

De arbeidsmarkt in 2019

Een korte terugblik op 2018 en verwachtingen van UWV en werkgevers voor 2019
29 januari 2019

In 2018 nam het aantal banen flink toe en ontstonden meer dan 1 miljoen vacatures. De werkloosheid daalde van 395 duizend eind 2017 naar 329 duizend personen eind 2018. Het aantal WW-uitkeringen nam in een jaar tijd met ruim 20% af van bijna 330 duizend naar zo'n 263 duizend uitkeringen. Voor veel beroepen is de arbeidsmarkt inmiddels krap. Werkgevers gaven via een enquête in het najaar van 2018 aan dat 46% van hun vacatures moeilijk vervulbaar was¹. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures is het hoogst in de bouw (58%) en het laagst in het openbaar bestuur (31%). Werkgevers passen niet vaak de arbeidsvoorwaarden of functie-eisen aan bij moeilijk vervulbare vacatures, omdat dat volgens hen niet mogelijk of toch niet nodig is en/of niet past binnen het bedrijfsbeleid. Drie van de tien werkgevers met vervulde vacatures geven aan dat ze een vacature hebben vervuld met iemand die niet de juiste opleiding of scholing had. Via learning on the job en/of training en scholing zorgen werkgevers er dan voor dat de kandidaat toch op de vacature aansluit.

Wat zijn nu de verwachtingen over de arbeidsmarkt voor 2019? Uit prognoses van UWV en een enquête onder ruim twee duizend werkgevers komt het volgende beeld naar voren:

- In 2019 ontstaan naar schatting 1,2 miljoen vacatures, waarvan de meeste in de sectoren detailhandel en zorg en welzijn.*
- Het aantal banen groeit naar verwachting naar 10,6 miljoen.*
- Ruim de helft van de werkgevers zegt dat door de krapte op de arbeidsmarkt vacatures minder snel vervuld worden. Bijna de helft geeft aan dat de werkdruk hoger wordt en 41% zegt dat de loonkosten zullen stijgen als gevolg van de krapte.*
- Drie van de tien werkgevers verwachten dat het voor hen in 2019 (veel) moeilijker wordt om vacatures te vervullen in vergelijking tot 2018. Van de bedrijven die nu al moeilijk vervulbare vacatures hebben verwacht 41% dat het in 2019 moeilijker wordt.*
- Twee van de tien bedrijven verwachten dat het (veel) moeilijker wordt om personeel te behouden. Ruim zeven op de tien denken dat het niet moeilijker of makkelijker wordt.*

Terugblik 2018: flinke banengroei en moeilijk vervulbare vacatures

In 2017 nam het aantal banen met ruim 200 duizend toe en in de eerste drie kwartalen van 2018 samen kwamen er meer dan 150 duizend banen bij. Absolute cijfers zeggen echter niet alles, aangezien ook de beroepsbevolking groeit (dat is het aantal mensen vanaf 15 tot en met 74 jaar dat werkt of werk zoekt en daarvoor beschikbaar is). De vraag naar arbeid groeide echter harder dan het aanbod en daardoor namen ook de werkloosheid en het aantal WW-uitkeringen af. Eind 2018 verstrekke UWV 262.800 uitkeringen, waarvan bijna de helft aan 50-plussers. Ondanks de gunstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt blijft de positie van de werkloze 50-plussers om extra aandacht vragen².

Sinds 2017 ontstaan jaarlijks meer dan één miljoen vacatures. De vacaturegraad, het aantal openstaande vacatures per duizend banen van werknemers, is tussen het 3^e kwartaal van 2017 en 2018 gestegen van 26 naar 31³. De arbeidsmarkt is sinds het 3^e kwartaal van 2008 niet zo krap geweest als nu, blijkt uit de spanningsindicator van UWV⁴. Voor veel beroepen is de arbeidsmarkt inmiddels krap, het krapst is het voor beroepen in de techniek, vervoer en logistiek, ICT en zorg.⁵

Uit een enquête onder ruim twee duizend werkgevers in het najaar van 2018 blijkt dat 46% van de vacatures moeilijk te vervullen is (tabel 1). Dit aandeel is het hoogst in de bouw (58%) en het laagst bij het openbaar bestuur (31%). Bedrijven trekken hun vacatures niet vaak in: gemiddeld werd 3% van de vacatures ingetrokken, bij de moeilijk vervulbare vacatures was dat 5% (niet in de tabel).

