Kwart werkgevers nam zij-instromers aan

28 februari 2024

In het kort

- Zij-instromers zijn mensen met werkervaring in een andere beroepsgroep die aangenomen worden voor een functie waarvoor opleidingseisen gelden. Er is nog scholing nodig om aan deze eisen te voldoen.
- 27% van de werkgevers nam de afgelopen twee jaar zij-instromers aan en 32% staat hiervoor open.
- Een kleine groep werkgevers (13%) staat niet open voor het aannemen van zij-instromers, terwijl zij wel functies hebben waarvoor opleidingseisen gelden.
- Bij drie op de tien werkgevers is zij-instroom niet van toepassing, omdat zij geen functies hebben waarvoor opleidingseisen gelden. Van de werkgevers die wel functies hebben waarvoor opleidingseisen gelden, staat de meerderheid open voor het aannemen van zij-instromers.
- (Semi-)publieke sectoren namen het vaakst zij-instromers aan: de sectoren sociaal werk, jeugdzorg & kinderopvang, onderwijs, zorg en openbaar bestuur vormen de top 4.
- De motivatie en potentie van zij-instromers en onvoldoende aanbod van werkzoekenden die al aan de gevraagde opleidingseisen voldoen zijn de meest genoemde redenen voor werkgevers om zij-instromers aan te nemen.
- Voor driekwart van de werkgevers die zij-instromers hebben aangenomen of hiervoor open staan is zelfstandig kunnen meewerken tijdens de opleiding een voorwaarde om zij-instromers aan te nemen. Afspraken over het terugbetalen van opleidingskosten bij vroegtijdig vertrek, en de belofte een bepaalde periode in dienst te blijven worden ook door veel werkgevers genoemd. Deze laatste twee voorwaarden worden minder vaak genoemd door werkgevers die daadwerkelijk zij-instromers aannemen, dan door degenen die hiervoor open staan.
- De meest genoemde redenen om geen zij-instromers aan te nemen zijn te specifiek werk, een tekort aan capaciteit voor begeleiding en een te lange of dure opleiding.
- Werkgevers die in hogere mate last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt hebben vaker zij-instromers aangenomen dan werkgevers die hier in mindere mate last hebben.

Om meer te weten te komen over de inzet van zij-instromers, en de houding van werkgevers tegenover deze zij-instroom heeft UWV 4.059 werkgevers[1] in de periode van 25 september tot en met 4 december 2023 middels een enquête bevraagd (zie de methodebeschrijving in bijlage 4). De enquête had betrekking op werkgevers in bijna alle bedrijfssectoren[2], en is representatief voor Nederlandse werkgevers in deze sectoren.

Hoe wordt zij-instroom gedefinieerd?

In het onderzoek is de volgende definitie van zij-instroom gehanteerd:

Een zij-instromer is iemand met **werkervaring in een andere beroepsgroep** die wordt aangenomen voor een functie waarvoor **opleidingseisen** gelden waarvoor nog **scholing nodig** is om aan de eisen te voldoen.

Personen die van beroep veranderen zonder dat zij een opleiding nodig hebben voor de nieuwe functie zijn volgens bovenstaande definitie geen zij-instromer.

Kwart werkgevers nam zij-instromers aan, groot deel staat ervoor open

Iets meer dan een kwart (27%) van de ondervraagde werkgevers heeft de afgelopen twee jaar zij-instromers aangenomen. Daarnaast zegt 32% van de werkgevers hiervoor open te staan. Bij 29% van de werkgevers is zij-instroom niet van toepassing, omdat zij aangeven geen functies te hebben waarvoor opleidingseisen gelden. Ten slotte

[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.

