	124	35	17

5.2 Uitzendwerk en baan vinden

Gemiddeld in de afgelopen 10 jaar vindt 14 procent van alle uitzendkrachten een vaste baan bij de inlener, dat is het bedrijf waar hij of zij via een uitzendbureau uitzendwerk verricht. Dat komt overeen met gemiddeld 100.000 verschillende personen per jaar. Tegenover elk van deze baanvinders heeft een uitzendvacature bestaan. Geschat wordt dat ongeveer 117.000 uitzendkrachten in 2007 een baan zullen vinden bij de inlener²⁰. Dit komt overeen met de uitkomsten van het Vacatureonderzoek 2007, waaruit blijkt dat 117.000 personen een baan hebben gevonden bij een inlener via een uitzendcontract. Dat dit getal hetzelfde is, is toeval. Rekening houdend met de grote methodologische verschillen tussen beide onderzoeken is de overeenkomst goed.

5.3 Bedrijfskenmerken uitzendarbeid

Uit onderzoek onder uitzendkrachten is veel bekend over de verdeling naar achtergrondkenmerken, ook kenmerken

van de inlener (het bedrijf dat de uitzendkracht via een uitzendbedrijf inleent)²¹. Via werkgevers (inleners) zijn deze gegevens echter niet of nauwelijks verzameld. Het Vacatureonderzoek levert informatie op bedrijfsniveau.

De marktpenetratie van uitzendbureaus is 18 procent (zie hoofdstuk 4). Dat houdt in dat 18 procent van alle bedrijven in 2007 heeft geworven voor eigen personeel en tevens via een uitzendbureau. Daarnaast moet nog rekening worden gehouden met bedrijven die specifiek werven voor uitzendkrachten. De marktpenetratie van bedrijven die specifiek uitzendkrachten inhuren is 27 procent voor het eerste halve jaar van 2007. Dit is inclusief de uitzendkrachten die voor het begin van het jaar al waren aangenomen. De hoogte van de marktpenetratie over een heel jaar is niet bekend, maar is in elk geval hoger dan 27 procent.

In totaal zijn er 667.000 nieuwe uitzendopdrachten geweest in deze periode. Een uitzendkracht kan meer dan één uitzendopdracht vervullen. Het gaat om het aantal opdrachten en niet om het aantal personen.

20) Geschat moet worden welk aandeel van de uitzendkrachten een vaste baan bij de inlener zal vinden in 2007. Gemiddeld over 10 jaar is dat 14 procent. In 2006 was het 17 procent.

Uitgaande van het gemiddelde van deze twee getallen, 15,5 procent en 756.000 verschillende uitzendkrachten resulteert dat in een schatting van 117.000 uitzendkrachten die een vaste baan zullen gaan vinden bij de inlener in 2007.

21) P.A. Donker van Heel en E. van Nuland, Instroomonderzoek uitzendkrachten 2006, ECORYS, Rotterdam, 2007. Zie ook eerdere jaren. In opdracht van de ABU.

Door het op deze manier te vragen is het als gegeven te vergelijken met de ABU-cijfers, waarbij nadrukkelijk moet worden aangetekend dat de ABU een andere aanpak volgt. Grosso modo komen de aantallen met elkaar overeen. Wanneer het aantal uitzendopdrachten volgens het ABU-onderzoek (die voor een heel jaar gelden) door twee wordt gedeeld, resulteert dat in 650.000 opdrachten in een half jaar.

Uitzendwerk komt bij relatief veel werkgevers voor in de productiesector (agrarisch, industrie en bouw) en minder in de dienstensector. In de sectoren handel en horeca wordt relatief weinig gebruik gemaakt van uitzendkrachten. Grote bedrijven maken veel meer gebruik van uitzendkrachten dan kleine bedrijven. Naar regio zijn er weinig verschillen, behalve dat de regio Oost relatief veel bedrijven heeft met uitzendkrachten.

5.4 Motieven om uitzendkrachten in te lenen

Nagegaan is welke motieven werkgevers hebben om uitzendkrachten te werven. Een kwart van de werkgevers heeft – naast bekende motieven – nog motieven gegeven die niet waren voorzien (24%). Het meest genoemde motief om uitzendkrachten in te lenen, is een piek in de productie. De helft van de werkgevers noemt dit motief. Ziekte is voor 11 procent van de werkgevers een motief, zwangerschap voor vier procent en vakantie voor 6 procent. “Piek en ziek” is het traditionele motief, vanaf het ontstaan van uitzendarbeid in Nederland begin jaren zestig. Na de eerste conjunctuurdip in de jaren zeventig is een tweede motief sterker naar voren gekomen: het structureel vervangen van (vast) personeel door uitzendkrachten. Dit gebeurt bijvoorbeeld bij zeer zwaar

▶ Tabel 5.3

Heeft u in de eerste helft van 2007 uitzendkrachten ingehuurd? Naar sector, bedrijfsgrootte en district

%	Ja	Nee	Totaal
Agrarische sector	43	57	100
Industrie	44	56	100
Bouw	40	60	100
Handel en Horeca	19	80	100
Zakelijke dienstverlening	28	71	100
Overheid	24	75	100
Overige dienstverlening	16	83	100
Totaal	27	73	100
2-19 werknemers	18	81	100
20-100 werknemers	48	52	100
100 of meer werknemers	71	28	100
Totaal	27	73	100
District Noord	25	75	100
District Oost	32	68	100
District Zuidoost	25	75	100
District Noordwest	26	74	100
District Middenwest	27	72	100
District Zuidwest	25	74	100
Totaal	27	73	100

werk, dat over het algemeen niet door één persoon langdurig kan worden volgehouden. Het maakt dan niet uit wie er op een arbeidsplaats werkt, maar wel dat het steeds een ander is en uitzendarbeid is dan een veel gekozen manier. Dit motief is terug te vinden bij een kwart van de werkgevers (24%). Na de conjunctuurdip in de jaren tachtig is een derde motief sterker geworden: het werven van personeel via de uitzendconstructie. Men neemt gedurende enige tijd een werknemer in dienst via de uitzendformule en bij gebleken geschiktheid wordt deze persoon aangenomen en komt op de loonlijst van de inlener. Dit motief vinden wij terug bij een vijfde van werkgevers met uitzendkrachten. Uit

ander onderzoek blijkt dat in 2006 in totaal zeven procent van de uitzendkrachten uiteindelijk een vaste baan vindt bij de inlener.

Het “piek”-motief is vooral te vinden in de agrarische sector. Uitzendwerk wegens ziekte en zwangerschap komt in de agrarische sector nauwelijks voor. Dat laatste kan zeker te maken hebben met het kleine aandeel vrouwen in de werkgelegenheid in deze sector. Grote werkgevers zetten relatief vaak uitzendkrachten in voor vervanging van eigen personeel, wegens ziekte, zwangerschap en vakantie. Het wervingsmotief speelt iets meer in de handel, horeca en industrie en naar regio gezien in

► Tabel 5.4

Reden inlenen uitzendkrachten (meer dan 1 antwoord mogelijk)

(%)	Piekperiode	Ziekte van zittend personeel	Zwangerschap van zittend personeel	Vakantie van zittend personeel	Manier om personeel te werven	Structureel met uitzend-arbeid	Andere reden
Agrarische sector	71	2	1	5	13	21	18
Industrie	46	11	2	7	30	18	18
Bouw	56	7	2	3	27	16	23
Handel en Horeca	49	15	4	4	32	18	19
Zakelijke dienstverlening	42	7	6	6	20	24	31
Overheid	46	36	11	14	18	10	26
Overige dienstverlening	48	16	10	10	14	16	25
Totaal	49	11	4	6	24	19	24
2-19 werknemers	52	9	3	3	24	16	22
20-100 werknemers	46	11	5	8	21	22	25
100 of meer werknemers	47	18	8	10	28	24	25
Totaal	49	11	4	6	24	19	24
District Noord	52	10	3	7	21	17	30
District Oost	40	8	2	5	27	24	26
District Zuidoost	53	10	3	5	27	19	25
District Noordwest	50	15	5	8	12	12	22
District Middenwest	48	10	4	4	30	25	26
District Zuidwest	58	15	8	8	23	15	16
Totaal	49	11	4	6	24	19	24

het district Middenwest. Het structureel inzetten van uitzendkrachten komt relatief weinig voor bij de overheid en iets meer in de zakelijke dienstverlening. Grote bedrijven doen dat meer dan kleine bedrijven. En naar regio gezien komt dat iets minder voor in het district Zuidwest en iets meer in Middenwest.

