Uitstroom van personeel: maatregelen van werkgevers

27 maart 2024



In het kort

- Uit het UWV werkgeversonderzoek blijkt dat 30% van de werkgevers de uitstroom van personeel als een probleem ziet. Dit is iets minder dan een jaar eerder (35% in 2022). Werkgevers in het openbaar bestuur (55%), de zorg (40%), de horeca (38%) en het onderwijs (38%) noemen het vaakst dat uitstroom van personeel een probleem is.
- Als belangrijkste redenen voor de problemen met de uitstroom van personeel noemen werkgevers de krappe arbeidsmarkt en dat werknemers bij een andere organisatie een betere financiële beloning en/of interessanter werk kunnen krijgen. Grote werkgevers noemen ook pensionering of vervroegde uittreding als oorzaak van het probleem met personeelsuitstroom.
- Werkgevers zitten niet stil. Bijna 4 op de 10 werkgevers hebben maatregelen ingezet om personeelsuitstroom te voorkomen. Van de werkgevers die personeelsuitstroom als een probleem ervaren, heeft 58% dit gedaan.
- Sectoren die het vaakst maatregelen tegen personeelsuitstroom nemen zijn onderwijs, gezondheidszorg en informatie en communicatie en sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (SJK). Deze sectoren hebben al geruime tijd te maken met personeelstekorten.
- De meest genoemde maatregelen die werkgevers treffen om personeelsuitstroom te voorkomen, zijn meer aandacht voor de werksfeer en sociale contacten, een verbetering van de financiële beloning en het vaker voeren van individuele gesprekken met werknemers. Grotere werkgevers noemen ook regelmatig dat ze het inwerktraject en/of begeleiding voor nieuwe werknemers verbeterden.
- Voor 2024 verwacht 13 procent van de werkgevers dat personeelsbehoud moeilijker gaat worden dan in 2023. Driekwart verwacht geen verandering hierin.

Voorkomen van uitstroom personeel belangrijk in een krappe arbeidsmarkt

Vanaf half 2021 is er sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt.[1] Uit het UWV werkgeversonderzoek blijkt dat 60% van de werkgevers last heeft van deze krapte op de arbeidsmarkt.[2] In een krappe arbeidsmarkt is personeelsbehoud belangrijk, want personeel heeft meer mogelijkheden om over te stappen naar een andere werkgever en ervaart minder risico's om deze stap te wagen.[3] In dit artikel wordt dieper ingegaan op de mate waarin werkgevers last hebben van uitstroom van personeel en welke maatregelen zij nemen om personeelsuitstroom te voorkomen.

UWV Werkgeversonderzoek

UWV heeft 4.059 werkgevers[4] in de periode van 25 september tot en met 4 december 2023 middels een enquête bevraagd (zie de methodebeschrijving in bijlage 1). De enquête had betrekking op werkgevers in bijna alle bedrijfssectoren[5] en is representatief voor Nederlandse werkgevers in deze sectoren.

[1] UWV (2023) *Spanningsindicator: opnieuw koelt de arbeidsmarkt af.*
[2] UWV (2024) *Krapte op de arbeidsmarkt: maatregelen van werkgevers.*
[3] UWV (2023) *Heeft de Great Resignation ook in Nederland toegeslagen?*
[4] Feitelijk gaat het om vestigingen van bedrijven en instellingen. Voor de leesbaarheid spreken we in dit artikel over 'werkgevers'.
[5] De sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel' zijn buiten beschouwing gelaten.

Drie op de tien werkgevers ervaren uitstroom van personeel als probleem

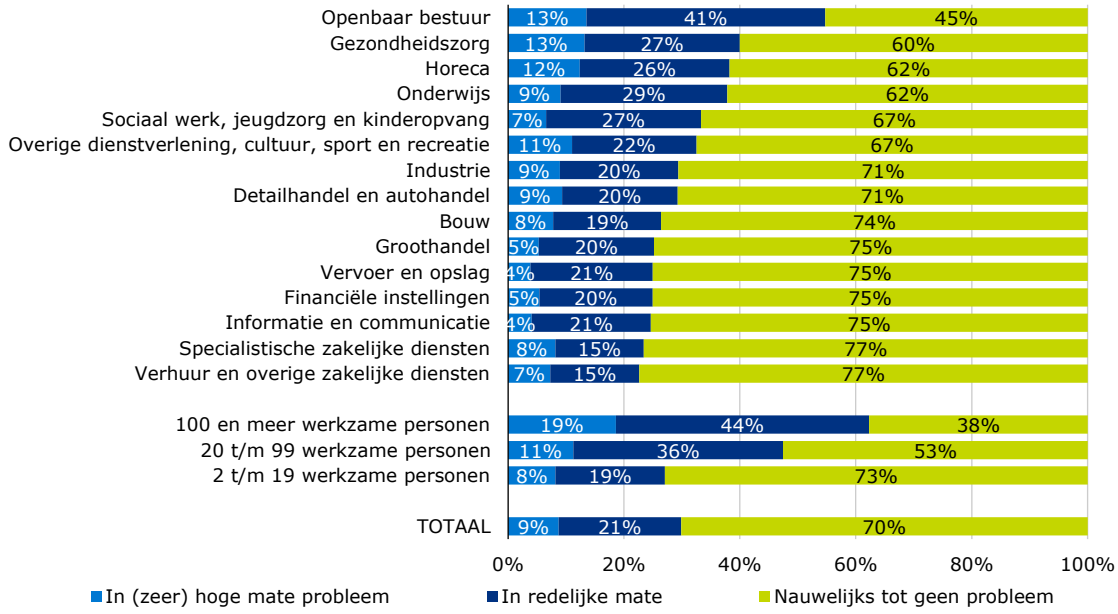
Figuur 1 laat zien dat **30% van de werkgevers uitstroom van personeel als een probleem ziet**, waarbij 9% het in zeer hoge mate als probleem ervaart en 21% in redelijke mate. Dit is een kleine verbetering ten opzichte een jaar eerder, toen zag 35% van de werkgevers de personeelsuitstroom als een probleem.[6] Mogelijk is dit aandeel ten opzichte een jaar eerder iets gedaald doordat de krapte op arbeidsmarkt vanaf halverwege 2023 wat lijkt af te nemen.[7]