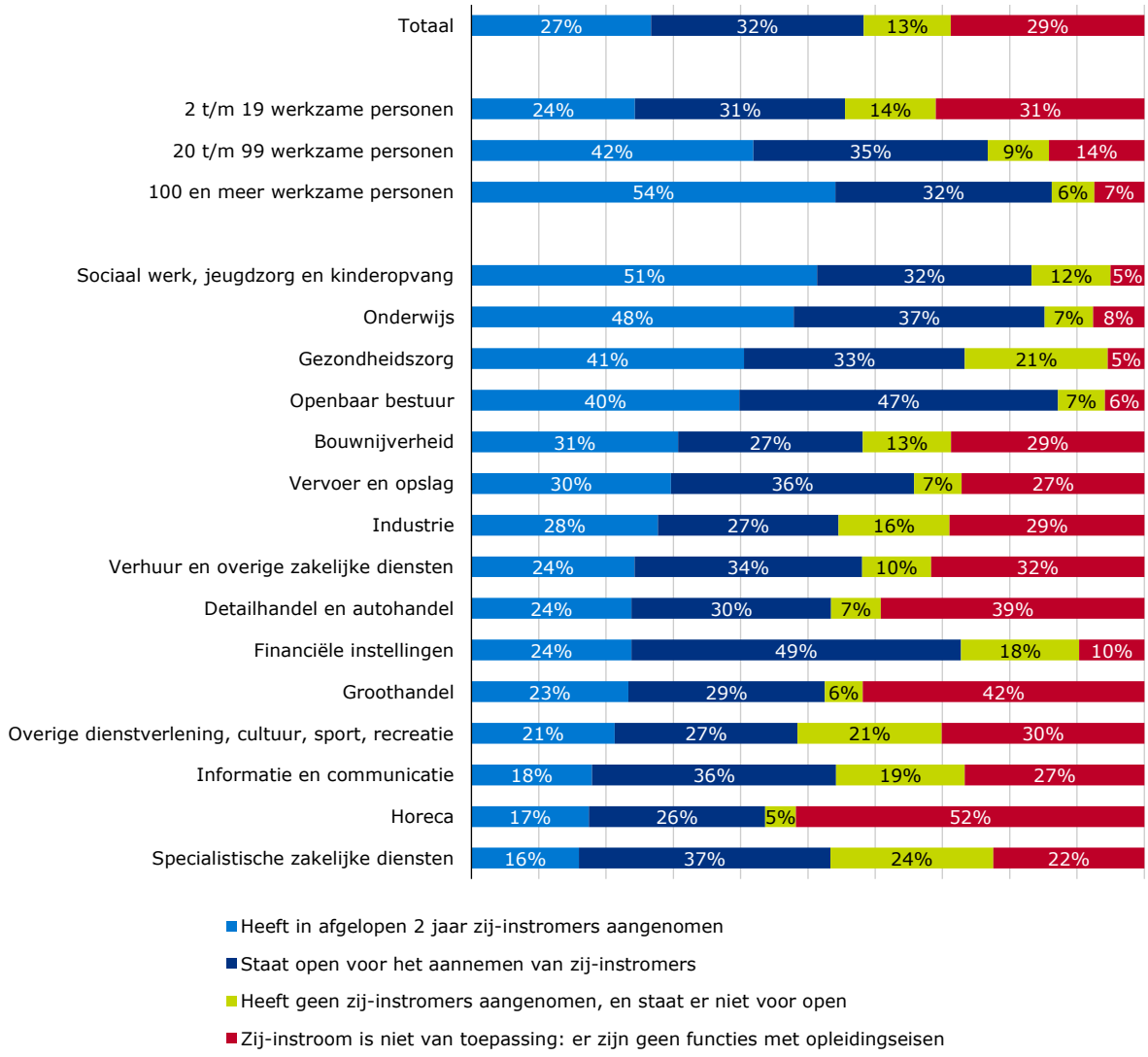
staat 13% van de werkgevers niet open voor het aannemen van zij-instromers terwijl zij wel functies met opleidingseisen hebben. In figuur 1 zijn deze onderzoeksresultaten te zien voor bedrijfsgrootte en sector.

Grote werkgevers namen vaker zij-instromers aan

Grotere werkgevers (meer dan 20 werknemers) hebben de afgelopen twee jaar veel vaker zij-instromers aangenomen dan werkgevers met minder dan 20 werknemers. Een verklaring voor dit verschil is dat grotere werkgevers door hun omvang vaker vacatures open hebben staan, en daardoor ook vaker een zij-instromer konden aannemen. Een andere verklaring is dat er bij kleinere werkgevers met maximaal 20 werknemers minder vaak functies openstaan waarvoor opleidingseisen gelden, namelijk 31%, ten opzichte van 14% (20 tot 99 werknemers) of 7% (100 of meer werknemers).

Er zijn nauwelijks verschillen tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers in de mate waarin ze open staan voor zij-instromers. Het aandeel werkgevers dat stelt geen zij-instromers te hebben aangenomen én er ook niet voor open te staan is echter wat hoger bij kleine werkgevers dan bij de werkgevers met meer dan 20 werknemers.

Figuur 1. Bereidheid werkgevers om zij-instromers aan te nemen
Aandeel werkgevers



Bron: UWV. Figuur is samengesteld op basis van drie onderzoeksvragen die samen de gehele steekproef opsplitsen in vier categorieën.[3]

[3] Zie bijlage 1 voor een toelichting.

SJK, onderwijs, zorg en openbaar bestuur namen het vaakst zij-instromers aan

De vier sectoren waarbij het hoogste aandeel werkgevers de afgelopen twee jaar zij-instromers heeft aangenomen zijn **sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang** (SJK), **onderwijs**, **gezondheidszorg** en het **openbaar bestuur**.

De zorg, onderwijs[4] en de kinderopvang[5] zijn sectoren waar al langere tijd sprake is van personeelstekorten. Denk bijvoorbeeld aan het tekort aan verpleegkundigen, leraren en pedagogisch medewerkers. Omdat deze beroepsgroepen ook een maatschappelijk belang hebben, bestaan er vaak al trajecten of regelingen voor zij-instromers. Een voorbeeld van een zij-instroomtraject in de zorg is Bravis: 'Zij-instroom in de zorg'. Een ander voorbeeld in de ouderenzorg is 'Lefgozer', waar een verkorte mbo-opleiding mét een baan[6] wordt aangeboden aan een breed publiek. Bij het onderwijs worden er al veel mensen leraar vanuit een ander beroep. Uit onderzoek van onderwijsvakbond AOB blijkt dat 1 op de 3 nieuwe docenten in het basisonderwijs een zij-instromer is.[7] Ook in het voortgezet onderwijs is het aantal zij-instromers flink gestegen. Een voorbeeld van een zij-instroomtraject binnen de kinderopvang is het 'Ontwikkelpad kinderopvang'[8], waarbij mensen zonder dat ze een kwalificatie nodig hebben aan de slag gaan als groepshulp, om vanuit daar uiteindelijk door te groeien naar pedagogische medewerker kinderopvang. De groepshulpen ondersteunen het werk in de kinderopvang, en volgen tegelijkertijd een opleidingstraject.