Er van uitgaande dat marketing van uitzendarbeid inspeelt op de behoeften en motieven van werkgevers, hebben bovenstaande uitkomsten mogelijk enige voorspellende waarde. Er is dan nog groei te verwachten van uitzendarbeid in segmenten waar bepaalde motieven nog minder breed zijn verspreid. Uiteraard speelt de structuur van de bedrijvigheid in sectoren en regio's een belangrijke rol, evenals bijvoorbeeld afspraken in CAO's. Daarvan abstraherend, is er bijvoorbeeld bij de overheid groei mogelijk van het structureel inzetten van uitzendkrachten. Voor CWI liggen er juist mogelijkheden bij werkge-

vers die werven via de uitzendformule, zoals de handel en horeca (een sector overigens waar relatief veel lager opgeleiden worden gevraagd) en bij grotere bedrijven.

5.5 Moeilijk vervulbare uitzendvacatures

Driekwart van de werkgevers kan uitzendvacatures (bijna) altijd vervullen. Een kwart van de werkgevers kan uitzendvacatures vaak niet of nooit vervullen (moeilijk vervulbare uitzendvacatures).

Werkgevers met moeilijk vervulbare uitzendvacatures komen vooral voor in de bouw en de industrie, in tegenstelling tot de agrarische sector, waar werkgevers vrijwel niet met dit verschijnsel te maken hebben. Tegelijkertijd is bekend dat werkgevers in de agrarische sector relatief vaak uitzendwerk gebruiken (zie hierboven).

► Tabel 5.5

Kunt u altijd voldoende uitzendkrachten vinden als u ze nodig heeft?

	Nooit	Vaak niet	Bijna altijd	Altijd
Agrarische sector	0	9	23	68
Industrie	3	25	34	38
Bouw	5	36	31	29
Handel en Horeca	4	19	27	50
Zakelijke dienstverlening	3	24	27	46
Overheid	1	21	25	53
Overige dienstverlening	6	12	22	60
Totaal	3	22	28	47
2-19 werknemers	5	24	23	48
20-100 werknemers	2	19	34	45
100 of meer werknemers	1	20	30	49
Totaal	3	22	28	47
District Noord	2	17	21	60
District Oost	4	23	33	41
District Zuidoost	3	17	34	47
District Noordwest	6	18	20	56
District Middenwest	3	26	29	42
District Zuidwest	1	26	25	48
Totaal	3	22	28	47

Uitzendvacatures zijn iets moeilijker te vervullen voor kleine bedrijven dan voor grote bedrijven. Naar regio zijn er wel enige verschillen. In het district Middenwest zijn uitzendvacatures iets moeilijker te vervullen dan in het district Noord. Deze gegevens kunnen als een spanningsindicator worden beschouwd: hoe moeilijker uitzendvacatures zijn te vervullen, hoe krappere de arbeidsmarkt.

5.6 Uitzendkrachten uit Oost-Europa

Sinds het openstellen van de grenzen, is het aantal werknemers uit Oost-Europa dat in Nederland komt werken toegenomen. Zij vinden zelf werk, maar ook vaak via een uitzendbureau. Daarnaast werven uitzendbureaus personeel in andere landen, om in Nederland in te zetten. Dit laatste gebeurt eerder op kleine dan op grote schaal. In totaal 21 procent van de bedrijven die met uitzendkrachten werken,

heeft ervaring met uitzendkrachten uit Oost-Europa. Dit komt nauwelijks voor bij de overheid, maar des te meer in de agrarische sector. In totaal 63 procent van de werkgevers in deze sector die met uitzendkrachten werken, heeft ervaring met uitzendkrachten uit Oost-Europa. In de industrie hebben bedrijven ook relatief veel ervaring met het werken met Oost-Europeanen (25%). Naar grootteklasse en regio zijn er enige verschillen. Kleine bedrijven hebben minder ervaring met het werken met Oost-Europeanen als uitzendkracht. In het district Oost komt het relatief vaker voor.

Voor zover de uitzendkrachten uit Oost-Europa afkomstig zijn, is dat voor 76 procent uit Polen. In totaal 59 procent van de werkgevers die ervaring hebben met uitzendkrachten uit Oost-Europa, werkt uitsluitend met Polen. De voorkeur voor Poolse uitzendkrachten is vooral te zien in de agrarische sector. Een verdere uitsplitsing naar sector is niet in een tabel weergegeven, omdat er verder geen opvallende resultaten zijn.

► Tabel 5.6

Uw bedrijf werkt met uitzendkrachten; werkt u binnen uw vestiging met uitzendkrachten uit Oost-Europa?

	Ja	Nee
Agrarische sector	63	37
Industrie	25	75
Bouw	16	84
Handel en Horeca	10	90
Zakelijke dienstverlening	21	79
Overheid	5	95
Overige dienstverlening	8	92
Totaal	21	79
2-19 werknemers	17	84
20-100 werknemers	27	73
100 of meer werknemers	25	75
Totaal	21	79
District Noord	24	76
District Oost	25	75
District Zuidoost	22	78
District Noordwest	18	83
District Middenwest	22	78
District Zuidwest	17	83
Totaal	21	79



5.7 Schatting totaal aantal (uitzend) vacatures

In de praktijk komt het voor dat werkgevers zelf personeel werven en tegelijkertijd ook uitzendbureaus inzetten. Achteraf blijkt dan dat 10 procent van alle vacatures alsnog door een uitzendbureau is vervuld (117.000 vacatures). Naast alle 1,183 miljoen vervulde vacatures zijn er in Nederland naar schatting 1,3 miljoen vervulde uitzendvacatures in 2007 (aangenomen hierbij dat het aantal even hoog is als in 2006). De samenloop van 'gewone' vacatures en uitzendvacatures is 117.000. Het totale aantal vervulde (uitzend)vacatures in 2007 is 2,4 miljoen.

Onderzoeksvragen

Achtergrond

CWI heeft onder meer tot taak zorg te dragen voor een transparante arbeidsmarkt. Dat wil zeggen dat CWI moet voorzien in informatie over vraag- en aanbodontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Om deze reden is CWI vorig jaar gestart met een omvangrijk onderzoek naar vacatures, knelpunten in de personeelsvoorziening en wervings- en aannamegedrag van werkgevers.