Van de werkgevers die aangeven dat ze last hebben van een krappe arbeidsmarkt, ervaart 42 procent personeelsuitstroom als een probleem. Bij werkgevers met 100 of meer werknemers is uitstroom van personeel het vaakst een probleem, bijna tweederde van de grote werkgevers ziet personeelsuitstroom als een probleem.

Werkgevers in het **openbaar bestuur** (55%), de **gezondheidszorg** (40%), de **horeca** (38%) en het **onderwijs** (38%) ervaren uitstroom van personeel het vaakst als een probleem. Dit is het laagst in de sector **verhuur en overige zakelijke diensten**[8] en de **specialistische zakelijke diensten**[9].

Bij 15% van de werkgevers is behoud van *nieuw* personeel (ook) een probleem. Dit betreft personeel dat maximaal een jaar in dienst is. Het aandeel werkgevers in de **horeca** waarbij het behoud van *nieuw* personeel een probleem is, ligt hoger dan gemiddeld, namelijk 25%.[10] Grote werkgevers geven het meest aan dat de uitstroom van nieuw personeel een probleem is (35%), dit staat in figuur 5 in bijlage 2.

Figuur 1. Mate waarin werkgevers van uitstroom personeel als een probleem ervaren
Aandeel werkgevers, naar sector, omvang en totaal.



Bron: UWV

Krappe arbeidsmarkt belangrijkste reden personeelsuitstroom

Aan werkgevers bij wie personeelsuitstroom een probleem is, is naar de redenen gevraagd waarom personeelsbehoud lastig is. Hiervan geeft twee derde (66%) aan dat dit komt door de krappe arbeidsmarkt (zie figuur 2). Beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden spelen ook een prominente rol in het personeelsbehoud: Ruim de helft (52%) geeft aan dat het moeilijk is om personeel te behouden omdat werknemers elders een betere financiële beloning kunnen krijgen. Een derde (34%) geeft als reden dat andere organisaties betere niet-financiële arbeidsvoorwaarden hebben.

Daarnaast gaat het ook om de inhoud van het werk. Volgens vier op de tien werkgevers bij wie personeelsuitstroom een probleem is (43%) heeft dit te maken dat personeel interessanter werk bij andere werkgevers kan doen. Bijna een derde (31%) noemt als reden een dat andere organisaties betere carrièrekansen of doorgroeimogelijkheden bieden.

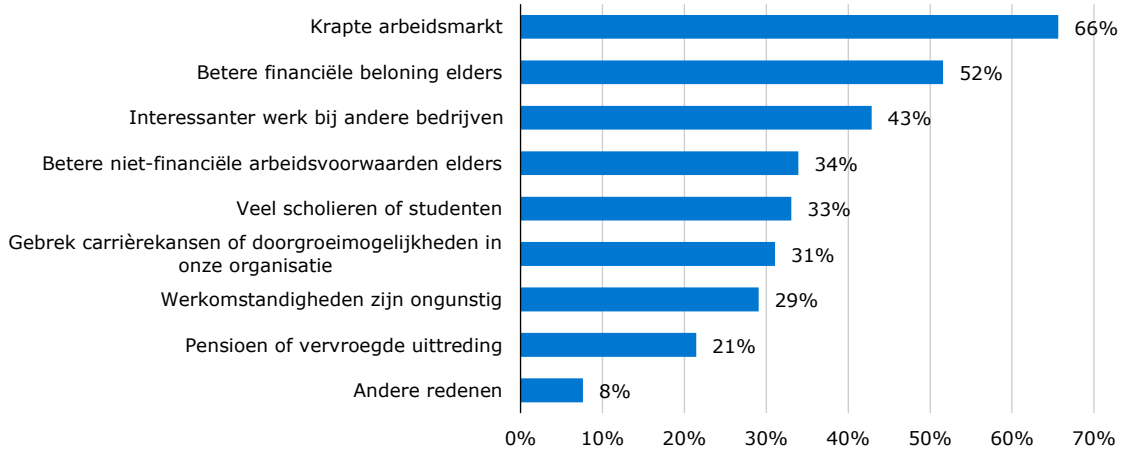
Ongeveer een derde (33%) geeft als reden voor de problemen met personeelsuitstroom dat er veel scholieren of studenten werkzaam zijn. Deze groep werkt veelal in tijdelijke bijbanen. Dit speelt met name in de **horeca** (77%), **detail- en autohandel** (52%) en **overige dienstverlening, cultuur, sport en recreatie** (48%).

