

Ruim de helft van de vacatures volgens werkgevers nog moeilijk vervulbaar

24 januari 2024



- In 2023 was 53% van de ontstane vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is licht gedaald ten opzichte van 2022 (58%). Deze daling sluit aan bij de iets afgenomen spanning op de arbeidsmarkt. Desondanks is de arbeidsmarkt nog steeds zeer krap en hebben veel werkgevers problemen met het werven van personeel.
- Vacatures in de bouw zijn het vaakst moeilijk te vervullen (65%). Dit aandeel is wel gedaald in vergelijking met 2022: toen was 73% van de vacatures in de bouw volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. Bij financiële instellingen waren vacatures in 2023 juist iets vaker moeilijk vervulbaar dan in 2022 (60% versus 53%).
- Vacatures zijn volgens werkgevers vooral moeilijk vervulbaar vanwege een gebrek aan sollicitanten. Van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures noemt 86% deze reden. Daarnaast beschikten sollicitanten volgens 59% van deze werkgevers niet over de benodigde vaardigheden.
- De meeste werkgevers (61%) verwachten dat de wervingsproblemen in 2024 hetzelfde blijven. Een kwart (24%) denkt dat het moeilijker wordt om vacatures te vervullen. In 2022 had nog 40% van de werkgevers deze verwachting. Slechts 15% van de werkgevers verwacht dat het in 2024 makkelijker wordt om vacatures te vervullen. Dit kan te maken hebben met de signalen dat de krapte op de arbeidsmarkt in een aantal sectoren langer aanhoudt, onder andere door de vraag naar personeel als gevolg van de vergrijzing, de energietransitie en toenemende digitalisering.
- De verwachtingen van werkgevers in het onderwijs wijken af van andere sectoren. In deze sector denkt de helft van de werkgevers (49%) dat het in 2024 moeilijker wordt om vacatures te vervullen.

Dit zijn enkele resultaten van een enquêteonderzoek in opdracht van UUV 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. In deze publicatie worden ook verschillen tussen sectoren belicht.

Wervingsproblemen bij meer dan de helft van de vacatures

Bij 63% van de werkgevers waren de afgelopen twaalf maanden vacatures ontstaan waarvoor buiten de vestiging is geworven. Het ging hierbij om vacatures voor personeel om zelf in dienst te nemen, dus niet voor bijvoorbeeld uitzendkrachten of zzp'ers. Ruim vier op de tien werkgevers (43%) hadden één of meerdere vacatures die zij moeilijk konden vervullen. Gemiddeld was 53% van de vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar (figuur 1). Het ging hierbij om een inschatting van de werkgever zelf of een vacature moeilijk vervulbaar was.

Het hoge aandeel vacatures dat volgens werkgevers moeilijk vervulbaar was hangt samen met de grote krapte op de arbeidsmarkt. Sinds het vierde kwartaal van 2021 zijn er meer vacatures dan werklozen.³ Oorzaken van

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

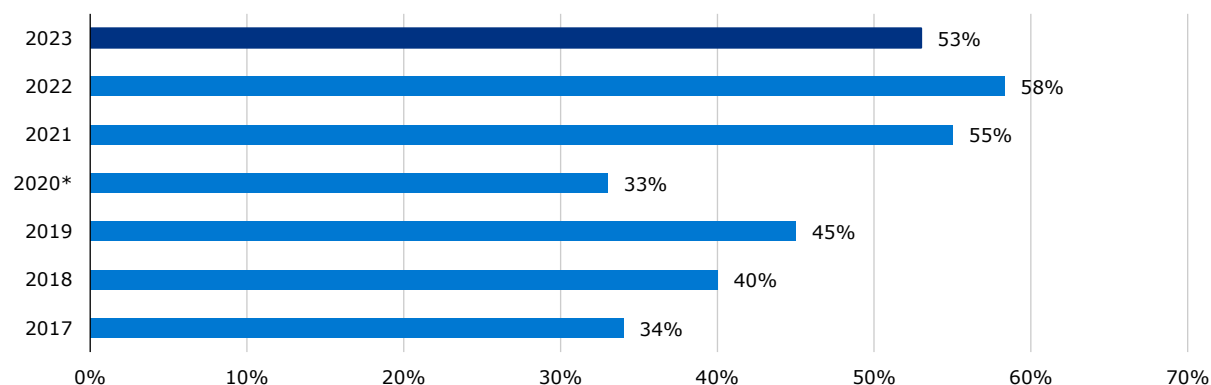
² De sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel' zijn buiten beschouwing gelaten.