Doel van het onderzoek

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

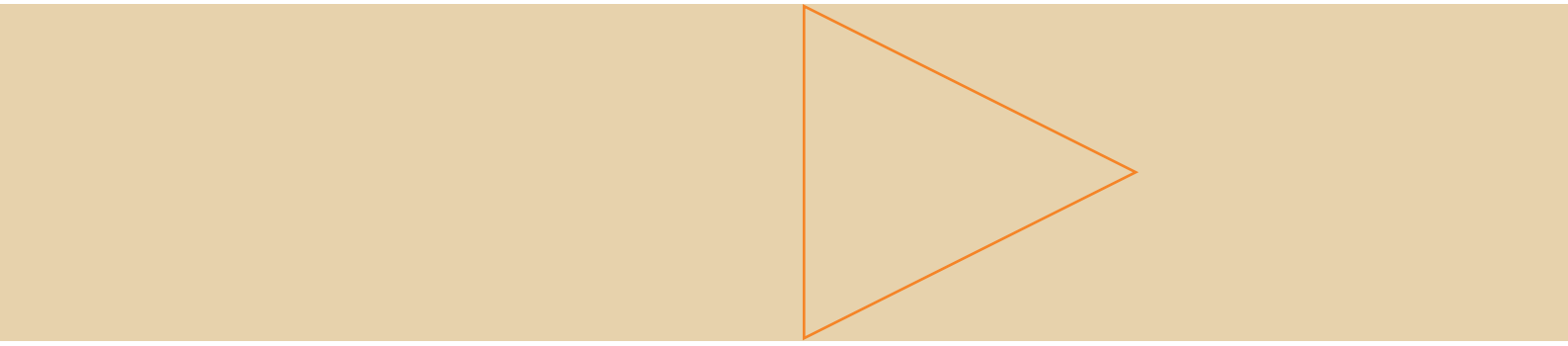
Probleemstelling en onderzoeksvragen

De algemene probleemstelling luidt als volgt:

Wat is de behoefte aan personeel in Nederland in 2007, waar zitten de knelpunten, en in hoeverre en op welke manier voorzien werkgevers in de personeelsbehoefte?

De volgende onderzoeksvragen zijn geformuleerd:

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



Verantwoording

B2.1 Opzet en werkwijze onderzoek

Het SUWI-bedrijvenregister vormt het uitgangspunt van de steekproeftrekking. Dit is de voorloper van het nieuwe handelsregister en vormt op dit moment het meest omvangrijke bestand van vestigingen in Nederland. Voor de overheid, zorg en onderwijssector is de informatie aangevuld met een bestand van Heliview, dat is samengesteld op basis van verschillende bronnen zoals het Adresboek VVZS 2006 en de Gids van gemeentebestanden van de VNG. Voor de agrarische sector is PROSU gebruikt. Bedrijven met 1 werknemer zijn buiten beschouwing gelaten. In totaal heeft dit geresulteerd in een populatiebestand van 521.000. Dit is een kleinere populatie dan vorig jaar (toen 573.000), wat vooral wordt verklaard door de grote groep kleine agrarische bedrijven die buiten beschouwing zijn gelaten. Er is bij de steekproeftrekking gestratificeerd naar grootteklasse en sector. Uiteindelijk zijn netto 8.089 bedrijven telefonisch bereikt. De steekproefuitkomsten zijn opgehoogd naar de totale populatie.

B2.2 Plausibiliteit van de uitkomsten

In hoeverre zijn de uitkomsten van het ECORYS Vacatureonderzoek plausibel? Een vergelijking is vorig jaar gemaakt met uitkomsten van ander onderzoek. Vooral is gekeken naar het CBS-vacatureonderzoek en het onderzoek Hoe werven Bedrijven (HWB)²² en met CBS-cijfers.

Vergelijking met CBS-vacatureonderzoek

CBS meet het aantal openstaande vacatures, de ontstane vacatures per kwartaal en het aantal vervulde vacatures per kwartaal. In onderstaand schema zijn de uitkomsten van het CBS weergegeven.

De uitkomsten van het ECORYS Vacatureonderzoek leveren hogere aantallen vacatures op dan de vacature-enquêtes van het CBS. Samen met medewerkers van het CBS is vorig jaar naar verklaringen hiervoor gezocht. De conclusie van ECORYS is dat de uitkomsten van het vacatureonderzoek van het CBS zich moeilijk laten vergelijken met het vacatureonderzoek. Het onderzoek van het CBS meet iets anders dan het vacatureonderzoek van CWI. Voor 2004 bijvoorbeeld schat het CBS dat er 832.000 vacatures zijn ontstaan, inclusief vacatures voor uitzendbanen. Onderzoek van de ABU toont aan dat er in datzelfde jaar 1,2 miljoen nieuwe uitzendbanen zijn geweest voor ruim 600.000 verschillende personen. Dit laatste cijfer is hard, aangezien het mede is gebaseerd op registratiecijfers (salarisadministraties) van uitzendbureaus²³. Er is ook een verschil van het aantal vacatures in de vacature-enquête van het CBS en andere CBS-cijfers, zoals de instroom in nieuwe banen. Beide bronnen meten iets anders. De instroom in nieuwe banen geeft een hoger aantal dan het aantal ontstane vacatures. Een ander punt betreft de interne vacatures. In de CBS vacature-enquête zijn vacatures meegenomen waarvoor alleen maar intern wordt geworven. Het aantal vacatures waarvoor minimaal extern is geworven is daarom in de

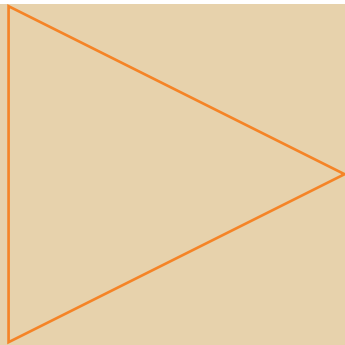
▶ Tabel B2.1

Uitkomsten CBS-vacature-enquête 1997-2006

Vacatures (x 1.000)	Gemiddeld	Range (1997-2006)
Openstaande vacatures	151	81-218
Ontstane vacatures	827	671-997
Vervulde vacatures	841	645-1.018

22) K. Pilgram (2004).

23) ABU Instroomonderzoek Uitzendkrachten 2004, ECORYS, Rotterdam, 2005. Eveneens uitgevoerd in eerdere jaren (1991-2004).



cijfers van het CBS lager dan de CBS-cijfers aangeven. De conclusie is dat de CBS-cijfers als trendcijfers wel degelijk interessant zijn, maar dat de absolute aantallen een onderschatting geven van de werkelijkheid.

Vergelijking van het vacatureonderzoek naar sector met de prognoses van vacatures van CWI (op basis van CBS-gegevens) heeft laten zien dat de verhouding naar sector goed spoort, met dien verstande dat het ECORYS Vacatureonderzoek een lager aandeel overheid laat zien en een hoger aandeel zakelijke dienstverlening.

Naar bedrijfsomvang gezien laat het vacatureonderzoek dezelfde verdeling zien als de CBS vacature-enquête. Deze uitkomst wordt ook bevestigd door ander onderzoek²⁴. Dit ondersteunt de uitkomsten van het vacatureonderzoek in dit opzicht.

In de CWI-prognoses (op basis van CBS-gegevens) voor 2006 wordt geschat dat 62 procent van de vacatures van het MKB afkomstig is. Het vacatureonderzoek geeft voor hetzelfde jaar een uitkomst van 61 procent. Dit ondersteunt de uitkomsten van het vacatureonderzoek.

Een vergelijking van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is niet mogelijk gebleken voor CBS-gegevens.

Vergelijking met onderzoek HWB

Het vacatureonderzoek lijkt qua aanpak sterk op het onderzoek HWB. Uit dit onderzoek, dat voor het laatst is uitgevoerd over het jaar 2003, blijkt dat het aantal vervulde vacatures de laatste jaren fluctueerde tussen 700.000 in een periode van laagconjunctuur en 1,4 miljoen in een periode van hoogconjunctuur²⁵. Het in het vacatureonderzoek berekende aantal van 1,007 miljoen lijkt goed in deze tijdreeks te passen.

Het onderzoek HWB geeft verder geen inzicht in het aantal openstaande vacatures, de instroom en de vacatieduur. Vergelijking op die punten is dan ook niet mogelijk. Geconcludeerd kan worden dat de uitkomst van het vacatureonderzoek van 1,183 miljoen vervulde vacatures goed past in de ontwikkeling zoals die in een lange reeks van jaren door HWB is aangegeven. Dit ondersteunt de uitkomsten van het vacatureonderzoek.

Een vergelijking van het vacatureonderzoek naar sector met HWB heeft aangegeven, dat de uitkomsten naar sector vergelijkbaar zijn. Inhoudelijk leidt dat ook tot de conclusie dat het aantal vacatures in de quartaire sector gestaag terugloopt en het aantal vacatures in de zakelijke dienstverlening toeneemt.