¹ Het betrof een enquête onder ruim twee duizend bedrijfsvestigingen. Voor de leesbaarheid gebruiken we in dit artikel de termen "bedrijven" en "werkgevers" waar feitelijk "bedrijfsvestigingen" moet staan. Zie ook bijlage onderzoeksmethodieken.

² Voor meer informatie over 50-plussers in de WW: UWV (24 januari 2019). *UWV Duiding Arbeidsmarktontwikkelingen januari 2019*.

³ CBS (14 november 2018). *Werkgelegenheid groeit ook in het derde kwartaal*.

⁴ De spanningsindicator van UWV is een benadering voor de verhouding tussen openstaande vraag en direct beschikbare aanbod op de arbeidsmarkt. Deze wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal personen met een WW-uitkering met een verstreken WW-duur van minder dan een half jaar.

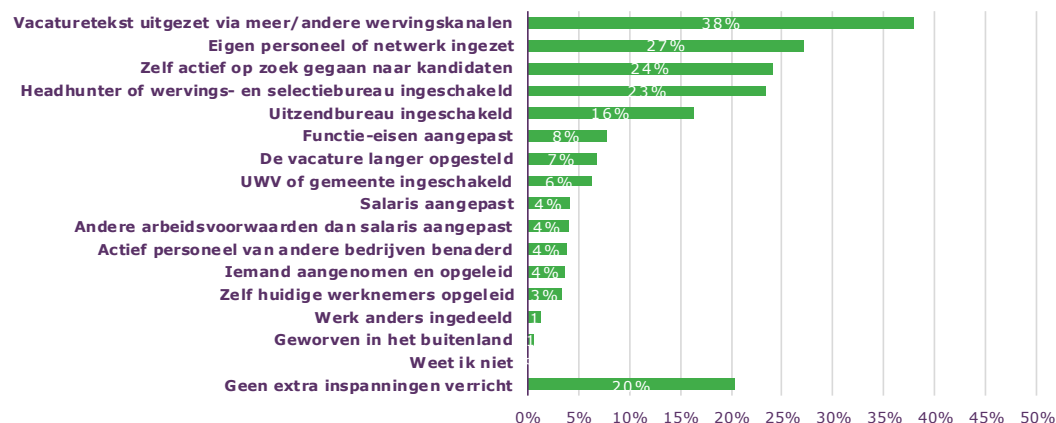
⁵ Zie ook de eerder genoemde *UWV Duiding Arbeidsmarktontwikkelingen januari 2019*.

Tabel 1 Aandeel bedrijven met vacatures, % moeilijk vervulbare vacatures o.b.v. een enquête onder werkgevers najaar 2018

Sector	Aandeel bedrijven met ontstane vacatures	% moeilijk vervulbare vacatures t.o.v. aantal ontstane vacatures
Landbouw	48%	44%
Industrie	75%	50%
Bouw	68%	58%
Groothandel	59%	42%
Detailhandel en autohandel	61%	49%
Vervoer en opslag	71%	51%
Horeca	58%	44%
Communicatie en informatie	58%	43%
Financiële instellingen	48%	37%
Verhuur, uitzendbureaus, facility management	55%	50%
Advisering en onderzoek	58%	50%
Openbaar bestuur	82%	31%
Onderwijs	69%	42%
Gezondheid en welzijn	62%	35%
Cultuur, sport en recreatie	64%	48%
Overige dienstverlening	49%	47%
Totaal	59%	46%

Bijna 40% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures heeft als extra inspanning de vacature uitgezet via meer of andere wervingskanalen zoals LinkedIn, vacaturesites, advertenties (figuur 1). Ook schakelen bedrijven eigen personeel/netwerk of werving- en selectiebureaus in. Of ze gaan zelf actief op zoek naar kandidaten. Toch zegt nog zo'n een op de vijf werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures dat ze geen extra inspanningen hebben verricht om de vacatures te vervullen.

