

Moeilijk vervulbare vacatures in een ruime arbeidsmarkt

Bedrijven zoeken nogal eens personeel dat niet bestaat. Zo is b.v. de vraag naar automatiseringsdeskundigen veel sneller gestegen dan het aanbod. Als gevolg van de langdurige grote werkloosheid is ook het beschikbare aanbod van ervaren arbeidskrachten in vele beroepen zeer beperkt. De oplossing voor de bedrijven ligt enerzijds in het intensiveren van de personeelswerving en het weggopen van mensen bij andere werkgevers, anderzijds in het zelf scholen van personeel. Dit artikel, dat een overzicht geeft van de recente gegevens en inzichten omtrent moeilijk vervulbare vacatures, laat zien dat bedrijven overwegend kiezen voor korte-termijnoplossingen, zoals de eerstgenoemde. De interne opleidingsmogelijkheden, waarop in de jaren van recessie fors is bezuinigd, zouden moeten worden uitgebreid om het aantal van deze vacatures structureel te verlagen.

DR. IR. J.C. VAN OURS*

Ondanks de hoge werkloosheid lijken bedrijven momenteel weer problemen te ondervinden bij het aantrekken van personeel met bepaalde kwalificaties. Er ontstaan dus weer meer moeilijk vervulbare vacatures. De moeilijk vervulbare vacatures zijn onrustbarend gezien het hoge niveau van de werkloosheid. De combinatie doet de vraag rijzen of niet een groot deel van het huidige werkloosheidsbestand als niet-bemiddelbaar moet worden beschouwd. Het zou zo kunnen zijn dat de vraag naar arbeid zich in een richting ontwikkelt die aan vacaturevervulling eisen stelt waaraan een belangrijk deel van de werklozen niet voldoet. Ook vanuit een ander gezichtspunt zijn moeilijk vervulbare vacatures problematisch. Door knelpunten in de personeelsvoorziening zullen bedrijven wellicht groeimogelijkheden onbenut moeten laten en zullen investeringen achterwege blijven.

Een inzicht in de aard van de moeilijk vervulbare vacatures en de achtergronden van het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures is erg belangrijk. Omdat knelpunten in de personeelsvoorziening pas sinds kort weer als zodanig worden onderkend, zijn resultaten van onderzoek slechts in beperkte mate aanwezig. In dit artikel wordt een overzicht gepresenteerd van beschikbare gegevens en inzichten. Hierbij wordt niet alleen ingegaan op de aard van de moeilijk vervulbare vacatures, maar ook op de achtergronden ervan en op het gedrag van de werkgevers als reactie erop 1).

Een korte reeks van waarnemingen over moeilijk vervulbare vacatures is beschikbaar via de vacature-enquêtes van het CBS. In deze enquêtes worden de karakteristieken van de moeilijk vervulbare vacatures geregistreerd in termen van beroep, functie, vereiste opleiding en dergelijke. Onder invloed van de toegenomen aandacht voor knelpunten in de personeelsvoorziening is door een aantal organisaties eind 1985 en begin 1986 geënquêteerd onder bedrijven. Deze enquêtes waren niet altijd gericht op het traceren van moeilijk vervulbare vacatures, terwijl ze bovendien verschillen qua specificatie van de vraagstelling, wat onderlinge vergelijking bemoeilijkt. Desondanks kan aan deze enquête enige achtergrondinformatie omtrent de moeilijk vervulbare vacatures worden ontleend.

Ontwikkelingen in het vacaturebestand

De problematiek van de moeilijk vervulbare vacatures staat niet op zich zelf, maar dient te worden gezien tegen de achtergrond van ontwikkelingen in het gehele vacaturebestand. De ontwikkeling van bij de arbeidsbureaus openstaande vacatures wordt continu geregistreerd. Niet alle vacatures worden evenwel bij de arbeidsbureaus aangemeld. Voor een volledig beeld kunnen de CBS-vacature-enquêtes worden benut die zijn gehouden sinds 1980 2). Ook deze enquêtes zijn evenwel niet geheel volledig omdat bij voorbeeld vacatures bij de overheid en het on-

* De auteur is werkzaam bij de Organisatie van Strategisch Arbeidsmarktonderzoek. Het artikel is geschreven op persoonlijke titel.