³ CBS (geraadpleegd op 2-1-2024). [Dashboard arbeidsmarkt: spanning op de arbeidsmarkt](#).

de krapte zijn onder andere de economische groei (ook door inhaalvraag na de coronacrisis), achterblijvende stijging van lonen in de afgelopen jaren en een ruim budgettair beleid.

Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures (53%) ligt wel iets lager dan in 2022 (58%) en op bijna hetzelfde niveau als in 2021. In de jaren vóór de coronacrisis waren vacatures minder vaak moeilijk vervulbaar. Op coronajaar 2020 na is voor het eerst sinds 2017 sprake van een daling van het aandeel moeilijk vervulbare vacatures, hoewel in beperkte mate (vijf procentpunt). Deze daling weerspiegelt de lichte afname van de spanning op de arbeidsmarkt in het derde kwartaal van 2023. Toen daalde het aantal vacatures, terwijl het aantal werklozen steeg.⁴ Ondanks de verminderde spanning is echter nog steeds sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt.⁵

Figuur 1. Ontwikkeling gemiddeld aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar was 2017-2023, gebaseerd op meerdere enquêtes van UWV



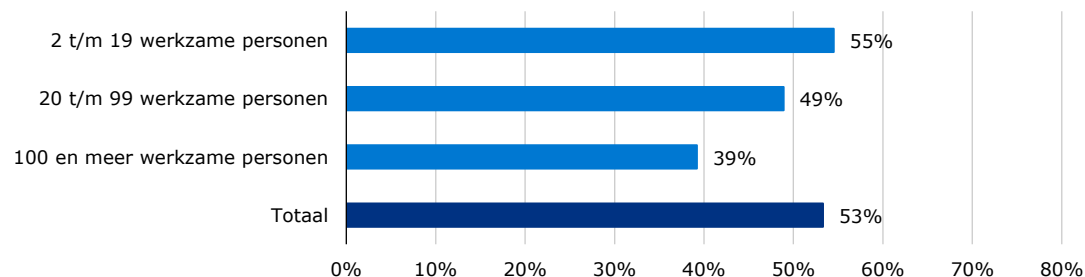
* In het onderzoek van 2020 ging het om vacatures die waren ontstaan sinds half maart tot het moment van enquêtering: september tot half november 2020. In de overige enquêtes ging het om vacatures die in een periode van een jaar waren ontstaan.

Bron: UWV

Meeste wervingsproblemen bij kleinere werkgevers

Kleinere werkgevers hebben vaker problemen met het vervullen van vacatures dan grote werkgevers met minstens 100 werknemers. Bij kleinere werkgevers is gemiddeld een groter deel van de vacatures moeilijk vervulbaar (figuur 2). Eerder onderzoek van TNO liet ook zien dat vacatures bij grote werkgevers minder vaak moeilijk vervulbaar zijn.⁶ Dit zou te maken kunnen hebben met de doorgaans grotere omvang van de HR-afdeling en het grotere budget voor werving bij deze werkgevers. Ook kan het zijn dat grotere werkgevers aantrekkelijker zijn voor werkzoekenden doordat zij meer loopbaan- of doorgroeimogelijkheden kunnen bieden. Ten slotte zou kunnen meespelen dat bij grote werkgevers vaak medewerkers van HR-afdelingen meewerkten aan het enquêteonderzoek en bij kleine werkgevers vaak directeurs/eigenaren. Mogelijk beoordelen HR-medewerkers bij grote werkgevers het al dan niet moeilijk vervulbaar zijn van een vacature anders dan directeurs bij kleine werkgevers.