Figuur 1 Extra inspanningen om moeilijk vervulbare vacatures te vervullen (meerdere antwoorden mogelijk)



Ruim één op de tien werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures geeft (spontaan) aan dat ze de functie-eisen en/of de arbeidsvoorwaarden hebben aangepast. Dat roept de vraag op waarom werkgevers dat niet vaker doen. Als reden voor het niet aanpassen van de arbeidsvoorwaarden geven werkgevers aan dat het niet nodig is of niet binnen het bedrijfsbeleid past (tabel 2). De functie-eisen passen ze naar eigen zeggen niet aan omdat het niet mogelijk is bij die functie(s) en/of niet nodig. Toch blijkt bij doorvragen dat een deel van de werkgevers wel de eisen of voorwaarden heeft aangepast.

Tabel 2 Waarom functie-eisen/arbeitsvoorwaarden niet aangepast bij moeilijk vervulbare vacatures?

	%
Waarom de functie-eisen niet aangepast?	
Dat is niet mogelijk bij de betreffende functie(s)	50%
Dat is niet nodig	31%
Dat past niet binnen ons bedrijfsbeleid	12%
Dat is niet mogelijk in ons bedrijf/onze organisatie	7%
We hebben wel de functie-eisen aangepast	6%
Weet ik niet	0%
Waarom de arbeidsvoorwaarden niet aangepast?	
Dat is niet nodig	47%
Dat past niet binnen ons bedrijfsbeleid	21%
Dat is niet mogelijk binnen onze cao	17%
Dan ontstaat er een verschil met andere werknemers in dezelfde functie	12%
We hebben wel de arbeidsvoorwaarden aangepast	5%
Dat is niet in me opgekomen	4%
Daar hebben we geen middelen voor	3%
Weet ik niet	0%

Van de werkgevers die één of meer vacatures hebben vervuld geven drie op de tien aan dat ze een vacature hebben ingevuld met iemand die niet de juiste opleiding of scholing had. Dat komt bij grote werkgevers vaker voor dan bij kleine. Van die bedrijven geeft 63% aan dat ze learning on the job hebben ingezet, 53% zet (ook) scholing of training in (niet in de tabel).

Krapte op de arbeidsmarkt kan ook van invloed zijn op het behouden van werknemers. Wat zetten werkgevers in voor personeelsbehoud? 14% van de werkgevers biedt meer opleidingen of cursussen aan, 14% doet aan meer personeelsuitjes en informele bijeenkomsten en 13% heeft de lonen aangepast om personeel te behouden. Bijna 60% van de werkgevers heeft geen inspanningen verricht om personeel te behouden (niet in de tabel).

In 2019 ontstaan naar verwachting 1,2 miljoen vacatures

UWV verwacht dat er in 2019 1,2 miljoen vacatures ontstaan, waarvan 215 duizend in de detailhandel en 170 duizend in de zorg en welzijn (figuur 2)⁶ ⁷. Vacatures ontstaan als bedrijven uitbreiden door de gunstige economische situatie en door vervanging van personeel omdat mensen bijvoorbeeld met pensioen gaan, maar ook omdat mensen wisselen van baan. Als meer mensen van baan wisselen komt er een vacatureketen op gang. Werknemers die vertrekken naar een andere werkplek met een vacature laten zo ook weer een plek achter en dan ontstaat daar mogelijk een nieuwe vacature⁸. In de