1) Zie voor een uitgebreidere beschouwing hieromtrent J.C. van Ours, *Onderzoek naar knelpunten in de personeelsvoorziening*, OSA-werkdocument nr. W 24, 's-Gravenhage, 1986 en idem *Knelpunten in de personeelsvoorziening; een inventarisatie*, 's-Gravenhage, Nationale Investeringsbank, 1986.

2) Het CBS heeft vanaf 1976 vrijwel jaarlijks een onderzoek ingesteld naar vacatures bij particuliere bedrijven en instellingen. De enquêtes hebben geen betrekking op land- en tuinbouwbedrijven (in 1984 daarentegen wel), sociale werkplaatsen, uitzendbureaus en uitleenbedrijven, de overheid en het onderwijs. In de enquêtes van oktober 1976, 1977, 1978 en januari 1980 is alleen gevraagd naar knelpunten die zich bij de werving van personeel voordeden, dat wil zeggen naar moeilijk vervulbare vacatures. In de enquêtes vanaf oktober 1980 was de vraagstelling gericht op alle vacatures. Wel is nog een vraag toegevoegd of men de opgegeven vacatures als moeilijk vervulbaar beschouwde. De omschrijving van 'moeilijk vervulbaar' is echter eveneens veranderd in 1980. Het CBS zelf vergelijkt gegevens uit de periode 1976 - 1980 niet met die uit de periode 1980 - 1984. In de CBS-vacature-enquêtes worden betrekkelijk veel bedrijven ondervraagd. De enquête van 1984 had bij voorbeeld betrekking op bijna 20.000 bedrijven. De enquête-resultaten worden opgehoogd naar landelijk niveau en als zodanig gepresenteerd. In 1985 is door het CBS geen vacature-enquête gehouden in de verwachting dat er een verplichte vacatureregistratie zou worden ingesteld. Inmiddels is van een dergelijke verplichting geen sprake meer. In januari 1986 is door het CBS opnieuw een vacature-enquête gehouden. De resultaten hiervan zullen naar verwachting pas over enige tijd volledig beschikbaar komen.

Tabel 1. Algemene gegevens over vacatures in Nederland, 1980 – 1986 a)

	Aantal geregistreerde vacatures x 1.000	Aantal vacatures geënquêteerd x 1.000	Aantal vacatures naar opleidingsniveau x 1.000				
			basis-onderwijs	algemeen vormend onderwijs	lager beroeps-onderwijs	middelbaar beroeps-onderwijs	hoger onderwijs
Oktober 1980	37,4	52,1	7,4	7,8	17,0	12,8	7,1
Oktober 1981	16,6	26,8	2,5	4,3	6,5	7,1	6,3
Oktober 1982	9,0	17,6	1,8	3,0	4,4	4,6	3,8
Oktober 1983	10,6	23,6	2,4	4,2	3,7	7,3	5,9
September 1984	17,2	34,6	3,4	5,3	7,8	9,8	8,0
Januari 1986	23,6	61,9	–	–	–	–	–

Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en CBS-vacature-enquêtes.

a) Het aantal geregistreerde vacatures is weergegeven voor de situatie aan het eind van de betreffende maanden; het aantal geënquêteerde vacatures heeft betrekking op de laatste dag van de betreffende maanden.

derwijs ontbreken. Gegevens over ontwikkelingen in het vacaturebestand zijn weergegeven in tabel 1.

Het aantal bij arbeidsbureaus geregistreerde vacatures vertoont een soortgelijke ontwikkeling als het aantal gemeenten in de CBS-enquêtes: een daling in de periode 1980 – 1982, een stijging daarna. Opvallend is wel dat het aantal geregistreerde vacatures eind januari 1986 nog aanzienlijk kleiner was dan eind oktober 1980, terwijl voor het aantal geënquêteerde vacatures het omgekeerde het geval is. De CBS-vacature-enquête laat een veel groter herstel van de vraag naar arbeid zien dan de cijfers van de arbeidsbureaus.

Uit tabel 1 komt naar voren dat de arbeidsbureaus een steeds kleiner aandeel van de vacatures registreren. Eind oktober 1980 bedroeg het aantal geregistreerde vacatures 72% van het aantal geënquêteerde, eind januari 1986 was dat nog slechts 38%. Uit de CBS-vacature-enquête blijkt dat er eind januari 1986 bijna 62.000 vacatures waren, terwijl bij de arbeidsbureaus toen nog geen 25.000 vacatures geregistreerd waren.