Bij het **openbaar bestuur** is het aantal banen de afgelopen jaren sterk gegroeid, en worden er dus ook veel mensen aangenomen.[9] Er zijn bij het openbaar bestuur relatief veel grotere werkgevers, waarvan het waarschijnlijker is dat ze zij-instromers hebben aangenomen. Toch is dit geen verklaring voor de verschillen met andere sectoren: voor alle omvangsklassen geldt dat werkgevers in het openbaar bestuur vaker dan gemidd eld zij-instromers hebben aangenomen. Bij het openbaar bestuur valt ook het hoge aandeel werkgevers (47%) dat aangeeft open te staan voor het aannemen van zij-instromers op.

Omdat er binnen de sector al veel met zij-instromers wordt gewerkt, is het relatief hoge percentage werkgevers uit de **gezondheidszorg** dat zegt geen zij-instromers aan te nemen, en er ook niet voor open te staan (21%) opvallend. Het blijkt hier voornamelijk om kleinere werkgevers (tot 20 werknemers) te gaan. Verderop in deze publicatie zal worden ingegaan op hun redenen om geen zij-instromers aan te nemen. De grotere werkgevers in de zorg nemen bijna allemaal zij-instromers aan, of staan ervoor open.

Zij-instroom in de bouw

De **bouw** is de sector[10] met het grootste aandeel moeilijk vervulbare vacatures. Met name voor de energietransitie is veel technisch geschoold personeel nodig. Zij-instroom kan hier een oplossing bieden. Ongeveer 3 op de 10 werkgevers uit de bouw namen de afgelopen twee jaar al zij-instromers aan (31%). Ook als er alleen wordt gekeken naar werkgevers die functies hadden waarvoor opleidingseisen bestaan[11], dan wordt er wat meer met zij-instromers gewerkt dan in andere sectoren. Er bestaan veel zij-instroomtrajecten voor de bouw[12]. Zo kunnen mensen via zij-instroomtrajecten bijvoorbeeld werkvoorbereider worden, of monteur laadpalen of monteur laagspanning. Van de werkgevers in de bouw zegt 27% open te staan voor zij-instromers, maar dit nu niet te doen.

Relatief weinig zij-instroom bij zakelijke dienstverlening, wel veel bereidheid

Financiële instellingen, werkgevers uit de **informatie en communicatie** en de **specialistische zakelijke dienstverlening**[13] hebben de afgelopen twee jaar relatief weinig zij-instromers aangenomen (respectievelijk 24%, 18% en 16%). Wanneer alleen gekeken wordt naar werkgevers die functies hebben waarvoor opleidingseisen gelden[14], en zij-instroom dus een optie kan zijn, valt zelfs op dat werkgevers in deze drie sectoren het minst vaak zij-instromers aannemen. Werkgevers bij financiële instellingen geven wel vaker dan gemiddeld aan hiervoor open te staan, terwijl werkgevers bij specialistische zakelijke diensten juist vaker dan gemiddeld noemen dat zij hier niet voor open staan.

Bij financiële instellingen, informatie & communicatie en specialistische zakelijke dienstverlening is er veel vraag naar ICT'ers: zo staan er in het derde kwartaal van 2023 iets meer dan 15.100 vacatures[15] open voor ICT-beroepen. Dat was op dat moment 21% van het totaal aantal vacatures binnen deze sectoren. Ter vergelijking, voor alle andere sectoren samen wordt in het derde kwartaal van 2023 slechts bij 3% van het totaal aantal vacatures iemand met een ICT-beroep gevraagd. ICT'ers zijn een beroepsgroep waaraan grote tekorten zijn, maar waarbij werkgevers vaak hoge en specifieke eisen stellen.[16] Door deze hoge eisen kan het zijn dat werkgevers ondanks dat er veel zij-instroom trajecten[17] voor ICT'ers bestaan, alsnog geen werknemers vinden.

---

[4] UWV, 2024. Blijvende tekorten door maatschappelijke uitdagingen.
[5] UWV, 2022. Sociaal werk, Jeugdzorg en Kinderopvang in beeld.
[6] Meestal een bbl-opleiding: een bbl-opleiding is een mbo opleiding waarbij men tijdens het werken leert.
[7] AOB, 2024. Koester de Zij-Instromer: Een Diepgaande Blik op Hun Opkomst en Uitdagingen
[8] Zie voor meer informatie over het Ontwikkelpad kinderopvang: Ontwikkelpad kinderopvang.
[9] UWV, 2022. Steeds meer werk bij de overheid.
[10] UWV, 2024. Zo gaan werkgevers om met moeilijk vervulbare vacatures.
[11] Zie bijlage 2.
[12] UWV, 2024. Bouw krimpt, grote vraag naar personeel blijft
[13] Tot deze sector behoren onder andere reclamebureaus, organisatieadviesbureaus, ingenieurs en overig technisch ontwerp en advies, advocatenkantoren en accountancy
[14] In bijlage 2 staat deze groep werkgevers uitgesplitst.
[15] Bron: UWV.
[16] UWV, 2023. Zie ook: Personeelstekort in ICT blijft, ondanks toename aantal ICT'ers.
[17] Een voorbeeld van zo'n omschokingstraject is Make IT work.

