

Krapte op de arbeidsmarkt maatregelen van werkgevers



6 maart 2024



- Zes op de tien werkgevers hebben last van de krapte op de arbeidsmarkt. Daarbij heeft 33% veel last van de krapte en 27% in redelijke mate.
- Werkgevers in het onderwijs, de zorg en de bouw hebben het vaakst veel last van de krapte (respectievelijk 44%, 42% en 41%).
- Werkgevers die last hebben van de krapte zetten verschillende maatregelen in om de effecten van de krapte voor hun organisatie te beperken. De meest toegepaste maatregelen zijn: extra inzetten op behoud van personeel (76%), anders werven (69%), eerder kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden (68%).
- Als werkgevers de arbeidsvoorwaarden verbeteren (46%), betreft dit meestal het loon. Drie op de tien werkgevers die last hebben van de krapte verhoogden om deze reden het loon.
- 36% van de werkgevers die last hebben van de krapte heeft de eisen aan sollicitanten verlaagd. Eisen die vaak aangepast worden zijn de benodigde werkervaring en de gevraagde opleiding, diploma's of certificaten.
- De maatregelen die werkgevers inzetten vanwege de arbeidsmarktkrapte verschillen tussen sectoren. Zo bieden horecawerkgevers vaak betere arbeidsvoorwaarden aan sollicitanten en kiezen werkgevers in de bouw, de zorg en het openbaar bestuur er vaker dan gemiddeld voor om meer zzp'ers in te huren. Deze publicatie bevat een overzicht van de ingezette maatregelen per sector.

Dit zijn enkele resultaten van een enquêteonderzoek in opdracht van UWW onder 4.059 werkgevers¹ in de periode 25 september tot en met 4 december 2023 (zie de methodebeschrijving in bijlage 2). De enquête had betrekking op werkgevers in bijna alle bedrijfssectoren² en is representatief voor Nederlandse werkgevers in deze sectoren. In deze publicatie worden ook verschillen tussen sectoren belicht.

Zes op de tien werkgevers hebben last van arbeidsmarktkrapte

Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt in 2023 iets is afgenomen, ligt het aantal vacatures nog ruim boven het aantal werklozen.³ Daarmee is er nog steeds sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Uit het enquêteonderzoek blijkt dat een derde van de werkgevers in (zeer) hoge mate last heeft van de krapte op de arbeidsmarkt (figuur 1). Daarnaast heeft ruim een kwart hier in redelijke mate last van. Vier op de tien werkgevers hebben niet of nauwelijks last van de krapte. De meerderheid (58%) van deze groep werkgevers had de afgelopen 12 maanden geen vacatures. Mogelijk hadden zij daardoor minder hinder van de krapte. Bij werkgevers die last hadden van de krapte waren juist vaak wél vacatures ontstaan (77%).

¹ Feitelijk gaat het om vestigingen van bedrijven en instellingen. Voor de leesbaarheid spreken we in dit artikel over 'werkgevers'.

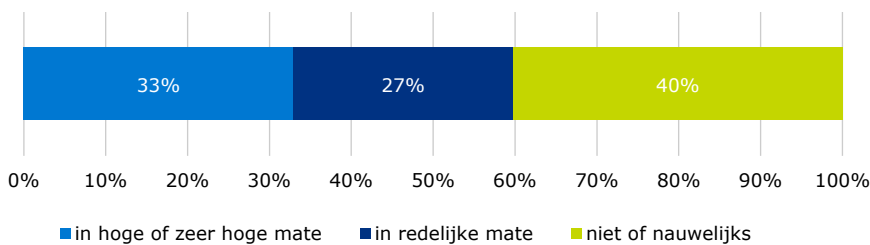
² De sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel' zijn buiten beschouwing gelaten.

³ Eind 2023 was de verhouding 114 vacatures per 100 werklozen. Zie CBS (geraadpleegd op 14-2-2024). [Dashboard arbeidsmarkt: spanning op de arbeidsmarkt](#).

Werkgevers kunnen op verschillende manieren last hebben van de krappe arbeidsmarkt. Zo kunnen zij moeite hebben met het aantrekken van nieuw personeel. Uit eerder gepubliceerde resultaten van de werkgeversenquête kwam bijvoorbeeld naar voren dat meer dan de helft van de vacatures (53%) volgens werkgevers moeilijk vervulbaar is.⁴ Daarnaast kan het lastiger zijn om personeel te behouden, omdat werknemers meer mogelijkheden hebben om een overstap naar een andere werkgever te maken. Tot slot kunnen personeelstekorten leiden tot een hogere werkdruk.⁵

Figuur 1. Mate waarin werkgevers last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt

Aandeel werkgevers



Bron: UWV

Meeste last van krapte in onderwijs, zorg en bouw

Werkgevers in het onderwijs, de zorg en de bouw hebben het vaakst in (zeer) hoge mate last van de krapte op de arbeidsmarkt (figuur 2). Van de werkgevers in het onderwijs heeft 44% veel last van de krapte. Door vergrijzing, onvoldoende instroom vanuit opleidingen en uitval van leraren is er een groot lerarentekort, met name in het primair en voortgezet onderwijs.⁶ In de zorg heeft 42% van de werkgevers veel last van de krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal ontstane vacatures in deze sector is sinds eind 2020 sterk gestegen en met name in de GGZ is de vacaturegraad⁷ hoog.⁸ Van de bouwwerkgevers heeft 41% in (zeer) hoge mate last van de krapte. Ook in de bouw is de vraag naar personeel groot.⁹ Vacatures zijn in deze sector ook vaak moeilijk vervulbaar. Dit geldt voor gemiddeld 65% van de ontstane vacatures.¹⁰

In het openbaar bestuur heeft een relatief groot deel van de werkgevers in redelijke mate last van de krapte (47%) en heeft daarnaast 30% in (zeer) hoge mate last van de krapte. Hierdoor is het aandeel werkgevers dat niet of nauwelijks last heeft van de krapte in deze sector het kleinst van alle sectoren (23%). Hierbij speelt mee dat het openbaar bestuur veel grote werkgevers heeft (meer dan 100 werknemers), waardoor het in deze sector weinig voorkomt dat werkgevers geen vacatures hebben en daarmee ook minder hinder van de krapte.

Werkgevers in de financiële sector, groothandel, detailhandel¹¹, en de sector 'overige dienstverlening¹², cultuur, sport en recreatie' hebben het minst vaak last van de arbeidsmarktkrapte. Meer dan 45% van de werkgevers in deze sectoren heeft hier (bijna) geen last van.

Het relatief lage aandeel werkgevers bij financiële instellingen dat last heeft van de krapte is opvallend, aangezien het in deze sector vaak lastig is om vacatures vervuld te krijgen. Eerder gepubliceerde resultaten van de werkgeversenquête lieten zien dat gemiddeld 60% van de in 2023 ontstane vacatures bij financiële instellingen volgens werkgevers moeilijk vervulbaar was. Een mogelijke verklaring voor de ogenschijnlijke discrepantie tussen deze onderzoeksresultaten is dat het aantal vacatures bij financiële instellingen in 2023 is afgenomen en de vacaturegraad⁷ van deze sector ook iets onder het gemiddelde van alle sectoren ligt.¹³ Uit de

⁴ UWV (januari 2024). [Ruim de helft van de vacatures volgens werkgevers nog moeilijk vervulbaar](#).

⁵ UWV (december 2022). [Zorgen van werkgevers over stijgende prijzen en krapte op de arbeidsmarkt in 2023](#).

⁶ UWV (november 2023). [Lerarentekorten in het po, vo en mbo](#).

⁷ Het aantal vacatures per duizend banen

⁸ AZW Statline (geraadpleegd op 15-2-2024). [Vacatures; ontstaan, openstaand, vacaturegraad](#).

⁹ UWV (januari 2024). [Bouw krimpt, grote vraag naar personeel blijft](#).

¹⁰ UWV (januari 2024). [Ruim de helft van de vacatures volgens werkgevers nog moeilijk vervulbaar](#).