In het vacature-bestand hebben zich vooral qua gevraagde opleiding interessante ontwikkelingen voorgedaan, die eveneens zijn weergegeven in tabel 1. Het blijkt dat de naar opleidingsniveau uitgesplitste vacaturegegevens globaal genomen dezelfde karakteristieken vertonen: een daling tot 1982, een stijging daarna. Voor het lager beroepsonderwijs heeft het omslagpunt zich pas in de loop van 1984 voorgedaan. Opvallend is verder dat alleen voor hoger opgeleiden het aantal vacatures in september 1984 boven dat van oktober 1980 lag. Terwijl het totale aantal vacatures eerst begin 1986 groter was dan eind 1980, was dit voor hoger opgeleiden al eind 1984 het geval.

Het is de vraag of ook in 1985 de vacatures voor hoger opgeleiden sterk in aantal zijn toegenomen of dat de toename vooral betrekking had op die van lager en middelbaar opgeleiden. In dit laatste geval zou de vraag naar hoger opgeleiden zich alleen eerder hebben hersteld en is het aandeel van de vacatures voor hoger opgeleiden slechts tijdelijk hoger geweest. Gegevens uit de CBS-enquête van januari 1986 over de specificatie van het vacaturebestand naar opleidingsniveau zullen pas over enige tijd worden gepubliceerd. Er zijn evenwel aan andere bronnen aanwijzingen te ontleen dat ook in 1985 de vacatures voor hoger opgeleiden sterk in aantal zijn toegenomen.

Een beeld van de recente ontwikkeling van het aantal vacatures voor hoger opgeleiden kan worden verkregen door de advertentie-ontwikkeling voor hoger personeel als indicator te gebruiken 3). Zoals uit figuur 1 blijkt, komen beide ontwikkelingen in de periode 1980 – 1984 nagenoeg overeen.

Uit figuur 1 blijkt bovendien dat de advertenties voor hoger personeel vanaf 1984 spectaculair zijn toegenomen. In de tweede helft van 1985 lag het aantal advertenties ruim 50% boven dat van de tweede helft van 1980. Het lijkt dus zo te zijn dat het aandeel van de vacatures voor hoger op-

geleiden in het totale aantal structureel is toegenomen in de afgelopen jaren.

Moelijk vervulbare vacatures

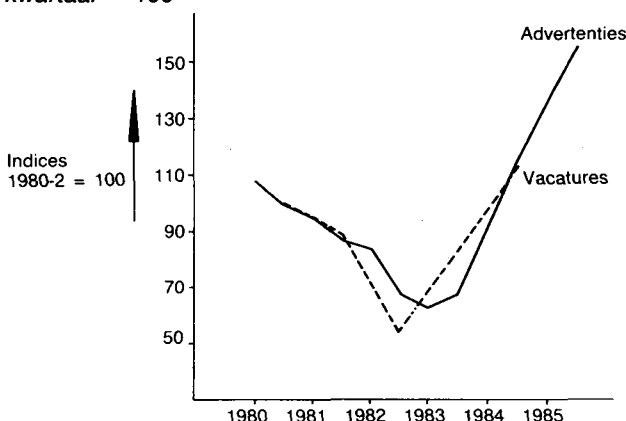
De ontwikkeling van het aantal moeilijk vervulbare vacatures in de periode 1980 – 1984 is weergegeven in tabel 2. Deze blijkt nagenoeg gelijk te zijn verlopen aan die in het totale vacaturebestand, met een dieptepunt in oktober 1982 en een stijging daarna.

De problemen met de vacaturevervulling zijn in de loop van 1983 toegenomen. Het aantal moeilijk vervulbare vacatures was met ruim 2.000 in september 1984 echter nog aanzienlijk kleiner dan in oktober 1980. Met de omvang van de knelpuntenproblematiek viel het dus eind 1984 volgens deze gegevens wel mee.