[6] UWV (2023) *Ervaringen van werkgevers met het werven en behoud van personeel*.
[7] UWV (2023) *Spanningsindicator: opnieuw koelt de arbeidsmarkt af*.
[8] Tot deze sector behoren onder andere verhuur en handel van onroerend goed, verhuur van auto's, de reis- en beveiligingsbranche en facility management.
[9] Tot deze sector behoren onder andere reclamebureaus, organisatieadviesbureaus, ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies, advocatenkantoren en accountancy
[10] Overige sectoren wijken niet sterk af van het totaal percentage van alle werkgevers.

Een deel van de werkgevers (8%) noemt ook andere redenen waarom personeelsbehoud moeilijk is. Zo wordt bijvoorbeeld de woon-werk afstand genoemd. Een aantal werkgevers geeft aan dat de uitstroom komt omdat de selectie- of introductieperiode beter had gekund. Zo wijst iemand op het belang van onboarding: "*soms is het inwerktraject niet goed, we hebben te weinig tijd om te begeleiden.*" Een ander geeft aan dat nieuw personeel de zwaarte van het werk onderschat of dat "*sommige werknemers niet bij het bedrijf passen*". Ook de werk-privé balans wordt door een aantal werkgevers genoemd.

Opmerkelijk is dat bijna de helft (46%) van de grote werkgevers (100 werknemers of meer) aangeeft dat pensioen en vervroegde uittreding een rol speelt in de problemen met personeelsbehoud. Gemiddeld over alle werkgevers (groot, middelgroot en klein) wordt dit slechts door 21% van de werkgevers genoemd. Bij de andere redenen zijn de verschillen tussen (middel)grote en kleine werkgevers beperkt.

Figuur 2. Redenen waarom het moeilijk is werknemers te behouden
Aandeel werkgevers die uitstroom van personeel als probleem ervaren (meerdere redenen mogelijk)



Bron: UWV

Vier op de tien werkgevers nemen maatregelen tegen personeelsuitstroom

Om personeelsuitstroom te voorkomen zegt 39 procent van alle werkgevers dat ze één of meerdere maatregelen hebben genomen. In tabel 1 staan de genomen maatregelen tegen de personeelsuitstroom. Een uitsplitsing van deze tabel naar sector en omvang staat in bijlage 2.

Tabel 1. Genomen maatregelen tegen uitstroom personeel
Aandeel werkgevers (meerdere maatregelen mogelijk)

Maatregelen tegen uitstroom personeel	Totaal werkgevers	Sectoren waar de maatregel vaker genoemd wordt*
Meer aandacht voor werksfeer en sociale contacten	28%	Onderwijs (37%), Gezondheidszorg (39%), SJK (38%)
Financiële beloning verbeterd	26%	
Meer individuele gesprekken met werknemers	26%	Onderwijs (35%), Gezondheidszorg (35%), SJK (35%)
Meer aandacht voor werktijden en roosters	22%	Gezondheidszorg (34%)
Meer autonomie/vrijheid in het werk	20%	Onderwijs (31%)
Meer opleidingen of cursussen	20%	Onderwijs (29%), Gezondheidszorg (29%), SJK (29%)
Inwerktraject/ begeleiding nieuwe werknemers verbeterd	19%	Openbaar bestuur (31%), Onderwijs (36%), SJK (28%)
Meer vaste contracten	17%	SJK (35%)
Meer mogelijkheden voor flexibel of hybride werken	17%	Openbaar bestuur (31%), Informatie en communicatie (29%), Financiële instellingen (27%)
Secundaire arbeidsvoorwaarden verbeterd	15%	
Meer doorgroeimogelijkheden gecreëerd	14%	
Werkdruk verlaagd	13%	Onderwijs (27%), SJK (23%)
Andere maatregelen	1%	
Geen maatregelen	61%	

* Hier worden sectoren getoond die ongeveer 10 procentpunt hoger dan het totaal scoren.
Bron: UWV

Ruim een kwart van de werkgevers noemt als maatregel om uitstroom van personeel tegen te gaan dat ze meer aandacht aan de werksfeer en sociale contacten zijn gaan besteden (28%), dat ze de financiële beloning hebben verbeterd (26%) en dat ze meer individuele gesprekken met werknemers zijn gaan voeren (26%) om de uitstroom tegen te gaan.

Aandacht voor de werksfeer en het voeren van individuele gesprekken worden het vaakst als maatregel gericht op personeelsbehoud toegepast in het **onderwijs** (37%), de **gezondheidszorg** (39%) en **sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (SJK)** (38%). Het verbeteren van de financiële beloning komt het vaakst voor in de **horeca** (34%) en **informatie en communicatie** (34%).

