

# Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers

3 februari 2022



## Werkgevers richten zich bij moeilijk vervulbare vacatures vooral op wervingsmethoden

**Meer dan de helft van de vacatures in 2021 was volgens werkgevers moeilijk vervulbaar en 61% van de werkgevers verwacht dat het vervullen van vacatures (nog) moeilijker wordt. Werkgevers passen bij moeilijk vervulbare vacatures vooral de wervingsmethoden aan. Een minderheid past ook andere maatregelen toe. Zo leidt 45% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures kandidaten die niet aan alle functie-eisen voldoen zelf op. Vier op de tien werkgevers kiezen ervoor het werk onder zittende werknemers te verdelen. Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt hebben werknemers meer mogelijkheden om een overstap naar een andere werkgever te maken. Desondanks ervaren de meeste werkgevers (67%) uitstroom van personeel nog niet of nauwelijks als een probleem. Een op de drie werkgevers verwacht echter wel dat het behoud van personeel moeilijker gaat worden.**

Dit zijn enkele resultaten van een enquêteonderzoek in opdracht van UWV onder ruim drie duizend werkgevers<sup>1</sup> in de periode september tot half november 2021 (zie de methodebeschrijving in de bijlage). De enquête had betrekking op werkgevers in bijna alle bedrijfssectoren<sup>2</sup> en in deze publicatie worden ook verschillen tussen sectoren belicht. Het onderzoek vond plaats vóór de avondlockdown eind november en volledige lockdown eind december 2021. Door deze coronamaatregelen waren er in bepaalde sectoren mogelijk (tijdelijk) minder problemen met het aantrekken van personeel, zoals in de horeca, detailhandel non-food, overige dienstverlening (o.a. kappers en schoonheidsspecialisten), cultuur, sport en recreatie.

## Ruim de helft van de ontstane vacatures moeilijk vervulbaar

Twee derde van de ondervraagde werkgevers had in de afgelopen twaalf maanden personeel geworven om zelf in dienst te nemen en 45% had in die periode moeilijk vervulbare vacatures. Gemiddeld was 55% van de ontstane vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar<sup>3</sup> (figuur 1). Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is sterk gestegen ten opzichte van 2020. Tussen half maart 2020, het begin van de coronacrisis, en half november 2020 was gemiddeld één derde van de vacatures moeilijk vervulbaar. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures ligt ook hoger dan vóór de coronacrisis. In 2019 was gemiddeld 45% van de in het afgelopen jaar ontstane vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar<sup>4</sup>.

De ontwikkeling in het aandeel moeilijk vervulbare vacatures weerspiegelt de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt. Het aantal openstaande vacatures lag in het derde kwartaal van 2021 maar liefst 75% hoger dan het jaar ervoor<sup>5</sup>,

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

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

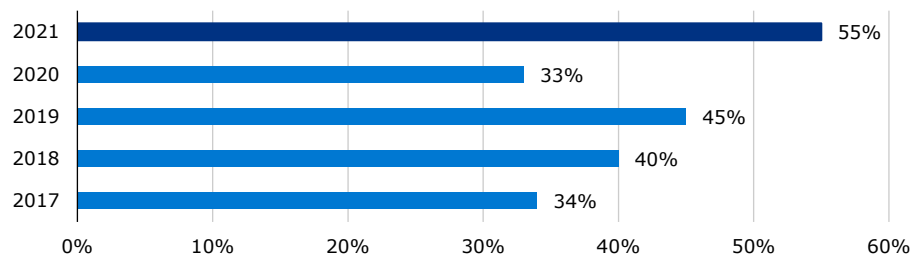
<sup>3</sup> Het ging hierbij om een inschatting van de werkgever zelf of een vacature moeilijk vervulbaar was.

<sup>4</sup> In het onderzoek van 2021 ging het om vacatures die waren ontstaan sinds half maart tot het moment van enquêtering: september tot half november 2020. In enquêtes van 2019 en 2021 ging het om vacatures die in een periode van een jaar waren ontstaan.

<sup>5</sup> UWV (21 december 2021). [Spanningsindicator: ongekend hoge arbeidsmarktspanning in 3<sup>e</sup> kwartaal](#).

terwijl de werkloosheid in deze periode daalde<sup>6</sup>. Onderzoek van het CBS laat zien dat in oktober 2021 30% van de ondernemers een tekort aan arbeidskrachten als belemmering ervoer voor hun activiteiten<sup>7</sup>. In oktober 2020 was dit nog 11% en in oktober 2019, vóór de coronacrisis, 25%.