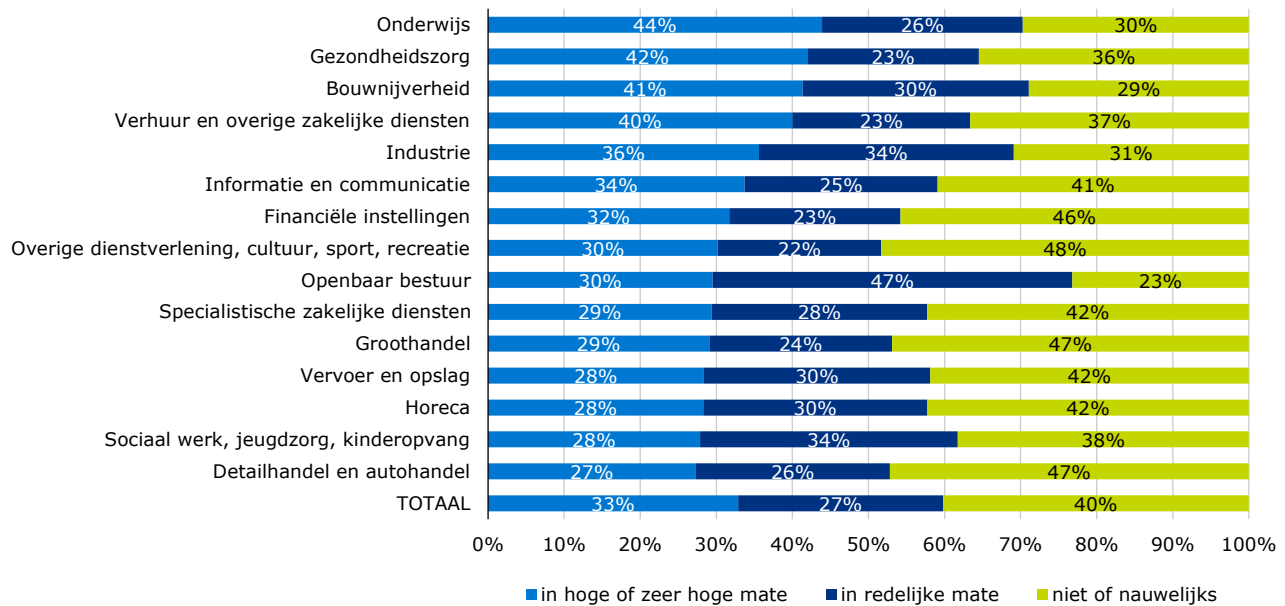
¹¹ Feitelijk betreft dit de sector detailhandel en autohandel. Het aantal werkgevers in de detailhandel is echter veel groter dan het aantal werkgevers in de autohandel, waardoor de resultaten vooral een goed beeld geven van de detailhandel. Werkgevers in de autohandel lijken vaker last te hebben van de krapte dan werkgevers in de detailhandel. Het aantal respondenten vanuit de autohandel is echter te laag om de onderzoeksresultaten separaat voor deze sector weer te geven.

¹² Hiertoe behoren onder andere kappers en schoonheidsspecialisten, ideële en belangenverenigingen en reparatie van consumentenartikelen.

¹³ CBS Statline (geraadpleegd op 13-2-2024). [Vacatures; SBI 2008; naar economische activiteit en bedrijfsgrootte](#) en [Vacatures; vacaturegraad naar SBI 2008](#).

werkgeversenquête blijkt ook dat werkgevers bij financiële instellingen de afgelopen twaalf maanden minder vaak vacatures hadden dan gemiddeld. Als er echter wél vacatures waren, hadden werkgevers vaak moeite om deze te vervullen. In de financiële dienstverlening is door de sterke opmars van automatiseringsprocessen behoefte aan hoger opgeleide software- en applicatieontwikkelaars. Dit zijn beroepen waarvoor de arbeidsmarkt zeer krap is.¹⁴

Figuur 2. Mate waarin werkgevers last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt, naar sector
Aandeel werkgevers



Bron: UWV

Werkgevers zetten vooral in op personeelsbehoud, werving en scholing

Werkgevers die last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt (60%) zijn gevraagd welke maatregelen zij toepassen om de effecten van de krapte op de organisatie te beperken. De meest genoemde maatregel is het extra inzetten op behoud van personeel. Driekwart van de werkgevers die last hebben van de krapte past deze maatregel toe (figuur 3). Omdat een krappe arbeidsmarkt meer mogelijkheden biedt om over te stappen naar een andere werkgever is het voor werkgevers van belang extra in te zetten op behoud van personeel.

Ook passen veel werkgevers die last hebben van de krapte hun wervingsstrategie aan (69%). Zij werven bijvoorbeeld vaker via het eigen personeel en het eigen netwerk of maken meer gebruik van sociale media. Eerder onderzoek onder werkgevers liet zien dat het verspreiden van vacatures via sociale media de meest gebruikte wervingsmethode is en dat werkgevers daarnaast ook vaak vacatures op de eigen website plaatsen en via het eigen personeel werven.¹⁵

Daarnaast kiezen veel werkgevers ervoor om eerder kandidaten aan te nemen die nog opgeleid moeten worden. Bijna zeven op de tien werkgevers die last hebben van de krapte (68%) zetten deze maatregel in. Daarbij kan het gaan om zij-instromers. Zij-instromers hebben ervaring in een andere beroepsgroep en worden opgeleid om aan de opleidingseisen van de functie te voldoen. Uit andere resultaten van de werkgeversenquête blijkt dat 27% van de werkgevers de afgelopen twee jaar zij-instromers heeft aangenomen.¹⁶ Het aannemen van kandidaten die nog opgeleid moeten worden kan echter ook betrekking hebben op andere groepen, zoals schoolverlaters of studenten van BBL-opleidingen (Beroeps Begeleidende Leerweg).