Ruim een vijfde van de werkgevers probeert met meer aandacht voor werktijden en roosters (22%) uitstroom van personeel tegen te gaan. Dit gebeurt vaker dan gemiddeld in de **gezondheidszorg**. Daar geeft een derde (34%) hier meer aandacht aan. Een vijfde van de werkgevers zorgt voor meer autonomie of vrijheid voor de werknemers ten behoeve van personeelsbehoud, dit wordt het vaakst toegepast in het **onderwijs** (31%). Extra cursussen en opleidingen worden door een vijfde van de werkgevers als maatregel gebruikt om de uitstroom tegen te gaan, in het **onderwijs** (29%), **gezondheidszorg** (29%) en **SJK** (29%) ligt dit aandeel iets hoger..

In tabel 1 is te zien dat sectoren als **onderwijs, gezondheidszorg en SJK** regelmatig boven het totaalgemiddelde van alle werkgevers uitkomen. Het aandeel werkgevers dat zegt één of meer maatregelen tegen personeelsuitstroom te nemen is in deze sectoren (samen met informatie en communicatie en openbaar bestuur) het hoogste.[11] Deze sectoren hebben al geruime tijd te maken met personeelstekorten en -uitstroom en uit verschillende prognoses blijkt dat de komende jaren dit naar verwachting zo blijft.[12] Het is dus niet verwonderlijk dat deze sectoren actief beleid voeren op het behoud van personeel.

Grote werkgevers nemen meer maatregelen tegen personeelsuitstroom

Maatregelen tegen personeelsuitstroom worden meer genomen door grote werkgevers (63%) dan door middelgrote (53%) en kleine werkgevers (36%).[13] Daarnaast is het gemiddeld aantal genomen maatregelen (per werkgever) hoger bij grote werkgevers (gemiddeld 4,1 maatregelen per werkgever) dan bij middelgrote (gemiddeld 3,3) kleine werkgevers (gemiddeld 2,3).

De helft van deze grote werkgevers zegt vanwege het personeelsbehoud meer aandacht voor de werksfeer en sociale contacten te hebben (47%), meer individuele gesprekken te voeren (46%) en het inwerktraject en/of begeleiding voor nieuwe werknemers verbeterd te hebben (46%). Dit ligt ruim 20 procentpunten boven het gemiddelde. Mogelijk komt dit omdat grote werkgevers vaker de beschikking hebben over een (grotere) HR-afdeling en/of hier misschien makkelijker personeel voor kunnen vrijmaken dan kleinere werkgevers.[14]

Werkgevers die personeelsuitstroom als een probleem ervaren, nemen vaker maatregelen

Van de groep werkgevers die uitstroom van personeel in redelijke mate tot in (zeer) hoge mate binnen de vestiging als een probleem ziet, geeft 58% aan dat ze maatregelen nam om uitstroom van personeel tegen te gaan. Dat betekent dat 42% van deze werkgevers, aangeeft hier geen maatregelen tegen te nemen. Dit betreffen voornamelijk werkgevers die de personeelsuitstroom "in redelijke mate" een probleem vonden.

Van de groep die *geen* problemen met de personeelsuitstroom ervaart, gaf 30% aan dat ze *wel* maatregelen namen. Dit gebeurt vooral bij **grote en middelgrote organisaties** (beide 44%) en in het **onderwijs** (45%), **informatie en communicatie** (39%) en **gezondheidszorg** (38%). Mogelijk komt het door deze maatregelen dat zij minder last van personeelsuitstroom hebben.

In de figuur 3 is te zien dat alle maatregelen tegen personeelsuitstroom vaker ingezet worden door werkgevers die problemen hebben met personeelsuitstroom dan door werkgevers die dat niet hebben. Maatregelen zoals meer individuele gesprekken met werknemers, meer aandacht voor werksfeer en het verbeteren van de begeleiding voor nieuwe werknemers worden gemiddeld 20 procentpunt vaker toegepast door werkgevers die personeelsuitstroom als een probleem zien.

---

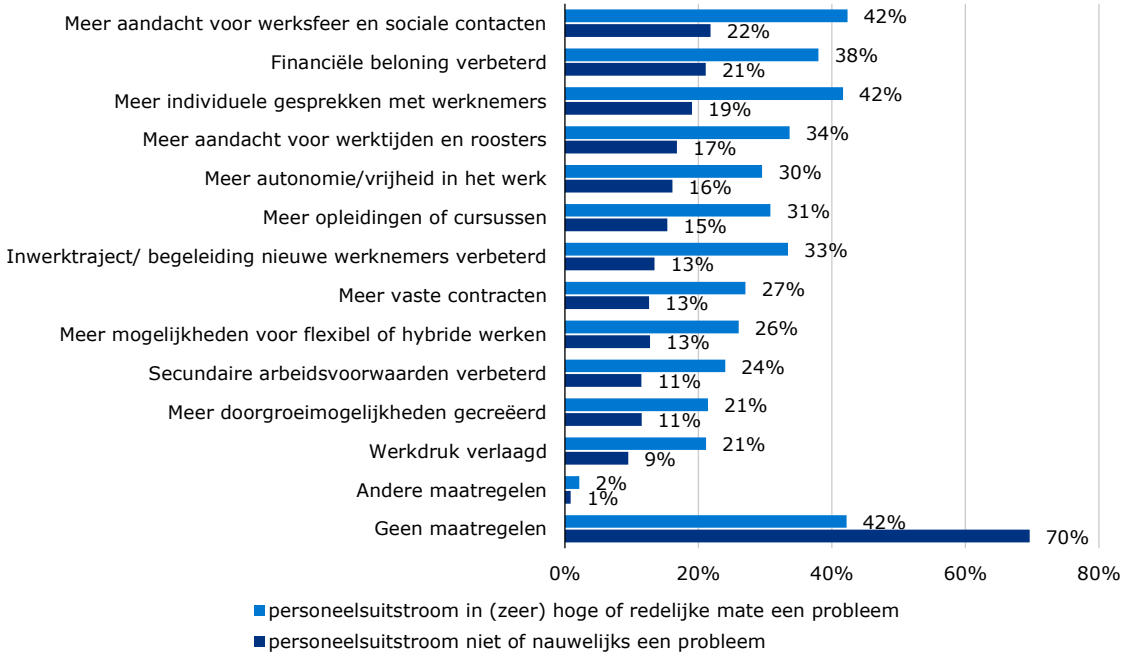
11 Zie bijlage 2, tabel 5.