De ontwikkeling van het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures per opleidingsniveau in het totale vacaturebestand is eveneens weergegeven in tabel 2. Hieruit blijkt dat de knelpunten zich vooral manifesteerden bij vacatures waarvoor hoger onderwijs vereist is; ongeveer 60% van die vacatures was in september 1984 moeilijk vervul-

3) Gegevens over de ontwikkeling van het aantal advertenties voor hoger personeel worden op continue basis verzameld door de Marktregistratie Personeel van VNU Business Publications. Deze gegevens worden regelmatig gepubliceerd, onder andere in de vorm van advertentie-indices. Zie bij voorbeeld Intermediair, *De vraag naar hoger personeel en de praktijk van de mediakeuze*, Amsterdam, oktober 1985.

Figuur 1. Advertenties voor hoger personeel en vacatures voor hoger opgeleiden, 1980 – 1985, indices 1980 tweede kwartaal = 100



Bron: CBS vacature-enquêtes - Intermediair-advertentie-index.

Tabel 2. Gegevens over moeilijk vervulbare vacatures, 1980 – 1984

	Aantal moeilijk vervulbare vacatures x 1.000	Aandeel moeilijk vervulbare vacatures in procenten van het totaal	Aandeel naar opleidingsniveau in procenten				
			basis-onderwijs	algemeen vormend onderwijs	lager beroeps-onderwijs	middelbaar beroeps-onderwijs	hoger onderwijs
Oktober 1980	27,4	53	47	33	59	55	58
Oktober 1981	10,4	36	28	30	38	38	52
Oktober 1982	4,8	27	22	17	23	28	42
Oktober 1983	7,3	31	17	24	22	34	42
September 1984	12,1	35	29	17	31	37	53

Bron: CBS.

baar, een aandeel waarvan ook in oktober 1980 sprake was. In mindere mate doen zich problemen voor bij vacatures voor opgeleiden met middelbaar en lager beroeps-onderwijs, terwijl bij vacatures voor werknemers met een algemeen vormende opleiding op middelbaar of lager niveau nauwelijks van knelpunten kan worden gesproken 4).

Het is aannemelijk dat er een verband bestaat tussen de ontwikkeling van het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures en dat van het totale aantal vacatures. Voor hoger opgeleiden was bij voorbeeld niet alleen het aantal vacatures in september 1984 weer op het niveau van oktober 1980, maar ook het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures daarin. Met het aantrekken van de vraag naar arbeid nemen blijkbaar ook de knelpunten in de personeelsvoorziening toe.

Recente informatie over het aantal en de aard van de moeilijk vervulbare vacatures zal eerst beschikbaar komen als de volledige gegevens uit de CBS-vacature-enquête van januari 1986 worden gepubliceerd. Belangrijker dan kennis van het exacte aantal moeilijk vervulbare vacatures is evenwel inzicht in de achtergronden van het verschijnsel.

Achtergronden

Eerder is geconstateerd dat de vraag naar hoger personeel de laatste jaren sterk is toegenomen. Vooral de vraag naar bepaalde beroepscategorieën is snel gegroeid.

Uit figuur 2 blijkt dat vooral de vraag naar automatiseringsdeskundigen en naar personeel op directie/management-niveau sterk is toegenomen. Terwijl de vraag naar hoger personeel gemiddeld in de tweede helft van 1985 tweemaal zo groot was als in de eerste helft van 1983, was de vraag naar directie/management vier en naar automatiseringsdeskundigen zelfs ruim vijf maal zo groot geworden. Aan de snelle groei van de vraag naar dergelijke specifieke en soms betrekkelijk nieuwe beroepscategorieën kan de arbeidsmarkt niet op korte termijn tegemoet komen. Het moeilijk vervulbaar zijn van sommige vacatures lijkt hiermee nauw samen te hangen.

Naast de gevraagde opleiding is de gevraagde ervaring een belangrijke karakteristiek van vacatures. Informatie hierover kan ontleend worden aan verschillende bronnen, waaronder de zogenaamde 'werkbiedersenquêtes' van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 5) en de NIB-ondernemerspeiling 6). Zoals uit tabel 3 blijkt, verschillen de uitkomsten van de verschillende enquêtes nauwelijks van elkaar: voor 2 van de 3 vacatures is ervaring vereist. Een opvallende uitkomst is verder dat algemene werkervaring slechts weinig gevraagd wordt, terwijl specifieke werkervaring voor ruim de helft van de vacatures van belang is.