Ook geeft 62% van de werkgevers aan vanwege de krapte op de arbeidsmarkt meer naar vaardigheden van sollicitanten te kijken en minder naar werkervaring of diploma's. Door vaardigheden meer centraal te stellen, in plaats van harde eisen te stellen aan diploma's of werkervaring, kan het aanbod van kandidaten bij een vacature groter worden. Werkgevers kunnen dan met bijvoorbeeld een vaardigheden-cv, assessments, gesprekken en/of

¹⁴ UWV (januari 2024). [Financiële sector zoekt financieel experts en ict'ers](#).

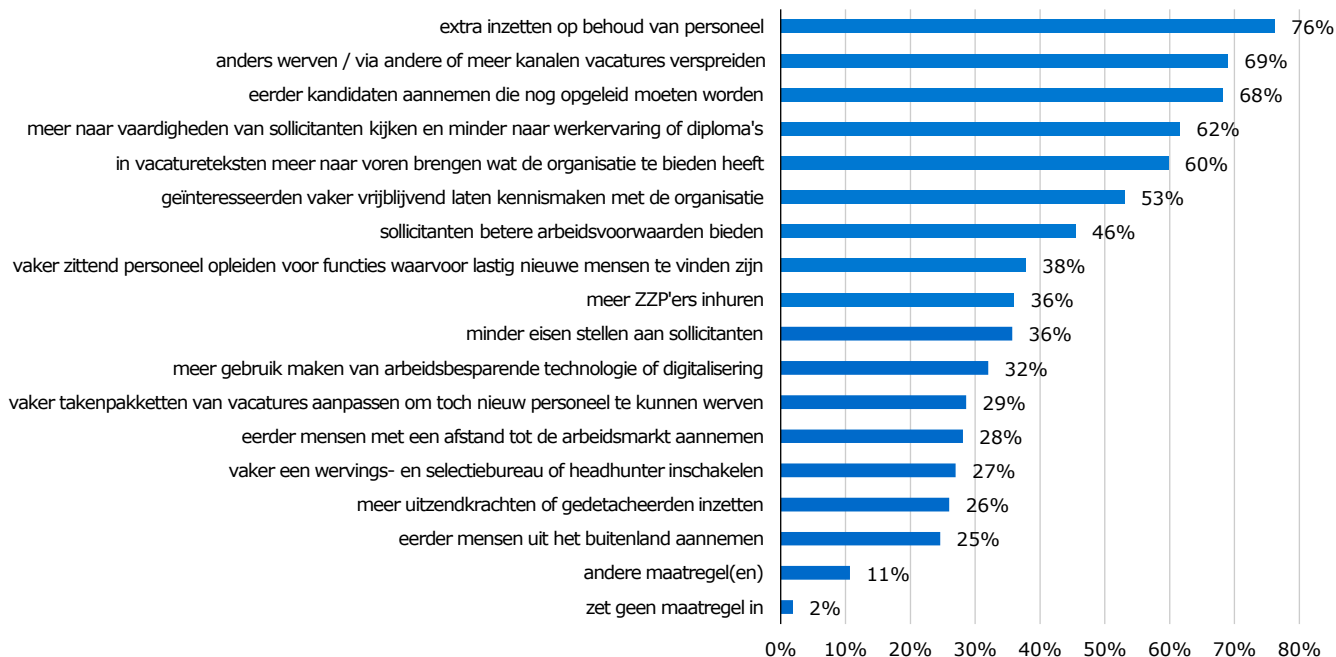
¹⁵ UWV (juni 2023). [Wervingsmethoden van werkgevers](#).

¹⁶ UWV (februari 2024). [Kwart werkgevers neemt zij-instromers aan](#).

een proefperiode achterhalen of kandidaten inderdaad over de juiste vaardigheden beschikken of deze kunnen ontwikkelen. Sommige sectoren hebben echter veel functies waarbij de opleidingseisen in de wet of cao zijn vastgelegd, waardoor hier niet van afgeweken kan worden. Dit blijkt ook uit het feit dat de maatregel 'meer naar vaardigheden kijken en minder naar werkervaring of diploma's' minder vaak toegepast wordt in het onderwijs, de zorg en de sector 'sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang' (tabel in bijlage 1).