Figuur 2. Gemiddeld aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar was, naar omvang



Bron: UWV

⁴ CBS (geraadpleegd op 2-1-2024). Dashboard arbeidsmarkt: spanning op de arbeidsmarkt.

⁵ UWV (december 2023). Spanningsindicator: opnieuw koelt de arbeidsmarkt af.

⁶ TNO (2020). Werkgevers Enquête 2019: methodologie, resultaten en verantwoording.

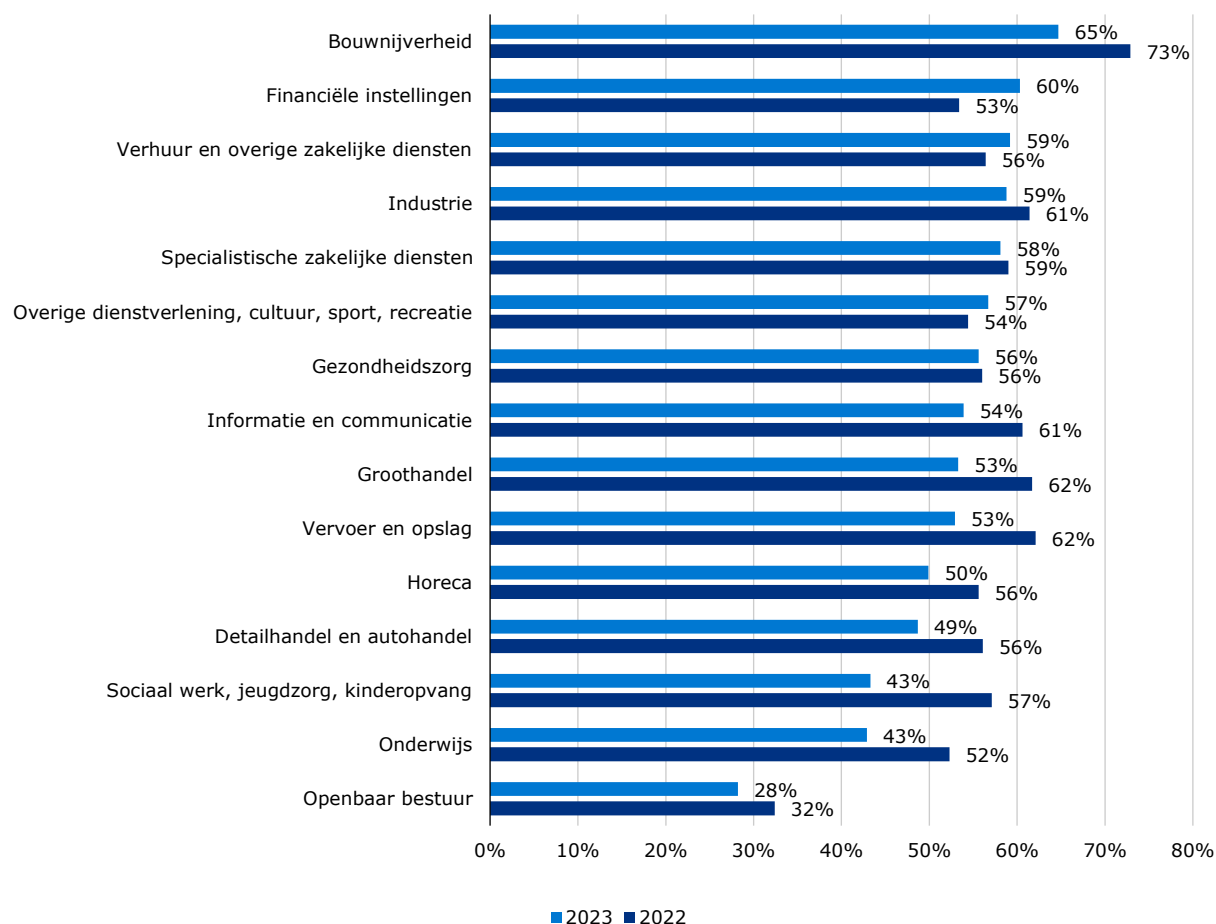
Nog steeds meeste moeilijk vervulbare vacatures in de bouw