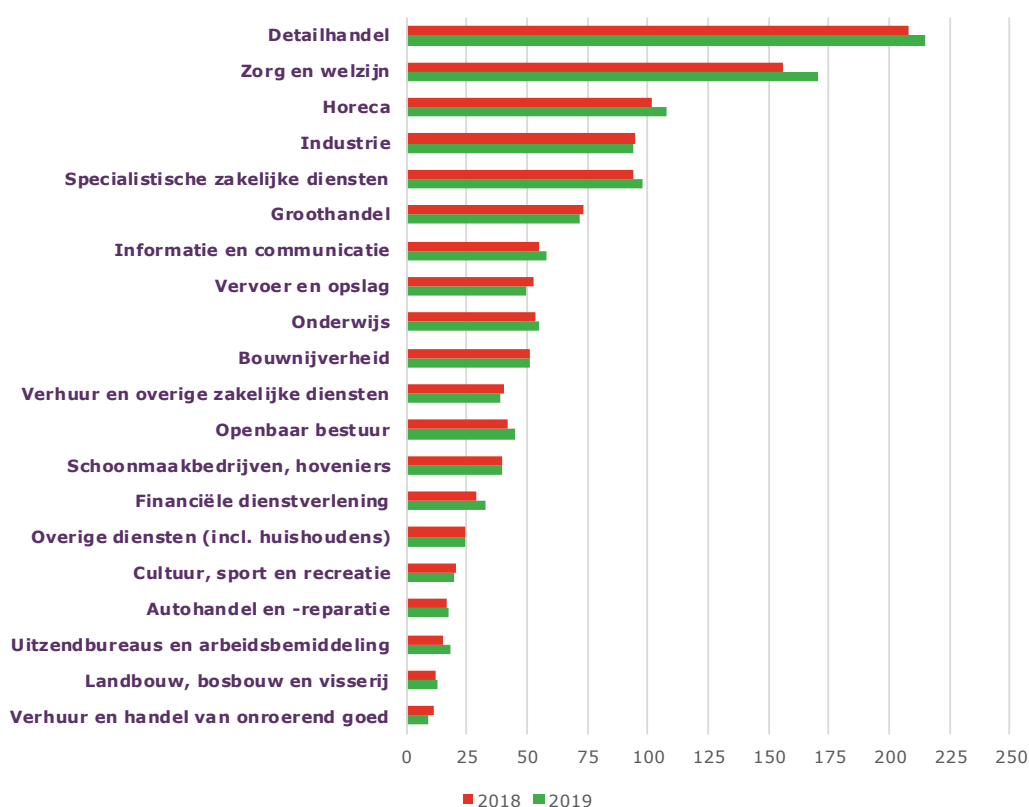
⁶ Het gaat hier om het jaarlijkse aantal vacatures dat ontstaat. Dat wil niet zeggen dat al deze vacatures tegelijk openstaan. Volgens het CBS stonden er in het derde kwartaal van 2018 262 duizend open, zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/03/economisch-beeld-wat-minder-gunstig>

⁷ Dit is een update van de ramingen uit de UWV Arbeidsmarktprognoses 2018-2019. Zie bijlage onderzoeksmethodieken.

⁸ Het gaat hier om het aantal ontstane vacatures in een jaar. Dat wil niet zeggen dat al die vacatures ook tegelijk

detailhandel is er veel dynamiek omdat er relatief veel jonge mensen werken met kleine en tijdelijke banen⁹. In de zorgsector is er nog steeds sprake van een groeiende vraag naar zorg (o.a. door vergrijzing). Ook hebben de geplande overheidsuitgaven een positief effect op de groei van de werkgelegenheid.

Figuur 2 Raming aantal ontstane vacatures 2018¹⁰ en 2019 x 1.000 naar bedrijfstak



Volgens de meest recente raming van het Centraal Planbureau is er ook in 2019 sprake van economische groei (2,2%), maar de groei is wel wat lager dan in de afgelopen twee jaar¹¹. Prognoses van UWV laten zien dat het aantal banen naar verwachting nog verder zal toenemen naar zo'n 10,6 miljoen (tabel 3). Het aantal WW-uitkeringen daalt met tien procent naar 237 duizend eind 2019.

openstaan. Het CBS publiceert over ontstane, openstaande en vervulde vacatures.

⁹ Zie ook UWV factsheet Detailhandel voor meer informatie over bijvoorbeeld de aard van de werkgelegenheid: https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarkt/informatie/sector-beroep/sector/detailhandel

¹⁰ Het totale aantal ontstane vacatures voor 2018 is ook geraamd omdat op het moment van publicatie van dit artikel alleen de cijfers t/m het 3^e kwartaal 2018 bekend waren.

¹¹ CPB (december 2018). Decemberraming: Economisch vooruitzicht 2019. CPB Policy Brief. Den Haag: CPB

Tabel 3 Ontwikkeling en prognoses van BBP, werkgelegenheid, aantal WW-uitkeringen