**Figuur 1 Ontwikkeling gemiddeld aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar is 2017-2021, gebaseerd op meerdere enquêtes van UWV**



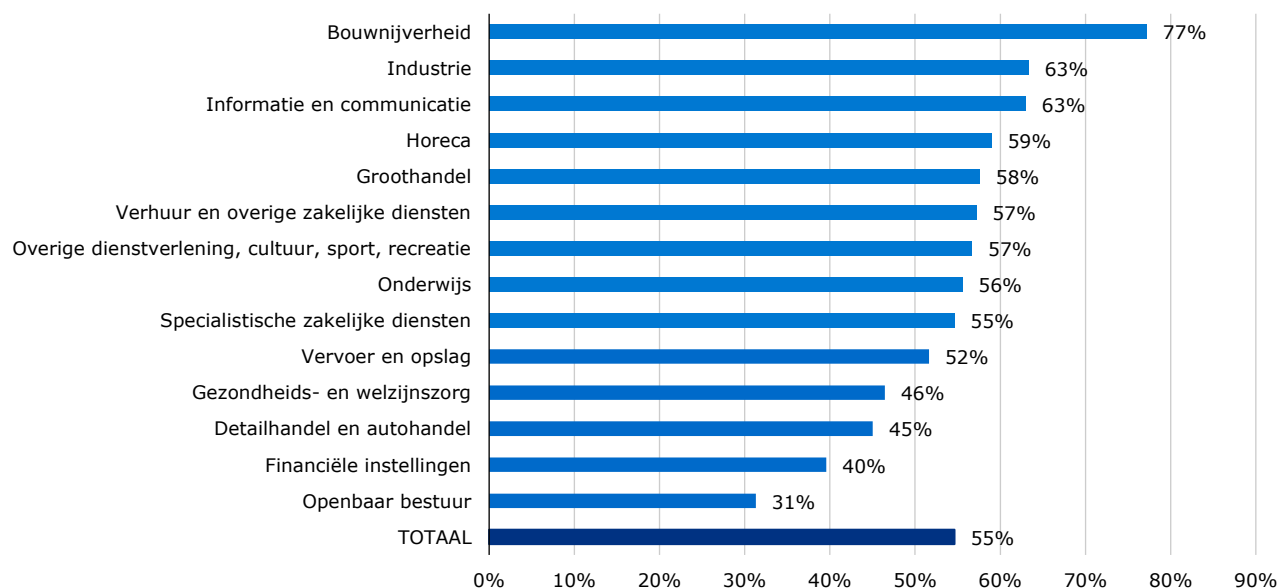
### In de bouwnijverheid zijn vacatures het vaakst moeilijk vervulbaar

Er zijn grote verschillen tussen sectoren in het aandeel moeilijk vervulbare vacatures (figuur 2). De bouwnijverheid springt eruit. In deze sector was ruim drie kwart van de in de afgelopen 12 maanden ontstane vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. Uit cijfers van het CBS blijkt dat werkgevers in de bouwnijverheid steeds vaker problemen ervaren door personeelstekorten<sup>7</sup>. In oktober 2020 ondervond 7% van de ondernemers in deze sector belemmeringen in de productie door een tekort aan arbeidskrachten. Een jaar later is dit gestegen naar 28%.

In de top 3 van het hoogste aandeel moeilijk vervulbare vacatures staan verder de industrie en de sector informatie en communicatie (beiden 63%). Het openbaar bestuur kent het kleinste aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar was (31%). Ook bij financiële instellingen ligt het aandeel relatief laag (40%).

In de sector gezondheids- en welzijnzorg ligt het aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar was (46%) onder het gemiddelde van alle sectoren. Dit is opvallend gezien de signalen van personeelstekorten in de zorg. Hierbij kan meespelen dat er waarschijnlijk verschillen zijn tussen de diverse branches binnen de sector gezondheids- en welzijnzorg. Uit een werkgeversenquête in de periode mei-juni 2021 van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn blijkt dat de aanwezigheid van moeilijk vervulbare vacatures uiteenloopt tussen verschillende branches<sup>8</sup>. Zo gaven de branches huisartsen en thuiszorg relatief vaak aan dat ze vacatures moeilijk kunnen vervullen, terwijl dat in de branche sociaal werk minder vaak aangegeven werd.

**Figuur 2 Gemiddeld aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar was**



<sup>6</sup> CBS (geraadpleegd op 11-1-2022). [Werklozen](#)

<sup>7</sup> CBS Statline (geraadpleegd op 5-1-2022). [Conjunctuurenquête Nederland; kwartaal; bedrijfstakken](#).

<sup>8</sup> CBS (september 2021). [Werkgeversenquête \(WGE\) zorg en welzijn. Uitkomsten meting 2<sup>e</sup> kwartaal 2021](#).

