

# Groothandel in beeld

Oktober 2023



## In het kort

- Tijdens de coronacrisis hadden een aantal productgroepen in de groothandel het zwaar te verduren, zoals groothandels die leveren aan de horeca en groothandels die zich richten op de internationale markt. Inmiddels is de werkgelegenheid weer hersteld en is er sprake van een gestage banengroei. Voor 2023 is de verwachting dat het aantal banen met 1,4% toeneemt en voor 2024 met 1,1%.
- De groothandel biedt werkgelegenheid aan diverse beroepsgroepen: van commerciële, administratieve en transport & logistieke beroepen tot technici. De rol van de traditionele groothandel verschuift, waardoor andere skills belangrijker worden. Zo is de verwachting dat de komende 5 jaar het belang van hard skills als vaktechnische kennis en digitale vaardigheden toeneemt. Dat geldt ook voor soft skills zoals communicatieve vaardigheden, aanpassingsvermogen, probleemoplossend vermogen, klantgerichtheid en samenwerken.
- De vraag naar personeel is groter dan vóór de coronapandemie. In de eerste helft van 2023 zijn er 45% meer openstaande vacatures dan in dezelfde periode van 2019. Tegelijkertijd is het aanbod van werkzoekenden schaars. De groothandel concurreert met andere sectoren om personeel.
- Om personeelstekorten tegen te gaan, zijn er verschillende oplossingsrichtingen waar specifiek voor de sector nog mogelijkheden liggen. Zo kunnen bijvoorbeeld andere (doel)groepen worden aangesproken. Ook kan door middel van open hiring en het bieden van goed werkgeverschap winst worden behaald.

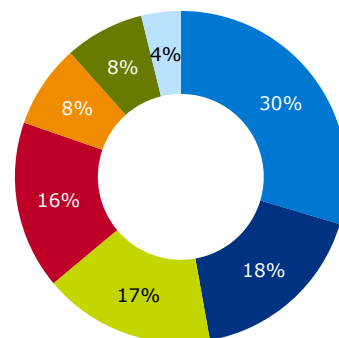
## Karakteristieken van de groothandel

Bedrijven in de groothandel zijn in verschillende productgroepen onder te verdelen. De vier grootste zijn:

- non-food (30%), een verzamelnaam voor diverse soorten groothandels (van kleding en consumentenapparatuur tot woninginrichting);
- industriemachines en -apparatuur (18%);
- overige gespecialiseerde groothandel (17%), dit betreft goederen zoals brandstoffen, chemicaliën, bouwmaterialen en diverse grondstoffen;
- voedingsmiddelen (16%), zoals groenten, fruit en dranken.

Bij de grote bedrijven (meer dan 10 werkzame personen) bestaat de top 3 uit de productgroepen non-food (24%), industriemachines (24%) en de overige gespecialiseerde groothandel (19%).

## Bedrijven in de groothandel, ingedeeld naar productgroep



■ non-food  
■ overige specialisaties  
■ landbouwproducten  
■ niet-gespec. groothandel  
■ industriemachines  
■ voedingsmiddelen  
■ ICT-apparatuur

Bron: CBS, 3<sup>e</sup> kwartaal 2023

In het 3e kwartaal van 2023 zijn er in de sector groothandel ruim 96.000 bedrijven. Vergelijken met het 3<sup>e</sup> kwartaal 2019 is vooral het aantal groothandels in voedingsmiddelen (+13%) en industriemachines (+10%) toegenomen. De groothandel wordt gekenmerkt door veel kleine bedrijven: bij ruim 7 op de 10 zijn maximaal twee personen werkzaam.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bron: CBS

Veel ondernemers in de groothandel zijn in het 3<sup>e</sup> kwartaal van 2023 iets minder positief gestemd dan in het kwartaal daarvoor. Wel zijn er verschillen tussen de productgroepen. Zo ervaart zo'n 29% van de groothandels in ICT-apparatuur dat ze over onvoldoende productiemiddelen en materialen beschikken om aan de vraag te voldoen. Dat geldt ook voor groothandels in industriemachines (bijna 23%) en voor groothandels in non-food producten (20%).<sup>2</sup>

### Wat is een groothandelsbedrijf?

Een groothandel koopt goederen van producenten en verkoopt deze door aan bedrijven en andere grootverbruikers. De sector treedt op als **intermediair** die vraag en aanbod van goederen bij elkaar brengt en die voor afnemers deels de functie van **voorraadbeheer** vervult. De groothandel is niet bedoeld voor particulieren; afnemers moeten ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel. Afnemers zijn bijvoorbeeld de horeca en de detailhandel, maar ook bedrijven die hun productiemiddelen inkopen bij de groothandel, zoals de bouw. Sommige groothandelsbedrijven spelen met name een rol in de binnenlandse groothandel, terwijl anderen zich meer richten op de import of de export.