Tot slot nemen veel werkgevers hun vacatureteksten onder de loep en brengen daarin meer naar voren wat de organisatie te bieden heeft (60%). Daarbij kan het ook gaan om het salaris. Onderzoek van Indeed liet zien dat salarisinformatie vaak ontbreekt in vacatures, terwijl het noemen van een salarisrange in vacatureteksten tot meer sollicitaties leidt.¹⁷

Figuur 3. Maatregelen van werkgevers om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken
Aandeel van de werkgevers die last hebben van de krapte (meerdere maatregelen mogelijk)



Bron: UWV

Hoger loon bij drie op de tien werkgevers die last hebben van krapte

Iets minder dan de helft van de werkgevers die last hebben van de arbeidsmarktkrapte (46%) biedt sollicitanten betere arbeidsvoorwaarden (figuur 3). In de meeste gevallen gaat het dan om het loon: drie op de tien werkgevers die last hebben van de krapte verhogen het salaris (tabel 1). Daarbij kan het ook gaan om bonussen of toeslagen. Daarnaast biedt 13% betere secundaire arbeidsvoorwaarden. In de top-5 van arbeidsvoorwaarden die het meest worden aangepast staan ook (flexibiliteit in) werktijden of gevraagde beschikbaarheid (8%), (vergoeding voor) scholing of persoonlijke ontwikkeling (4%) en het aantal werkuren (4%).

Tabel 1. Top-5 arbeidsvoorwaarden die werkgevers verbeteren
Aandeel van de werkgevers die last hebben van de krapte

Arbeidsvoorwaarde die verbeterd is	Aandeel werkgevers die last hebben van de krapte
loon (incl. bonus, toeslag)	31%
secundaire arbeidsvoorwaarden (incl. pensioen en vergoedingen)	13%
werktijden/roosters/beschikbaarheid en flexibiliteit hierin	8%
(vergoeding voor) scholing / persoonlijke ontwikkeling	4%
aantal werkuren	4%

Bron: UWV

¹⁷ Indeed (november 2022). Onderzoek: slechts helft vacatureteksten in Nederland bevat salarisinformatie.

Werkervaring en diploma's minder belangrijk

Ruim een derde van de werkgevers die last hebben van de krapte (36%) stelt vanwege die krapte minder eisen aan sollicitanten (figuur 3). Eisen die vaak worden aangepast zijn de benodigde werkervaring en opleiding, diploma's of certificaten. Van de werkgevers die last hebben van de krapte stelt 17% minder eisen aan de opleiding, diploma's of certificaten. Daarnaast vraagt 16% vanwege de krapte minder werkervaring. Eerder onderzoek onder werkgevers liet ook zien dat werkgevers het vooral van belang vinden dat sollicitanten over de juiste vaardigheden beschikken en minder waarde hechten aan de juiste diploma's/certificaten en relevante werkervaring.¹⁸

Verschillen tussen sectoren in maatregelen vanwege krapte

Verschillende maatregelen vanwege de krapte worden in bepaalde sectoren vaker toegepast (tabel 2). Zo kiezen werkgevers in de bouw, de gezondheidszorg en het openbaar bestuur er vaker dan gemiddeld voor om meer zzp'ers in te huren. Werkgevers in de bouw en het openbaar bestuur zetten ook vaker dan gemiddeld meer uitzendkrachten in. Werkgevers in de informatie en communicatie, industrie en financiële sector geven vaker aan dat zij vanwege de krapte meer gebruik maken van arbeidsbesparende technologie of digitalisering. Horecawerkgevers bieden juist vaker dan gemiddeld betere arbeidsvoorwaarden aan sollicitanten. Ook geven zij vaker aan de eisen aan sollicitanten verlaagd te hebben en eerder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en mensen uit het buitenland aan te nemen. Ten slotte wordt de maatregel 'geïnteresseerden vaker vrijblijvend laten kennismaken met de organisatie' meer dan gemiddeld ingezet door werkgevers in het onderwijs en de sector sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang. Dit betreft bijvoorbeeld het organiseren van een open dag of geïnteresseerden een dag laten meelopen. Daarnaast zijn er nog andere verschillen tussen sectoren. Een uitgebreid overzicht van de inzet van verschillende maatregelen per sector is te vinden in bijlage 1.

Werkgevers in het openbaar bestuur geven vaker dan gemiddeld aan andere maatregelen in te zetten dan die in de enquête voorgelegd werden (23%). Deze werkgevers noemen onder andere employer branding (het creëren en behouden van een goed werkgeversmerk) en arbeidsmarktcommunicatie (bedrijfscommunicatie die ingezet wordt om in contact te komen en blijven met huidige en potentiële werknemers). Dat werkgevers in het openbaar bestuur dit vaker noemen kan er ook mee te maken hebben dat het openbaar bestuur relatief veel grote werkgevers heeft die doorgaans een grotere HR-afdeling hebben en meer budget voor dit soort activiteiten.

¹⁸ UWV (maart 2022). [Het belang van functie-eisen bij personeelswerving](#).