Net als in 2022 zijn vacatures in de bouw volgens werkgevers het vaakst moeilijk vervulbaar (figuur 3). Dit geldt voor gemiddeld 65% van de vacatures in deze sector. De werkgelegenheid is in de bouw tussen 2016 en 2023 ook flink gestegen.⁷ Volgens het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) is het verkrijgen van voldoende elektrotechnisch personeel en (ervaren) technisch-administratief personeel – zoals werkvoorbereiders, uitvoerders en calculatoren – het lastigst.⁸

De wervingsproblemen in de bouw lijken echter wel wat afgenomen ten opzichte van 2022; toen was gemiddeld 73% van de vacatures in de bouw moeilijk vervulbaar. Dit hangt mogelijk samen met de (kleine) krimp van de bouwproductie in het tweede en derde kwartaal van 2023.⁹ Uit cijfers van het EIB blijkt ook dat bouwbedrijven in 2023 minder stagnatie ervoeren door een gebrek aan personeel dan in de jaren ervoor.⁷

Ook vacatures bij financiële instellingen zijn relatief vaak moeilijk vervulbaar (gemiddeld 60%). Waar in de meeste sectoren het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is gedaald in vergelijking met 2022, is bij financiële instellingen juist sprake van een stijging. In 2022 was nog gemiddeld 53% van de vacatures in deze sector moeilijk vervulbaar. Mogelijk hangt dit samen met de veranderende vraag naar personeel in deze sector. Technologie, waaronder automatisering, digitalisering en kunstmatige intelligentie, speelt een steeds belangrijkere rol in de financiële sector. Naast financieel deskundigen worden nu vooral ict'ers gevraagd.¹⁰

Figuur 3. Gemiddeld aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar was, naar sector en jaar*



* In het onderzoek ging het om vacatures die in de afgelopen 12 maanden waren ontstaan. Het betreft een inschatting van de werkgever zelf of een vacature wel of niet moeilijk vervulbaar was.

Bron: UWV

⁷ UWV (januari 2023). [Bouw in beeld](#).

⁸ EIB (oktober 2023). [Trends op de arbeidsmarkt 2023-2027](#).

⁹ ING (december 2023). [Ondanks lichtpuntjes in de woningbouw, toch flinke krimp totale bouwproductie in 2024](#).

¹⁰ UWV (januari 2024). [Financiële sector zoekt financieel experts en ict'ers](#).

Minste wervingsproblemen in het openbaar bestuur

Vacatures in het openbaar bestuur zijn het minst vaak moeilijk vervulbaar (gemiddeld 28%). Dit was ook het geval in 2022. Ook wanneer gecontroleerd wordt voor omvang – het openbaar bestuur heeft relatief veel grote werkgevers en grote werkgevers hebben minder wervingsproblemen – is gemiddeld een kleiner aandeel van de vacatures in deze sector moeilijk vervulbaar. Onderzoek van het SCP laat ook zien dat overheidswerkgevers het aantrekken van nieuw personeel minder vaak als groot probleem ervaren dan werkgevers in andere sectoren.¹¹ Volgens onderzoek van het ministerie van BZK, OCW en het CBS zijn belangrijke motieven om voor een baan in het openbaar bestuur te kiezen: de inhoud van het werk, het maatschappelijk belang, de loopbaanmogelijkheden en het salaris.¹²