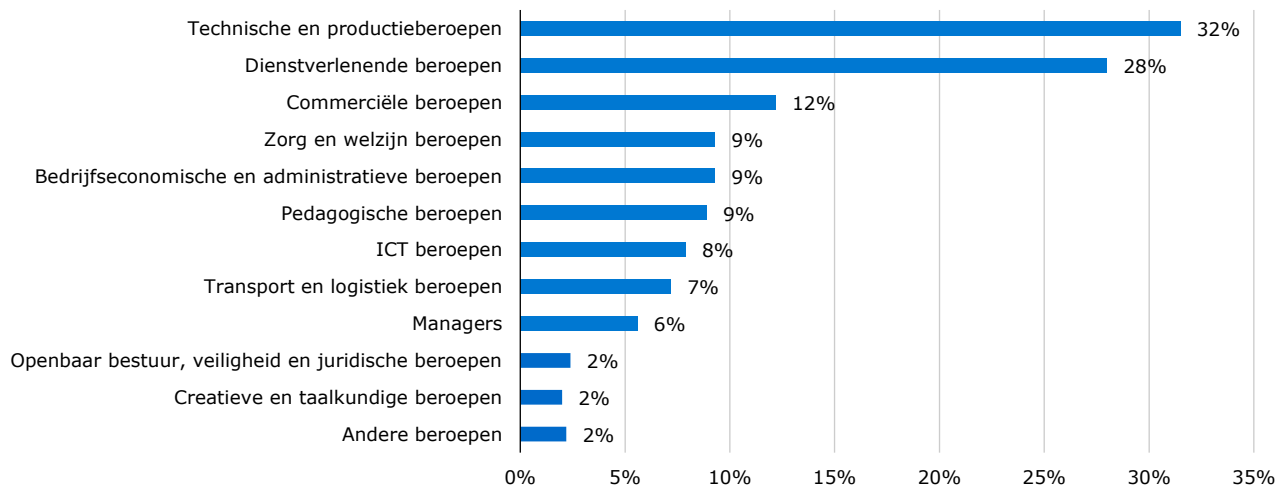
## Vaak moeilijk vervulbare vacatures voor technische en dienstverlenende beroepen

Werkgevers hadden het vaakst moeilijk vervulbare vacatures voor technische en productieberoepen. Deze beroepsgroepen komen ook veel voor binnen de bouwnijverheid en industrie: sectoren met een hoog aandeel vacatures dat moeilijk vervulbaar is. Bij 32% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures ging het (onder andere) om vacatures voor technische en productieberoepen (figuur 3). Volgens de spanningsindicator van UWV was er in het derde kwartaal van 2021 onder andere veel vraag naar timmermannen, loodgieters, elektriciens, medewerkers technische dienst elektrotechnisch, monteurs industriële machines en installaties en operators proces- en levensmiddelenindustrie<sup>9</sup>.

Ook hadden werkgevers relatief vaak moeilijk vervulbare vacatures voor dienstverlenende beroepen<sup>10</sup>. Bij 28% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures ging het om dienstverlenende beroepen. Uit de spanningsindicator van UWV blijkt dat er in het derde kwartaal van 2021 onder andere veel vraag was naar medewerkers bediening en barpersoneel in de horeca<sup>9</sup>.

### Figuur 3 Beroepsklassen waarvoor werkgevers moeilijk vervulbare vacatures hadden

*Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de beroepsklasse noemt (meerdere beroepsklassen mogelijk)*



## Wervingsproblemen in de horeca omdat werknemers elders aan de slag zijn gegaan

Veel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures (79%) noemen als oorzaak een gebrek aan sollicitanten (tabel 1). Andere oorzaken worden ook genoemd, zoals het ontbreken van de juiste vaardigheden bij sollicitanten (43%) en het specialistische karakter van het werk (39%).

De redenen waarom vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar waren verschillen tussen sectoren. Zo geeft bijna twee derde van de horecawerkgevers met moeilijk vervulbare vacatures (ook) aan dat werknemers door corona in een andere sector zijn gaan werken.

Een ruime meerderheid van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures in de specialistische zakelijke dienstverlening<sup>11</sup> (60%) en het openbaar bestuur (55%) noemt (ook) als oorzaak dat sollicitanten niet over de juiste vaardigheden beschikten. In vijf sectoren is volgens meer dan de helft van de werkgevers de specialistische aard van het werk (ook) een reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar waren: het openbaar bestuur, de bouwnijverheid, de sector informatie en communicatie, de specialistische zakelijke dienstverlening en de industrie.

<sup>9</sup> UWV (21 december 2021). *Spanningsindicator: ongekend hoge arbeidsmarktspanning in 3<sup>e</sup> kwartaal*.

<sup>10</sup> hieronder vallen o.a. horecapersoneel, kappers, schoonheidsspecialisten, conciërges, schoonmakers, uitvaartmedewerkers, rij-instructeurs

<sup>11</sup> tot deze sector behoren onder andere reclamebureaus, organisatieadviesbureaus, ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies, advocatenkantoren en accountancy.