De uitkomsten naar gevraagde opleiding en gevraagde werkervaring bleken overeen te komen met die van het onderzoek HWB (2003).

De uitkomsten naar leeftijd en etniciteit bleken overeen te komen met die van het onderzoek HWB (2003). Het onderzoek HWB (2003) geeft geen duidelijke verdeling naar geslacht, waardoor op dit punt geen vergelijking kan worden gemaakt.

► Tabel B2.2

Vervulde vacatures (HWB, 1995-2003)

Jaar	1995	1996	1997	1998	2001	2002	2003
Vervulde vacatures (x 1.000)	705	707	791	924	1.415	1.110	849

24) P.A. Donker van Heel e.a., Arbeidsmarktontwikkelingen in het midden- en kleinbedrijf, ECORYS, Rotterdam, 2005.

25) Karin Pilgram (2004).

Begripsomschrijving

De marktpositie van CWI en andere wervingskanalen wordt beoordeeld aan de hand van de volgende drie meetpunten: de marktpenetratie, het markt bereik en het marktaandeel:

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

Daarnaast wordt de succesquote bekeken:

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

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

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

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



Tabellen

► Tabel B4.1

Vervulde vacatures naar sector en achtergrondkenmerken

Sector	Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel en Horeca	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Overige dienstverlening	Totaal
Agrarische sector	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
Industrie	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	6%
Bouw	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	5%
Handel en Horeca	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	22%
Zakelijke dienstverlening	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	42%
Overheid	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	16%
Overige dienstverlening	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	4%
Grootteklasse								
2-19 werknemers	68%	26%	32%	47%	22%	10%	37%	29%
20-100 werknemers	28%	35%	31%	29%	23%	9%	29%	24%
100 of meer werknemers	4%	39%	38%	24%	55%	81%	34%	47%
District								
District Noord	13%	11%	12%	6%	8%	6%	4%	8%
District Oost	22%	19%	19%	18%	20%	21%	15%	20%
District Zuidoost	21%	26%	17%	25%	19%	16%	13%	20%
District Noordwest	12%	12%	9%	12%	15%	11%	32%	14%
District Middenwest	21%	14%	27%	21%	21%	28%	21%	22%
District Zuidwest	11%	17%	16%	19%	16%	18%	14%	17%
Functie								
Agrarisch personeel	56%	0%	2%	1%	1%	2%	1%	4%
Productiepersoneel	26%	26%	5%	6%	6%	2%	6%	8%
Technisch en bouwpersoneel	3%	33%	69%	9%	17%	7%	13%	16%
Transportpersoneel	4%	2%	3%	2%	8%	2%	4%	5%
Winkelpersoneel	1%	5%	1%	34%	1%	2%	3%	9%
Horecapersoneel	1%	1%	2%	21%	2%	3%	7%	6%
Administratief en commercieel personeel	4%	23%	12%	18%	37%	19%	26%	26%
Verzorging en (para)medisch personeel	1%	1%	1%	2%	2%	36%	7%	7%
Onderwijzend personeel	0%	0%	1%	0%	1%	10%	4%	3%
Overig personeel	5%	8%	5%	7%	25%	17%	29%	17%
Gevraagde opleiding								
Basisonderwijs	60%	11%	13%	22%	11%	4%	6%	14%
Vmbo	16%	25%	27%	24%	22%	7%	12%	19%
Havo,vwo	3%	1%	1%	14%	1%	1%	3%	4%
Mbo	17%	35%	44%	29%	28%	56%	43%	34%
Hbo,wo	4%	28%	16%	11%	39%	31%	37%	29%
Werkervaring								
Werkervaring gevraagd	36%	71%	67%	58%	60%	59%	63%	59%
Geen werkervaring gevraagd	64%	29%	33%	42%	40%	41%	37%	41%

► Tabel B4.1

Vervulde vacatures naar sector en achtergrondkenmerken

	Agrarische sector	Industrie	Bouw	Handel en Horeca	Zakelijke dienstverlening	Overheid	Overige dienstverlening	Totaal
Aard van het contract								
Vast	8%	16%	18%	8%	17%	18%	9%	14%
Tijdelijk met uitzicht op vast	37%	74%	76%	77%	65%	71%	66%	69%
Tijdelijk	55%	10%	5%	16%	18%	11%	26%	17%
Looptijd tijdelijke contracten								
Korter dan een half jaar	33%	5%	6%	10%	9%	2%	7%	9%
Half tot een jaar	40%	34%	51%	62%	31%	24%	28%	38%
Langer dan een jaar	27%	61%	43%	28%	60%	74%	65%	54%
Duur werkweek								
Korter dan 12 uur	2%	1%	0%	12%	7%	4%	6%	6%
12 - 31 uur	17%	5%	5%	29%	13%	48%	23%	22%
32 uur of meer	81%	93%	95%	58%	80%	49%	71%	72%
Geslacht								
Man	76%	76%	91%	44%	69%	28%	47%	58%
Vrouw	24%	24%	9%	56%	31%	72%	53%	42%
Leeftijd								
Jonger dan 25 jaar	36%	20%	31%	48%	21%	21%	31%	28%
25-39 jaar	52%	62%	53%	41%	65%	59%	55%	57%
40-54 jaar	11%	16%	14%	10%	13%	18%	12%	13%
55 jaar en ouder	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%
Etniciteit								
Behoort tot etnische minderheid	9%	8%	6%	10%	18%	9%	7%	13%
Behoort niet tot etnische minderheid	91%	92%	94%	90%	82%	91%	93%	87%
Marokkanen	0%	2%	1%	1%	5%	2%	2%	3%
Turken	1%	2%	1%	5%	4%	2%	3%	4%
Antilianië / Surinamers	0%	1%	1%	1%	4%	1%	0%	2%
Overige etnische minderheden	8%	4%	2%	2%	4%	3%	2%	4%
Opleiding aangenomen kandidaat								
Basisonderwijs	41%	6%	10%	5%	4%	2%	3%	6%
Vmbo	30%	29%	30%	29%	17%	7%	16%	19%
Havo/vwo	1%	1%	1%	19%	5%	1%	1%	6%
Mbo	24%	38%	44%	29%	27%	57%	40%	35%
Hbo/wo	5%	27%	15%	18%	47%	33%	40%	34%
Arbeidsmarktpositie voor de baan								
Had een baan	45%	78%	75%	50%	63%	67%	65%	62%
Nee, zat zonder werk	41%	17%	18%	33%	25%	14%	22%	25%
Nee, was schoolverlater	7%	5%	6%	5%	5%	17%	6%	7%
Nee, is student	7%	1%	1%	12%	7%	2%	7%	7%

▶ Tabel B4.2

Vervulde vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken

	2-19 werknemers	20-100 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Sector				
Agrarische sector	6%	9%	5%	6%
Industrie	5%	6%	4%	5%
Bouw	35%	27%	11%	22%
Handel en Horeca	32%	41%	49%	42%
Zakelijke dienstverlening	6%	6%	27%	16%
Overheid	5%	4%	3%	4%
Overige dienstverlening	12%	6%	0%	5%
Grootteklasse				
2-19 werknemers	100%	0%	0%	29%
20-100 werknemers	0%	100%	0%	24%
100 of meer werknemers	0%	0%	100%	47%
District				
District Noord	8%	8%	8%	8%
District Oost	20%	20%	20%	20%
District Zuidoost	19%	17%	23%	20%
District Noordwest	14%	16%	12%	14%
District Middenwest	24%	20%	22%	22%
District Zuidwest	16%	19%	16%	17%
Functie				
Agrarisch personeel	9%	3%	1%	4%
Productiepersoneel	8%	11%	6%	8%
Technisch en bouwpersoneel	16%	20%	15%	16%
Transportpersoneel	3%	7%	5%	5%
Winkelpersoneel	14%	7%	6%	9%
Horecapersoneel	9%	8%	3%	6%
Administratief en commercieel personeel	24%	30%	25%	26%
Verzorging en (para)medisch personeel	2%	2%	13%	7%
Onderwijzend personeel	1%	1%	4%	3%
Overig personeel	13%	11%	22%	17%
Gevraagde opleiding				
Basisonderwijs	28%	17%	7%	14%
Vmbo	18%	21%	19%	19%
Havo,vwo	3%	1%	5%	4%
Mbo	31%	36%	35%	34%
Hbo,wo	19%	24%	34%	29%
Werkervaring				
Werkervaring gevraagd	51%	69%	58%	59%
Geen werkervaring gevraagd	49%	31%	42%	41%