Tabel 2. Maatregelen van werkgevers om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken
Aandeel van de werkgevers die last hebben van de krapte (meerdere maatregelen mogelijk)

Maatregel	Aandeel van de werkgevers die last hebben van de krapte	Sectoren waar maatregel vaker ingezet wordt*
extra inzetten op behoud van personeel	76%	
anders werven / via andere of meer kanalen vacatures verspreiden	69%	onderwijs (81%), gezondheidszorg (83%)
eerder kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden	68%	
meer naar vaardigheden van sollicitanten kijken en minder naar werkervaring of diploma's	62%	groothandel (73%), openbaar bestuur (74%)
in vacatureteksten meer naar voren brengen wat de organisatie te bieden heeft	60%	openbaar bestuur (76%), onderwijs (72%), sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang (77%)
geïnteresseerden vaker vrijblijvend laten kennismaken met de organisatie (bijv. open dag of dag meelopen)	53%	onderwijs (66%), sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang (73%)
sollicitanten betere arbeidsvoorwaarden bieden	46%	horeca (62%)
vaker zittend personeel opleiden voor functies waarvoor lastig nieuwe mensen te vinden zijn	38%	openbaar bestuur (58%), onderwijs (52%)
meer ZZP'ers inhuren	36%	bouwnijverheid (69%), openbaar bestuur (47%), gezondheidszorg (50%)
minder eisen stellen aan sollicitanten	36%	horeca (56%)
meer gebruik maken van arbeidsbesparende technologie of digitalisering	32%	industrie (42%), informatie en communicatie (50%), financiële instellingen (46%)
vaker takenpakketten van vacatures aanpassen om toch nieuw personeel te kunnen werven	29%	
eerder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen	28%	horeca (42%), verhuur en overige zakelijke diensten (38%)
vaker een wervings- en selectiebureau of headhunter inschakelen	27%	industrie (45%), groothandel (42%), informatie en communicatie (37%), financiële instellingen (44%)
meer uitzendkrachten of gedetacheerden inzetten	26%	industrie (40%), bouwnijverheid (45%), openbaar bestuur (55%)
eerder mensen uit het buitenland aannemen	25%	horeca (53%)
andere maatregel(en)	11%	openbaar bestuur (23%)
zet geen maatregel in	2%	

* Indien minstens 10-procentpunt hoger dan het gemiddelde.

Bron: UWV

Hulp en advies voor werkgevers

Deze publicatie laat zien dat een groot deel van de werkgevers last heeft van de krapte op de arbeidsmarkt en dat werkgevers diverse maatregelen inzetten om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken. Dan gaat het niet alleen om maatregelen om het aanbod van kandidaten te vergroten, maar ook om het behoud en opleiden van zittend personeel en het anders organiseren van het werk, bijvoorbeeld door arbeidsbesparende technologie in te zetten of takenpakketten aan te passen.

Niet alle maatregelen worden echter in dezelfde mate toegepast. Mogelijk zijn er maatregelen die werkgevers nog niet inzetten, maar wel van waarde zijn voor de organisatie. Werkgevers kunnen voor oplossingen voor personeelstekorten inspiratie opdoen met het rapport '[Personeelstekorten aanpakken: 34 oplossingen voor werkgevers](#)'. Hierin staan praktijkvoorbeelden van werkgevers met bijpassende oplossingen. De oplossingen zijn verdeeld over drie strategieën: het aanboren van nieuw talent (met oog voor nieuwe doelgroepen), het anders organiseren van werk en het binden en boeien van medewerkers.

Een groot deel van de werkgevers (62%) geeft aan vanwege de arbeidsmarktkrapte meer naar vaardigheden van sollicitanten willen kijken en minder naar diploma's en werkervaring. Dit kan bijvoorbeeld door open te staan voor een [vaardigheden-cv](#). UWV werkt samen met partners aan een systeem CompetentNL om beroepen te

ontleden in skills.¹⁹ In het [Dashboard Skills](#) geeft UWV inzicht in belangrijke skills voor bijna 300 beroepen. Dit kan werkgevers helpen als zij vaardigheden meer centraal willen stellen bij de werving van personeel.

Werkgevers geven ook vaak aan op een andere manier te gaan werven (69%). Dan kan het bijvoorbeeld gaan om het inzetten andere kanalen om vacatures te verspreiden, werven via het eigen personeel en het zelf benaderen van potentiële kandidaten. Ook de inzet van Open Hiring kan leiden tot een groter aanbod van kandidaten. Bij Open Hiring worden mensen aangenomen zonder sollicitatieprocedure en hoeven geïnteresseerden dus geen C.V. of brief te schrijven of een sollicitatiegesprek te voeren. Deze methode is vooral geschikt voor functies waarvoor geen of weinig beroepskwalificaties gelden, waarbij werkzoekenden in afzienbare tijd getraind kunnen worden of waarbij een leerwerktraject mogelijk is. Eerder onderzoek onder werkgevers liet zien dat slechts een beperkt deel van de werkgevers Open Hiring inzet (6%), maar dat daarnaast 16% van de werkgevers denkt dat het wel iets voor de organisatie zou kunnen zijn. Meer informatie over Open Hiring kunnen werkgevers verkrijgen via het [WerkgeversServicepunt](#) of de website [Open Hiring](#) van Start Foundation.