Minder functies waarvoor opleidingseisen gelden bij horeca, groothandel en detailhandel

De **horeca** (52%), **groothandel** (42%) en de **detailhandel** (39%) vallen op door het relatief hoge aandeel werkgevers dat zegt dat er geen functies zijn waarvoor opleidingseisen gelden. Alhoewel er bij deze sectoren veel kleine werkgevers zijn, geldt dit ook vaker dan gemiddeld voor de grotere werkgevers. Het aandeel werkgevers dat aangeeft geen zij-instromers aan te nemen, en er ook niet voor open staat, is tegelijkertijd erg laag. Oftewel; van de werkgevers binnen de horeca, groothandel en detailhandel die functies hebben waarvoor opleidingseisen gelden, is de bereidheid om met zij-instromers te werken groot.[18]

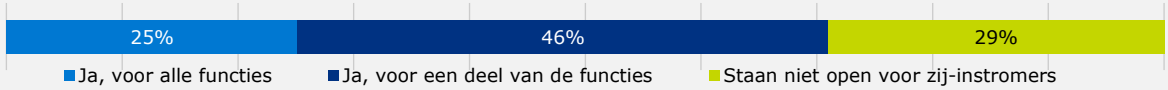
Er zijn veelvoorkomende banen in deze sectoren waarvoor niet altijd bepaalde opleidingseisen gelden. Denk bijvoorbeeld aan horecamedewerkers in de bediening, magazijnmedewerkers of (sommige) winkel- of kassamedewerkers. Vaak kan iemand snel aan de slag binnen één van deze functies, ook vanuit een andere sector, zonder dat scholing nodig is om aan bepaalde opleidingseisen te voldoen. Een voorbeeld van een project met een werkgever die inzet op brede werving, ook zonder opleidingseisen, is bouwmarkt Hornbach.[19]

Meerderheid werkgevers met opleidingseisen staat open voor zij-instroom

In dit blok worden werkgevers behandeld die de afgelopen twee jaar **geen** zij-instromers hebben aangenomen, maar **wel** functies hebben waarvoor opleidingseisen bestaan (45% van het totaal). Een kwart van deze werkgevers zegt **open te staan** voor het aannemen van zij-instromers voor alle functies. Bijna de helft zegt dat ze bij een deel van de functies open staan voor zij-instroom. Slechts 3 op de 10 werkgevers staat niet open voor het aannemen van zij-instromers.

Figuur 2. Mate waarin werkgevers met opleidingseisen open staan voor zij-instroom

Aandeel van de werkgevers die geen zij-instromers hebben aangenomen, maar wel functie-eisen hebben



Bron: UWV[20]

Meest opvallende verschillen

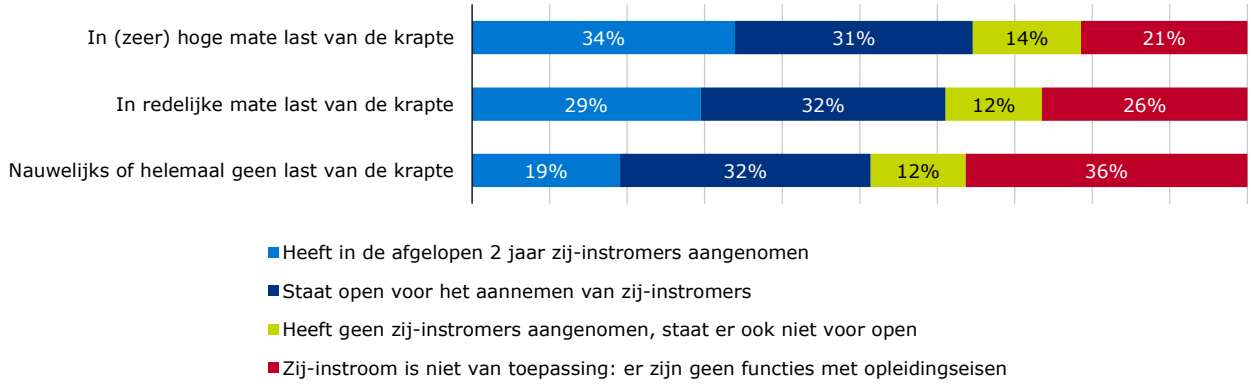
Grotere werkgevers (20 of meer werknemers) geven vaker dan gemiddeld aan wel open te staan voor zij-instromers, maar niet voor alle functies. Werkgevers uit de detailhandel staan vaker dan gemiddeld open voor zij-instromers voor alle functies. Door werkgevers uit de groothandel, vervoer & opslag en verhuur & overige zakelijke diensten wordt vaker dan gemiddeld gesteld dat ze open staan voor zij-instromers voor een deel van de functies.

Zij-instromers en de krappe arbeidsmarkt

Er is nog gekeken naar de relatie tussen de last die werkgevers ervaren van de krapte op de arbeidsmarkt, en de mate waarin ze de afgelopen twee jaar zij-instromers hebben aangenomen.

