

# Werkgelegenheid, vacatures en werving in de provincie Utrecht 2013

De knelpunten die Utrechtse bedrijven ervaren



Ester Hilhorst  
Economic Board Utrecht  
Februari 2014

# Inhoud

## **Samenvatting**

Crisis kost meer banen in 2013

Een op de acht bedrijven heeft openstaande vacatures

Mismatch tussen vraag en aanbod belemmert ontwikkeling bedrijven

Specifieke opleiding en ervaring nodig, kansen voor technici en ICT-ers

Werving in het buitenland komt niet vaak voor

## **1. Inleiding**

Aanleiding

Onderzoeksopzet

Betrouwbaarheid van het onderzoek

Opzet van de rapportage

## **2. Economische ontwikkelingen 2013**

Economische crisis kost banen

Regio's leiden banenverlies, Eemland het minst

Topsectoren laten krimp zien

Meer zzp'ers, gemiddelde bedrijfsomvang daalt

## **3. Knelpunten bij werven en vacatures**

Een op de acht bedrijven heeft vacatures

De helft van de bedrijven ervaart knelpunten

Opleiding, ervaring en motivatie sluiten niet goed aan

Kansen voor technisch personeel en ICT-ers

Weinig werving in het buitenland

# Samenvatting

## **Crisis kost meer banen in 2013**

- > De economische groei heeft in de provincie Utrecht in het afgelopen jaar meer banen gekost dan in de periode daarvoor. De gestage groei in de zorgsector komt vrijwel tot stilstand in 2013. In absolute zin zijn de meeste banen verloren gegaan in de bouw, de handel, de overige zakelijke diensten en de IT-sector. (Geringe) banenwinst heeft plaatsgevonden in de gezondheidszorg, overheid en cultuur, sport en recreatie.

## **Een op de acht bedrijven heeft openstaande vacatures**

- > Van alle Utrechtse bedrijven heeft 12% op dit moment een of meerdere vacatures uitstaan. Van de grote bedrijven heeft maar liefst 60% momenteel vacatures. Bij een uitsplitsing naar sectoren blijken de zakelijke dienstverleners met 17% het vaakst vacatures te hebben. Gelet op het banenverlies in deze sector lijkt dat een tegenstelling. Deze bedrijven blijven echter op zoek naar specialisten zoals accountants en ICT-ers.

## **Mismatch tussen vraag en aanbod belemmert ontwikkeling bedrijven**

- > Van de bedrijven met openstaande vacatures ervaart bijna de helft knelpunten bij de vervulling. De knelpunten zitten met name op het gebied van opleiding/ervaring/motivatie van de sollicitant. Deze sluit niet aan bij de wensen van de bedrijven. Twee derde van de bedrijven die knelpunten ervaart, denkt dat dit de ontwikkeling van het bedrijf belemmert. Het gaat dus om ernstige knelpunten.

## **Specifieke opleiding en ervaring nodig, kansen voor technici en ICT-ers.**

- > De meeste problematische vacatures zien we in de techniek en in de ICT. Er zijn weinig openstaande vacatures voor lager opgeleiden. De vacatures voor met name middelbaar en nog vaker voor hoger opgeleiden zijn moeilijker te vervullen. Bij de vacatures voor technisch personeel gaat het vaak om mensen met een middelbare beroepsopleiding.

## **Werving in het buitenland komt niet vaak voor**

- > Van alle bedrijven met vacatures werft 8% in het buitenland. Ook hier loopt de zakelijke dienstverlening voorop. Een derde ervaart daarbij knelpunten. 2% heeft expats in dienst. Voor hen zouden in de huisvesting, wet- en regelgeving en Engelstalige dienstverlening verbeteringen mogelijk zijn.