**Tabel 1 Redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar waren**

Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de reden noemt (meerdere redenen mogelijk)

Reden	Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de reden noemt	Sectoren waar de reden vaker genoemd wordt*
Te weinig reacties op de vacature	79%	Bouwnijverheid (89%)
Benodigde vaardigheden onvoldoende aanwezig bij sollicitanten	43%	Specialistische zakelijke diensten (60%), Openbaar bestuur (55%)
Specialistisch werk	39%	Openbaar bestuur (59%), Bouwnijverheid (56%), Informatie en Communicatie (56%), Specialistische zakelijke diensten (56%), Industrie (52%), Financiële instellingen (49%)
Vakkennis van sollicitanten is onvoldoende	33%	Informatie en communicatie (46%), Bouwnijverheid (45%), Specialistische zakelijke diensten (45%), Openbaar bestuur (44%), Financiële instellingen (43%)
Benodigde werkervaring ontbreekt bij sollicitanten	31%	Openbaar bestuur (49%), Informatie en communicatie (42%), Specialistische zakelijke diensten (41%)
Opleiding van sollicitanten niet passend	26%	Openbaar bestuur (39%), Financiële instellingen (37%)
Geen juiste instelling (motivatie) bij sollicitanten	23%	Groothandel (36%), Horeca (33%)
Door corona zijn werknemers in een andere sector gaan werken	17%	Horeca (64%), Overige dienstverlening en cultuur, sport en recreatie (27%)
Ongunstige arbeidsvoorwaarden (bijv. type contract, salaris, aantal werkuren, werktijden)	11%	
Ongunstige werkomstandigheden (fysiek/mentaal/emotioneel zwaar)	6%	
Andere redenen	7%	

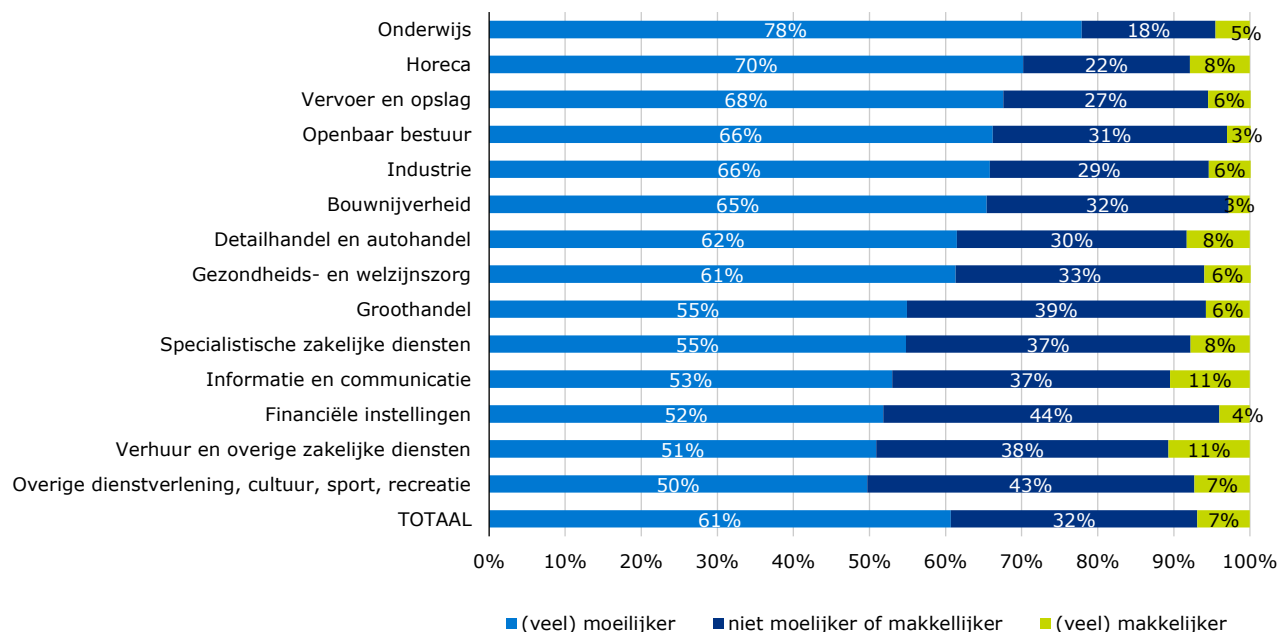
\* Indien minstens 10-procentpunt hoger dan het gemiddelde

## Zes op de tien werkgevers verwachten meer wervingsproblemen

Van de ondervraagde werkgevers verwacht 61% dat het vervullen van vacatures de komende 12 maanden moeilijker wordt. Slechts 7% verwacht minder wervingsproblemen en 32% verwacht geen verandering (figuur 4). Werkgevers in het onderwijs denken het vaakst (78%) dat het moeilijker wordt om vacatures te vervullen. Ook horecawerkgevers verwachten relatief vaak (70%) toenemende wervingsproblemen.

**Figuur 4 Verwachting dat het vervullen van vacatures de komende 12 maanden moeilijker of makkelijker wordt**

Aandeel werkgevers



## Meer wervingsproblemen in bouw en onderwijs door lagere instroom vanuit opleidingen

Werkgevers noemen meerdere redenen waarom ze verwachten dat het vervullen van vacatures moeilijker wordt (tabel 2). Zo denkt 47% van de werkgevers dat het vervullen van vacatures moeilijker wordt als gevolg van toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast verwacht 36% (ook) meer wervingsproblemen doordat de instroom op de arbeidsmarkt vanuit opleidingen afneemt. Deze reden wordt vaker genoemd door werkgevers in het onderwijs (56%), de bouwnijverheid (54%) en de industrie (46%).