Aangezien een belangrijk deel van het werklozenbestand geen algemene, laat staan specifieke werkervaring heeft, kan ook hieraan een deel van de problematiek van de moeilijk vervulbare vacatures worden toegeschre-

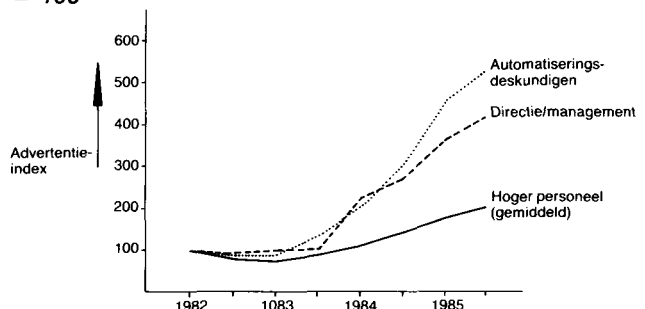
ven. De werkloosheidssituatie van de laatste jaren op zich kan er de oorzaak van zijn dat er zich momenteel moeilijk vervulbare vacatures voordoen. De economische recessie en de hoge werkloosheid hebben een aantal belangrijke effecten gehad. In de eerste plaats is de doorstroming binnen het vaste personeelsbestand afgenomen en is minder nieuw personeel gerecruteerd. Vanwege het risico om bij verandering van baan na korte tijd werkloos te worden is de vrijwillige mobiliteit van werkenden verminderd, terwijl werkgevers vanwege de economische recessie minder snel geneigd waren personeel aan te trekken. Bovendien zijn vanwege de recessie de opleidingsinspanningen van bedrijven verminderd. Zo is bij voorbeeld de praktijkcomponent van de vakopleiding in het leerlingwezen vooral afhankelijk van de beschikbaarheid van leer-arbeidsplaat-

4) Naar beroepsgroep onderscheiden waren de problemen het grootst voor vacatures voor beleidvoerende en hogere leidinggevende functies, waarvan ruim de helft eind 1984 moeilijk vervulbaar was. Knelpunten voor metaal- en elektrotechnische beroepen alsmede voor bouwvakarbeiders, die zich eind jaren zeventig nog sterk manifesteerden deden zich eind 1984 nog nauwelijks voor. Naar regio onderscheiden liepen de knelpunten in de personeelsvoorziening eind 1984 nauwelijks uiteen. De problemen in de provincies in de Randstad waren wat dit betreft niet groter dan elders in Nederland.

5) In 1984 en 1985 zijn in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening) een tweetal zogenaamde werkbiedersenquêtes gehouden, enquêtes naar de wensen en gedragingen van de 'werkbiedende partij op de arbeidsmarkt'. De vraagstelling in de enquêtes was gericht op externe vacatures, de wensen van bedrijven en instellingen ten aanzien van de wijze waarop wervingskanalen zouden moeten functioneren, de wijzen waarop de bedrijven en instellingen in hun vacatures trachten te voorzien, het resultaat van deze handelwijzen en ten slotte een beoordeling van het eindresultaat. Zie Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Hoe werven bedrijven?*, 's-Gravenhage, 1984 en Instituut voor Longitudinaal Beleidsonderzoek, *Hoe werven bedrijven? 2e meting*, Amsterdam, 1985.

6) De NIB-ondernemerspeilingen zijn gehouden in het voorjaar van 1984, 1985 en 1986. De enquête van 1986 had betrekking op 210 industriële ondernemingen met 100 of meer werknemers.

Figuur 2. Advertenties voor een tweetal categorieën hoger personeel, 1982 – 1985, indices 1982 eerste kwartaal = 100



Bron: Intermediair-advertentie-index.