► Tabel B4.2

Vervulde vacatures naar grootteklasse en achtergrondkenmerken

	2-19 werknemers	20-100 werknemers	100 of meer werknemers	Totaal
Aard van het contract				
Vast	16%	10%	16%	14%
Tijdelijk met uitzicht op vast	58%	68%	73%	69%
Tijdelijk	26%	22%	12%	17%
Looptijd tijdelijke contracten				
Korter dan een half jaar	17%	14%	3%	9%
Half tot een jaar	50%	45%	31%	38%
Langer dan een jaar	33%	42%	66%	54%
Duur werkweek				
Korter dan 12 uur	8%	5%	6%	6%
12 - 31 uur	26%	17%	23%	22%
32 uur of meer	66%	79%	71%	72%
Geslacht				
Man	58%	63%	55%	58%
Vrouw	42%	37%	45%	42%
Leeftijd				
Jonger dan 25 jaar	37%	28%	25%	28%
25-39 jaar	50%	52%	62%	57%
40-54 jaar	11%	17%	13%	13%
55 jaar en ouder	2%	3%	1%	2%
Etniciteit				
Behoort niet tot etnische minderheid	94%	90%	82%	87%
Behoort tot etnische minderheid	6%	10%	18%	13%
Marokkanen	2%	2%	5%	3%
Turken	1%	1%	6%	4%
Antillianen / Surinamers	1%	2%	3%	2%
Overige etnische minderheden	2%	4%	5%	4%
Opleiding aangenomen kandidaat				
Basisonderwijs	10%	10%	3%	6%
Vmbo	21%	24%	16%	19%
Havo/vwo	9%	2%	7%	6%
Mbo	32%	37%	35%	35%
Hbo/wo	27%	27%	40%	34%
Arbeidsmarktpositie voor de baan				
Had een baan	45%	63%	67%	62%
Nee, zat zonder werk	36%	26%	20%	25%
Nee, was schoolverlater	7%	6%	7%	7%
Nee, is student	11%	5%	6%	7%

► Tabel B4.3

Vervulde vacatures naar regio en achtergrondkenmerken

	District Noord	District Oost	District Zuid-oost	District Noord-west	District Midden-west	District Zuid-west	Totaal
Sector							
Agrarische sector	8%	6%	5%	4%	5%	3%	5%
Industrie	9%	6%	8%	6%	4%	6%	6%
Bouw	8%	5%	4%	3%	6%	5%	5%
Handel en Horeca	16%	20%	27%	20%	21%	25%	22%
Zakelijke dienstverlening	44%	44%	41%	47%	41%	40%	42%
Overheid	13%	17%	13%	12%	20%	18%	16%
Overige dienstverlening	2%	3%	2%	8%	3%	3%	4%
Grootteklasse							
2-19 werknemers	30%	30%	27%	30%	32%	28%	29%
20-100 werknemers	23%	24%	20%	28%	22%	27%	24%
100 of meer werknemers	47%	46%	53%	42%	46%	46%	47%
District							
District Noord	100%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
District Oost	0%	100%	0%	0%	0%	0%	20%
District Zuidoost	0%	0%	100%	0%	0%	0%	20%
District Noordwest	0%	0%	0%	100%	0%	0%	14%
District Middenwest	0%	0%	0%	0%	100%	0%	22%
District Zuidwest	0%	0%	0%	0%	0%	100%	17%
Functie							
Agrarisch personeel	6%	4%	3%	3%	4%	3%	4%
Productiepersoneel	7%	8%	6%	11%	6%	9%	8%
Technisch en bouwpersoneel	22%	25%	14%	15%	11%	15%	16%
Transportpersoneel	4%	3%	4%	5%	5%	6%	5%
Winkelpersoneel	5%	11%	13%	4%	8%	9%	9%
Horecapersoneel	5%	4%	8%	8%	6%	7%	6%
Administratief en commercieel personeel	26%	24%	20%	29%	34%	22%	26%
Verzorging en (para)medisch personeel	4%	9%	4%	5%	8%	9%	7%
Onderwijzend personeel	2%	2%	2%	2%	3%	3%	3%
Overig personeel	19%	10%	26%	17%	13%	18%	17%
Gevraagde opleiding							
Basisonderwijs	16%	19%	14%	12%	10%	10%	14%
Vmbo	10%	18%	27%	23%	16%	16%	19%
Havo,vwo	3%	2%	11%	1%	2%	1%	4%
Mbo	20%	38%	29%	33%	38%	40%	34%
Hbo,wo	51%	22%	18%	32%	33%	34%	29%
Werkervaring							
Werkervaring gevraagd	59%	55%	57%	58%	66%	61%	59%
Geen werkervaring gevraagd	41%	45%	43%	42%	34%	39%	41%

► Tabel B4.3

Vervulde vacatures naar regio en achtergrondkenmerken

	District Noord	District Oost	District Zuid-oost	District Noord-west	District Midden-west	District Zuid-west	Totaal
Aard van het contract							
Vast	31%	12%	7%	15%	16%	18%	14%
Tijdelijk met uitzicht op vast	43%	74%	81%	59%	72%	60%	69%
Tijdelijk	26%	14%	12%	25%	13%	22%	17%
Looptijd tijdelijke contracten							
Korter dan een half jaar	14%	10%	5%	11%	8%	9%	9%
Half tot een jaar	33%	38%	35%	49%	35%	37%	38%
Langer dan een jaar	53%	51%	60%	40%	57%	54%	54%
Duur werkweek							
Korter dan 12 uur	18%	3%	4%	4%	8%	8%	6%
12 - 31 uur	10%	27%	16%	28%	18%	29%	22%
32 uur of meer	72%	70%	80%	68%	74%	63%	72%
Geslacht							
Man	65%	48%	56%	61%	60%	61%	58%
Vrouw	35%	52%	44%	39%	40%	39%	42%
Leeftijd							
Jonger dan 25 jaar	22%	22%	42%	26%	26%	28%	28%
25-39 jaar	65%	61%	44%	58%	61%	54%	57%
40-54 jaar	8%	16%	13%	15%	12%	14%	13%
55 jaar en ouder	4%	2%	1%	1%	1%	3%	2%
Etniciteit							
Behoort tot etnische minderheid	8%	10%	20%	10%	11%	12%	13%
Behoort niet tot etnische minderheid	92%	90%	80%	90%	89%	88%	87%
Marokkanen	2%	2%	5%	3%	3%	4%	3%
Turken	1%	5%	4%	3%	3%	3%	4%
Antilianiën / Surinamers	3%	2%	4%	2%	2%	2%	2%
Overige etnische minderheden	3%	2%	7%	3%	4%	3%	4%
Opleiding aangenomen kandidaat							
Basisonderwijs	10%	5%	7%	6%	4%	6%	6%
Vmbo	12%	28%	16%	25%	17%	14%	19%
Havo/vwo	3%	3%	15%	2%	7%	3%	6%
Mbo	19%	41%	31%	32%	37%	38%	35%
Hbo/wo	56%	24%	31%	35%	35%	39%	34%
Arbeidsmarktpositie voor de baan							
Had een baan	64%	45%	72%	62%	68%	59%	62%
Nee, zat zonder werk	17%	42%	18%	25%	20%	22%	25%
Nee, was schoolverlater	5%	11%	4%	7%	5%	10%	7%
Nee, is student	14%	3%	6%	5%	7%	9%	7%