# 1. Inleiding

## Aanleiding

De regio Utrecht is al decennia lang een succesvolle en aantrekkelijke regio. Maar de regio staat ook voor uitdagingen. De Economic Board Utrecht wil die maatschappelijke uitdagingen omzetten in economische groei. De Economic Board Utrecht is het samenwerkingsverband van het Utrechtse bedrijfsleven, overheden en kennisinstellingen. Wij verbinden mensen, organisaties en sectoren op thema's waarin Utrecht excelleert en waar kansen liggen: gezond leven, groene economie en dienstinnovatie. Dit doen wij door doelgerichte samenwerking tussen bedrijfsleven, overheden en kennisinstellingen. Wij versnellen initiatieven door deuren te openen tot kennis, kunde en kapitaal waardoor kansen worden verzilverd. De regio Utrecht heeft alles in huis om aantrekkelijk en concurrerend te blijven en uit te groeien tot meest leefbare economie van Europa.

Om die doelgerichte samenwerking te bevorderen, is het van belang om inzicht te hebben in ontwikkelingen en trends, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt. Vandaar dat de Economic Board Utrecht een onderzoek heeft laten uitvoeren naar de knelpunten die Utrechtse bedrijven ervaren op het gebied van het vervullen van vacatures en de werving van personeel.

## Onderzoeksopzet

De provincie Utrecht beheert al vele jaren het bestand met alle bedrijven in de provincie (het PAR, provinciaal arbeidsplaatsen register) en voert daarmee ieder jaar het werkgelegenheidsonderzoek uit. Dit jaar is op verzoek van de EBU een aantal extra vragen meegenomen in het onderzoek, waarbij aan bedrijven (vanaf 2 werkzame personen) is gevraagd of zij momenteel vacatures hebben, en zo ja in welke beroepen en of zij knelpunten ervaren bij het vervullen van die vacatures. Dit om inzicht te krijgen in welke mate Utrechtse bedrijven knelpunten ervaren op de arbeidsmarkt bij vacatures en werving en waar die knelpunten zich voordoen.

## Betrouwbaarheid van het onderzoek

Het PAR bevat 120.000 bedrijven. Daarvan is zo'n 70% zzp'er (zelfstandige zonder personeel). De themavragen zijn aan de bedrijven gesteld die minimaal 2 werkzame

personen tellen, dus niet aan de zzp'ers. Andere bedrijven die zijn uitgesloten van het onderzoek zijn bedrijven in de landbouw/veeteelt en landelijke ketens van (meest) commerciële bedrijven, zoals banken, waarvan de aanlevering van de werkgelegenheidsinformatie vanuit LISA (de landelijke databank voor bedrijven en werkgelegenheid) gebeurt.

In totaal hebben 8.725 bedrijven de beginvraag (heeft u momenteel vacatures) beantwoord. Dat is een kwart van alle bedrijven met minimaal 2 werkzame personen in het onderzoek. Een goede score! Bedrijven in de landbouw, industrie en bouw hebben minder dan gemiddeld de vragen ingevuld, net als kleinere bedrijven. Grote bedrijven hebben juist vaker de vraag ingevuld. Dit kan vertekening in de uitkomsten opleveren. Daarom is gewogen op een combinatie van cluster van SBI-secties en grootteklassen van bedrijven. Door die weging worden mogelijke vertekeningen gereduceerd en kunnen betrouwbare resultaten gepresenteerd worden op basis van dit onderzoek.

Er is echter wel een ander probleem bij de betrouwbaarheid van het onderzoek. De beginvraag: heeft u momenteel vacatures, wordt slechts door 12% bevestigend beantwoord. Dit zijn 1.061 bedrijven. Deze groep beantwoordt vervolgens de rest van de vragen. Op zich is deze groep groot genoeg voor betrouwbare uitspraken, maar bij onderverdelingen naar sectoren een deel-antwoorden wordt de betrouwbaarheid kleiner en kan dus niet meer met 95% betrouwbaarheid gerapporteerd worden. Wel kunnen groepen onderling vergeleken worden met aanduidingen als vaker, meer en minder. Met name de vraag over aantal expats levert nauwelijks betrouwbare resultaten op, maar wel een indruk van wat er op dat gebied leeft.

## Opzet van de rapportage

In hoofdstuk 2 staan de algemene ontwikkelingen op het gebied van werkgelegenheid en bedrijvigheid in 2013 kort opgesomd. Hoofdstuk 3 is het verslag van het aanvullende onderzoek naar de knelpunten die Utrechtse bedrijven ervaren als het gaat om werving en vacatures. De rapportage begon met een samenvatting.