12 UWV (2024) *Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen*
UWV (2023) *Code rood: lerarentekort loopt verder op.*
UWV (2022) *Sociaal werk, Jeugdzorg en Kinderopvang in beeld*
UWV (2022) *De zorg zit te springen om personeel*

13 Bij grote werkgevers gaat het om 100 of meer werknemers, bij middelgrote werkgevers om 20 tot 100 werknemers en bij kleine werkgevers om 2 tot en met 19 werknemer.

14 Zie bijlage 2, tabel 4.

Figuur 3. Genomen maatregelen tegen uitstroom personeel, naar mate waarin uitstroom personeel als probleem wordt ervaren
Aandeel werkgevers (meerdere maatregelen mogelijk)



Bron: UWV

Beter belonen en aandacht voor werksfeer werkt het beste om personeel te behouden volgens werkgevers

Werkgevers die aangaven dat ze meerdere maatregelen hebben ingezet tegen personeelsuitstroom, is gevraagd welke maatregel zij het meest effectief vinden. Het verbeteren van de financiële beloning (22%) en aandacht voor de werksfeer en sociale contacten (21%) worden als meest effectief gezien. De top 5 die het vaakst genoemd wordt als meest effectief (tabel 2), komt nagenoeg overeen met de maatregelen die ook daadwerkelijk het vaakst ingezet worden (tabel 1).

Grote werkgevers wijken iets af in wat zij de meest effectieve maatregel tegen de uitstroom van personeel vinden, ten opzichte van het totaal van alle werkgevers. Werkgevers met 100 werknemers of meer, zien het meeste effect in meer individuele gesprekken (25%, gemiddeld 15%) en minder in werksfeer (13%, gemiddeld 21%) en betere financiële beloning (10%, gemiddeld 22%). Ze zien juist meer effect in betere inwerktrajecten/begeleiding van nieuwe medewerkers (10%, gemiddeld 4%).

Tabel 2. Meest effectieve maatregel tegen uitstroom personeel
Aandeel van de werkgevers die meerdere maatregelen noemden, één antwoord mogelijk

	Totaal alle werkgevers
Financiële beloning verbeterd	22%
Meer aandacht werksfeer en sociale contacten	21%
Meer individuele gesprekken	15%
Meer aandacht werktijden en roosters	8%
Meer autonomie/vrijheid werknemers	6%
Meer mogelijkheden gecreëerd voor flexibel of hybride werken	6%
Werkdruk verlaagd	5%
Secundaire arbeidsvoorwaarden verbeterd	4%
Inwerktraject/ begeleiding nieuwe werknemers verbeterd	4%
Doorgroeimogelijkheden gecreëerd	4%
Meer vaste contracten	2%
Meer opleidingen of cursussen	2%
Andere maatregelen	2%

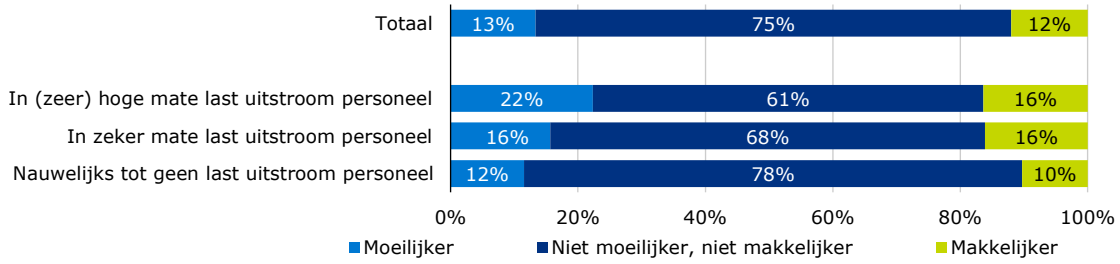
Bron: UWV

Verwachting voor 2024: personeelsbehoud blijft net zo moeilijk als in 2023

Voor 2024 verwacht bijna een kwart (24%) dat het vervullen van vacatures moeilijker wordt.[15] Over het behoud van personeel lijken de werkgevers iets minder negatief: 13 procent denkt dat personeelsbehoud moeilijker wordt en driekwart denkt dat dit hetzelfde blijft als vorig jaar. De afkoelende arbeidsmarkt kan een mogelijke verklaring zijn waarom de driekwart van de werkgevers (75%) verwacht dat het behoud van personeel in 2024 niet moeilijker, maar ook niet makkelijker gaat worden. In de periode 2020-2022 nam het aantal vacatures toe en werd de krapte op de arbeidsmarkt jaarlijks groter, terwijl die in 2023 iets lijkt te stabiliseren.[16] In de prognose van UWV is de verwachting dat het aantal ontstane vacatures in 2024 gaat dalen.[17]