Ook in het onderwijs zijn vacatures minder vaak dan gemiddeld moeilijk vervulbaar (43%) en is tevens sprake van een daling in het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in vergelijking met 2022: toen was 52% van de onderwijsvacatures moeilijk vervulbaar. Wel wordt verderop in dit artikel duidelijk dat werkgevers in het onderwijs veel vaker dan gemiddeld verwachten dat het vervullen van vacatures in 2024 moeilijker wordt (figuur 4). Het relatief lage aandeel moeilijk vervulbare vacatures in het onderwijs is opvallend gezien de lerarentekorten in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.¹³ Hierbij kan meespelen dat een deel van de vacatures mogelijk voor een andere functie dan docent was en dat deze vacatures misschien makkelijker vervuld konden worden. Zo blijkt uit cijfers van UWV dat de arbeidsmarkt voor onderwijsassistenten in het primair onderwijs minder krap is dan voor leraren.¹⁴ Ook geven vacatures geen volledig beeld van de personeelstekorten in het onderwijs. Onderzoek van Centerdata laat zien dat scholen ook verborgen tekorten hebben.¹⁵ Bij deze tekorten staat er geen vacature open, maar is voor een andere oplossing gekozen, zoals het inzetten van onbevoegde leraren.

Een andere sector met een lager aandeel moeilijk vervulbare vacatures dan gemiddeld is de sector 'sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang'. Net als in het onderwijs is ook in deze sector 43% van de ontstane vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. In 2022 ging het nog om 57% van de vacatures. Veruit de meeste werkgevers in deze sector (70%) vallen onder de kinderopvang. In de kinderopvang is 45% van de vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. Dit is ruim onder het algemeen gemiddelde van 53%. Hoewel de spanning op de arbeidsmarkt voor (pedagogisch) medewerkers kinderopvang in het derde kwartaal van 2023 lager was dan in de voorgaande vijf kwartalen, is bij deze beroepsgroep nog steeds sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt.¹⁶ Ook voor deze sector zou kunnen gelden dat het aandeel moeilijk vervulbare vacatures geen volledig beeld geeft van de problemen in de personeelsvoorziening, omdat organisaties naast het uitzetten van vacatures ook voor andere oplossingen kiezen.

Vacatures vooral moeilijk vervulbaar door gebrek aan reacties

Volgens 86% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures was een gebrek aan reacties de reden dat vacatures moeilijk vervulbaar waren (tabel 1). Daarnaast waren vacatures bij 59% van de werkgevers moeilijk vervulbaar omdat sollicitanten niet over de benodigde vaardigheden beschikten. Deze reden wordt vaker genoemd door werkgevers in het openbaar bestuur en de sector informatie en communicatie. Mogelijk is er sprake van een kwalitatieve mismatch in deze sectoren of stellen werkgevers (te) hoge eisen.

Andere redenen voor wervingsproblemen worden door minder dan de helft van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures genoemd. Dit zijn onder andere onvoldoende vakkennis van sollicitanten (47%), specialistisch werk (44%) en het ontbreken van de benodigde werkervaring (42%) of juiste motivatie (42%) bij sollicitanten.

¹¹ SCP (juli 2022). *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers - editie 4*

¹² Ministerie van BZK (november 2022). *Kernrapport werkonderzoek 2022*.

¹³ UWV (november 2023). *Lerarentekorten in het po, vo en mbo*.

¹⁴ UWV (geraadpleegd op 3-1-2024). *Dashboard Spanningsindicator (werk.nl)*.

¹⁵ Centerdata (oktober 2023). *Personeelstekorten primair onderwijs en Personeelstekorten voortgezet onderwijs*.

¹⁶ UWV (geraadpleegd op 3-1-2024). *Dashboard Spanningsindicator (werk.nl)*.