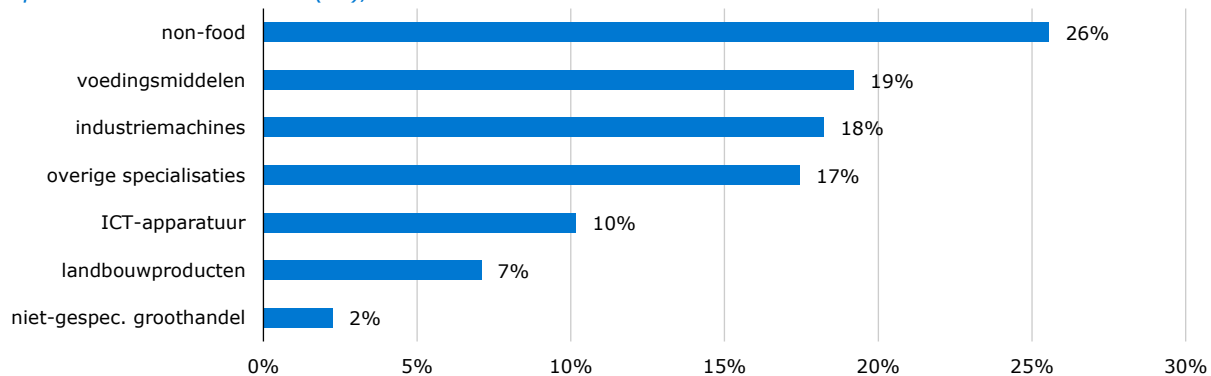
De laatste jaren schuiven groothandels langzaam op naar de consumentenmarkt door (een deel van) hun assortiment hiervoor te ontsluiten. Daardoor leveren sommige groothandels niet alleen aan bedrijven (B2B), maar ook aan consumenten (B2C).

## Werkgelegenheid

In 2022 zijn er in de groothandel zo'n **521.000 werknemersbanen en circa 52.000 banen voor zelfstandigen**. Dat is 5% van de totale werkgelegenheid in Nederland. De meeste werkgelegenheid is te vinden in de groothandel non-food, voedingsmiddelen, industriemachines en overige gespecialiseerde groothandel.

### Verdeling werkgelegenheid in de groothandel naar productgroep

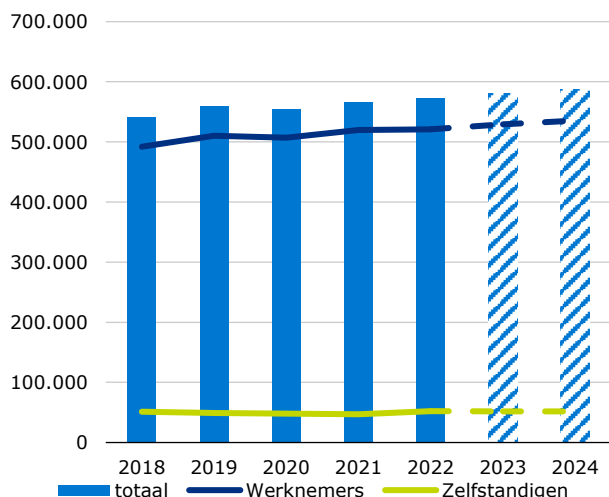
Op basis van arbeidsvolume (fte), 2021



Bron: CBS

### Ontwikkeling aantal banen in de sector

2018-2022 realisatie, 2023-2024 prognose



Bron: arbeidsmarktprognoses UWV (juni 2023)

### Groei werknemersbanen

Tijdens de coronapandemie hadden een aantal productgroepen het aanvankelijk zwaar te verduren en zijn er werknemersbanen verloren gegaan. Zo waren groothandelaren die toeleverancier zijn voor de horeca sterk getroffen door de sluiting van horecagelegenheden. Ook was er na de uitbraak van de pandemie minder werk voor internationaal opererende groothandels, omdat de export terugliep. Er waren echter ook markten die redelijk stabiel bleven, zoals de bouw. Sommige groothandels zagen zelfs een groei, bijvoorbeeld groothandels in medische hulpmiddelen.

Na de dip van 2020 is de werkgelegenheid weer hersteld. In 2022 telde de groothandel **ruim 573.000 banen**. Vergeleken met 2020 is dat een groei van zo'n 18.000 banen (+3%).

Ook ten opzichte van vóór de coronapandemie in 2019 is het aantal banen toegenomen (+14.000). Deze groei zit voor het grootste gedeelte in een toename van het aantal werknemersbanen (+11.000).

In 2023 en in 2024 zal het aantal banen naar verwachting licht toenemen (+1,4% in 2023 en +1,1% in 2024).

<sup>2</sup> CBS conjunctuurenquête; CBS (2023). [Groothandel zet minder om in tweede kwartaal \(cbs.nl\)](https://www.cbs.nl/nl-nl/onderzoek-en-publicaties/2023/03/groothandel-zet-minder-om-in-tweede-kwartaal); CBS (2023)

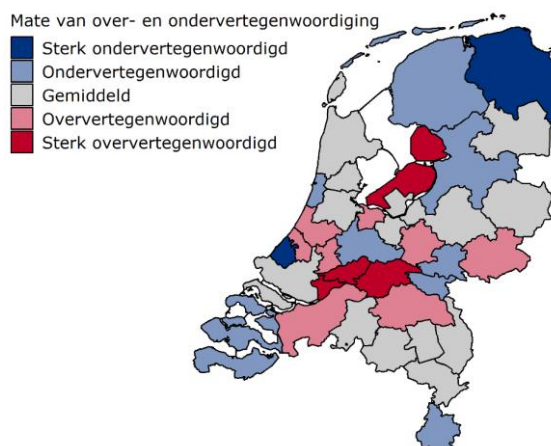
Met betrekking tot de personeelsomvang verwacht ruim 20% van de ondernemers in de groothandel in 2023 een groei, terwijl 72% denkt dat de personeelssterkte gelijk zal blijven. 8% gaat ervan uit dat er een afname zal zijn.<sup>3</sup>

### Groothandelsbanen vooral in delen van midden en zuid Nederland

In elke regio in Nederland zijn groothandelsbedrijven gevestigd. Daardoor komen banen in de groothandel overal voor. Toch zijn er arbeidsmarktregio's waar de sector sterker is vertegenwoordigd dan gemiddeld over heel Nederland.