Daarnaast geeft ruim twee derde van de werkgevers aan vanwege de krapte eerder kandidaten aan te nemen die nog opgeleid moeten worden. Het [Leerwerkloket](#) kan werkgevers adviseren over scholing en ontwikkeling van personeel. Ook biedt het inzicht in de regionale scholings- en arbeidsmarkt en inzicht in financiële regelingen voor werkgevers om de combinatie van leren en werken te faciliteren.

Werkgevers kunnen ten slotte bij het [WerkgeversServicepunt](#) terecht voor hulp en advies bij het aantrekken, behouden en scholen van personeel. Dit betreft bijvoorbeeld ondersteuning bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals mensen met een arbeidsbeperking. Ook biedt het WerkgeversServicepunt het [Bedrijfsadvies inclusieve arbeidsorganisatie](#). Hierbij wordt onderzocht of het anders organiseren van werk een oplossing kan zijn voor het personeelstekort in een organisatie. Gekeken wordt of bepaalde (niet-specialistische) taken weggehaald kunnen worden bij medewerkers. Met deze taken kan dan een nieuwe functie gecreëerd worden waar minder specifieke eisen voor gelden en die geschikt is voor iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiermee krijgt het huidige personeel meer tijd voor zijn primaire taken, is er meer ruimte voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt en ervaart de werkgever minder personeelsproblemen. De werkgeversenquête laat zien dat 28% van de werkgevers die last hebben van de krapte eerder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aanneemt. Als meer werkgevers gebruik maken van het Bedrijfsadvies inclusief arbeidsorganisatie wordt dit aandeel mogelijk groter.

¹⁹ UWV (oktober 2023). [CompetentNL: standaard voor skills in Nederland](#).

Bijlage 1: Tabel

Maatregelen van werkgevers om de effecten van de krapte voor de organisatie te beperken

Aandeel van de werkgevers die last hebben van de krapte (meerdere maatregelen mogelijk)

	TOTAAL	Industrie	Bouwnijverheid	Groothandel	Detailhandel en autohandel	Vervoer en opslag	Horeca	Informatie en communicatie	Financiële instellingen	Verhuur en overige zakelijke diensten	Specialistische zakelijke diensten	Openbaar bestuur	Onderwijs	Gezondheidszorg	Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie
extra inzetten op behoud van personeel	76%	73%	74%	77%	77%	75%	75%	74%	72%	80%	68%	68%	83%	84%	75%	80%
andere of meer kanalen gebruiken om vacatures te verspreiden	69%	69%	57%	72%	67%	65%	66%	75%	74%	63%	65%	73%	81%	83%	69%	67%
eerder kandidaten aannemen die nog opgeleid moeten worden	68%	73%	71%	71%	72%	61%	73%	60%	69%	65%	58%	71%	65%	67%	74%	70%
meer naar vaardigheden van sollicitanten kijken en minder naar werkervaring of diploma's	62%	71%	63%	73%	69%	59%	66%	61%	58%	68%	59%	74%	46%	42%	40%	67%
in vacatureteksten meer naar voren brengen wat de organisatie te bieden heeft	60%	58%	51%	60%	61%	53%	56%	65%	65%	56%	51%	76%	72%	67%	77%	61%
geïnteresseerden vaker vrijblijvend laten kennismaken met de organisatie (bijv. open dag of dag meelopen)	53%	57%	50%	48%	59%	50%	53%	44%	42%	41%	41%	62%	66%	53%	73%	56%
sollicitanten betere arbeidsvoorwaarden bieden	46%	46%	35%	42%	43%	42%	62%	50%	43%	51%	54%	26%	30%	50%	34%	49%
vaker zittend personeel opleiden voor functies waarvoor lastig nieuwe mensen te vinden zijn	38%	43%	33%	38%	31%	31%	41%	38%	46%	33%	38%	58%	52%	42%	43%	35%
meer ZZP'ers inhuren	36%	37%	69%	26%	22%	29%	29%	32%	20%	44%	39%	47%	34%	50%	40%	26%
minder eisen stellen aan sollicitanten	36%	36%	33%	36%	45%	26%	56%	19%	29%	37%	23%	31%	24%	42%	28%	35%
meer gebruik maken van arbeidsbesparende technologie of digitalisering	32%	42%	34%	39%	32%	21%	27%	50%	46%	32%	31%	24%	20%	31%	23%	27%
vaker takenpakketten van vacatures aanpassen	29%	30%	23%	24%	25%	20%	35%	24%	31%	33%	33%	31%	32%	30%	36%	26%
eerder mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aannemen	28%	31%	27%	31%	33%	22%	42%	19%	21%	38%	17%	22%	13%	32%	27%	24%
vaker een wervings- en selectiebureau of headhunter inschakelen	27%	45%	33%	42%	21%	28%	14%	37%	44%	24%	34%	32%	19%	21%	18%	12%
meer uitzendkrachten of gedetacheerden inzetten	26%	40%	45%	27%	19%	31%	20%	12%	12%	26%	20%	55%	30%	28%	34%	16%
eerder mensen uit het buitenland aannemen	25%	32%	24%	29%	25%	24%	53%	19%	12%	21%	26%	4%	5%	22%	11%	18%
andere maatregel(en)	11%	9%	9%	8%	8%	10%	5%	10%	6%	13%	16%	23%	17%	12%	14%	13%
zet geen maatregel in	2%	3%	4%	4%	1%	3%	4%	2%	0%	4%	0%	1%	2%	0%	2%	1%