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	86%	
Benodigde vaardigheden onvoldoende aanwezig bij sollicitanten	59%	openbaar bestuur (84%), informatie en communicatie (78%)
Vakkennis van sollicitanten is onvoldoende	47%	openbaar bestuur (75%), informatie en communicatie (67%), financiële instellingen (59%), specialistische zakelijke diensten (59%), bouwnijverheid (58%), industrie (57%),
Specialistisch werk	44%	openbaar bestuur (69%), informatie en communicatie (63%), specialistische zakelijke diensten (60%), financiële instellingen (59%), industrie (58%), bouwnijverheid (54%)
Geen juiste instelling (motivatie) bij sollicitanten	42%	detailhandel en autohandel (57%), verhuur en overige zakelijke diensten (55%), horeca (52%)
Benodigde werkervaring ontbreekt bij sollicitanten	42%	openbaar bestuur (73%), informatie en communicatie (57%), financiële instellingen (53%)
Opleiding van sollicitanten niet passend	36%	sociaal werk, jeugdzorg, kinderopvang (63%), openbaar bestuur (55%), financiële instellingen (54%), onderwijs (46%), gezondheidszorg (46%)
Ongunstige arbeidsvoorwaarden (bijv. oproepcontract, salaris, werktijden)	19%	
Andere redenen	8%	

* Indien minstens 10-procentpunt hoger dan het gemiddelde.

Bron: UWV

Er zijn meer verschillen tussen sectoren wat betreft de redenen waarom vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar zijn (zie tabel 2 in bijlage 1 voor een volledig overzicht). Zo wordt onvoldoende vakkennis bij sollicitanten vaker genoemd in de sectoren industrie, bouwnijverheid, informatie en communicatie, financiële instellingen, specialistische zakelijke diensten¹⁷ en openbaar bestuur. Specialistisch werk is vaker een reden voor wervingsproblemen volgens werkgevers in de sectoren industrie, bouwnijverheid, informatie en communicatie, financiële instellingen, specialistische zakelijke diensten en openbaar bestuur. Werkgevers in de groothandel, autohandel en detailhandel, horeca en de sector verhuur en overige zakelijke diensten geven juist vaker dan gemiddeld aan dat sollicitanten niet over de juiste instelling (motivatie) beschikken.

Opvallend is dat 63% van de werkgevers in de sector sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang aangeeft dat vacatures moeilijk vervulbaar waren omdat sollicitanten niet over de juiste opleiding beschikten. Dit kan te maken hebben met de wettelijke opleidingseisen die voor verschillende functies in deze sector gelden. Zij-instroom, waarbij mensen met werkervaring in een ander beroep worden aangenomen en scholing volgen om aan de benodigde opleidingseisen te voldoen, lijkt in de kinderopvang echter hard nodig voor de aanpak van de personeelstekorten.¹⁸ Werkgevers in de sectoren openbaar bestuur, financiële instellingen, onderwijs en gezondheidszorg noemen een niet passende opleiding van sollicitanten ook vaker dan gemiddeld als reden waarom vacatures moeilijk vervulbaar waren. Ook in deze sectoren is het voor verschillende functies van belang dat werknemers over de juiste diploma's en/of certificaten beschikken.

Het feit dat werkgevers vaker aangeven dat vacatures moeilijk vervulbaar waren omdat sollicitanten niet over de benodigde vaardigheden beschikten en minder vaak dat sollicitanten niet de juiste vakkennis, werkervaring of opleiding hadden kan erop wijzen dat werkgevers vooral naar vaardigheden kijken. Eerder onderzoek van UWV liet ook zien dat werkgevers het vooral belangrijk vinden dat sollicitanten over de juiste vaardigheden beschikken en minder waarde hechten aan relevante werkervaring of diploma's.¹⁹ Wel verschilt dit per sector.

¹⁷ Tot deze sector behoren onder andere reclasseringsbureaus, organisatieadviesbureaus, ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies, advocatenkantoren en accountancy.

¹⁸ UWV (mei 2023). *Zij-instroom belangrijk voor aanpak tekorten kinderopvang*.