- In de arbeidsmarktregio's Flevoland, Drechtsteden, Gorinchem en Rivierenland (donkerrode regio's) zijn er naar verhouding de meeste werknemersbanen in de groothandel.
- Daarnaast zijn er in Noord-Brabant, Zuid-Holland, het Gooi en in Gelderland arbeidsmarktregio's waar bovengemiddeld veel mensen in de groothandel werkzaam zijn. Het gaat om de arbeidsmarktregio's West-Brabant, Noordoost-Brabant, Midden-Holland, Zuid-Holland Centraal, Holland-Rijnland, Gooi- en Vechtstreek, FoodValley en de Achterhoek (roze regio's).

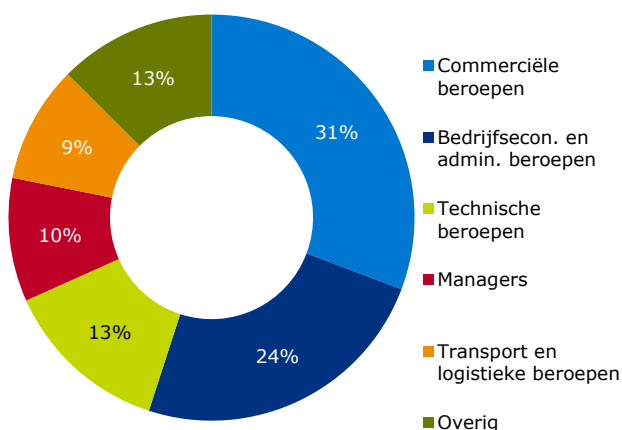
### Spreiding werknemers groothandel naar regio Vertegenwoordiging in regio t.o.v. Nederland als geheel



Bron: CBS (2022), bewerkt door UWW

In de regio's met bovengemiddeld veel groothandels staat het aantal bedrijven in de productgroep non-food met stip op 1. In Gelderland en Noord-Brabant komen de productgroepen industriemachines en overige gespecialiseerde groothandel op plek 2 en 3, terwijl in Flevoland en Zuid-Holland de 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> plaats worden ingenomen door de productgroepen voedingsmiddelen en industriemachines.

### Werkende beroepsbevolking 2-jaarsgemiddelde 2021-2022



Bron: CBS, op verzoek van UWW

### Breed scala aan beroepsrichtingen

Ruim de helft van het aantal werkenden in de groothandel heeft een **commercieel** of een **bedrijfseconomisch en administratief beroep**. Voorbeelden van commerciële beroepen zijn vertegenwoordigers, inkopers, adviseurs marketing, public relations en sales. Bij bedrijfseconomische en administratieve beroepen gaat het onder meer om administratief en boekhoudkundig personeel en om transportplanners.

Andere relatief grote beroepsgroepen zijn de **technische beroepen** (zoals monteurs en installateurs van machines en apparaten), **managers** (bijvoorbeeld leidinggevenden op het gebied van verkoop, marketing en logistiek) en **transport en logistieke beroepen** (onder andere laders, lossers, magazijnpersoneel, heftruckbestuurders en vrachtwagenchauffeurs).

De categorie 'overig' is een divers palet, bestaande uit onder meer ICT'ers, farmaceutisch medewerkers en schoonmakers.

### Kenmerken werkenden groothandel vergeleken met aanverwante sectoren

De groothandel kent gelijkenissen met de sector vervoer & opslag en de sector detailhandel. Zo hebben veel mensen in deze 3 sectoren een transport en logistiek beroep. Daarnaast komen in de detailhandel ook veel werkenden met een commercieel beroep voor.<sup>4</sup> Het is interessant om te kijken in hoeverre de doorsnee werknemer in de groothandel verschilt van die in aanverwante bedrijfstakken als de detailhandel en vervoer & opslag.

### Veel vaste dienstverbanden in de sector groothandel

- Het aandeel vaste dienstverbanden in de groothandel is met 93% erg hoog. Flexibele contracten komen weinig voor. In de sector werkt bijna 3 op de 4 fulltime. Per persoon wordt gemiddeld 36,1 uur per week gewerkt. Dit is veel vergeleken met het gemiddelde over alle sectoren (31,2 uur per week). Het ligt ook boven het gemiddelde dat in de sectoren detailhandel (24,8 uur per week) en vervoer & opslag (34,1 uur per week) gebruikelijk is.

<sup>3</sup> CBS conjunctuurenquête; CBS (2023).

