

# Werkgeversgedrag

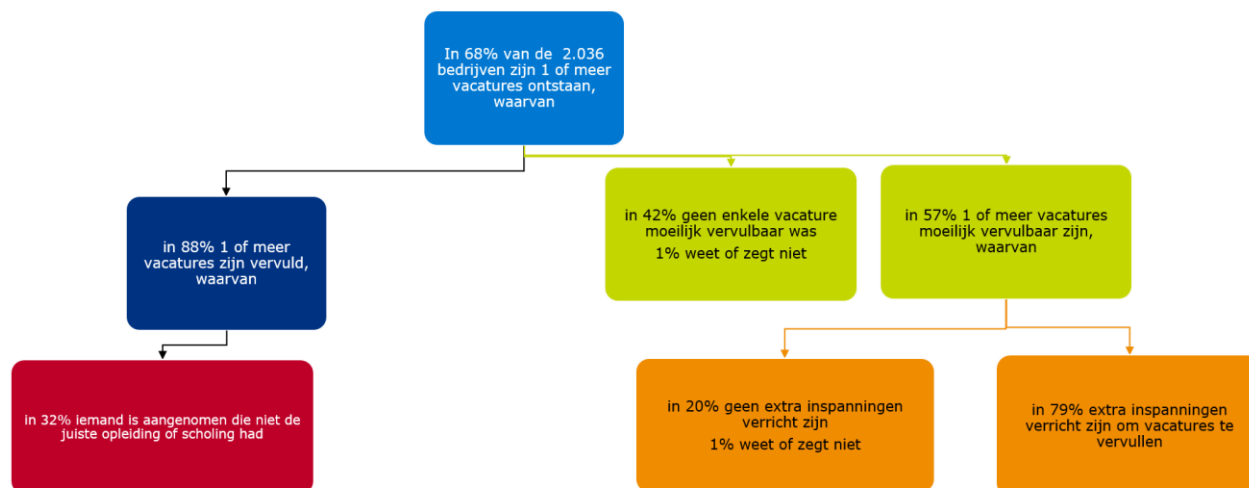
## Werving en behoud van personeel in 2019



### Aandeel moeilijk vervulbare vacatures blijft gelijk, krapte neemt nog niet af

In bijna zeven van de tien bedrijven zijn één of meer vacatures ontstaan in de afgelopen twaalf maanden (figuur 1, lichtblauwe blok). Dit blijkt uit een enquête over het vervullen van vacatures en behouden van personeel, nu en in de nabije toekomst, onder ruim 2 duizend bedrijven.<sup>1</sup> In een soortgelijk onderzoek onder werkgevers in het najaar van 2018 ging het om 60%.<sup>2</sup> Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures blijft ongeveer gelijk (45%). De krapte op de arbeidsmarkt lijkt dus nog niet af te nemen. Als werkgevers hun vacatures moeilijk kunnen vervullen, gaan ze vooral anders en meer werven. Het aanpassen van arbeidsvoorwaarden en/of functie-eisen wordt niet vaak spontaan genoemd. Werkgevers die aangeven zich in te spannen om personeel te behouden, zorgen voor persoonlijk aandacht en een goede werksfeer. Ook past een deel van de werkgevers de lonen aan en/of bieden ze (meer) opleidingsmogelijkheden. Opvallend is dat het aanpassen van lonen wel als middel voor personeelsbehoud genoemd wordt terwijl dit niet of nauwelijks als oplossing voor de moeilijk vervulbare vacatures aangedragen is.

Figuur 1 Bedrijven met ontstane, vervulde en moeilijk vervulbare vacatures



In bijna negen van de tien bedrijven waar vacatures zijn ontstaan, zijn één of meer van deze vacatures vervuld (donkerblauwe blok figuur 1). Van alle bedrijven die één of meer vacatures vervuld hebben, heeft ongeveer een derde iemand aangenomen die niet de juiste opleiding of scholing had (rode blok). In zo'n situatie leren ze de kandidaat de

<sup>1</sup> Onderzoeks- en adviesorganisatie Conclusr heeft in opdracht van UUV tussen half mei en de eerste week van juli in 2019 een enquête gehouden onder 2.036 bedrijfsvestigingen met minimaal twee werknemers (netto steekproef). De steekproef is afkomstig uit Lisa, een databestand met alle bedrijfsvestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. De resultaten zijn door Conclusr gewogen naar branche en bedrijfsgrootte. Voor de leesbaarheid gebruiken we in dit artikel de term "bedrijven" waar feitelijk "bedrijfsvestigingen" moet staan.  
<sup>2</sup>Zie UUV (januari 2019). *De arbeidsmarkt in 2019*.

benodigde vaardigheden of kennis tijdens het werk, bieden ze scholing of trainingen aan en/of worden de kandidaten door collega's opgeleid.