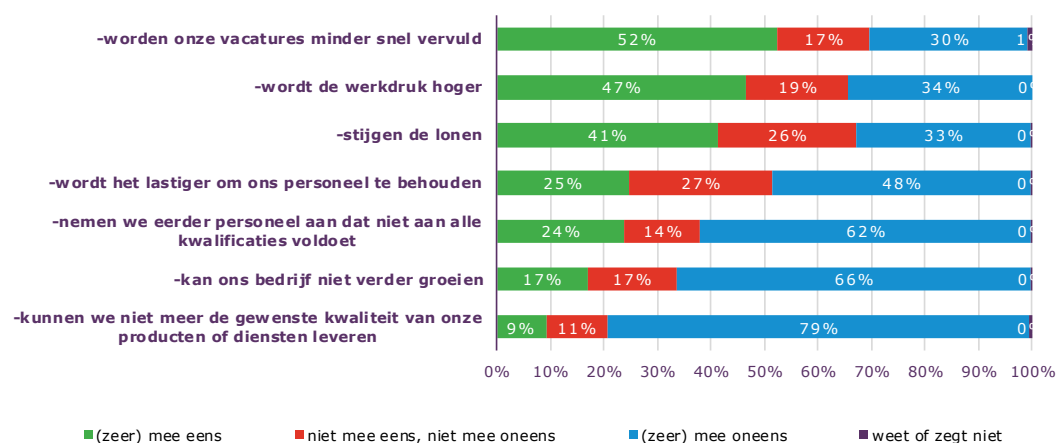
		2017	2018	2019
Groei Bruto Binnenlands Product	%		2,6%	2,2%
Banen	X 1.000	10.187	10.450	10.600
Vacatures	x 1.000	1.054	1.194	1.228
WW ultimo jaar	x 1.000	330	263	237

Bronnen: CPB, CBS, UWV ¹², geraamde aantallen staan schuingedrukt

Gevolgen krapte volgens werkgevers: toenemende werkdruk en stijgende lonen

Aan werkgevers is gevraagd wat de mogelijke gevolgen voor hun bedrijf zijn van de huidige krapte op de arbeidsmarkt (figuur 4). Meer dan de helft van de werkgevers stelt dat vacatures minder snel vervuld worden door de krapte. Ook verwachten ze dat de werkdruk hoger wordt en de lonen zullen stijgen. Bijna één op de tien geeft aan dat ze niet meer de gewenste kwaliteit kunnen leveren.

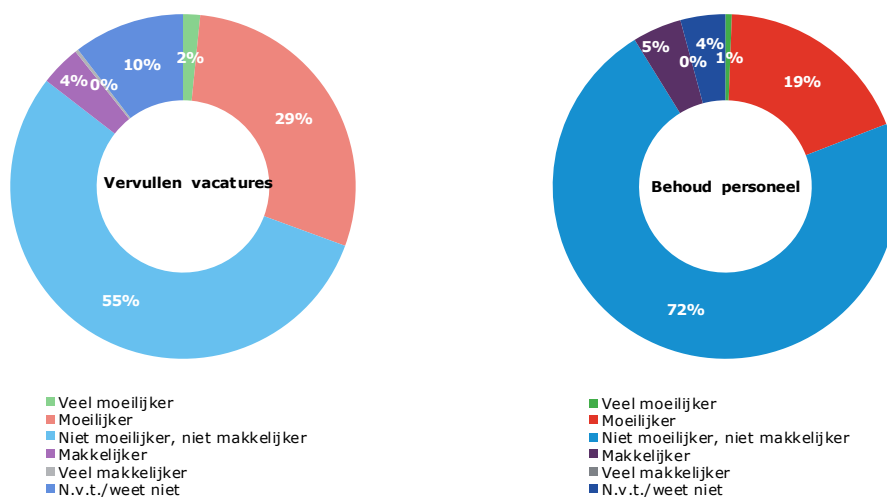
Figuur 4 Antwoorden op stellingen enquête najaar 2018: Door de krapte op de arbeidsmarkt...



De meerderheid van de werkgevers verwacht dat het vervullen van vacatures in 2019 niet moeilijker of makkelijker wordt. Een nog groter deel van de werkgevers denkt dat het behoud van personeel hetzelfde blijft (figuur 5). Ruim 30% denkt dat het wel (veel) moeilijker wordt om vacatures te vervullen, bij werkgevers die nu al moeilijk vervulbare vacatures hebben is dat 41%.

¹² Met uitzondering van het aantal WW-uitkeringen zijn de cijfers over 2018 geraamd omdat er nog geen gegevens over groei BBP, het aantal banen en vacatures t/m het vierde kwartaal 2018 beschikbaar zijn. De raming is een update van de ramingen uit de UWV Arbeidsmarktprognoses 2018-2019. Zie bijlage onderzoeksmethodieken.