<sup>4</sup> maatwerktabel CBS Werkzame beroepsbevolking per SBI sector, uitgesplitst naar beroep (2jaarsgemiddelde 2021-2022)

Kenmerk		Groothandel	Detailhandel	Vervoer & opslag	Gemiddelde alle sectoren
Vast contract		93%	64%	82%	83%
Voltijd (>35 uur)		74%	33%	64%	51%
Gemiddeld aantal werkuren per persoon per week		36,1	24,8	34,1	31,2
Geslacht*	man	68%	42%	76%	52%
	vrouw	32%	58%	24%	48%
Leeftijdsoopbouw	tot 29 jaar	18%	51%	20%	26%
	29-55 jaar	62%	35%	53%	53%
	55 plus	20%	14%	27%	21%
Student/scholier		4%	34%	4%	10%
Opleidingsniveau	geen startkwalificatie	22%	38%	29%	20%
	havo/vwo	9%	15%	10%	9%
	mbo-2, -3, -4	37%	32%	38%	30%
	bachelor	22%	11%	15%	24%
	master	9%	4%	6%	15%

Bron: ROA 2019-2020

\* CBS (2022)

- In de groothandel werken meer **mannen** (68%) dan vrouwen (32%). Wel is het aantal vrouwen de afgelopen jaren sterker gestegen dan het aantal mannen. Tussen 2018 en 2022 is het aandeel vrouwen met circa 11% gegroeid en het aandeel mannen met zo'n 5%. De meeste vrouwen zijn werkzaam in commerciële en in bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Bovenstaand beeld komt overeen met dat van de sector vervoer & opslag (76% man, 24% vrouw), maar verschilt aanzienlijk met de sector detailhandel, waar meer vrouwen werken dan mannen.
- Het merendeel van de werkkenden in de groothandel is **tussen de 29 en 55 jaar**. Zo'n 18% is jonger dan 29. Jongeren zijn vooral te vinden in commerciële en in transport- en logistieke beroepen, zoals verkoopmedewerker, orderpicker en lader & lossers. In de sector zijn relatief **weinig scholieren en studenten** naast school of studie in een bijbaan werkzaam. Ook in de sector vervoer & opslag is dat het geval. Daarentegen werken er in de detailhandel veel jongeren, waaronder scholieren en studenten: meer dan de helft van de werkkenden is in deze sector onder de 29 jaar.
- Zo'n 37% van de werkkenden is **middelbaar opgeleid**. Dat is meer dan het gemiddelde over alle sectoren. Met name in de commerciële en de bedrijfseconomische en administratieve beroepen is het aandeel middelbaar opgeleiden groot. Dat geldt ook voor de monteurs en installateurs van machines en apparaten. Daarentegen werken in de transport- en logistieke beroepen vooral lager opgeleiden (max. mbo-1 opleiding), terwijl de managers voor het overgrote deel hoger opgeleid zijn. Op het eerste gezicht ontloopt het aandeel middelbaar opgeleiden in de sectoren groothandel en vervoer & opslag elkaar niet veel. Als hierop wordt ingezoomd, blijken in de groothandel echter meer **mbo-4** opgeleiden werkzaam te zijn en in de sector vervoer & opslag meer mbo-2 opgeleiden. Het hoge aandeel werkkenden zonder startkwalificatie in de detailhandel hangt samen met het grote aantal scholieren en studenten dat in deze sector werkzaam is.

## Verschuiving rol traditionele groothandel: andere skills worden belangrijker<sup>5</sup>

Traditioneel vormt de groothandel een schakel tussen producenten en afnemers, maar daarin is zij niet per se onmisbaar. Er is sprake van toenemende concurrentie, zowel van andere groothandel als van andere sectoren zoals vervoer & opslag, (online) retail en van klanten en leveranciers die elkaar buiten de groothandel om weten te vinden. Daarnaast staat de supply chain<sup>6</sup> onder druk: de coronacrisis en de energiecrisis maken duidelijk hoe kwetsbaar de ketenafhankelijkheid is van grondstof naar product en distributie naar de klant. De beschikbaarheid van goederen om snel te kunnen leveren, is geen vanzelfsprekendheid.

Om deze zaken het hoofd te bieden wordt het voor groothandelsbedrijven steeds urgenter dat zij zorgen voor een toegevoegde waarde voor hun klanten om zo hun bestaansrecht te behouden. Dit betekent dat het voor groothandels belangrijk is zich op nieuwe businessmodellen te oriënteren. Bijvoorbeeld door naast een assortiment van goederen, ook een pakket van bijbehorende diensten aan te bieden, zoals logistieke diensten, financiering, scholing en pre- en aftersales services. Met deze extra dienstverlening kunnen groothandels hun klanten ontzorgen. Daarnaast kunnen zij een grotere rol pakken door bijvoorbeeld eigen afzetkanalen of juist eigen productiefaciliteiten te ontwikkelen

<sup>5</sup> Bronnen: UWV (2023), [Toekomstverwachtingen over vaardigheden en scholing](#); SBB (2021), [Tendrapport Handel](#); Aiden (2023), [Trendpaper Groothandel](#); Rabobank (2023), [Detail- en groothandel: volop uitdagingen in turbulente tijden](#); ING (2023), [Blijvende gevolgen van de verstoringen van de supply chains voor de groothandel](#); ING (2022), [Trends & ontwikkelingen groothandel](#); EVO Fenedex (2023), [Handelsketens zijn kwetsbaar geworden](#)

<sup>6</sup> supply chain is de 'toeleveringsketen' of 'productieketen': het geheel van activiteiten en goederen die worden vervoerd tussen een leverancier en een afnemer

(respectievelijk 'voorwaartse en achterwaartse integratie'), of door sterke combinaties van producten op te zoeken en daarvoor met andere partners samen te werken. Ook is het belangrijk dat groothandelsbedrijven investeren in digitalisering en automatisering.