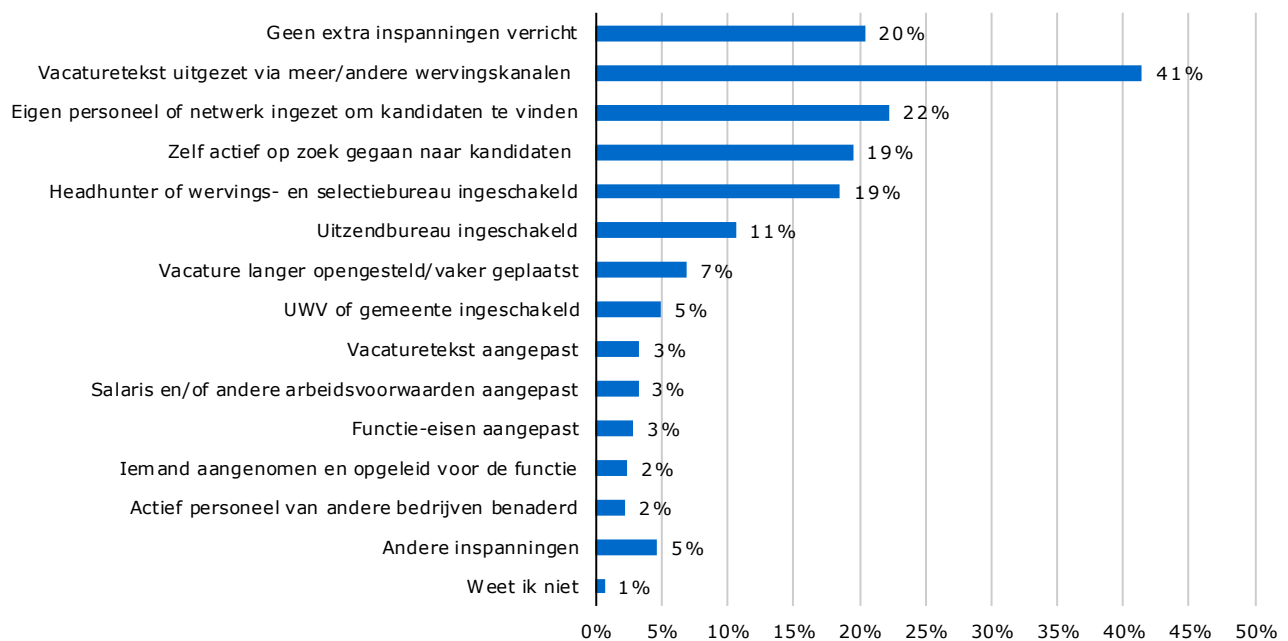
Als we alle ontstane vacatures bij de bedrijven in dit onderzoek bij elkaar optellen was gemiddeld 45% van de vacatures moeilijk vervulbaar. Of vacatures moeilijk vervulbaar zijn, is iets wat werkgevers zelf aangeven in de enquête voor UWV. Het gaat dus om de perceptie van de werkgever. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures blijft ongeveer gelijk aan de resultaten uit een onderzoek in het najaar van 2018. De krapte op de arbeidsmarkt neemt nog niet af. Volgens het CBS bereikte de krapte een nieuw hoogtepunt in het tweede kwartaal van 2019. Een kwart van de bedrijven ervaart belemmeringen bij het uitvoeren van hun bedrijfsactiviteiten door een tekort aan arbeidskrachten.<sup>3</sup>