Figuur 3. Werkgevers die last hebben van krapte op de arbeidsmarkt zetten vaker zij-instromers in

Mate waarin werkgever last heeft van krapte op de arbeidsmarkt en de inzet van zij-instromers



Bron: UWV

Uit deze analyse blijkt dat werkgevers die last hebben van krapte op de arbeidsmarkt vaker zij-instromers hebben aangenomen. Het aandeel werkgevers dat open staat voor het aannemen van zij-instromers verschilt niet naargelang de ervaren last van de krapte op de arbeidsmarkt toe of afneemt. Ook is te zien dat werkgevers die niet of nauwelijks last hebben van de krapte vaker uitsluitend functies zonder opleidingseisen hebben.

[18] Zie ook de tabel in bijlage 2 voor een overzicht van de werkgevers met functies waarvoor opleidingseisen gelden van alle sectoren.

[19] Zie: Hoe Hornbach en UWV samen de juiste mensen werven voor een toelichting op dit project.

[20] Zie bijlage 2 voor een overzicht van deze resultaten per sector.

Motivatie meest genoemde reden voor aannemen zij-instromers

Een kwart van de werkgevers heeft de afgelopen twee jaar zij-instromers aangenomen. Van deze groep geeft bijna iedereen (90%) aan dat de motivatie of potentie van de zij-instromers een belangrijke reden waren om ze aan te nemen. Daarnaast spelen ook de mismatch met werkzoekenden en de krappe arbeidsmarkt een rol; bijna 2 op de 3 werkgevers (64%) stelt dat ze zij-instromers hebben aangenomen omdat er onvoldoende aanbod was van werkzoekenden die aan de juiste opleidingseisen voldoen. Hierop aansluitend stelt 27% van de werkgevers dat ze zij-instromers aannamen omdat zelf een kandidaat opleiden goedkoper is dan een wervingsprocedure.

Als iemand al een carrière in een heel andere sector achter zich heeft liggen dan brengt diegene ook andere kennis en vaardigheden mee naar zijn of haar nieuwe baan. Werkgevers waarderen deze ervaring: iets meer dan de helft van de werkgevers (55%) geeft als reden voor het aannemen van zij-instromers dat ze mensen met een andere achtergrond een verrijking voor de organisatie vinden.

Tot slot geeft een deel (33%) van de werkgevers aan dat ze zij-instromers hebben aangenomen omdat er voor een geslaagd zij-instroomtraject niet veel scholing nodig is.

Figuur 4. Redenen om zij-instromers aan te nemen
Aandeel van de werkgevers die de afgelopen twee jaar zij-instromers hebben aangenomen

Bron: UWV

Er zijn amper verschillen tussen grotere en kleinere werkgevers bij de genoemde redenen om zij-instromers aan te nemen. Het enige opvallende verschil is dat een aanzienlijk kleiner aandeel van de grote werkgevers (met meer dan 100 werknemers) de reden 'zelf een kandidaat opleiden kost minder tijd of geld dan een wervingsprocedure' noemt. Mogelijk spelen de doorgaans grotere HR-afdeling en het ruimere HR-budget voor werving bij grote werkgevers hier een rol.

Tussen de sectoren zijn een aantal verschillen te zien.[21] Werkgevers uit de **verhuur en overige zakelijke diensten**[22] zeggen vaker dan gemiddeld dat er onvoldoende aanbod van werkzoekenden die aan de opleidingseisen voldoen is. Daarnaast stelt een relatief groter aandeel van de werkgevers uit de **groothandel**, **horeca**, **verhuur en overige zakelijke diensten** en het **openbaar bestuur** dat ze zij-instromers aan hebben genomen omdat er weinig scholing nodig was om aan de eisen te voldoen. Denk hierbij aan korte trajecten zoals veiligheidscertificaten voor zij-instromers die voor de groothandel en de verhuur gaan werken, of bijvoorbeeld aan een certificaat sociale hygiëne voor de horeca.

[21] Door het kleine aantal antwoorden is het niet mogelijk cijfers per sector te laten zien. De in deze alinea beschreven verschillen zijn indicatief.
[22] Tot deze sector behoren onder andere verhuur en handel van onroerend goed, verhuur van auto's, de reis- en beveiligingsbranche en facility management.

Redenen om geen zij-instromers aan te nemen

Uiteraard is aan de werkgevers die geen zij-instromers hebben aangenomen, én er niet voor open staan, gevraagd naar hun redenen. Het gaat hier om 13% van alle ondervraagde werkgevers. De meest genoemde reden is dat ervaring met het werk echt noodzakelijk is. Bijna de helft van deze werkgevers stelt dat er onvoldoende capaciteit is voor het begeleiden van zij-instromers. Ook bijna de helft geeft aan dat de benodigde scholing te lang duurt. Voor 37% van de werkgevers is het van belang dat de kwaliteit van het werk van de zij-instromer mogelijk niet goed genoeg is. Ongeveer 1 op de 5 werkgevers stelt dat de financiële investering of het risico dat iemand na de opleiding vertrekt te groot is.

Een relatief groot aandeel van deze werkgevers noemt nog een andere reden (16%). Bij deze antwoorden wordt vaak gezegd dat het werk te specifiek is, of dat er wettelijk bepaalde diploma's of opleidingseisen worden gesteld waaraan zij-instromers niet kunnen voldoen. Eén respondent noemt bijvoorbeeld dat er vraag is naar advocaten, notarissen en fiscalisten – en zegt hierbij dat niet iedereen geschikt is voor deze functies.