**Tabel 2 Redenen waarom het vervullen van vacatures moeilijker wordt**

*Aandeel werkgevers dat de reden noemt (meerdere redenen mogelijk)*

Reden	Aandeel werkgevers dat de reden noemt	Sectoren waar het vaker genoemd wordt*
Economie trekt aan en de krapte op de arbeidsmarkt neemt toe	47%	Openbaar bestuur (58%), Vervoer en opslag (58%)
Minder instroom op de arbeidsmarkt vanuit opleidingen	36%	Onderwijs (56%), Bouwnijverheid (54%), Industrie (46%)
Meer concurrentie met andere werkgevers in de sector	30%	Onderwijs (41%), Openbaar bestuur (40%)
Door corona zijn werknemers in een andere sector gaan werken	14%	Horeca (55%)
Benodigde vaardigheden veranderen	14%	
Werkzaamheden worden complexer	10%	
Benodigd opleidingsniveau stijgt	9%	
Andere redenen	6%	

\* Indien minstens 10-procentpunt hoger dan het gemiddelde

## Werkgevers passen vooral wervingsmethoden aan om vacatures toch vervuld te krijgen

Om moeilijk vervulbare vacatures toch vervuld te krijgen of het werk in ieder geval gedaan, richten werkgevers zich vooral op de wervingsmethoden. Ruim drie kwart van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures ging zelf anders werven en/of liet de vacature langer open staan (tabel 3). De helft schakelde (ook) een uitzendbureau, wervings- en selectiebureau of headhunter in.

Een minderheid verrichtte (ook) andere inspanningen. Zo heeft 45% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures een kandidaat aangenomen die niet helemaal aan de functie-eisen voldeed en deze zelf opgeleid. Dit komt vaker voor in de horeca (58%) en het openbaar bestuur (59%). Werkgevers in de horeca pasten ook veel vaker dan gemiddeld arbeidsvoorwaarden aan (54%). Dan zou het kunnen gaan om het salaris. Volgens het CBS heeft de horeca van alle bedrijfstakken het laagste gemiddelde uurloon<sup>12</sup>. Uit onderzoek van bureau Kien blijkt dat het lagere salaris voor veel oud-horecamedewerkers een belangrijke reden is om niet terug te willen keren naar de sector<sup>13</sup>. Het kan echter ook zijn dat horecawerkgevers het aantal werkuren aanpasten. In de horeca wordt veel met oproepcontracten gewerkt<sup>14</sup>.

Van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures heeft 40% werk structureel verdeeld over zittende werknemers om het toch gedaan te krijgen. Deze maatregel zou kunnen leiden tot een hogere werkdruk bij het personeel. Bij werkgevers in de specialistische zakelijke dienstverlening werd vaker (52%) werk structureel verdeeld over zittende werknemers.

Een kwart van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures paste de functie-eisen aan. Deze werkgevers zijn gevraagd welke functie-eisen zij gewijzigd hebben. Veelal ging het om de benodigde werkervaring, het opleidingsniveau of de vereiste kwalificaties of certificaten.

Ook heeft 23% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures het takenpakket aangepast en/of het werk anders ingedeeld om iemand aan te kunnen nemen die niet volledig aan de functie-eisen voldeed. Zo gaven enkele werkgevers in de enquête als toelichting dat zij het takenpakket hadden vereenvoudigd door het werk anders in te delen. Hierdoor kon er bijvoorbeeld een junior aangenomen worden in plaats van een (lastig te vinden) senior. Ook kozen sommige

<sup>12</sup> CBS (maart 2021). [Grote verschillen in verdeling van uurloon per bedrijfstak](#).

<sup>13</sup> Kien onderzoek (juni 2021). [Toekomstbestendige horeca](#) (onderzoek in opdracht van FNV Horeca).

<sup>14</sup> CBS Statline (geraadpleegd op 5-1-2022). [Werkzame beroepsbevolking; bedrijf](#)

werkgevers ervoor de functie op te splitsen, waardoor er meerdere personen aangenomen konden worden met een lichter takenpakket.

In de sector informatie en communicatie kozen werkgevers vaker dan gemiddeld voor het werven van personeel in het buitenland. Eén op de vijf werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures in deze sector heeft in het buitenland geworven. Dit geldt voor 8% van alle werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures.

Naast de inspanningen die in de enquête aan werkgevers zijn voorgelegd, noemde 5% van de respondenten nog andere inspanningen om moeilijk vervulbare vacatures toch vervuld te krijgen of het werk in ieder geval gedaan. Daarbij ging het onder andere om het benaderen van opleidingen en de inzet van stagiairs, het inschakelen van zzp'ers en het (tijdelijk) uitbesteden of niet uitvoeren van werkzaamheden.