Omdat de krapte sterk kan variëren tussen verschillende beroepen brengt UWV jaarlijks in beeld voor welke concrete beroepen vacatures moeilijk te vervullen zijn. Dit gebeurt op basis van diverse kwantitatieve bronnen aangevuld met ervaringen van arbeidsmarktprofessionals. Op de meest recente lijst staan diverse beroepen variërend van ongediertebestrijders, data scientists tot en met wijkverpleegkundigen.<sup>4</sup>

## Werkgevers gaan meer of anders werven bij moeilijk vervulbare vacatures

Wat doen bedrijven als ze hun vacatures naar eigen zeggen moeilijk kunnen vervullen? Een van de vijf bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures verricht geen extra inspanningen om de vacature te vervullen (figuur 2). Eén procent weet het niet en de overige bedrijven richten zich vooral op de manier van werven. Zo zetten meer dan vier van de tien bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures de vacature uit via meer of andere wervingskanalen. Ook wordt het eigen personeel ingezet om mensen te vinden, gaan bedrijven zelf op zoek naar kandidaten (bijvoorbeeld via LinkedIn) en worden er headhunters of werving- en selectiebureaus ingeschakeld. Werkgevers noemen relatief weinig spontaan dat ze het salaris, de functie-eisen of arbeidsvoorwaarden aanpassen. In het vorige onderzoek gaven werkgevers vaak aan dat dat niet mogelijk en/of nodig was.<sup>5</sup> Het merendeel van de moeilijk vervulbare vacatures wordt uiteindelijk ook wel vervuld. Ten tijde van het onderzoek was 65% van de moeilijk vervulbare vacatures die in de afgelopen twaalf maanden waren ontstaan vervuld.

**Figuur 2 Inspanningen bij moeilijk vervulbare vacatures**



## Behoud van personeel voor het merendeel van de bedrijven geen groot probleem

In een krappe arbeidsmarkt is het ook van belang om personeel te behouden. Bijna één op de acht bedrijven (12%) gaf aan dat het behouden van personeel op dit moment lastig is. Voor 88% van de bedrijven is dat niet het geval. Als behoud van personeel lastig is, dan komt dat volgens de werkgevers vooral door hogere lonen elders (33%), de krapte op de arbeidsmarkt (20%), interessanter werk bij andere bedrijven (17%), gunstigere arbeidsvoorwaarden elders (13%) en een hoog verloop onder het personeel (13%).<sup>6</sup> Bedrijven in de horeca en vervoer en opslag geven vaker dan

<sup>3</sup> CBS (14 augustus 2019). *Bijna net zoveel vacatures als werklozen* en CBS (15 augustus 2019). *Kwart bedrijven ervaart personeelstekort*.

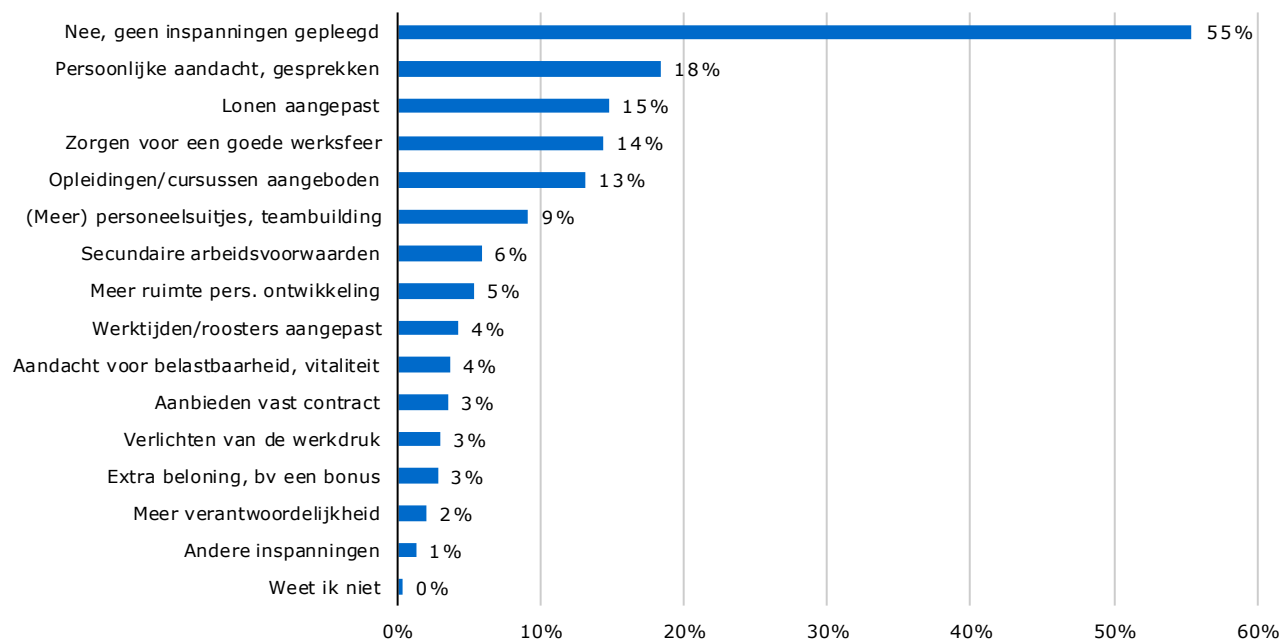
<sup>4</sup> UWV (september 2019). *Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen*.