In figuur 4 is te zien dat werkgevers bij wie uitstroom van personeel in 2023 in (zeer) hoge mate een probleem was het vaakst (22%) denken dat personeelsbehoud moeilijker wordt. In de **horeca** verwachten werkgevers het vaakst dat personeelsbehoud moeilijker wordt: namelijk 1 op de 5 werkgevers (20%). De overige sectoren wijken niet sterk af van het totaal percentage van alle werkgevers.[18]

Figuur 4. Verwachting of het behoud van personeel moeilijker of makkelijker wordt in 2024
Aandeel werkgevers



Bron: UWV

Tot slot: binden en boeien van werknemers

In deze publicatie komt naar voren dat 30% van de werkgevers personeelsuitstroom als een probleem ziet. Bijna 4 op de 10 werknemers nemen maatregelen tegen personeelsuitstroom. In deze publicatie wordt een aantal maatregelen voor het behouden van personeel benoemt en komt naar voren in welke mate deze door werkgevers worden toegepast. Niet alle maatregelen worden in dezelfde mate ingezet. Ook zijn er verschillen tussen sectoren. Voor de ene sector of werkgever werkt de ene maatregel beter dan de andere. Het blijft maatwerk.

Zo'n 42% van de werkgevers die personeelsuitstroom *wel* als een probleem zien, heeft (nog) *geen* maatregelen genomen om uitstroom van personeel tegen te gaan. Ook voor deze groep kan het interessant zijn om te kijken wat zij aan personeelsbehoud kunnen doen. Sommige maatregelen voor personeelsbehoud zijn relatief eenvoudig toe te passen, zoals aandacht voor de werksfeer. Dit hoeven geen dure uitjes te zijn, maar kan ook gaan om afspreken op welke dagen alle teamleden op kantoor werken of de werkplek gezelliger te maken door bijvoorbeeld een dartboard voor de pauzes op te hangen.

Binden en boeien, ofwel personeelsbehoud, is één de drie pijlers in de UWV publicatie '**34 oplossingen voor personeelstekorten**'. Het binden en boeien van personeel kan door een aantrekkelijke werkgever te zijn en te investeren in wat werknemers echt belangrijk vinden. Maar hoe doe je dat? In de publicatie over 34 oplossingen voor personeelstekorten worden praktijkvoorbeelden gegeven over hoe werknemers beter te behouden zijn voor de organisatie. Het gaat bijvoorbeeld om:[19]

- Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en faciliteiten.
- Een zorgvuldig inwerktraject.
- Mogelijkheden voor ontwikkeling en groei.
- Inspraak in bijvoorbeeld roosters.
- Verlichten van werkdruk

[15] UWV (2024) *Ruim de helft van de vacatures volgens werkgevers nog moeilijk vervulbaar*.
[16] UWV (2023) *Spanningsindicator: opnieuw koelt de arbeidsmarkt af*.
[17] UWV (2023) Actualisatie vacatureprognose 2023-2024.
[18] Zie bijlage 2, figuur 6.
[19] UWV (2023) *34 oplossingen voor personeelstekorten.*

Bijlage 1. 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 in de vragenlijst aan de orde kwamen, zijn

- Moeilijk vervulbare vacatures[20]
- Krapte op de arbeidsmarkt[21]
- Zij-instroom[22]
- Uitstroom van personeel.

De onderzoeksresultaten van het eerste drie thema's zijn in de periode januari-maart 2024 gepubliceerd. In dit artikel is het vierde thema aan bod gekomen.

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.