Tabel 3. Vereiste werkervaring bij vacatures in procenten van het totale aantal vacatures

	Sozawe juni/juli 1984	Sozawe mei 1985	CBS september 1985	NIB 1986
Ervaring vereist	67	69	73	71
- algemeen	19	11		
- specifiek	48	58		
Geen ervaring vereist	33	31	27	29
Totaal	100	100	100	100

Bron: Sozawe-werkbiedersenquête 1984 en 1985; CBS-vacature-enquête 30 september 1984; NIB-ondernemerspeiling 1986.

sen bij bedrijven. Uit onderzoek blijkt dat bedrijven alleen leer-arbeidsplaatsen aanbieden indien ze zelf behoefte hebben aan vakgeschoold personeel op uitvoerend niveau 7). Dit brengt met zich mee dat het aantal aangeboden leer-arbeidsplaatsen, en hiermee de omvang van het leerlingwezen, sterk afhankelijk is van fluctuaties in de economie.

Door deze ontwikkelingen is er in de afgelopen jaren bij de overgang van school naar werk een soort 'scholingsvacuüm' ontstaan waarmee met name grote groepen schoolverlaters worden geconfronteerd. Doordat verdere leer-mogelijkheden na het verlaten van het reguliere onderwijs vaak nauw met het bezit van een baan en met het opdoen van werkervaring verbonden zijn, betekent werkloosheid een rem op de verdere ontwikkeling van beroepskwalificaties. Het werklozenbestand bestaat dus niet uit goed geschoolde en ervaren arbeidskrachten. Het is daarom niet verwonderlijk dat er bij het aantrekken van de economie problemen bij de vervulling van vacatures ontstaan.

Deze conclusie wordt ondersteund door de resultaten van de NIB-ondernemerspeiling 1986. Gevraagd is hierin namelijk naar de achtergrond van het moeilijk vervulbaar zijn van de vacatures voor sleutelfuncties. Uit de enquête komt naar voren dat 42% van de bedrijven die hiermee te kampen hebben geen of te weinig sollicitanten voor de betreffende vacatures krijgt. Van de bedrijven die voor deze vacatures wel voldoende sollicitanten krijgen, schrijft 41% het moeilijk vervulbaar zijn toe aan het feit dat de sollicitanten te weinig ervaring hebben, al dan niet in combinatie met een te lage opleiding (33%) of een onjuiste opleidingsrichting (35%). Te hoge salariseisen worden door 18% van de betreffende ondernemingen genoemd als reden voor het moeilijk vervulbaar zijn van de vacatures voor essentiële sleutelfuncties.

In combinatie met het eerder gestelde kan de conclusie worden getrokken dat opleiding en ervaring de belangrijkste kenmerken zijn waaraan het moeilijk vervulbaar zijn van veel vacatures kan worden toegeschreven. Vacatures met specifieke opleidings- en ervaringseisen zijn moeilijk vervulbaar, omdat aan de vervulling eisen worden gesteld waaraan een belangrijk deel van de nieuwkomers op de arbeidsmarkt en het huidige werklozenbestand niet kan voldoen.

Gedragreacties van werkgevers

Naar gedragreacties van werkgevers op moeilijk vervulbare vacatures is eind jaren zeventig een onderzoek verricht door het IVA 8). Van de bij dit onderzoek betrokken bedrijven die problemen ondervonden bij het bezetten van bepaalde functies, had ongeveer 70% maatregelen genomen. De maatregelen die het meest werden genoemd waren: overwerken, aannemen van mensen die niet geheel aan de eisen voldoen, zelf mensen opleiden en, behalve in de bouwnijverheid, het in dienst nemen van uitzendkrachten. In de metaalnijverheid en bouwnijverheid werd boven-

dien door meer dan de helft van de bedrijven uitbesteding van werkzaamheden genoemd. Ingrijpendere maatregelen werden in veel mindere mate genoemd en verschilden nogal per sector. In de bouwnijverheid dacht men met name door een hogere beloning de problemen te verminderen. In de medische dienstverlening probeerde men door interne reorganisatie iets aan de personeelsproblemen te doen en in de metaalnijverheid dacht men aan verbetering van arbeidsomstandigheden en automatisering en mechanisering als meer structurele oplossing van de problemen.

Ook zijn er recente gegevens beschikbaar over gedragsreacties van werkgevers op moeilijk vervulbare vacatures. In een KNOV-enquête van 1985 is onder andere gevraagd naar de extra inspanningen die kleine en middelgrote ondernemingen doen om toch in een moeilijk vervulbare vacature te voorzien 9). Ook in de NIB-ondernemerspeiling 1986 is gevraagd welke extra inspanningen door grote ondernemingen worden verricht bij het zich voorstellen van moeilijk vervulbare vacatures voor essentiële sleutelfuncties. De resultaten van beide enquêtes zijn samengevat in tabel 4.