<sup>5</sup> UWV (januari 2019). *De arbeidsmarkt in 2019*.

<sup>6</sup> Op deze vraag waren meerdere antwoorden mogelijk.

gemiddeld aan dat personeelsbehoud moeilijk is. In deze sectoren was het behoud van personeel lastig voor één van de vijf bedrijven. Voor bedrijven in de industrie en financiële instellingen lijkt personeelsbehoud geen groot issue. Dit kan natuurlijk voor specifieke beroepen anders zijn. Zo werken er veel ICT'ers bij financiële instellingen en voor ICT-beroepen is de arbeidsmarkt verreweg het krapst.<sup>7</sup>

**Figuur 3 Inspanningen voor behoud personeel**



Aan de ruim 2 duizend bedrijven in dit onderzoek is gevraagd of ze de afgelopen twaalf maanden inspanningen hebben gepleegd om hun werknemers te behouden. Meer dan de helft (55%) van de ondervraagde bedrijven pleegde geen inspanningen (in het najaar van 2018 was dat 59%). Er is een duidelijk verschil te zien tussen grotere en kleinere bedrijven. Van de bedrijven tot 20 werknemers heeft 59% geen inspanningen gepleegd, terwijl dat bij de bedrijven met 20 werknemers of meer 34% is. Bedrijven die zich inspinnen voor het behouden van hun werknemers zoeken het vaak in meer persoonlijke aandacht voor en gesprekken met werknemers, een goede werksfeer, meer uitjes en teambuilding (figuur 3). Het aanpassen van de lonen en het aanbieden van opleidingen en cursussen wordt door respectievelijk 15% en 13% van de bedrijven genoemd. Opvallend is dat het aanpassen van lonen wel als middel voor personeelsbehoud genoemd wordt terwijl dit niet of nauwelijks als oplossing voor de moeilijk vervulbare vacatures aangedragen is.