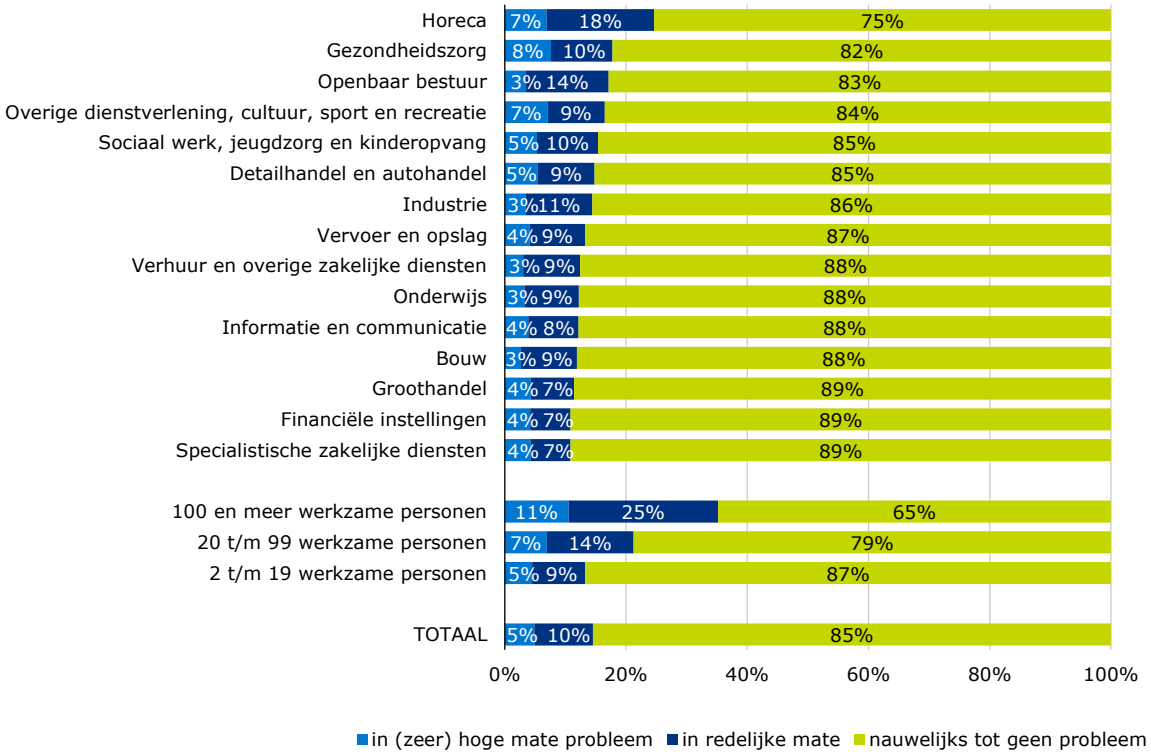
Tabel 3. Gehanteerde namen van sectoren

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 (2024). *Ruim de helft van de vacatures volgens werkgevers nog moeilijk vervulbaar.*
[21] UWV (2024) *Krapte op de arbeidsmarkt: maatregelen van werkgevers.*
[22] UWV (2024) *Kwart werkgevers nam zij-instromers aan.*

Bijlage 2. Tabellen en figuren

Figuur 5. Mate waarin werkgevers uitstroom van nieuw personeel als een probleem ervaren
Aandeel werkgevers, naar sector, omvang en totaal. Nieuw personeel is maximaal 1 jaar in dienst



Bron: UWV

Tabel 4. Genomen maatregelen tegen uitstroom personeel, naar bedrijfsomvang
Aandeel werkgevers (meerdere maatregelen mogelijk)

Maatregelen tegen uitstroom personeel	2 t/m 19 werkzame personen	20 t/m 99 werkzame personen	100 en meer werkzame personen	Totaal
Meer aandacht werksfeer en sociale contacten	26%	40%	47%	**28%**
Financiële beloning verbeterd	25%	32%	27%	**26%**
Meer individuele gesprekken	24%	40%	46%	**26%**
Meer aandacht werktijden en roosters	21%	30%	33%	**22%**
Meer autonomie/vrijheid werknemers	19%	27%	27%	**20%**
Meer opleidingen of cursussen	18%	35%	36%	**20%**
Inwerktraject/ begeleiding nieuwe werknemers verbeterd	17%	33%	46%	**19%**
Meer vaste contracten	15%	26%	34%	**17%**
Meer mogelijkheden voor flexibel of hybride werken	15%	26%	36%	**17%**
Secundaire arbeidsvoorwaarden verbeterd	14%	20%	23%	**15%**
Doorgroeimogelijkheden gecreëerd	13%	26%	28%	**14%**
Werkdruk verlaagd	12%	17%	18%	**13%**
Andere maatregelen	1%	2%	4%	**1%**
Geen maatregelen genomen	64%	47%	37%	**61%**
Eén of meerdere maatregelen genomen	36%	53%	63%	**39%**