Om deze omslag te bereiken zullen bepaalde vaardigheden van werkenden in de groothandel steeds belangrijker worden. In een onderzoek van UWV onder werkgevers<sup>7</sup> geeft 46% van de groothandelsbedrijven aan dat zij verwachten dat het belang van hard skills als vaktechnische kennis en digitale vaardigheden de komende vijf jaar toeneemt. Dat geldt ook voor soft skills als communicatieve vaardigheden, aanpassingsvermogen, probleemoplossend vermogen, klantgerichtheid en samenwerken.

<b>Inzet van ICT en digitalisering</b>	<p>Digitale vaardigheden en kennis van ICT kunnen voor verschillende doeleinden worden ingezet. Zo zijn naast fysieke vestigingen <b>online webshops</b> en andere (verkoop)kanalen van steeds groter belang om klanten snel te kunnen bedienen. Dit vraagt om personeel dat weet hoe onlineplatforms en socialmediakanalen werken. Daarnaast vindt er steeds meer <b>automatisering van processen</b> plaats, van voorraadbeheer tot klantinformatie. Het gaat hier om een goede afstemming van (online)bestelsysteem, voorraadbeheer en administratie.</p> <p>Groothandelsbedrijven beschikken over veel data. Door <b>inzet van smart data</b> kan de marktvaart beter voorspeld worden en kan inzicht worden verkregen in bedrijfsprocessen en verkoopcijfers. Daardoor kunnen groothandels bijvoorbeeld betere en pro-actievere beslissingen nemen over o.a. inkoop en voorraden. Hiervoor is het belangrijk dat medewerkers in de groothandel de data kunnen interpreteren en scherp blijven op de juistheid van systemen. Zo zullen bijvoorbeeld accountmanagers steeds meer te maken krijgen met de inzet van digitale tools, ter vervanging van calculatiewerkzaamheden.</p> <p>Er zijn ook groothandelsbedrijven die <b>digitale services</b>, zoals blockchain, introduceren. Deze ontwikkeling zorgt voor realtime informatie over de volledige leveringsketen, in combinatie met technologieën zoals het internet of things. Handig als een klant bijvoorbeeld wil weten onder welke omstandigheden een product is vervaardigd of waar een bepaalde belangrijke lading zich bevindt.</p>
<b>Circulariteit en duurzaamheid</b>	<p>In een circulaire economie behouden grondstoffen, materialen en producten hun waarde, door ze aan het eind van hun levensduur opnieuw in te zetten. Dit kan door anders te produceren, maar ook door een <b>retourlogistiek</b> op te zetten die grondstoffen terugvoert naar partijen die ze kunnen hergebruiken. Duurzaamheid is voor groothandels een goede manier om zich te onderscheiden. Steeds meer klanten vragen naar duurzame producten of alternatieven. Een groothandelaar kan dan niet alleen producten leveren, maar ook steeds meer diensten zoals de installatie en het onderhoud van apparatuur. Dit geeft producten een langere levensduur en helpt ook om een 'duurzame' klantrelatie op te bouwen. Voor commercieel medewerkers en accountmanagers betekent dit dat ze de klant moeten kunnen informeren over duurzame alternatieven die op de markt komen.</p>
<b>Meer vaktechnische kennis</b>	<p>Mede door digitalisering is de klant beter geïnformeerd, waardoor de verkoper <b>steeds meer een productspecialist of expert</b> moet zijn. Zo kan het zijn dat de salesfuncties meer te maken krijgen met klanten die naar de vestiging komen voor problemen met onlineaankopen. Anderzijds komt het – door de krappe arbeidsmarkt – ook voor dat personeel van de klant minder kennis heeft en zij aan de groothandel vragen mee te denken welke specifieke producten in hun situatie het beste zijn. Ook hier wordt een beroep gedaan op de vakkennis van het groothandelsbedrijf. Bij groothandelsbedrijven die inzetten op circulariteit en duurzaamheid zijn voor commerciële medewerkers kennis van duurzame alternatieven een must. Zij moeten niet alleen in staat zijn informatie te geven over prijs en levertijd, maar ook over de milieuoetafdrak en de productieomstandigheden.</p>
<b>Soft skills: communicatieve vaardigheden, aanpassingsvermogen, probleemoplossend vermogen, klantgerichtheid, samenwerken</b>	<p>Door de klant centraal te stellen en de manier waarop die zijn aankopen doet optimaal te ondersteunen, kan de groothandel zich onderscheiden. Dit vraagt van medewerkers dat zij op een goede manier kunnen <b>communiceren</b> (zowel schriftelijk als mondeling). <b>Inleven in de klant</b> en de juiste vragen weten te stellen. Goede service leveren zorgt voor terugkerende klanten. Mede door digitalisering en de stijging van onlineaankopen wordt er meer digitaal 'geadviseerd'. Naast vakkennis zijn <b>servicegerichte en adviesvaardigheden</b> onmisbaar.</p>

<sup>7</sup> UWV (2023), Toekomstverwachtingen over vaardigheden en scholing (werk.nl)