### **Volgens een kwart van de bedrijven wordt het vervullen van vacatures moeilijker**

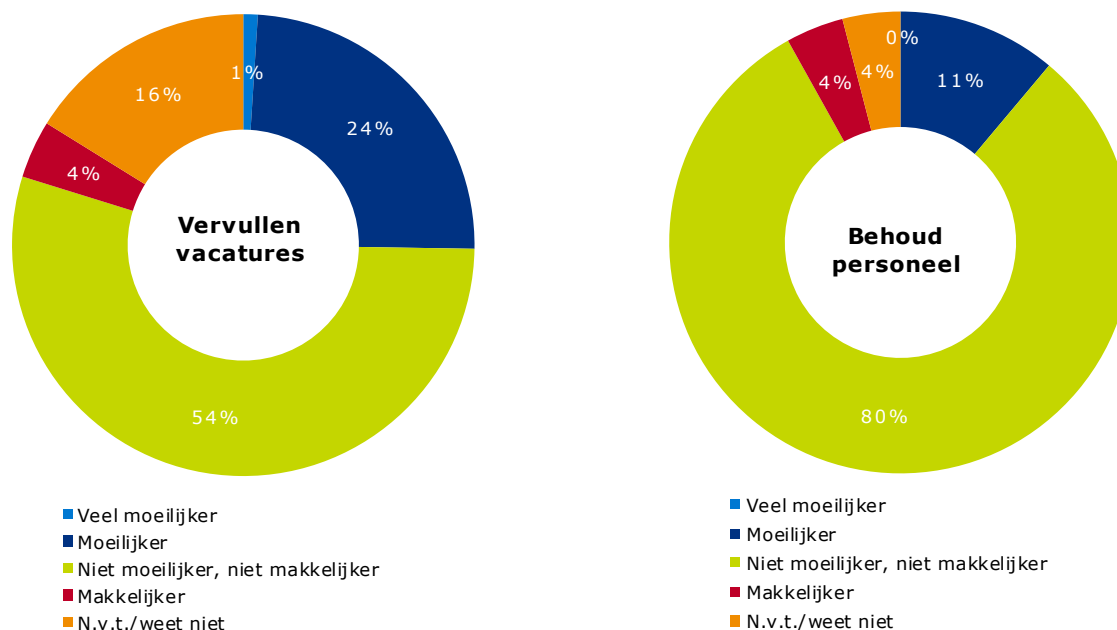
Ongeveer een kwart van de ondervraagde bedrijven denkt dat het vervullen van vacatures in de 2<sup>e</sup> helft van 2019 nog (veel) moeilijker wordt (figuur 4 links, bij de vorige meting was dat 31%). Vooral bedrijven die al moeilijk vervulbare vacatures hebben, zeggen dat het in de tweede helft moeilijker wordt (bijna 40%). Ruim de helft van alle bedrijven denkt dat het hetzelfde blijft.

Daarnaast verwacht 80% van de bedrijven dat het behouden van personeel niet moeilijker of makkelijker zal worden (figuur 4 rechts). Ruim één van de tien verwacht wel dat personeelsbehoud in de 2<sup>e</sup> helft 2019 (veel) moeilijker wordt. Dat geldt vooral voor bedrijven in de bouw, communicatie & informatie en horeca. Van de bedrijven die het nu al moeilijk vinden om hun personeel te behouden verwacht een derde dat het nog (veel) moeilijker gaat worden.

Naast verwachtingen over het vervullen van vacatures en behouden van werknemers is ook aan de bedrijven gevraagd naar mogelijke veranderingen in functies de komende 2 jaar.

<sup>7</sup> (UWV 15 augustus 2019). *ICT-beroepen. Factsheet arbeidsmarkt.*

**Figuur 4 Wordt het in de 2e helft van 2019 moeilijker of makkelijker om: vacatures te vervullen (links), om personeel te behouden (rechts)**



### Een van de vijf bedrijven verwacht dat functies gaan veranderen de komende twee jaar

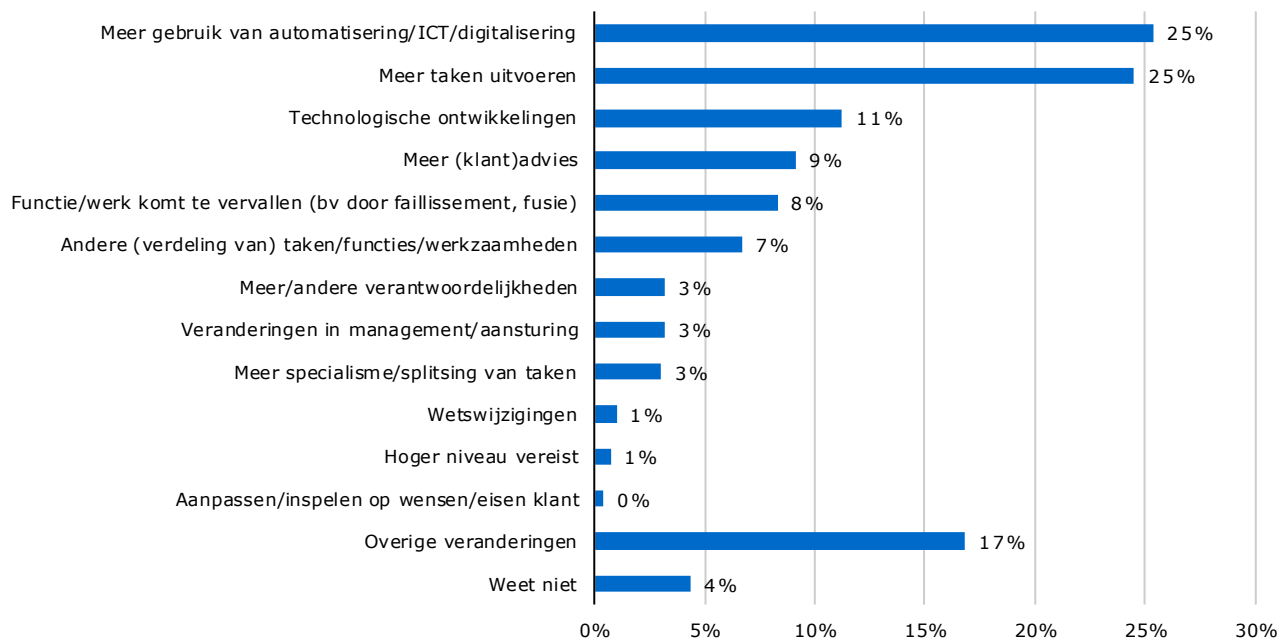
Een van de vijf bedrijven verwacht dat één of meer functies gaan veranderen in de komende twee jaar. Het zijn vooral management- en administratieve functies die gaan veranderen naar verwachting van de werkgevers (zie tabel met zes meest genoemde functiesoorten en voorbeelden).