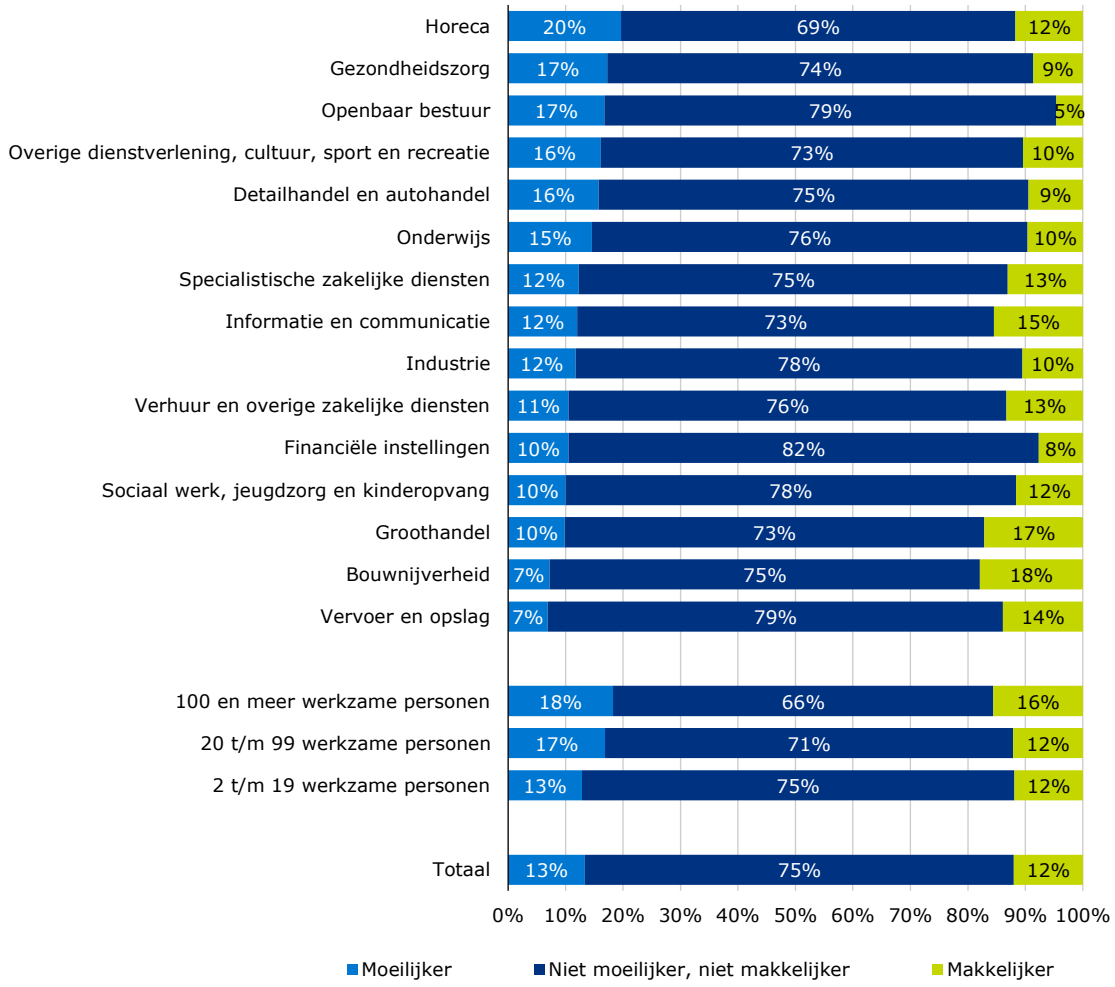
Bron: UWV

Tabel 5. Genomen maatregelen tegen uitstroom personeel, naar sector
Aandeel werkgevers (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	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie	Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang
Meer aandacht voor werksfeer en sociale contacten	**28%**	26%	24%	28%	22%	26%	27%	31%	26%	29%	23%	34%	37%	39%	31%	38%
Financiële beloning verbeterd	**26%**	27%	23%	33%	21%	26%	34%	34%	29%	26%	28%	12%	20%	24%	30%	16%
Meer individuele gesprekken met werknemers	**26%**	22%	22%	24%	21%	28%	25%	31%	23%	27%	21%	29%	35%	35%	31%	35%
Meer aandacht voor werktijden en roosters	**22%**	18%	12%	20%	20%	23%	30%	17%	20%	23%	16%	22%	26%	34%	25%	25%
Meer autonomie/vrijheid in het werk	**20%**	17%	17%	17%	17%	17%	19%	25%	21%	20%	18%	21%	31%	28%	22%	25%
Meer opleidingen of cursussen	**20%**	20%	19%	19%	15%	18%	14%	24%	19%	19%	18%	22%	29%	29%	23%	29%
Inwerktraject/ begeleiding nieuwe werknemers verbeterd	**19%**	18%	15%	17%	16%	18%	17%	25%	18%	18%	17%	31%	36%	24%	20%	28%
Meer vaste contracten	**17%**	17%	11%	13%	14%	17%	19%	17%	13%	18%	16%	14%	22%	24%	16%	27%
Meer mogelijkheden voor flexibel of hybride werken	**17%**	16%	13%	19%	10%	14%	14%	29%	27%	19%	23%	31%	15%	20%	19%	11%
Secundaire arbeidsvoorwaarden verbeterd	**15%**	16%	11%	19%	12%	15%	17%	21%	20%	16%	15%	20%	14%	17%	15%	14%
Meer doorgroeimogelijkheden gecreëerd	**14%**	11%	13%	12%	12%	10%	16%	16%	11%	16%	14%	20%	18%	19%	17%	19%
Werkdruk verlaagd	**13%**	11%	7%	9%	9%	13%	19%	11%	9%	15%	9%	12%	27%	20%	14%	23%
Andere maatregelen	**1%**	0%	2%	1%	2%	1%	0%	2%	0%	1%	1%	1%	3%	2%	0%	1%
Geen maatregelen genomen	**61%**	62%	68%	60%	68%	62%	61%	55%	63%	63%	64%	57%	50%	51%	60%	56%
Eén of meerdere maatregelen genomen	**39%**	38%	32%	40%	32%	38%	39%	45%	37%	37%	36%	43%	50%	49%	40%	44%

Bron: UWV

Figuur 6. Verwachting of behoud van personeel moeilijker of makkelijker wordt in 2024
Aandeel werkgevers, naar sector en omvang en totaal



Bron: UWV

Colofon

Uitgave
UWV *Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Postadres
Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen
menno.wester@uwv.nl

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

Auteur
Menno Wester

Volg ons

Disclaimer

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

UWV © 2024