## 2. Economische ontwikkelingen 2013

**De economische groei heeft in de provincie Utrecht in het afgelopen jaar meer banen gekost dan in de periode daarvoor. De gestage groei in de zorgsector komt vrijwel tot stilstand in 2013. In absolute zin zijn de meeste banen verloren gegaan in de bouw, de handel, de overige zakelijke diensten en de IT-sector. (Geringe) banenwinst heeft plaatsgevonden in de gezondheidszorg, overheid en cultuur, sport en recreatie.**

**Dit hoofdstuk bevat een kort overzicht van de uitkomsten van het werkgelegenheidsonderzoek voor de provincie Utrecht. De bron hiervan is de rapportage Resultaten werkgelegenheidsonderzoek, Provinciaal Arbeidsplaatsen Register (PAR) 2013.**

### Economische crisis kost banen

De economische crisis heeft in het afgelopen jaar (april 2012-april 2013) meer arbeidsplaatsen gekost dan in het jaar daarvoor: er gingen 10.700 banen verloren, een krimp van 1,6% (2011-2012: -0,7%). In absolute zin zijn de meeste banen verloren gegaan in de bouw, de handel, de overige zakelijke diensten en de IT-sector. (Geringe) banenwinst heeft plaatsgevonden in de gezondheidszorg, overheid en cultuur, sport en recreatie. Handel blijft de grootste sector, maar krimpt sinds 2009. De gestage groei in de zorgsector komt vrijwel tot stilstand in 2013. De meerjarige werkgelegenheidsontwikkeling is zichtbaar in Figuur 1.

Op de volgende pagina in Figuur 2 is de meerjarenontwikkeling in de provincie Utrecht uitgesplitst naar bedrijfsklasse.

### Regio's leiden banenverlies, Eemland het minst

Alle regio's lijden banenverlies. De werkgelegenheid in Eemland is het minst gekrompen: -0,6%. In West Utrecht nam de werkgelegenheid met 1,6% af. De twee grootste regio's vertonen een grotere terugval: Gewest Utrecht -1,9%, Zuidoost Utrecht -2,0%.

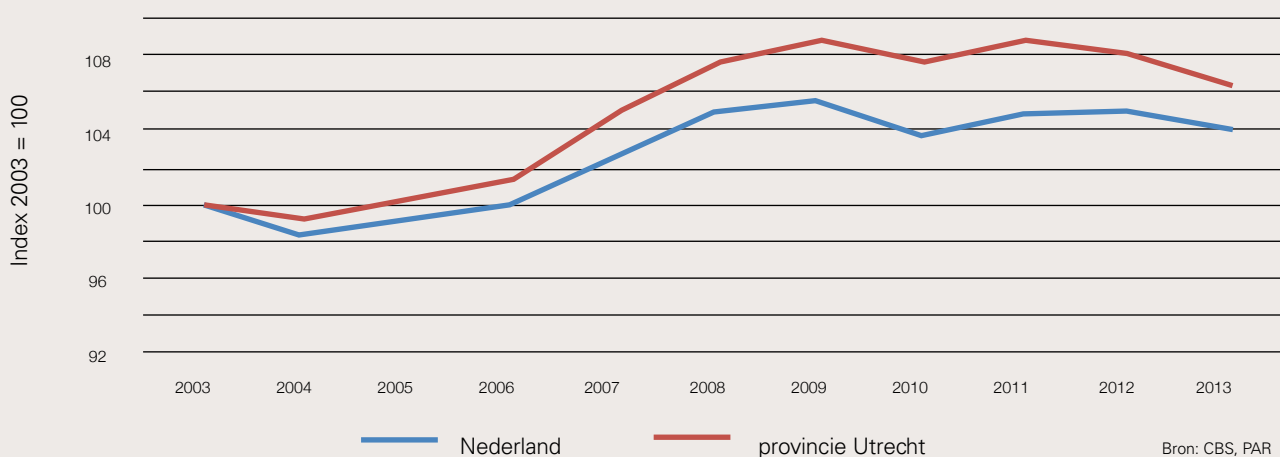
### Topsectoren laten krimp zien

Van de vijf grootste Topsectoren laat HTSM (High Tech Systemen en Materialen) een achteruitgang zien van 7,1%, voornamelijk door krimp in de IT-sector en de nijverheid. HTSM bevat nu 6,6% van de totale werkgelegenheid. De kleinere topsectoren Agrofood en Logistiek laten ook krimp zien. Creatieve Industrie en Life Sciences zijn licht gegroeid: beide +0,3%.