Figuur 5. Redenen om geen zij-instromers aan te nemen
Aandeel van de werkgevers die geen zij-instromers aannemen en hier niet voor open staan, maar wel functies met opleidingseisen hebben

Bron: UWV

Verschillen tussen sectoren[23]

Bij de **industrie** en de **detailhandel** wordt vaker dan gemiddeld genoemd dat een gebrek aan capaciteit voor het begeleiden van zij-instromers de belangrijkste reden is om geen zij-instromers aan te nemen. Bij technische beroepen of als de winkel letterlijk draaiende gehouden moet worden is het vaak lastig voor ervaren personeel om naast de eigen taken ook nog de begeleiding van een zij-instromer op zich te nemen.

Bij de **informatie en communicatie** wordt veel vaker dan gemiddeld genoemd dat de financiële investering te groot is, en dat ervaring met het werk écht noodzakelijk is.

Eerder is aangegeven dat kleinere werkgevers vanuit de **gezondheidszorg** opvallend vaak aangeven geen zij-instromers aan te nemen. Opvallend, omdat dit juist een sector is waar al veel met zij-instromers wordt gewerkt. Deze werkgevers wijken qua genoemde redenen op een aantal punten af van het gemiddelde in figuur 5. Zo is het risico dat iemand na de opleiding snel vertrekt voor deze werkgevers bijna nooit een reden om geen zij-instromers aan te nemen. Ook onvoldoende capaciteit voor begeleiding of een te omvangrijke opleiding spelen een (veel) kleinere rol. De overige antwoorden wijken niet sterk af van het gemiddelde. Er wordt wel wat vaker een 'andere reden' gegeven. Uit deze antwoorden blijkt dat de grootste belemmering voor deze werkgevers is dat er diploma's noodzakelijk zijn, en dat iemand zonder diploma niet kan starten als fysiotherapeut, psycholoog, of arts.

[23] Door het kleine aantal antwoorden is het niet mogelijk cijfers per sector te laten zien. De bij dit tussenkopje beschreven verschillen zijn indicatief.

Voorwaarden voor het aannemen van zij-instromers

Werkgevers die zij-instromers hebben aangenomen, of ervoor open staan, hebben aangegeven onder welke voorwaarden ze dit (zouden) doen. Gezamenlijk is dit 59% van de ondervraagde werkgevers. In de tabel hieronder is te zien welk aandeel van deze werkgevers een bepaalde voorwaarde stelt, daarnaast worden de sectoren die opvallend afwijken genoemd. Er zijn geen grote verschillen gevonden tussen kleine en grotere bedrijven. Verderop in dit artikel worden de verschillen tussen werkgevers die zij-instromers hebben aangenomen en werkgevers die er alleen voor open staan behandeld.

Veruit de meest genoemde voorwaarde is dat zij-instromers tijdens hun opleiding al voldoende zelfstandig mee moeten kunnen draaien (74% van de werkgevers die zij-instromers aannemen, of ervoor open staan). Opleidingsvormen waarbij zij-instromers leren terwijl ze ook al (deels) de taken die bij hun functie horen uitvoeren zijn dus het meest geschikt. Meer dan de helft van de werkgevers geeft ook aan dat ze verwachten dat er afspraken worden gemaakt over het terugbetalen van de opleidingskosten, mocht de zij-instromer eerder vertrekken, of de opleiding niet afmaken (59%), en over de minimale duur dat een zij-instromer in dienst blijft (55%). Zij-instromers zijn voor werkgevers een investering, zowel in geld - de opleidings- en loonkosten van de zij-instromer tijdens de opleiding – als in de tijd van het langer zittende personeel om iemand goed in te werken. Werkgevers verwachten van zij-instromers dat deze investering zichzelf terugbetaalt doordat ze een periode van iemands diensten gebruik kunnen maken. Werkgevers in de sector **vervoer en opslag** stellen vaker dan gemiddeld de voorwaarde aan zij-instromers dat ze een minimale periode in dienst blijven.

Iets minder dan de helft van de werkgevers verwacht dat zij-instromers de benodigde opleiding deels, of geheel in eigen tijd volgen. Dat betekent dat iets meer dan de helft van de werkgevers vindt dat de opleiding volledig onder werktijd kan plaatsvinden. De kosten van de opleiding zijn voor een kleiner aandeel werkgevers van belang. Zo stellen 3 op de 10 werkgevers dat er externe financiering nodig is. Voor werkgevers in het **onderwijs** (55%) en de **vervoer en opslag** (40%) is externe financiering vaker belangrijk. Slechts 13% van de werkgevers geeft aan dat zij-instromers ook zelf bij moeten dragen aan hun opleidingskosten. Een behoorlijk hoger aandeel (25%) van de werkgevers vanuit het **sociaal werk, de jeugdzorg en de kinderopvang** stelt dit als voorwaarde.