### Tabel 3 Inspanningen om moeilijk vervulbare vacatures toch vervuld te krijgen of het werk in ieder geval gedaan te krijgen

*Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de inspanning noemt (meerdere inspanningen mogelijk)*

Inspanning	Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de inspanning noemt	Sectoren waar de inspanning vaker genoemd wordt*
Zelf anders gaan werven (bijv. andere/meer wervingskanalen, actief zoeken naar kandidaten)	77%	
Vacature langer opengesteld	77%	
Uitzendbureau, wervings- en selectiebureau of headhunter ingeschakeld	50%	Industrie (73%), Groothandel (67%), Verhuur en overige zakelijke diensten (66%), Bouwnijverheid (65%), Financiële instellingen (61%)
Kandidaat aangenomen die niet helemaal aan de functie-eisen voldeed en zelf opgeleid	45%	Openbaar bestuur (59%), Horeca (58%)
Het werk structureel verdeeld onder zittende werknemers	40%	Specialistische zakelijke diensten (52%)
Arbeidsvoorwaarden aangepast (bijv. salaris, type contract, aantal werkuren, werktijden)	30%	Horeca (54%)
Functie-eisen aangepast	26%	
Werk anders ingedeeld / takenpakket aangepast, zodat we iemand konden aannemen die niet helemaal aan de functie-eisen voldeed	23%	
Een zittende werknemer opgeleid voor de functie	21%	Openbaar bestuur (45%)
UWV ingeschakeld	15%	
Geworven in het buitenland	8%	Informatie en communicatie (20%)
Andere inspanningen gedaan, namelijk:	5%	
Geen extra inspanningen gedaan	1%	

\* Indien minstens 10-procentpunt hoger dan het gemiddelde

### Een derde van de werkgevers ervaart uitstroom van personeel als een probleem

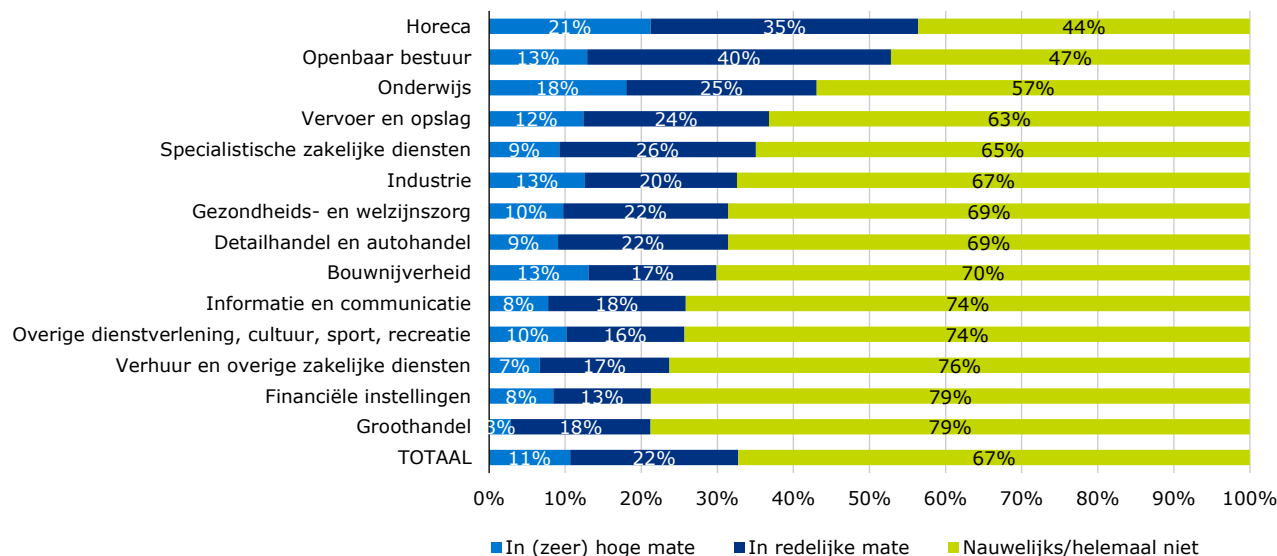
Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt hebben werknemers meer mogelijkheden om een overstap naar een andere werkgever te maken. Voor werkgevers neemt het risico op uitstroom van personeel daardoor toe. Twee derde van de ondervraagde werkgevers geeft aan dat uitstroom van personeel nog niet of nauwelijks een probleem is voor hun vestiging (figuur 5). Eén derde van de werkgevers ziet het wel als een probleem. Ook verwachten drie op de tien werkgevers dat het behoud van personeel de komende twaalf maanden moeilijker zal worden (figuur 6). Dit geldt voor 20% van de ondervraagde werkgevers waar uitstroom van personeel momenteel nog niet of nauwelijks een probleem is. Slechts 9% van de werkgevers denkt dat het makkelijker wordt om personeel te behouden.