► Tabel B4.4

Vervulde vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken

	Agrarisch personeel	Productie personeel	Technisch en bouw personeel	Transport personeel	Winkel personeel	Horeca personeel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)-medisch personeel	Onderwijzend personeel	Overig personeel	Totaal
Sector											
Agrarische sector	73%	17%	1%	5%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	5%
Industrie	1%	22%	13%	2%	4%	1%	6%	1%	1%	3%	6%
Bouw	2%	3%	21%	3%	1%	2%	2%	1%	2%	2%	5%
Handel en Horeca	8%	17%	12%	10%	85%	72%	16%	6%	4%	9%	22%
Zakelijke dienstverlening	8%	34%	44%	70%	6%	13%	60%	9%	19%	63%	42%
Overheid	7%	5%	7%	8%	3%	8%	12%	80%	66%	16%	16%
Overige dienstverlening	1%	3%	3%	3%	1%	4%	4%	3%	6%	6%	4%
Grootteklasse											
2-19 werknemers	67%	30%	28%	20%	47%	43%	27%	8%	18%	23%	29%
20-100 werknemers	17%	34%	29%	35%	18%	32%	28%	8%	13%	16%	24%
100 of meer werknemers	16%	36%	43%	46%	35%	25%	45%	84%	69%	61%	47%
District											
District Noord	11%	7%	11%	7%	4%	6%	8%	5%	7%	9%	8%
District Oost	23%	20%	30%	15%	24%	11%	19%	26%	15%	11%	20%
District Zuidoost	18%	17%	17%	16%	30%	27%	15%	11%	17%	31%	20%
District Noordwest	11%	20%	13%	16%	6%	18%	15%	11%	11%	14%	14%
District Middenwest	23%	18%	15%	24%	20%	20%	29%	26%	28%	17%	22%
District Zuidwest	13%	19%	15%	21%	17%	18%	14%	22%	22%	18%	17%
Functie											
Agrarisch personeel	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
Productiepersoneel	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	8%
Technisch en bouwpersoneel	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	16%
Transportpersoneel	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%
Winkelpersoneel	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	9%
Horecapersoneel	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	6%
Administratief en commercieel personeel	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	26%
Verzorging en (para)medisch personeel	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	7%
Onderwijzend personeel	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	3%
Overig personeel	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	17%
Gevraagde opleiding											
Basisonderwijs	62%	39%	8%	38%	15%	37%	3%	4%	2%	8%	14%
Vmbo	15%	36%	26%	30%	29%	34%	9%	7%	3%	28%	19%
Havo,vwo	0%	0%	1%	1%	35%	1%	1%	0%	2%	2%	4%
Mbo	21%	20%	33%	24%	20%	23%	38%	70%	21%	25%	34%
Hbo,wo	2%	5%	33%	6%	1%	6%	49%	18%	72%	38%	29%
Werkervaring											
Werkervaring gevraagd	33%	34%	69%	66%	45%	55%	78%	38%	64%	51%	59%
Geen werkervaring gevraagd	67%	66%	31%	34%	55%	45%	22%	62%	36%	49%	41%

► Tabel B4.4

Vervulde vacatures naar functiegroep en achtergrondkenmerken

	Agrarisch personeel	Productie personeel	Technisch en bouw personeel	Transport personeel	Winkel personeel	Horeca personeel	Administratief en commercieel personeel	Verzorging en (para)-medisch personeel	Onderwijzend personeel	Overig personeel	Totaal
Aard van het contract											
Vast	6%	8%	18%	6%	2%	7%	22%	17%	10%	14%	14%
Tijdelijk met uitzicht op vast	36%	53%	62%	67%	86%	54%	66%	76%	61%	71%	69%
Tijdelijk	58%	39%	20%	27%	12%	39%	11%	7%	30%	15%	17%
Looptijd tijdelijke contracten											
Korter dan een half jaar	42%	16%	10%	9%	8%	16%	10%	5%	2%	5%	9%
Half tot een jaar	39%	59%	37%	34%	79%	49%	34%	18%	29%	26%	38%
Langer dan een jaar	19%	25%	53%	56%	13%	36%	56%	77%	69%	69%	54%
Duur werkweek											
Korter dan 12 uur	2%	7%	0%	1%	16%	29%	3%	5%	27%	12%	6%
12 - 31 uur	19%	22%	3%	29%	64%	32%	15%	65%	40%	16%	22%
32 uur of meer	79%	71%	97%	70%	20%	39%	83%	31%	34%	73%	72%
Geslacht											
Man	76%	74%	93%	76%	15%	46%	53%	11%	28%	64%	58%
Vrouw	24%	26%	7%	24%	85%	54%	47%	89%	72%	36%	42%
Leeftijd											
Jonger dan 25 jaar	37%	29%	21%	19%	57%	69%	18%	22%	24%	32%	28%
25-39 jaar	49%	60%	62%	48%	34%	25%	65%	61%	58%	53%	57%
40-54 jaar	12%	11%	16%	22%	6%	6%	16%	17%	15%	12%	13%
55 jaar en ouder	1%	1%	1%	11%	3%	0%	1%	0%	3%	3%	2%
Etniciteit											
Behoort niet tot etnische minderheid	94%	86%	93%	80%	87%	87%	93%	91%	97%	75%	87%
Behoort tot etnische minderheid	6%	14%	7%	20%	13%	13%	7%	9%	3%	25%	13%
Marokkanen	0%	3%	2%	5%	0%	3%	3%	2%	1%	7%	3%
Turken	1%	1%	1%	5%	11%	2%	1%	1%	0%	6%	4%
Antilianen / Surinamers	0%	1%	1%	5%	1%	2%	1%	1%	1%	7%	2%
Overige etnische minderheden	4%	9%	2%	5%	1%	5%	2%	5%	0%	6%	4%
Opleiding aangenomen kandidaat											
Basisonderwijs	36%	27%	4%	27%	2%	9%	1%	1%	2%	6%	6%
Vmbo	31%	43%	24%	44%	37%	35%	6%	8%	5%	5%	19%
Havo/vwo	1%	2%	1%	0%	42%	9%	3%	0%	1%	8%	6%
Mbo	29%	23%	40%	23%	17%	27%	37%	73%	18%	23%	35%
Hbo/wo	4%	5%	31%	6%	2%	19%	53%	18%	74%	58%	34%
Arbeidsmarktpositie voor de baan											
Had een baan	26%	43%	70%	59%	47%	34%	74%	51%	79%	65%	62%
Nee, zat zonder werk	56%	51%	22%	39%	38%	25%	17%	12%	12%	18%	25%
Nee, was schoolverlater	10%	4%	7%	2%	4%	5%	4%	35%	7%	7%	7%
Nee, is student	8%	2%	1%	0%	10%	36%	5%	2%	2%	9%	7%