Figuur 6. Voorwaarden voor het aannemen van zij-instromers
Aandeel van de werkgevers die zij-instromers hebben aangenomen, of daarvoor open staan

Voorwaarden	Aandeel werkgevers die zij-instromers aan hebben genomen of daarvoor open staan	Sectoren waar de voorwaarde vaker genoemd wordt*
Zij-instromer moet tijdens de opleiding voldoende zelfstandig mee kunnen draaien	74%	
Zij-instromer betaalt de opleidingskosten deels of volledig terug bij vroegtijdig vertrek of niet succesvol doorlopen van de opleiding	59%	
Afspraak met de zij-instromer over een minimale periode dat hij/zij in dienst blijft	55%	Vervoer en opslag (66%).
Zij-instromer volgt de benodigde opleiding deels of volledig in eigen tijd	46%	Financiële dienstverlening (59%), Onderwijs (62%), Gezondheidszorg (59%) en Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (65%).
Externe financiering voor het omscholen van zij-instromers (bijv. door brancheorganisaties, overheid)	29%	Vervoer en opslag (40%) en Onderwijs (55%).
Zij-instromer draagt altijd zelf bij aan de opleidingskosten	13%	Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang (25%).
Andere voorwaarde	5%	
We hebben geen speciale voorwaarden	11%	

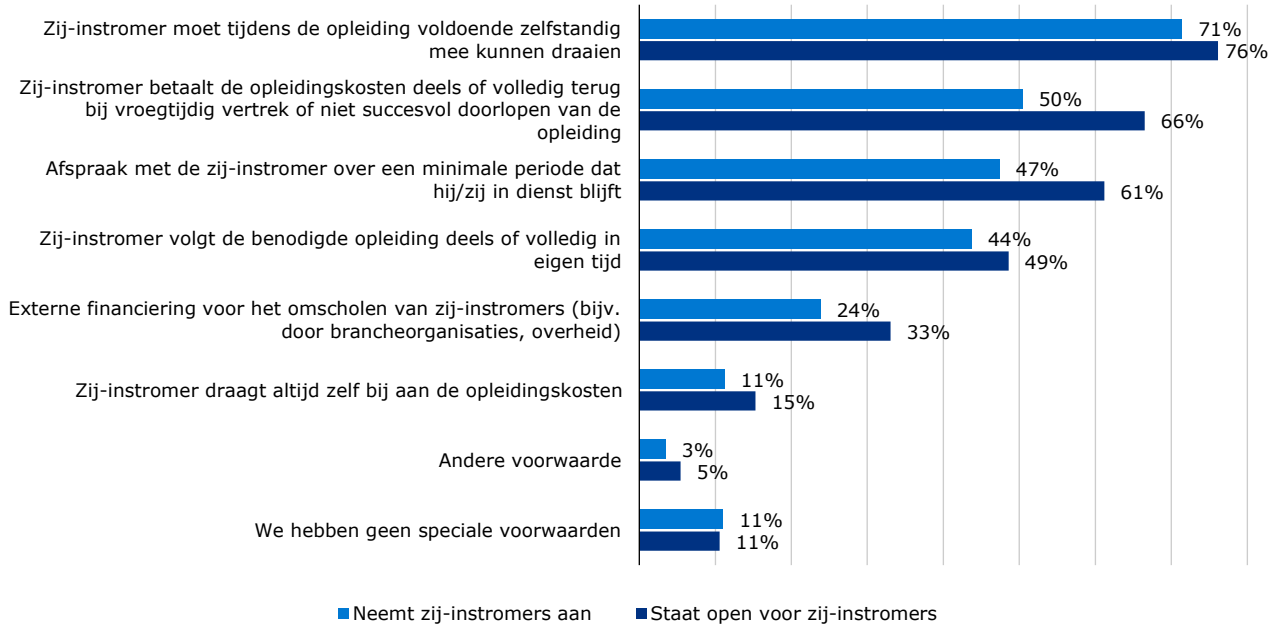
* Indien minstens 10-procentpunt hoger dan het gemiddelde.
Bron: UWV

Werkgevers die zij-instromers aannamen stellen minder voorwaarden

Bij de voorwaarden voor het aannemen van zij-instromers is ook gekeken naar het verschil tussen werkgevers die zij-instromers hebben aangenomen (27% van het totaal), en werkgevers die ervoor open staan (32% van het totaal). Bij deze vergelijking valt op dat werkgevers die open staan voor zij-instromers, maar ze niet hebben aangenomen meer voorwaarden hebben genoemd. Alle voorwaarden worden vaker genoemd door werkgevers die open staan voor zij-instromers dan door werkgevers die daadwerkelijk zij-instromers hebben aangenomen.

Een opvallend lager aandeel van de werkgevers die zij-instromers hebben aangenomen zegt dat zij-instromers bij het niet afronden van de opleiding de opleidingskosten moeten terugbetalen. Daarnaast wordt het maken van afspraken om een minimale periode in dienst te blijven door een veel kleiner aandeel van deze werkgevers genoemd. Er kan een voorzichtige conclusie worden getrokken dat werkgevers die wel open staan voor zij-instromers, maar er geen hebben aangenomen in de afgelopen twee jaar eerder vrezen dat zij-instromers (te) snel vertrekken, waardoor de investering voor niets is geweest. Bij het opzetten van zij-instroomtrajecten zou hier rekening mee moeten worden gehouden.

Figuur 7. Voorwaarden voor het aannemen van zij-instromers
Verschillen tussen werkgevers die zij-instromers aannemen en werkgevers die daarvoor open staan



Bron: UWV

Bijlage 1. Toelichting bij figuur 1.