Zes meest genoemde functiesoorten die gaan veranderen	Voorbeelden van door werkgevers genoemde functies
Managementfuncties	Manager, bedrijfsleider, teamleider, leidinggevende
Administratieve functies	Administratie, kantoormedewerker, ondersteunend personeel
Commerciële functies	Accountmanager, salesfunctie, buitendienstfunctie, Recruiter
Technische functies	Monteurs, productiefuncties, servicefunctie
Bouwfuncties	Uitvoerder, werkvoorbereider
Zorgfuncties	Verpleegkundige, verzorgende, assistenten

Volgens de bedrijven die aangeven dat functies gaan veranderen, zal er vooral meer gebruik gemaakt worden van automatisering/ICT (figuur 5). Bedrijven verwachten ook dat er meer taken uitgevoerd zullen worden. Sommige bedrijven gaven daarbij in een open antwoord aan dat er extra taken bijkomen en/of dat men breder inzetbaar moet zijn. Meer taken uitvoeren wordt relatief vaak door bedrijven in de sectoren vervoer en opslag en communicatie en informatie genoemd. Daarnaast spelen technologische ontwikkelingen een rol en voorzien bedrijven meer (klant)advies.

Gemiddeld verwacht 16% van alle ondervraagde werkgevers dat in de nabije toekomst een hoger opleidingsniveau nodig is voor het uitvoeren van de werkzaamheden (83% zegt van niet en 1% weet het niet). Een hoger opleidingsniveau wordt vooral verwacht in bedrijven in de sectoren communicatie & informatie, financiële instellingen en welzijn.

**Figuur 5 Wat zijn de grootste veranderingen in de functies die gaan veranderen de komende twee jaar**



Functies/beroepen veranderen in de loop der tijd. Het is en blijft daarom ook relevant voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden om ervoor te zorgen dat kwalificaties en vaardigheden up-to-date blijven en verder ontwikkeld worden zodat ze aansluiten bij de (toekomstige) vraag naar arbeid. Om te voorkomen dat vacatures nog moeilijker te vervullen zijn in de toekomst kan het lonend zijn om te investeren in bijvoorbeeld meer kennis over ICT en andere voor het werk relevante technologische toepassingen, en waar mogelijk een hoger opleidingsniveau. Over wat je in huis moet hebben aan vakkennis en vaardigheden om goed te kunnen functioneren op de huidige arbeidsmarkt, en die van morgen, brengt UWV op eind september 2019 een artikel uit.

## Colofon

### Uitgave

UWV *Arbeidsmarktinformatie en -advies*, 6 september 2019

### Postadres

Postbus 58285  
Postcode 1040 HG Amsterdam

### Inlichtingen

katinka.vanbrakel@uwv.nl  
Telefoonnummer 0621121165

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

### Auteurs

Katinka van Brakel

Volg ons



## Disclaimer

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

UWV © 2019

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid  
arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening  
financiële aspecten van de sociale zekerheid