▶ Tabel B4.5

Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken

	Basis- onderwijs	Vmbo	Havo/vwo	Mbo	Hbo/wo	Totaal
Sector						
Agrarische sector	18%	3%	3%	2%	1%	5%
Industrie	5%	7%	1%	6%	5%	6%
Bouw	4%	6%	1%	6%	2%	5%
Handel en Horeca	32%	24%	75%	16%	8%	22%
Zakelijke dienstverlening	35%	51%	11%	37%	60%	42%
Overheid	5%	6%	7%	30%	20%	16%
Overige dienstverlening	1%	2%	2%	4%	4%	4%
Grootteklasse						
2-19 werknemers	41%	19%	18%	17%	13%	29%
20-100 werknemers	29%	26%	9%	24%	19%	24%
100 of meer werknemers	30%	56%	72%	58%	68%	47%
District						
District Noord	9%	4%	7%	4%	13%	8%
District Oost	28%	19%	9%	22%	16%	20%
District Zuidoost	22%	31%	65%	18%	14%	20%
District Noordwest	12%	16%	3%	13%	15%	14%
District Middenwest	16%	17%	14%	24%	24%	22%
District Zuidwest	12%	13%	2%	19%	19%	17%
Functie						
Agrarisch personeel	14%	2%	0%	2%	0%	4%
Productiepersoneel	20%	12%	1%	4%	1%	8%
Technisch en bouwpersoneel	9%	20%	3%	17%	18%	16%
Transportpersoneel	12%	6%	2%	3%	1%	5%
Winkelpersoneel	9%	11%	75%	5%	0%	9%
Horecapersoneel	16%	9%	1%	4%	1%	6%
Administratief en commercieel personeel	5%	11%	6%	31%	44%	26%
Verzorging en (para)medisch personeel	3%	3%	1%	18%	5%	7%
Onderwijzend personeel	0%	0%	1%	1%	4%	3%
Overig personeel	11%	25%	11%	15%	25%	17%
Gevraagde opleiding						
Basisonderwijs	100%	0%	0%	0%	0%	14%
Vmbo	0%	100%	0%	0%	0%	19%
Havo,vwo	0%	0%	100%	0%	0%	4%
Mbo	0%	0%	0%	100%	0%	34%
Hbo,wo	0%	0%	0%	0%	100%	29%
Werkervaring						
Werkervaring gevraagd	39%	47%	61%	73%	82%	59%
Geen werkervaring gevraagd	61%	53%	39%	27%	18%	41%

► Tabel B4.5

Vervulde vacatures naar gevraagd opleidingsniveau en achtergrondkenmerken

	Basis- onderwijs	Vmbo	Havo/vwo	Mbo	Hbo/wo	Totaal
Aard van het contract						
Vast	10%	11%	16%	12%	28%	14%
Tijdelijk met uitzicht op vast	61%	71%	68%	75%	63%	69%
Tijdelijk	30%	18%	16%	13%	10%	17%
Looptijd tijdelijke contracten						
Korter dan een half jaar	16%	12%	14%	7%	4%	9%
Half tot een jaar	43%	46%	32%	35%	29%	38%
Langer dan een jaar	41%	42%	55%	58%	67%	54%
Duur werkweek						
Korter dan 12 uur	16%	9%	7%	1%	3%	6%
12 - 31 uur	33%	27%	27%	22%	10%	22%
32 uur of meer	51%	63%	66%	76%	87%	72%
Geslacht						
Man	52%	72%	37%	50%	68%	58%
Vrouw	48%	28%	63%	50%	32%	42%
Leeftijd						
Jonger dan 25 jaar	38%	31%	40%	26%	15%	28%
25-39 jaar	43%	54%	41%	58%	65%	57%
40-54 jaar	16%	14%	19%	14%	18%	13%
55 jaar en ouder	3%	2%	1%	2%	1%	2%
Etniciteit						
Behoort niet tot etnische minderheid	79%	77%	92%	91%	88%	87%
Behoort tot etnische minderheid	21%	23%	8%	9%	12%	13%
Marokkanen	7%	7%	1%	2%	2%	3%
Turken	5%	6%	0%	1%	5%	2%
Antillianen / Surinamers	3%	4%	4%	2%	2%	2%
Overige etnische minderheden	6%	6%	3%	4%	3%	5%
Opleiding aangenomen kandidaat						
Basisonderwijs	46%	2%	1%	1%	0%	6%
Vmbo	35%	78%	14%	3%	0%	19%
Havo/vwo	3%	6%	55%	2%	2%	6%
Mbo	12%	10%	24%	82%	8%	35%
Hbo/wo	5%	3%	6%	12%	90%	34%
Arbeidsmarktpositie voor de baan						
Had een baan	40%	50%	63%	68%	77%	62%
Nee, zat zonder werk	46%	37%	19%	23%	13%	25%
Nee, was schoolverlater	6%	5%	9%	6%	7%	7%
Nee, is student	9%	9%	9%	2%	3%	7%

▶ Tabel B4.6

Vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en achtergrondkenmerken

	Longer dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Sector					
Agrarische sector	6%	4%	4%	3%	5%
Industrie	4%	7%	8%	8%	6%
Bouw	6%	5%	5%	7%	5%
Handel en Horeca	38%	16%	17%	25%	22%
Zakelijke dienstverlening	30%	48%	41%	44%	42%
Overheid	12%	17%	22%	10%	16%
Overige dienstverlening	4%	3%	3%	3%	4%
Grootteklasse					
2-19 werknemers	29%	20%	19%	20%	29%
20-100 werknemers	26%	24%	33%	46%	24%
100 of meer werknemers	45%	56%	48%	34%	47%
District					
District Noord	6%	9%	5%	20%	8%
District Oost	14%	19%	21%	16%	20%
District Zuidoost	28%	14%	18%	8%	20%
District Noordwest	14%	15%	16%	10%	14%
District Middenwest	21%	25%	21%	10%	22%
District Zuidwest	18%	17%	19%	35%	17%
Functie					
Agrarisch personeel	14%	2%	0%	2%	0%
Productiepersoneel	20%	12%	1%	4%	1%
Technisch en bouwpersoneel	9%	20%	3%	17%	18%
Transportpersoneel	12%	6%	2%	3%	1%
Winkelpersoneel	9%	11%	75%	5%	0%
Horecapersoneel	16%	9%	1%	4%	1%
Administratief en commercieel personeel	5%	11%	6%	31%	44%
Verzorging en (para)medisch personeel	3%	3%	1%	18%	5%
Onderwijzend personeel	0%	0%	1%	1%	4%
Overig personeel	11%	25%	11%	15%	25%
Gevraagde opleiding					
Basisonderwijs	19%	13%	16%	19%	14%
Vmbo	16%	15%	14%	16%	19%
Havo,vwo	4%	1%	2%	0%	4%
Mbo	43%	38%	38%	44%	34%
Hbo,wo	18%	33%	30%	21%	29%
Werkervaring					
Werkervaring gevraagd	49%	71%	71%	67%	59%
Geen werkervaring gevraagd	51%	29%	29%	33%	41%

► Tabel B4.6

Vervulde vacatures naar leeftijd aangenomen persoon en achtergrondkenmerken

	Longer dan 25 jaar	25 t/m 39 jaar	40 t/m 54 jaar	55 jaar en ouder	Totaal
Aard van het contract					
Vast	11%	17%	16%	21%	14%
Tijdelijk met uitzicht op vast	68%	66%	67%	53%	69%
Tijdelijk	21%	17%	17%	25%	17%
Looptijd tijdelijke contracten					
Korter dan een half jaar	13%	9%	9%	11%	9%
Half tot een jaar	42%	39%	41%	35%	38%
Langer dan een jaar	45%	51%	50%	54%	54%
Duur werkweek					
Korter dan 12 uur	13%	3%	3%	7%	6%
12 - 31 uur	18%	21%	23%	39%	22%
32 uur of meer	69%	76%	74%	55%	72%
Geslacht					
Man	54%	60%	55%	74%	58%
Vrouw	46%	40%	45%	26%	42%
Leeftijd					
Jonger dan 25 jaar	100%	0%	0%	0%	28%
25-39 jaar	0%	100%	0%	0%	57%
40-54 jaar	0%	0%	100%	0%	13%
55 jaar en ouder	0%	0%	0%	100%	2%
Etniciteit					
Behoort niet tot etnische minderheid	82%	86%	89%	90%	87%
Behoort tot etnische minderheid	18%	14%	11%	10%	13%
Marokkanen	6%	3%	1%	2%	3%
Turken	3%	4%	1%	0%	4%
Antillianen / Surinamers	2%	2%	5%	3%	2%
Overige etnische minderheden	6%	5%	4%	5%	4%
Opleiding aangenomen kandidaat					
Basisonderwijs	8%	6%	6%	9%	6%
Vmbo	20%	16%	18%	25%	19%
Havo/vwo	8%	4%	3%	0%	6%
Mbo	42%	38%	38%	34%	35%
Hbo/wo	22%	37%	34%	32%	34%
Arbeidsmarktpositie voor de baan					
Had een baan	46%	68%	68%	44%	62%
Nee, zat zonder werk	22%	25%	29%	54%	25%
Nee, was schoolverlater	16%	4%	3%	0%	7%
Nee, is student	15%	3%	1%	2%	7%