Binnen de horeca en het openbaar bestuur ervaren werkgevers uitstroom van personeel vaker als een probleem. Dit geldt voor ruim de helft van de werkgevers in deze sectoren. Werkgevers in de horeca verwachten ook vaker dat het behoud van personeel moeilijker zal worden. Ook voor relatief veel onderwijsinstellingen (43%) is uitstroom van personeel een probleem. Binnen het onderwijs en openbaar bestuur is (vervroegde) pensionering, naast vrijwillig vertrek, een belangrijke reden van uitstroom<sup>15</sup>.

<sup>15</sup> SCP (2019). Arbeidsmarkt in kaart: werkgevers - editie 2.

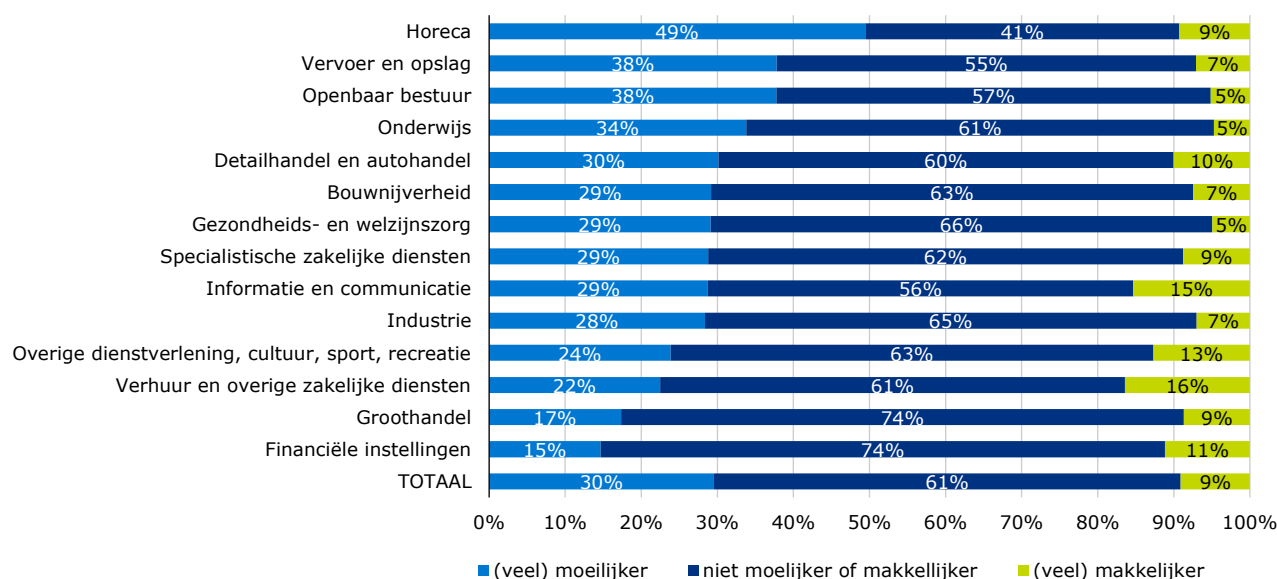
## Figuur 5 Mate waarin uitstroom van personeel een probleem is binnen de vestiging

Aandeel werkgevers



## Figuur 6 Verwachting dat het behoud van personeel de komende 12 maanden moeilijker of makkelijker wordt

Aandeel werkgevers



## Tot slot: aanpassen wervingsmethoden mogelijk niet altijd toereikend

In de loop van 2021 nam de krapte op de arbeidsmarkt flink toe. Het aantal vacatures steeg sterk, terwijl het aantal werkzoekenden daalde. In het derde kwartaal overtrof het aantal vacatures het aantal werklozen ruim<sup>16</sup>. Hierdoor konden werkgevers lastiger aan personeel komen. Dit blijkt ook uit het enquête-onderzoek onder werkgevers: meer dan de helft van de in 2021 ontstane vacatures was volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. Zes op de tien werkgevers verwachtten bovendien het komende jaar meer wervingsproblemen. Bij toenemende krapte op de arbeidsmarkt is het voor werknemers ook makkelijker om een overstap naar een andere werkgever te maken. Het verbaast dan ook niet dat drie op de tien werkgevers denken dat het behoud van personeel het komende jaar moeilijker wordt.

Bij de duiding van de krapte spelen een aantal tijdelijke factoren een rol. De lockdown die eind 2021 inging, na de looptijd van het onderzoek, heeft de wervingsproblematiek in sommige sectoren (tijdelijk) verminderd. Verder is er in veel sectoren door corona een hoger ziekteverzuim en kunnen ook quarantaineverplichtingen de personele inzet

<sup>16</sup> CBS (november 2021). *Werkgelegenheid in derde kwartaal naar nieuw record.*

---

beperken. Na afloop van de lockdown kan er bovendien sprake zijn van een tijdelijke inhaalvraag van consumenten. Werkgevers moeten dan plotseling weer alle zeilen bijzetten en personeel beschikbaar hebben. Op de korte termijn kan de krapte dus behoorlijk schommelen. Op de langere termijn gaat het ook om meer structurele veranderingen. Denk hierbij aan de vele werknemers die de komende jaren met pensioen gaan en de achterblijvende instroom op de arbeidsmarkt. Ook technologische ontwikkelingen kunnen een rol spelen bij toekomstige krapte. Daarnaast zijn er de komende jaren veel vakmensen nodig om de doelen van het klimaatakkoord te realiseren<sup>17</sup> en het woningtekort terug te dringen.