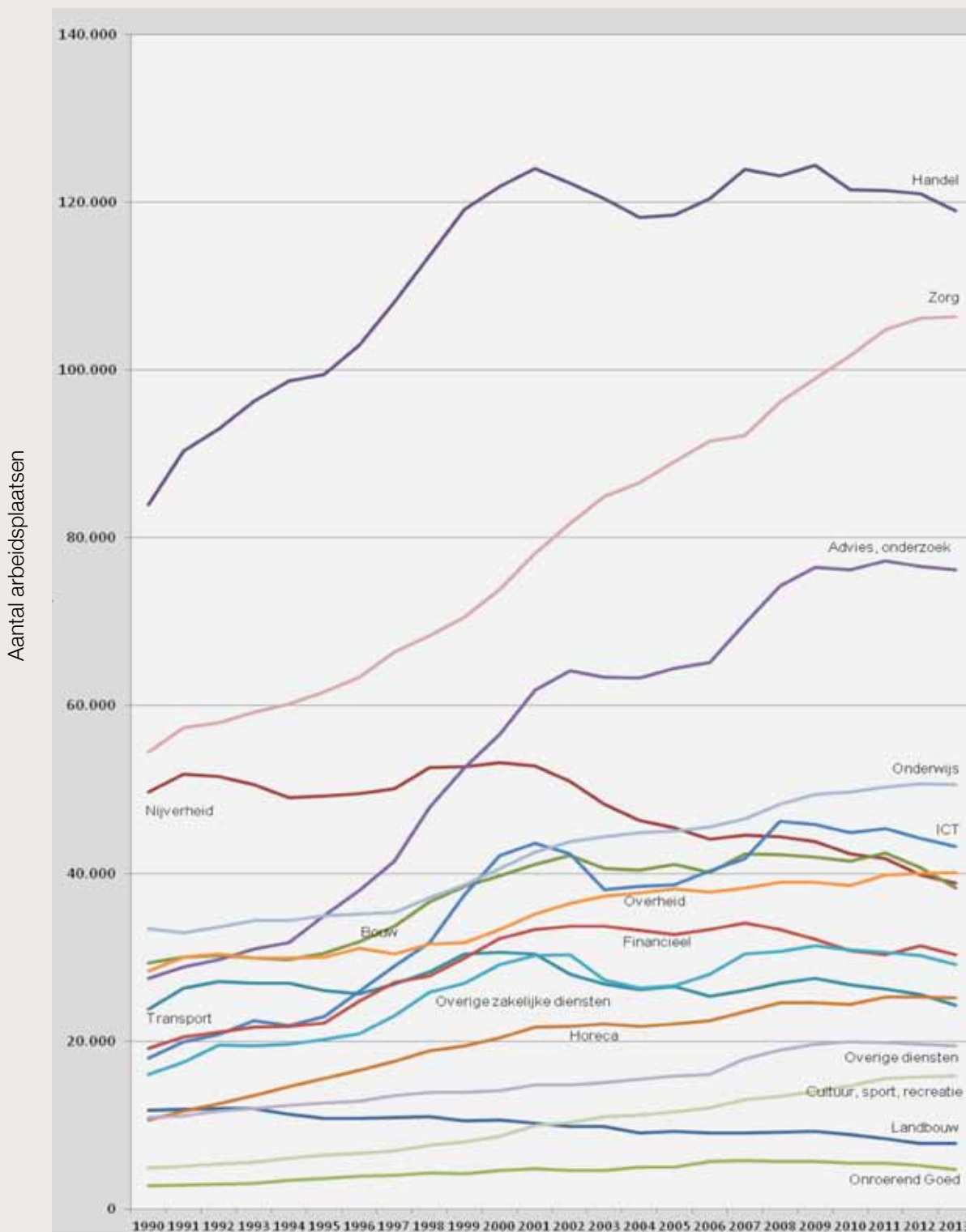
### Meer zzp'ers, gemiddelde bedrijfsomvang daalt

Het aantal vestigingen is met 4,2% toegenomen tot 112.400. Deze groei is volledig toe te schrijven aan 1-persoons vestigingen (zzp'ers). De gemiddelde omvang van bedrijven daalt hierdoor.