Bijlage 2 Onderzoeksmethode

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau DESAN in de periode 25 september tot en met 4 december 2023 ruim dertien duizend vestigingen van organisaties met minimaal twee werknemers benaderd met het verzoek mee te werken aan een telefonische enquête over werving en behoud van personeel. Contactpersonen die niet in staat of bereid waren de vragen telefonisch te beantwoorden, kregen de optie aangeboden om de vragenlijst online in te vullen.

Voor het onderzoek heeft DESAN een steekproef getrokken uit LISA, een populatiebestand van bedrijfsvestigingen, gestratificeerd naar vijftien sectorclusters (zie tabel 3) en drie grootteklassen. Vestingen uit SBI-sectie A (landbouw, bosbouw en visserij) en SBI-afdeling 78 (arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer) zijn buiten beschouwing gelaten. Daarnaast zijn bijna vierduizend respondenten uit het onderzoek in 2022 opnieuw benaderd. Zij gaven in 2022 aan bereid te zijn nogmaals mee te werken aan het onderzoek. Van deze groep heeft 58% daadwerkelijk opnieuw deelgenomen.

De vragenlijst voor het onderzoek is opgesteld door UWV. Thema's die aan de orde kwamen in de vragenlijst zijn 1) moeilijk vervulbare vacatures; 2) zij-instroom; 3) krapte op de arbeidsmarkt en 4) uitstroom van personeel. Over de onderzoeksresultaten van het eerste en tweede thema zijn aparte publicaties verschenen.^{20 21} Het vierde thema komt aan bod in een publicatie die medio maart 2024 verschijnt.

De vragenlijst is hoofdzakelijk telefonisch afgenomen door enquêteurs van DESAN. Een klein deel (16%) van de respondenten heeft de vragenlijst online ingevuld.

De netto respons bestond uit 4.059 bedrijfsvestigingen. Om representatieve uitspraken te kunnen doen over de populatie van bedrijfsvestigingen in Nederland zijn de resultaten gewogen naar sector en omvangsklasse. De analyses voor dit artikel zijn door UWV verricht.

Tabel 3 Gehanteerde namen van sectoren

Sector (SBI 2008)	Naam in publicatie
BCDE Delfstofwinning, Industrie, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer	Industrie
F Bouwnijverheid	Bouwnijverheid
G 46 Groothandel	Groothandel
G 45 47 Autohandel en detailhandel	Detailhandel en autohandel
H Vervoer en opslag	Vervoer en opslag
I Horeca	Horeca
J Informatie en communicatie	Informatie en communicatie
K Financiële instellingen	Financiële instellingen
L N Onroerend goed en Verhuur van roerend goed en overige zakelijke dienstverlening (excl. 78 arbeidsbemiddeling etc.)	Verhuur en overige zakelijke diensten
M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	Specialistische zakelijke diensten
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	Openbaar bestuur
P Onderwijs	Onderwijs
Q Gezondheidszorg (SBI afdeling 86, SBI-groepen 871, 872, 873, SBI-subklassen 88101, 88103)	Gezondheidszorg
Q Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (SBI-groepen 879, 889, SBI-subklasse 88102)	Sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang
R Cultuur, sport en recreatie S Overige dienstverlening	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie

²⁰ UWV (januari 2024). Ruim de helft van de vacatures volgens werkgevers nog moeilijk vervulbaar.

²¹ UWV (februari 2024). Kwart werkgevers neemt zij-instromers aan.

Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

erica.maurits@uwv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerders via 020 687 5185.

Auteurs

Erica Maurits

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.
UWV © 2024