¹⁹ UWV (maart 2022). *Het belang van functie-eisen bij personeelswerving*.

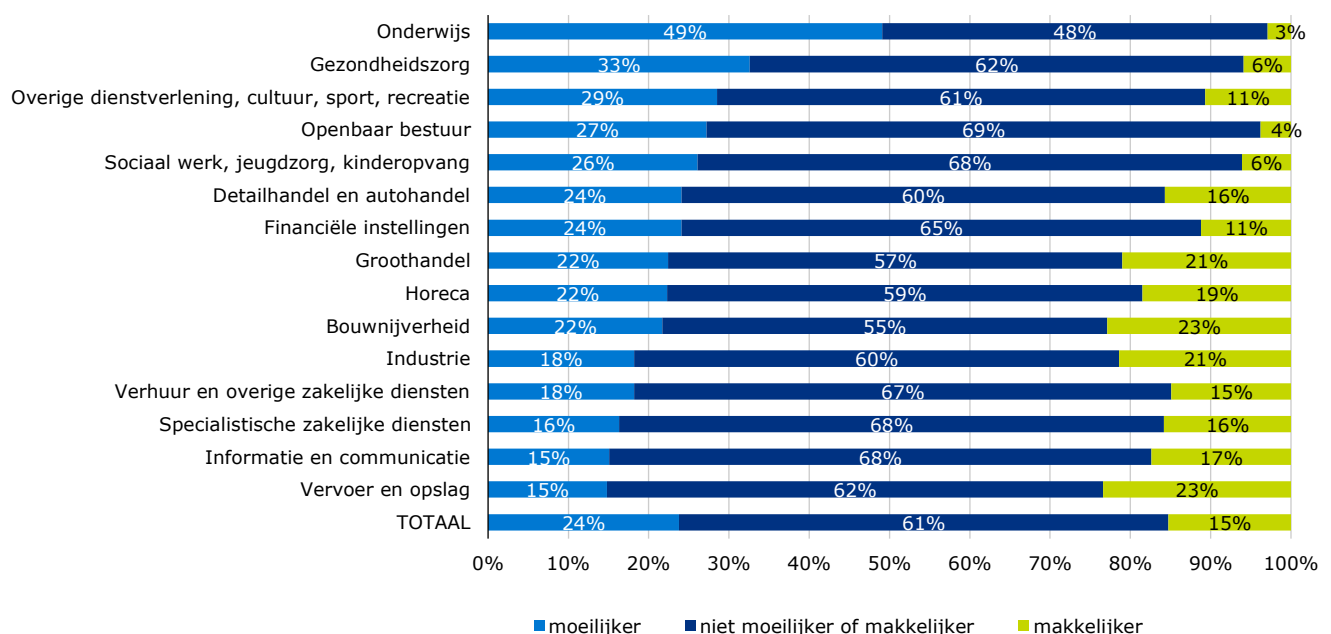
Meeste werkgevers verwachten dat wervingsproblemen hetzelfde blijven

Werkgevers konden in de enquête aangeven of zij verwachten dat het vervullen van vacatures in 2024 makkelijker wordt, moeilijker wordt of dat dit hetzelfde blijft (figuur 4). Het merendeel van de werkgevers (61%) denkt dat de wervingsproblemen in 2024 hetzelfde blijven. Daarnaast verwacht een kwart van de werkgevers (24%) dat het vervullen van vacatures (nog) moeilijker wordt. Een jaar eerder verwachtte nog 40% van de werkgevers dat het moeilijker zou worden om vacatures te vervullen.²⁰ Slechts een klein deel van de werkgevers (15%) verwacht in 2024 minder wervingsproblemen. Dit is opvallend, aangezien het CPB verwacht dat economische afkoeling ervoor zal zorgen dat de krapte op de arbeidsmarkt enigszins afneemt.²¹ Tegelijkertijd zijn er signalen dat de krapte in een aantal sectoren lang zal aanhouden, mede door de vraag naar werknemers als gevolg van de vergrijzing, de energietransitie en toenemende digitalisering.²²