Figuur 1. Verloop werkgelegenheid Nederland-provincie Utrecht index



Figuur 2. Ontwikkeling werkgelegenheid per sector provincie Utrecht



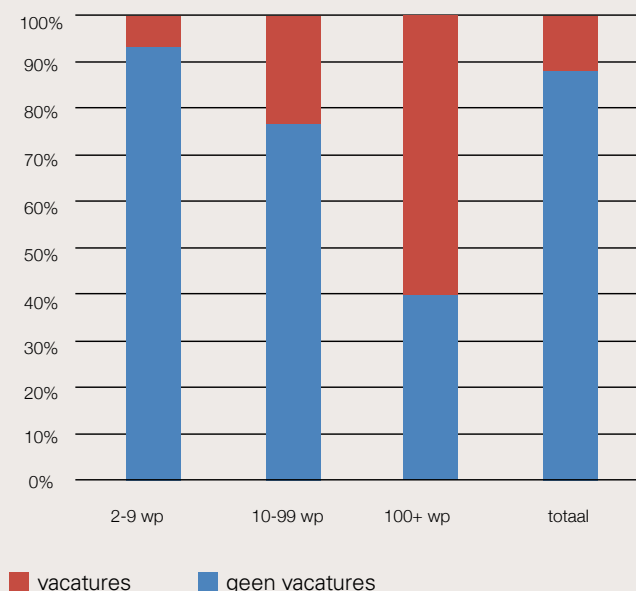
Bron: Provinciaal Arbeidsplaatsen Register PAR

### 3. Knelpunten bij werven en vacatures

**Een op de acht bedrijven heeft openstaande vacatures, veel in zakelijke diensten. Bijna de helft van de bedrijven met openstaande vacatures ervaart knelpunten bij de vervulling. Deze mismatch belemmert de bedrijven in hun ontwikkeling. Er liggen kansen voor technici en ICT-ers, met name om hen met een middelbare beroepsopleiding of een hogere opleiding. Vaak wordt daarnaast om specifieke ervaring gevraagd. Werving in het buitenland komt niet vaak voor.**

De uitkomsten van dit onderzoek worden uitgesplitst in drie grootteklassen: Kleine bedrijven (2-9 werkzame personen), middelgrote bedrijven (10-99 werkzame personen) en grote bedrijven (meer dan 100 werkzame personen). Ook worden de bedrijven opgesplitst in vier clusters: Industrie/Bouw, Handel/Vervoer/Horeca, Zakelijke dienstverlening en Maatschappelijke dienstverlening.

**Figuur 3.** Aandeel bedrijven naar grootteklasse, met en zonder vacatures



Bron: PAR 2013, bewerking EBU

#### Een op de acht bedrijven heeft vacatures

Op het moment van onderzoek (1 april 2013) had 12% van de Utrechtse bedrijven een of meerdere vacatures waarvoor zij personeel zochten. Kleine en middelgrote bedrijven hebben nauwelijks vacatures, grote veel meer. Ruim de helft van de

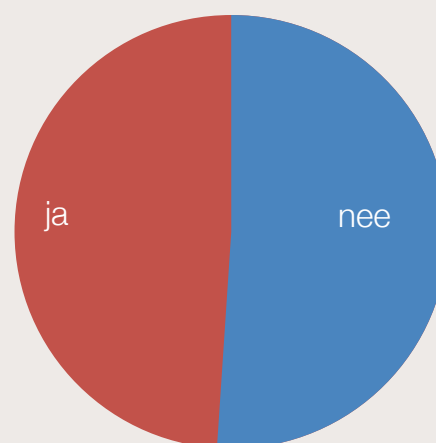
bedrijven vanaf 100 werknemers heeft vacatures. Dat grote bedrijven vaker en meer vacatures hebben dan kleinere, is natuurlijk logisch.