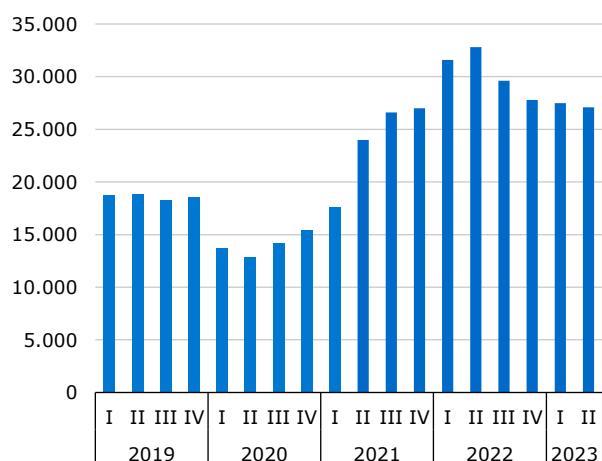
## Vraag en aanbod arbeidsmarkt

### Minder aanbod van werkzoekenden

Het aanbod van WW'ers die voor hun werkloosheid in de groothandel werkzaam waren, daalde sterk vanaf het voorjaar van 2021 tot november 2022. Sinds eind 2022 neemt het aantal mensen met een WW-uitkering licht toe, tot bijna 12.000 eind augustus 2023. Dit komt mede doordat het aantal bedrijfsbeëindigingen en faillissementen toeneemt. Het aantal WW'ers ligt echter nog altijd veel lager dan voor en tijdens de coronacrisis.

Mochten al deze WW'ers terugkeren naar een baan in de groothandel, dan is dat niet voldoende om in alle openstaande vacatures te voorzien. Ook de instroom van afgestudeerden vanuit het beroepsonderwijs biedt onvoldoende soelaas. Er zijn weinig studierichtingen die specifiek voor de groothandel opleiden. Doordat de groothandel een breed scala aan beroepsrichtingen kent en daarbij behorende dito opleidingen, moet de groothandel met veel andere sectoren concurreren in de slag om nieuw personeel.

### Aantal openstaande vacatures groothandel 2019 1e kwartaal – 2023 2e kwartaal



Bron: CBS

Op de arbeidsmarkt is **ICT-personeel schaars** en moeten groothandelsbedrijven concurreren met andere sectoren waarin ICT'ers werkzaam zijn, zoals de overheid, de zakelijke en de financiële dienstverlening. Sommige groothandels kiezen ervoor ICT-personeel zelf in dienst te nemen, terwijl anderen dit werk liever uitbesteden aan externe partijen.

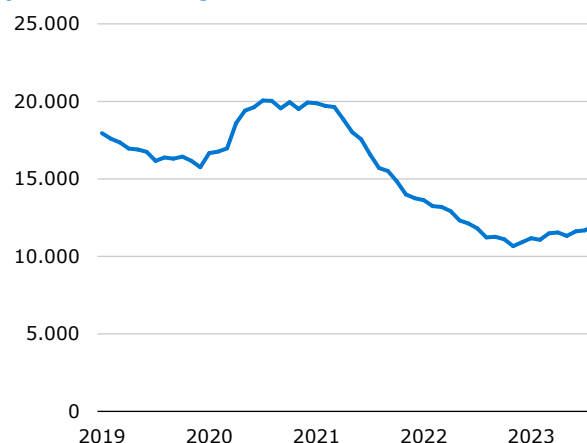
### Beroepen met veel voorkomende vacatures binnen de groothandel, 2e kwartaal 2023 (aantal openstaande vacatures afgerond op 100)

Vertegenwoordigers en accountmanagers	2.000	Vrachtwagenchauffeurs	900
Commercieel medewerkers binnendienst	1.500	Productiemedewerkers	800
Monteurs industriële machines en installaties	1.500	Medewerkers klantenservice	700
Magazijn-, expeditiemedewerkers en orderpickers	1.200	Financieel-administratief medewerkers	500
Managers sales en marketing	900	ICT-servicedeskmedewerkers	500

Bron: UWV. Schatting vacaturemarkt naar beroep in de sector groothandel

Grofweg 6% van de vacatures in Nederland is afkomstig van een groothandelsbedrijf. Voor een deel gaat het hier om vervanging van personeel dat het bedrijf verlaat. In de groothandel geeft zo'n 28% van de werkgevers aan dat uitstroom van personeel in redelijke of hoge mate een probleem is binnen de organisatie. Bij deze groothandelaren gaat het in een kwart van de gevallen om uitstroom doordat medewerkers een andere baan vinden. Uitstroom vanwege pensionering (5%) of vanwege langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid van medewerkers (3%) geeft bij een klein deel van de werkgevers in de groothandel een probleem in de organisatie.<sup>8</sup>