Het enquêteonderzoek laat zien dat werkgevers bij moeilijk vervulbare vacatures vooral naar de wervingsmethoden kijken. Om wervingsproblemen tegen te gaan is het aanpassen of uitbreiden van wervingsmethoden mogelijk niet altijd toereikend. Een alternatieve strategie is om meer naar de noodzaak van de verschillende functie-eisen in vacatures te kijken en deze aan te passen waar mogelijk. Uit het enquêteonderzoek blijkt dat een kwart van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures functie-eisen heeft aangepast om de vacatures toch vervuld te krijgen. Veelal werd het vereiste opleidingsniveau of het aantal jaren werkervaring verlaagd.

Ook kan het helpen om meer te focussen op vaardigheden van sollicitanten en de mate waarin deze op de werkplek (verder) kunnen worden ontwikkeld, en daarbij diploma's en werkervaring minder centraal te stellen. In het enquêteonderzoek komt naar voren dat 45% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures kandidaten heeft aangenomen die niet helemaal aan de functie-eisen voldeden en deze kandidaten zelf heeft opgeleid. Het werk anders indelen of takenpakketten aanpassen vergroot de mogelijkheden om iemand aan te kunnen nemen die niet helemaal aan de functie-eisen voldoet. Deze maatregel wordt door 23% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures ingezet. In het onderzoek is werkgevers ook gevraagd hoe belangrijk het voor het werk in hun vestiging is dat sollicitanten over de juiste vaardigheden, vakkennis, diploma's en werkervaring beschikken, en wat zij doen als een aangenomen kandidaat op één of meerdere van deze punten tekort schiet. Deze onderzoeksresultaten worden binnenkort gepubliceerd.

Voor werkgevers die personeelstekorten willen aanpakken kan het zinvol zijn om naast maatregelen om openstaande vacatures vervuld te krijgen een breder en meer structureel beleid te voeren gericht op het aanboren van nieuw talent (met oog voor nieuwe doelgroepen), het anders organiseren van het werk of het binden en boeien van het zittende personeel. UWV heeft vanuit deze drie pijlers 27 oplossingen beschreven die werkgevers kunnen inzetten om personeelstekorten tegen te gaan<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> UWV (17 januari 2022). [Klimaatbanen in de gebouwde omgeving](#).

<sup>18</sup> UWV (november 2021). [Personeelstekorten aanpakken: oplossingen voor werkgevers](#).



# Bijlage: Onderzoeksmethode

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau DESAN in de periode september - half november 2021 ruim tien duizend vestigingen van organisaties met minimaal twee werknemers benaderd met het verzoek mee te werken aan een telefonische enquête over werving en vaardigheden 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 14 sectorclusters (zie tabel 4) en 3 grootteklassen. Vestingen uit SBI-sectie A (landbouw, bosbouw en visserij) en SBI-afdeling 78 (arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer) zijn buiten beschouwing gelaten. Daarnaast zijn ruim 2.600 respondenten uit het onderzoek in 2020 opnieuw benaderd. Zij gaven in 2020 aan bereid te zijn nogmaals mee te werken aan het onderzoek. Van deze groep heeft 86% daadwerkelijk opnieuw deelgenomen.

De vragenlijst voor het onderzoek is opgesteld door UWV. Thema's die aan de orde kwamen in de vragenlijst zijn 1) problemen met werving en behoud van personeel; 2) het belang van verschillende functie-eisen bij personeelwerving; en 3) ontwikkelingen in functies. Over de onderzoeksresultaten van het tweede en derde thema verschijnen aparte publicaties.

De vragenlijst is hoofdzakelijk telefonisch afgenomen door enquêteurs van DESAN. Een klein deel (13%) van de respondenten heeft de vragenlijst online ingevuld.

De netto respons bestond uit 3.061 bedrijfsvestigingen. Om representatieve uitspraken te kunnen doen over de populatie van bedrijfsvestigingen in Nederland zijn de resultaten gewogen naar sector en omvangsklasse. DESAN heeft een databestand met weegfactoren, een tabellenboek en een onderzoeksverantwoording aan UWV opgeleverd. De analyses voor dit artikel zijn door UWV verricht.

**Tabel 4 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 Gezondheids- en welzijnszorg	Gezondheids- en welzijnszorg
R Cultuur, sport en recreatie	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie
S Overige dienstverlening	

---

## Colofon

### **Uitgave**

UWV *Afdeling 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

### **Auteur**

Erica Maurits

Volg ons



## Disclaimer

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

UWV © 2022