Bedrijven in de zakelijke diensten (17%) hebben vaker vacatures dan bedrijven in andere sectoren. Ook in absolute zin zijn de meeste vacatures te vinden bij deze bedrijven. Gelet op het banenverlies in deze sector lijkt dat een tegenstelling. Deze bedrijven blijven echter op zoek naar specialisten zoals accountants en ICT-ers.

#### De helft van de bedrijven ervaart knelpunten

Van de bedrijven met vacatures, ervaart bijna de helft knelpunten bij de werving van personeel. Bedrijven in de Industrie en in de Commerciële diensten ervaren vaker problemen dan bedrijven in de overige sectoren. Kleinere bedrijven (2-9 werknemers) ervaren vaker problemen dan grotere bedrijven. Dit laatste is ook algemeen bekend uit ander onderzoek: grote bedrijven zijn bij werkzoekenden populairder dan het MKB. Dat heeft traditioneel veel meer problemen met het vervullen van vacatures.

**Figuur 4.** Aandeel bedrijven met vacatures dat knelpunten ervaart

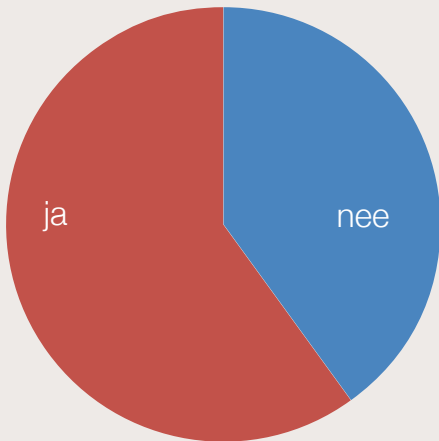


Bron: PAR 2013, bewerking EBU

Van de bedrijven die knelpunten ervaren, denkt twee derde dat deze knelpunten de ontwikkeling van het bedrijf belemmeren. Het gaat dus om ernstige knelpunten. Dit speelt vaker bij bedrijven in de Industrie en in de Commerciële diensten. En ook hier zijn het vaker de kleinere bedrijven die dat als een bedreiging voor de bedrijfsvoering ervaren.



**Figuur 5.** Ernst van de knelpunten: belemmert bedrijfsvoering



Bron: PAR 2013, bewerking EBU

**Opleiding, ervaring en motivatie sluiten niet goed aan**

Aan de bedrijven met vacatures die knelpunten ervaren, is gevraagd wat de voornaamste knelpunten zijn. Hierop konden ze hun eigen antwoord formuleren, er waren geen voorgeselecteerde antwoordcategorieën. Het gaat dus om spontane antwoorden. Als een bedrijf een antwoord niet heeft gegeven,