### Ontwikkeling aantal WW'ers groothandel januari 2019 – augustus 2023



Bron: UWV

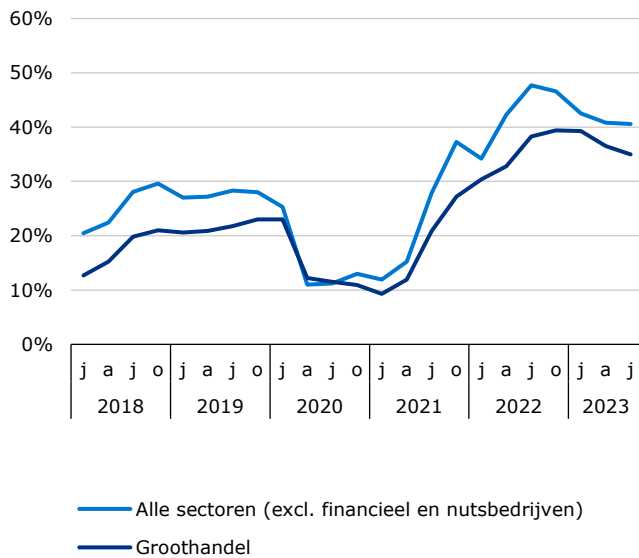
### Hoog aantal vacatures

Tijdens de coronacrisis daalde het aantal openstaande vacatures tot ongeveer 13.000 in het 2e kwartaal van 2020. Daarna nam de vraag naar personeel toe tot 32.800 in het 2e kwartaal van 2022. In de periode daarna nam het aantal vacatures af, al is de vraag naar personeel halverwege 2023 nog steeds aanzienlijk hoger dan vóór de coronapandemie. In de eerste helft van 2023 zijn er 45% meer openstaande vacatures dan in dezelfde periode van 2019.

Ten opzichte van vóór de coronapandemie in 2019 is vooral de vraag naar managers toegenomen. Daarnaast zijn er beduidend meer vacatures voor bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Andere beroepsgroepen waarnaar de vraag groeide zijn de transport en logistieke beroepen en de commerciële beroepen. Ook zijn er in de groothandel meer vacatures voor ICT'ers: van gemiddeld 1.300 vacatures in 2019 naar bijna 1.800 openstaande vacatures in de eerste helft van 2023 (+35%).

<sup>8</sup> UWV (2023). *Ervaringen werkgevers met werving en behoud van personeel*

## Aandeel ondernemers dat een productiebelemmering ervaart vanwege tekort aan arbeidskrachten 2018– 2023



Bron: CBS, conjunctuurenquête

## Personeelstekort blijft grootste belemmering

Het aandeel werkgevers in de groothandel dat te kampen heeft met een tekort aan personeel is de afgelopen jaren gegroeid. In juli 2023 ervaart 35% van de werkgevers in de sector belemmeringen als gevolg van een tekort aan personeel. In alle bedrijfssectoren tezamen was dit ruim 40%.

Al lijkt de nood minder groot te zijn dan bij alle bedrijfssectoren samen, er zijn binnen de groothandel zeker werkgevers die moeite hebben met het vervullen van hun vacatures. Dat geldt vooral voor werkgevers met eigen distributiekanaalen. Zij kampen met name met een **tekort aan chauffeurs**. Ook voor groothandel in industriemachines is het lastig om aan voldoende werknemers te komen. De tekorten betreffen hier vooral **technici**. In deze beroepen is de vraag naar personeel vele malen groter dan het aanbod. Daar komt bij dat de groothandel niet de enige sector is waarin dit soort beroepsbeoefenaren aan de slag kunnen. De sector heeft concurrentie van bijvoorbeeld de sector vervoer & opslag en de sector industrie. Naast technische en logistieke beroepen is het binnen de groothandel ook lastig om vakmensen te vinden in sommige commercieel-economische en ICT-beroepen. In deze beroepen is de arbeidsmarkt krap.<sup>9</sup>

## Zoektocht naar personeel vooral via social media<sup>10</sup>

Op zoek naar nieuw personeel is het verspreiden van vacatures via sociale media de meest toegepaste methode. Zo'n 72% van de werkgevers in de groothandel maakt hiervan gebruik om personeel te werven. Andere wervingsmethoden die werkgevers met vacatures veel gebruiken zijn het plaatsen van een vacature op de website van de organisatie (70%) of op vacaturesites (64%), werven via het eigen personeel (64%) of via relaties, zoals oud-medewerkers of eigen netwerk (52%).

## Oplossingen in een krappe arbeidsmarkt: waar liggen mogelijkheden voor de groothandel?

Nu het aanbod schaars is, zijn er andere manieren nodig om het personeelsbestand op orde te krijgen. De gespannen arbeidsmarkt zal vermoedelijk nog wel aanhouden. In de publicatie [34 oplossingen voor personeelstekorten](#) is inzichtelijk welke oplossingen er zijn om als werkgever personeelstekorten tegen te gaan. De genoemde oplossingen zullen niet altijd voor elke werkgever geschikt zijn, maar dienen als inspiratie. Ook voor de groothandel zijn er verschillende knoppen om aan te draaien. Hieronder zijn verschillende oplossingsrichtingen weergegeven die mogelijkheden kunnen bieden.



### Andere groepen aanspreken

Vergeleken met sectoren als de detailhandel en vervoer & opslag is de groothandel bij veel mensen een onbekendere sector. Om hier wat aan te doen kunnen werkgevers alvast hun deuren openen voor geïnteresseerden vóórdat het sollicitatieproces begint. Dit kan simpelweg al met een (online) **kennismakingsgesprek** nadat mensen via bijvoorbeeld de website van de werkgever hun interesse in de organisatie kenbaar hebben gemaakt. Ook kan een **rondleiding** of **open dag** georganiseerd worden zodat geïnteresseerden in gesprek kunnen gaan met hun mogelijke nieuwe collega's op de werkvloer. Door dit te doen kunnen werkzoekenden erachter komen of het werk echt iets voor ze is. De drempel om daadwerkelijk te solliciteren kan hierdoor lager liggen. Bovendien hebben werkzoekenden een beter beeld van de werkinhoud en organisatiecultuur, waardoor de kans mogelijk kleiner is op vroegtijdige uitstroom.