Werkgevers die in 2023 moeilijk vervulbare vacatures hadden verwachten iets vaker (27%) dat het in 2024 (nog) moeilijker wordt om vacatures te vervullen dan werkgevers die geen moeilijk vervulbare vacatures hadden (21%). Werkgevers zonder moeilijk vervulbare vacatures denken juist iets vaker dat de wervingsproblemen hetzelfde blijven (64% versus 57%). Het aandeel werkgevers dat minder wervingsproblemen verwacht verschilt niet tussen beide groepen.

Ook zijn er verschillen tussen sectoren. Werkgevers in het onderwijs verwachten veel vaker dan gemiddeld dat het in 2024 moeilijker wordt om vacatures te vervullen. Volgens de helft van de werkgevers (49%) in het onderwijs nemen de wervingsproblemen dit jaar toe. Een ongeveer even grote groep werkgevers in deze sector verwacht geen verandering en slechts 3% van de werkgevers denkt dat het in 2024 makkelijker wordt om vacatures te vervullen. Volgens Centerdata neemt het tekort aan leraren en directeurs in het primair onderwijs dit jaar echter af en blijft de krapte in het voortgezet onderwijs redelijk stabiel.²³

Figuur 4. Verwachting dat het vervullen van vacatures in 2024 moeilijker of makkelijker wordt
Aandeel werkgevers



Bron: UWV

²⁰ UWV (december 2022). [Zorgen van werkgevers over stijgende prijzen en krapte op de arbeidsmarkt in 2023](#).

²¹ CPB (augustus 2023). [Concept Macro Economische Verkenning 2024](#).

²² UWV (januari 2024). [Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen](#).

²³ Centerdata (december 2022). [De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel](#).

Bijlage 1: tabel

Tabel 2. Redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn, naar sector

Aandeel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat de reden noemt (meerdere redenen 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
Te weinig reacties op de vacature	86%	80%	82%	79%	89%	76%	92%	82%	85%	87%	85%	81%	90%	93%	86%	83%
Benodigde vaardigheden onvoldoende aanwezig bij sollicitanten	59%	56%	62%	68%	55%	61%	38%	78%	59%	59%	68%	84%	57%	57%	68%	55%
Opleiding van sollicitanten niet passend	36%	41%	38%	37%	20%	38%	13%	45%	54%	34%	43%	55%	46%	46%	63%	28%
Benodigde werkervaring ontbreekt bij sollicitanten	42%	50%	51%	47%	34%	41%	40%	57%	53%	41%	46%	73%	33%	37%	35%	39%
Vakkennis van sollicitanten is onvoldoende	47%	57%	58%	50%	32%	51%	41%	67%	59%	48%	59%	75%	40%	38%	42%	38%
Geen juiste instelling (motivatie) bij sollicitanten	42%	35%	36%	50%	57%	49%	52%	42%	30%	55%	35%	18%	18%	32%	30%	51%
Ongunstige arbeidsvoorwaarden (bijv. oproepcontract, salaris, werktijden)	19%	17%	8%	10%	25%	24%	28%	17%	15%	21%	13%	18%	11%	21%	28%	28%
Specialistisch werk	44%	58%	54%	51%	23%	35%	25%	63%	59%	43%	60%	69%	37%	53%	40%	45%
Andere redenen	8%	8%	8%	6%	8%	10%	6%	4%	4%	10%	9%	6%	11%	6%	8%	7%

Bron: UWV

Bijlage 2 Onderzoeksmethode

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau DESAN in de periode 25 september tot en met 4 december 2023 ruim dertienduizend 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) krapte op de arbeidsmarkt 3) zij-instroom; en 4) uitstroom van personeel. Over de onderzoeksresultaten van het tweede, derde en vierde thema verschijnen in het eerste kwartaal van 2024 aparte publicaties.

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

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