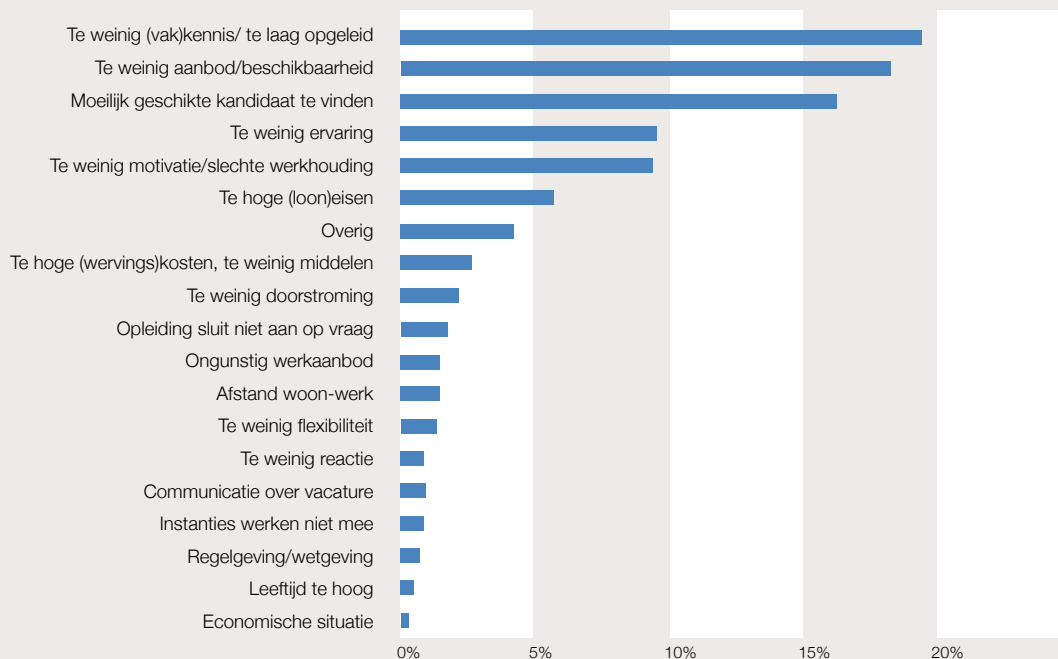
betekent dat niet automatisch dat het probleem niet bestaat, maar dat het niet spontaan opborrelde. De ervaring leert, dat als je een lijst met categorieën voorlegt, het bewuste knelpunt vaker aangekruist wordt.

Zoals uit Figuur 6 blijkt, ervaren bedrijven met name knelpunten met de opleiding, ervaring en motivatie van de sollicitanten. Enkele bedrijven ervaren ook knelpunten van organisatorische aard (budget voor werving, het uitzetten van vacatures) en knelpunten in wet- en regelgeving en de medewerking van instanties.

**Kansen voor technisch personeel en ICT-ers**

Vervolgens is het belangrijk om te onderscheiden bij welke type vacatures zich knelpunten voordoen. Dat zien we in Tabel 1. In algemene zin zien we dat bedrijven knelpunten ervaren bij de werving van technisch personeel en ICT-mensen. In de categorie Overig zit ook nog een groep technisch/commercieel personeel. Er zijn weinig openstaande vacatures voor lager opgeleiden of ze worden gemakkelijk vervuld. De vacatures waarvoor bedrijven knelpunten ervaren zijn met name voor middelbaar en nog vaker voor hoger opgeleiden. Bij de vacatures voor technisch personeel gaat het vaak om mensen met een middelbare beroepsopleiding.

**Figuur 6** Knelpunten werving personeel



Bron: PAR 2013



Onder de groep Overig vallen onderwijs (13 keer genoemd), productie/magazijn (9 keer genoemd), maatschappelijke dienstverlening (13 keer genoemd), horeca (17 keer genoemd), specialisten als machinist, chauffeur, pasfotomaker ed. (13 keer genoemd), bouw (2 keer genoemd) en technisch/commercieel personeel (10 keer genoemd).

### Weinig werving in het buitenland

Van alle bedrijven met vacatures, werft 8% in het buitenland. Dit komt relatief vaak voor bij de zakelijke dienstverleners. Eenderde van de bedrijven ervaart knelpunten bij de werving van personeel uit het buitenland.

Momenteel heeft een kleine groep bedrijven Expats in dienst (2%). Gevraagd is welke problemen zij ervaren bij wonen en werken in de regio Utrecht. Hier wordt de woningmarkt relatief vaak genoemd, naast wet- en regelgeving en Engelstalige dienstverlening.

Tabel 1. Knelpunten naar sector en opleidingsniveau, aantal keer genoemd

	Lager opgeleid	Middelbaar opgeleid	Hoger opgeleid	Totaal*
Economisch/administratief	8	33	45	86
Technisch	25	91	87	203
ICT	2	25	128	155
Zorg	3	27	20	50
Verkoop	5	25	23	53
Zakelijke dienstverlening	0	5	34	39
Overig	22	44	55	121
Totaal	65	250	392	707

\*bedrijven konden meerdere vacatures invullen

Bron: PAR 2013 / bewerking EBU