Ook zijn er mogelijkheden om mensen met een **afstand tot de arbeidsmarkt** een baan te bieden. Door middel van een **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA)** brengt UWV in kaart welke mogelijkheden er bij organisaties zijn om een bredere doelgroep aan te spreken. Door taken bij bestaande functies weg te halen kunnen vervolgens nieuwe functies worden gecreëerd die geschikt zijn voor de doelgroep (baancreatie). In de groothandel zijn er diverse mogelijkheden, zoals logistieke ondersteunende taken in het magazijn. De gecreëerde plekken kunnen op termijn een oplossing zijn voor personeelstekorten doordat de 'vijver' met werkzoekenden groter is én tegelijkertijd bestaand (schaars) personeel wordt ontlast. Door de eenvoudigere taken bij hen weg te nemen hebben zij meer tijd voor kerntaken en verantwoordelijkheden.

<sup>9</sup> UWV (2023), [Kansrijke beroepen \(werk.nl\)](#)

<sup>10</sup> UWV (2023), [Ervaringen werkgevers met werving en behoud van personeel](#); UWV (2023), [Wervingsmethoden van werkgevers](#)

Zoeken naar nieuwe medewerkers kan daarnaast ook door te **werven onder werkzoekenden uit verwante sectoren**. Zo blijkt dat een deel van de WW'ers die voor hun werkloosheidsperiode in de industrie, detailhandel of vervoer & opslag werkte, hun werkzame leven hervat in de sector groothandel. Zij brengen specifieke vakkennis mee die ook in de groothandel wordt gevraagd. Wat hierbij kan helpen is breder kijken dan een traditioneel cv en te **focussen op de benodigde competenties**. Met een op skills gerichte benadering kunnen mensen makkelijker de overstap maken vanuit andere sectoren en beroepen. Soms is dan nog wel aanvullende begeleiding of omscholing nodig.

#### Toolstation boort nieuw talent aan en werft breder

Toolstation is een groothandel met meer dan 100 vestigingen door heel Nederland. Zij leveren gereedschap, accessoires en bouwbenodigdheden voor de professional. In de zoektocht naar nieuw personeel wil het bedrijf de drempel zo laag mogelijk houden. Daarbij staan ze open voor alle doelgroepen. Op basis van talent, ambitie en persoonlijke eigenschappen wordt gekeken of er mogelijkheden zijn.

Normaliter kent Toolstation de functie verkoopmedewerker, waarin zowel magazijn- als baliewerkzaamheden worden verricht. Om meer mogelijkheden te creëren heeft Toolstation de magazijnmedewerker ook als aparte functie geïntroduceerd. In deze functie is het sociale aspect minder van belang. Daardoor wordt een bredere doelgroep aangeboord en hebben de kandidaten meer ruimte om te ontwikkelen en ontdekken wat bij hen past of wat ze kunnen.



#### Open hiring nog niet heel vaak ingezet, wel groeipotentie

Open hiring is een manier van personeel aannemen zonder dat daar een sollicitatieprocedure (CV, motivatiebrief, gesprek) aan vooraf gaat. Kandidaten schrijven zich in bij het bedrijf en zodra er een functie vrij komt kunnen zij meteen aan de slag. Met open hiring is de drempel voor werkzoekenden erg laag, waardoor het aanbod aan kandidaten vergroot kan worden. In 2022 heeft 4% van de werkgevers in de groothandel gebruik gemaakt van open hiring. Nog eens 18% geeft aan weliswaar geen open hiring toe te passen, maar dat het wel iets zou kunnen zijn voor de organisatie.<sup>11</sup>

Over het algemeen is open hiring het meest geschikt voor functies waarbij het werk fysiek kunnen uitvoeren en motivatie de enige vereisten zijn. Daar liggen dan ook de mogelijkheden. Volgens werkgevers die er al wel gebruik van maken is open hiring goed toe te passen bij functies als logistiek-/magazijnmedewerker, orderpicker en heftruckchauffeur.



#### Goed werkgeverschap: begeleiding, scholing en loopbaanmogelijkheden

Niet alleen het aanboren van nieuw talent is belangrijk, maar ook het **behoud van personeel**. Hierbij speelt een goed **imago** van zowel het bedrijf als de functie een belangrijke rol. (Potentiële) werknemers geven voorkeur aan een aantrekkelijke werkgever die investeert in wat zij belangrijk vinden, zoals **arbeidsvoorwaarden** (bijvoorbeeld werktijden, een open bedrijfscultuur, scholingsmogelijkheden, werknemersvoordelen etc.). Deze 'employer branding' kan een belangrijk voordeel zijn bij het werven en behouden van nieuwe medewerkers.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> UWV (2023). *Werkgevers zetten open hiring beperkt in*

<sup>12</sup> Employer brand onderzoek 2022 | REBR | Randstad



---

## Colofon

### **Uitgave**

UWV arbeidsmarktinformatie en -advies

### **Postadres**

Postbus 58285  
1043 DL Amsterdam

### **Inlichtingen**

[lisan.vandenbeukel@uwv.nl](mailto:lisan.vandenbeukel@uwv.nl)

### **Auteur**

Lisan van den Beukel

Volg ons



## Disclaimer

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

UWV © 2023