► Tabel B4.7

Vervulde vacatures naar etniciteit

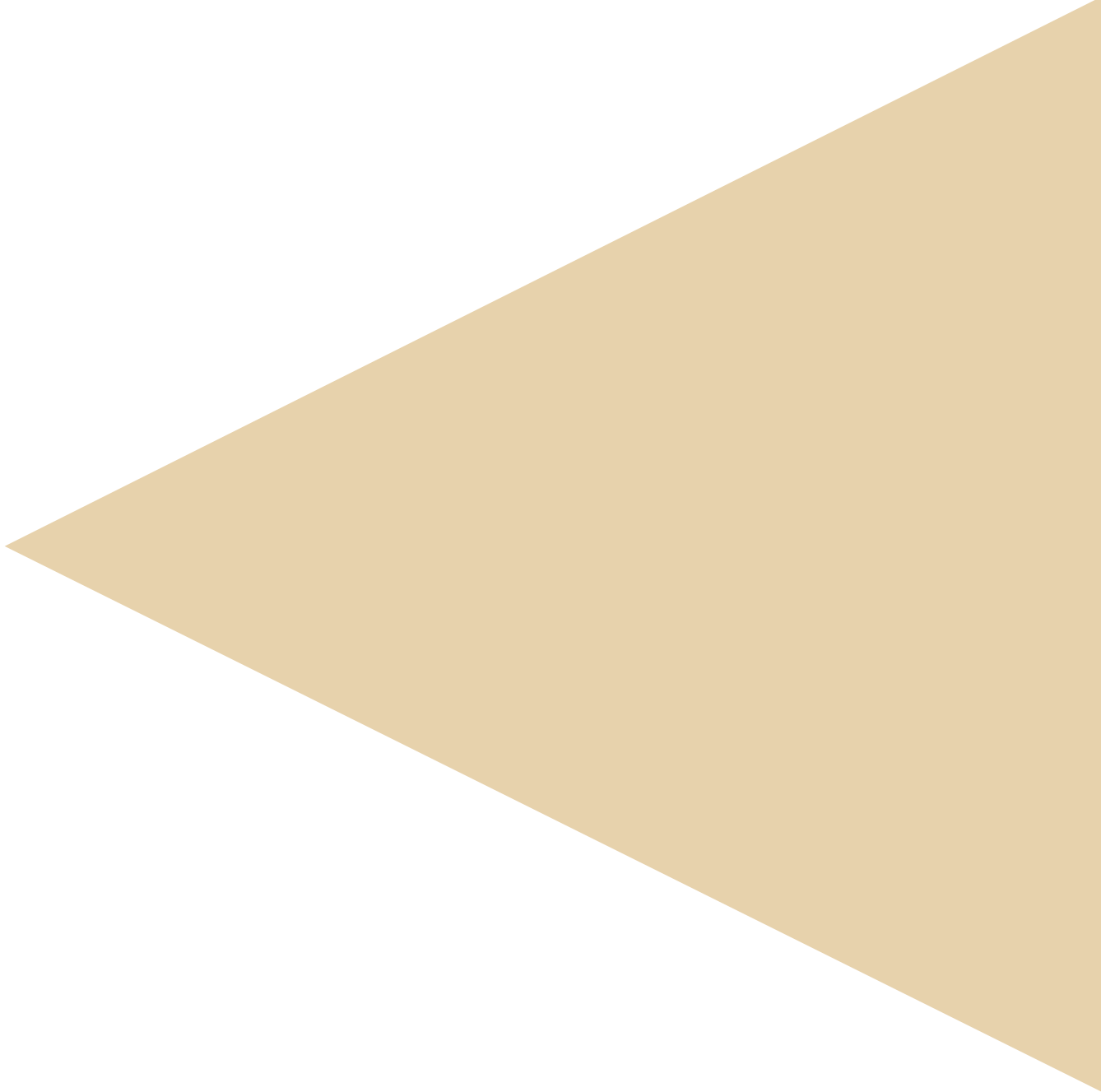
	Behoort tot etnische minderheid	Behoort niet tot etnische minderheid	Totaal
Sector			
Agrarische sector	4%	5%	5%
Industrie	4%	7%	6%
Bouw	2%	5%	5%
Handel en Horeca	18%	23%	22%
Zakelijke dienstverlening	59%	40%	42%
Overheid	11%	17%	16%
Overige dienstverlening	2%	4%	4%
Grootteklasse			
2-19 werknemers	14%	32%	29%
20-100 werknemers	18%	25%	24%
100 of meer werknemers	68%	43%	47%
District			
District Noord	5%	8%	8%
District Oost	16%	20%	20%
District Zuidoost	32%	18%	20%
District Noordwest	11%	14%	14%
District Middenwest	19%	22%	22%
District Zuidwest	16%	17%	17%
Functie			
Agrarisch personeel	2%	4%	4%
Productiepersoneel	9%	8%	8%
Technisch en bouwpersoneel	10%	18%	16%
Transportpersoneel	7%	4%	5%
Winkelpersoneel	9%	8%	9%
Horecapersoneel	6%	6%	6%
Administratief en commercieel personeel	16%	28%	26%
Verzorging en (para)medisch personeel	5%	7%	7%
Onderwijzend personeel	0%	2%	3%
Overig personeel	36%	15%	17%
Gevraagde opleiding			
Basisonderwijs	19%	13%	14%
Vmbo	25%	14%	19%
Havo,vwo	2%	4%	4%
Mbo	29%	39%	34%
Hbo,wo	25%	30%	29%
Werkervaring			
Werkervaring gevraagd	53%	65%	59%
Geen werkervaring gevraagd	47%	35%	41%

Tabel B4.7

Vervulde vacatures naar etniciteit

	Behoort tot etnische minderheid	Behoort niet tot etnische minderheid	Totaal
Aard van het contract			
Vast	12%	15%	14%
Tijdelijk met uitzicht op vast	65%	68%	69%
Tijdelijk	24%	17%	17%
Looptijd tijdelijke contracten			
Korter dan een half jaar	9%	9%	9%
Half tot een jaar	38%	37%	38%
Langer dan een jaar	53%	54%	54%
Duur werkweek			
Korter dan 12 uur	12%	6%	6%
12 - 31 uur	27%	21%	22%
32 uur of meer	61%	73%	72%
Geslacht			
Man	59%	53%	58%
Vrouw	41%	47%	42%
Leeftijd			
Jonger dan 25 jaar	34%	27%	28%
25-39 jaar	52%	57%	57%
40-54 jaar	13%	14%	13%
55 jaar en ouder	2%	2%	2%
Etniciteit			
Behoort niet tot etnische minderheid	0%	100%	87%
Behoort tot etnische minderheid	100%	0%	13%
Marokkanen	24%	0%	3%
Turken	21%	0%	4%
Antillianen / Surinamers	19%	0%	2%
Overig etnische minderheden	35%	0%	4%
Opleiding aangenomen kandidaat			
Basisonderwijs	7%	5%	6%
Vmbo	25%	17%	19%
Havo/vwo	5%	6%	6%
Mbo	32%	34%	35%
Hbo/wo	31%	38%	34%
Arbeidsmarktpositie voor de baan			
Had een baan	54%	64%	62%
Nee, zat zonder werk	25%	23%	25%
Nee, was schoolverlater	9%	7%	7%
Nee, is student	13%	6%	7%





CWI
Postbus 58191
1040 HD Amsterdam

www.werk.nl