Figuur 5 Wordt het in 2019 moeilijker of makkelijker om: vacatures te vervullen (links), om personeel te behouden (rechts)?



Conclusie: andere oplossingen voor werkgevers?

Ondanks de krapte en moeilijk vervulbare vacatures passen werkgevers niet vaak de functie-eisen of arbeidsvoorwaarden aan omdat dat naar eigen zeggen niet mogelijk of nodig is. Het past ook niet altijd in hun bedrijfsbeleid. Werkgevers zoeken het vooral in het gebruiken van meer wervingskanalen en/of het inzetten van het eigen netwerk of gespecialiseerde bureaus. Wel hebben drie van de tien werkgevers met vervulde vacatures een vacature vervuld met iemand die niet de juiste opleiding of scholing had. Kennelijk ervaren werkgevers dat (nog) niet als aanpassen van de eisen. Uit eerder onderzoek bleek dat er grote verschillen tussen functies kunnen zijn bij het moeilijk vervullen van vacatures en de gevolgen daarvan. Dan is het voor werkgevers toch noodzakelijk om op zoek te gaan naar andere oplossingen zoals het anders organiseren van werk of nieuwe doelgroepen aanboren.¹³

¹³ UWV (2018). Moeilijk vervulbare vacatures: oorzaken en gevolgen voor werkgevers. Voor een overzicht van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures en oplossingen uit de praktijk: https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/krapteberoepen.

Bijlage: Onderzoeksmethodieken

Enquête onder bedrijfsvestigingen najaar 2018

In opdracht van UWV heeft veldwerkbureau Conclusr in het najaar van 2018 een telefonische enquête uitgevoerd onder bedrijfsvestigingen met minimaal twee werknemers. De netto steekproef bestond uit 2.050 bedrijfsvestigingen, verdeeld over 19 sectoren en 3 grootteklassen. Tijdens de enquête zijn aan HR-managers, HR-adviseurs of directeuren onder andere vragen gesteld over ontstane, vervulde en moeilijk vervulbare vacatures in de afgelopen twaalf maanden. Ook is gevraagd naar de gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt en naar hun verwachtingen voor 2019 omtrent personeelsbehoud en het vervullen van vacatures. Voor dit onderzoek heeft Conclusr een steekproef getrokken uit LISA, een populatiebestand van bedrijfsvestigingen. De resultaten zijn door Conclusr gewogen naar sector en bedrijfsgrootte. UWV heeft zelf vervolgens data-analyses uitgevoerd. Voor de leesbaarheid gebruiken we in dit artikel de termen bedrijven en werkgevers waar feitelijk "bedrijfsvestigingen" moet staan.

Update arbeidsmarktprognose 2019

UWV heeft de arbeidsmarktprognoses 2018-2019 geactualiseerd, met als uitgangspunt de economische groeicijfers van het Centraal Planbureau (CPB) van december 2018¹⁴ ¹⁵. De gegevens over het verleden van de economie, werkgelegenheid en vacatures zijn afkomstig van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Van het aantal banen en vacatures zijn gegevens t/m het derde kwartaal van 2018 beschikbaar. Cijfers over het aantal WW-uitkeringen t/m eind 2018 komen uit de UWV-administratie. UWV maakt zelf ramingen van het aantal WW-uitkeringen. Voor deze update heeft UWV een eigen schattingen gemaakt van het aantal banen en vacatures voor heel 2018 en 2019. Eind mei 2019 brengt UWV een uitgebreide landelijke en sectorale prognose uit over de arbeidsmarkt in 2019-2020.

Colofon

Uitgave

UWV *Arbeidsmarktinformatie en -advies, januari 2019*

Inlichtingen

katinka.vanbrakel@uwv.nl

Telefoonnummer 06-211 211 65

UWV © 29 januari 2019

¹⁴ CPB (20 december 2018). *Decemberraming: Economisch vooruitzicht 2019*. CPB Policy Brief. Den Haag: CPB

¹⁵ UWV (mei 2018). *UWV Arbeidsmarktprognose 2018-2019*. In dit rapport staat een uitgebreide begrippenlijst.