Figuur 1 bevat 4 antwoord categorieën. Namelijk:

- Heeft in afgelopen 2 jaar zij-instromers aangenomen
- Staat open voor het aannemen van zij-instromers
- Heeft geen zij-instromers aangenomen, en staat er niet voor open
- Niet van toepassing: er zijn geen functies waarvoor opleidingseisen gelden

In de tabel hieronder is schematisch weergegeven op welke manier de gehele steekproef is ingedeeld in één van deze vier categorieën. Alle respondenten beginnen bij vraag 1. Zodra een respondent één van de dikgedrukte uitkomsten heeft bereikt, worden de overige vragen in dit overzicht niet gesteld.

Samenstelling antwoordcategorieën figuur 1.

Vraag	Antwoord	Categorie in figuur 1/vervolg in vragenlijst
1. Heeft uw vestiging de afgelopen 2 jaar zij-instromers aangenomen?	Ja	**Heeft in afgelopen 2 jaar zij-instromers aangenomen**
	Nee	Naar vraag 2
2. Gelden er wel opleidingseisen voor één of meerdere functies in uw vestiging?	Ja	Naar vraag 3
	Nee	**Zij-instroom is niet van toepassing: er zijn geen functies met opleidingseisen**
3. Staat uw vestiging open voor het aannemen van een zij-instromer als er een vacature is?	Ja, voor alle functies	**Staat open voor het aannemen van zij-instromers**
	Ja, voor een deel van de functies	
	Nee	**Heeft geen zij-instromers aangenomen, en staat er niet voor open**

Bijlage 2. Zij-instroom voor alle, een deel, of geen van de functies

Aandeel van de werkgevers die functies met opleidingseisen hebben

	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
Nam afgelopen twee jaar zij-instromers **aan**	**37%**	39%	43%	40%	39%	41%	36%	24%	26%	35%	21%	42%	52%	43%	30%	54%
Staat open voor het aannemen van zij-instromers, voor **alle functies**	**16%**	10%	15%	12%	21%	16%	21%	21%	21%	14%	15%	13%	16%	9%	15%	15%
Staat open voor het aannemen van zij-instromers, voor een **deel** van de functies	**29%**	27%	23%	38%	27%	34%	33%	29%	33%	36%	33%	37%	25%	25%	24%	18%
Nam **geen** zij-instromers aan en staat er **niet** voor open	**18%**	23%	18%	10%	12%	10%	10%	26%	19%	15%	31%	7%	8%	23%	31%	12%

Nota bene: in deze tabel wordt alleen het deel van de werkgevers getoond dat aangaf dat er functies zijn waarvoor opleidingseisen gelden. Hierdoor verschillen de uitkomsten per sector met figuur 1. Daarnaast is het open staan voor zij-instromers hier uitgesplitst naar een deel van, of alle functies. Voor figuur 1 zijn deze opties samengevoegd.

Bijlage 3. Voorwaarden voor het aannemen van zij-instromers

Aandeel van de werkgevers die zij-instromers hebben aangenomen, of open staan voor het aannemen van zij-instromers

	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
Zij-instromer moet tijdens de opleiding voldoende zelfstandig mee kunnen draaien	**74%**	67%	71%	80%	73%	65%	72%	68%	76%	76%	79%	62%	82%	71%	73%	76%
Zij-instromer betaalt opleidingskosten deels of volledig terug bij vroegtijdig vertrek of niet succesvol doorlopen van de opleiding	**59%**	57%	62%	66%	57%	62%	59%	47%	58%	56%	67%	49%	58%	53%	54%	68%
Afspraak met de zij-instromer over een minimale periode dat hij/zij in dienst blijft	**55%**	53%	56%	60%	57%	66%	55%	39%	52%	48%	54%	36%	54%	53%	50%	63%
Zij-instromer volgt de benodigde opleiding deels of volledig in eigen tijd	**46%**	26%	37%	41%	41%	45%	43%	33%	59%	37%	51%	38%	62%	59%	54%	65%
Externe financiering voor het omscholen van zij-instromers (bijv. door brancheorganisaties, overheid)	**29%**	33%	29%	22%	28%	40%	32%	20%	20%	24%	19%	14%	55%	23%	26%	35%
Zij-instromer draagt altijd zelf bij aan de opleidingskosten	**13%**	8%	10%	9%	8%	19%	17%	9%	7%	8%	23%	8%	14%	16%	14%	25%
Andere voorwaarde	**5%**	4%	3%	1%	6%	1%	4%	7%	4%	1%	1%	2%	11%	7%	4%	5%
We hebben geen speciale voorwaarden	**11%**	16%	10%	9%	12%	12%	12%	19%	9%	16%	10%	18%	5%	10%	11%	3%

Bijlage 4. 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. De onderzoeksresultaten van het eerste thema zijn in januari gepubliceerd.[24] Het tweede en vierde thema komen aan bod in publicaties die respectievelijk begin en medio maart 2024 verschijnen.

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.

Figuur 9. 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

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

Colofon

Uitgave
UWV *Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Postadres
Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen
frank.eskes@uwv.nl

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

Auteurs
Frank Eskes

Volg ons

Disclaimer

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

UWV © 2024