Uit tabel 4 blijkt dat het plaatsen van extra advertenties, wat door 60% van de ondervraagde bedrijven wordt genoemd, de populairste maatregel van de kleinere bedrijven is. Opvallend is dat 20% van de ondervraagde bedrijven zich geen enkele extra inspanning getroost om te voorzien in vacatures die ze zelf als moeilijk vervulbaar hebben omschreven.

Ook grote ondernemingen blijken de oplossing van hun vacatureproblemen vooral te zoeken in extra wervingsinspanningen, al dan niet in combinatie met een tijdelijke opvang door uitzendkrachten en het bieden van een hoger salaris aan (potentiële) werknemers. Oplossingen in de

Tabel 4. Extra inspanningen van werkgevers bij het zich voorstellen van moeilijk vervulbare vacatures in procenten van het aantal ondernemingen met dergelijke vacatures

	NIB	KNOV
Extra wervingsinspanningen binnen de eigen regio	48	61
Werving buiten de eigen regio	46	
Tijdelijke opvang door uitzendkrachten	18	10
Het bieden van een hoger salaris	15	-
Personeel aannemen met te weinig ervaring en dit zelf opleiden	13	
Personeel aannemen met niet de juiste opleiding en dit zelf opleiden	13	10
Bij-/omscholing van het eigen personeel	13	10
Anders	38	7
Geen extra inspanning	-	20

Bron: NIB-ondernemerspeiling 1986 en KNOV-enquête 1985.

7) B.W.M. Hövels, *Arbeidsorganisaties en het leerlingwezen*, Ministerie van Sociale Zaken, 's-Gravenhage, 1985.

8) In deze studie zijn onder andere de oorzaken van het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures onderzocht in bedrijven verdeeld over 4 bedrijfstakken en 2 regio's (Zuid-Holland en Noord-Brabant/Limburg). In het onderzoek zijn ongeveer 200 bedrijven met en 200 bedrijven zonder personeelsproblemen betrokken: hierbij kwamen geen bedrijven met minder dan 20 werknemers voor. Zie J. Joosten, J. Baayens e.a., *Moeilijk vervulbare vacatures; oorzaken en reacties*, IVA, Tilburg, 1978.

9) In 1985 is in opdracht van het KNOV een telefonische enquête gehouden onder 469 bedrijven in het midden- en kleinbedrijf (5-100 werknemers) naar moeilijk vervulbare vacatures. Het onderzoek was gericht op ondernemingen in de sectoren metaal, detailhandel en zakelijke dienstverlening en had betrekking op 3 typen vacatures: administratief, commercieel, technisch/productie-personeel. Hierbij werd een onderscheid gemaakt naar 3 opleidingsniveaus. De vraagstelling had betrekking op vacatures in het jaar voorafgaande aan het tijdstip van ondervraging. Hierbij werd geen onderscheid gemaakt tussen vacatures die zijn vervuld in de betreffende periode en vacatures die op het tijdstip van ondervraging nog openstonden. Zie Koninklijk Nederlands Ondernemersverbond, *Onderzoek naar moeilijk vervulbare vacatures*, Rijswijk, 1985.

sfeer van scholing en opleiding krijgen betrekkelijk weinig aandacht. De grote aandacht voor extra wervingsinspanningen is des te opmerkelijker aangezien meer dan de helft van de bedrijven zegt voldoende sollicitanten voor de betreffende vacatures te krijgen.

Een vergelijking van de resultaten weergegeven in tabel 4 met die van het IVA uit 1977 is vooral interessant omdat de arbeidsmarktsituatie aan het eind van de jaren zeventig in een aantal opzichten anders was dan die momenteel in het midden van de jaren tachtig is. Eind jaren zeventig waren ondernemingen reeds lange tijd geconfronteerd met knelpunten in hun personeelsvoorziening. Momenteel zijn deze knelpunten voor veel bedrijven betrekkelijk nieuw. Dat de gedragsreacties van de werkgevers met deze 'ervaring met knelpunten' nauw samenhangen moge duidelijk zijn. Eind jaren zeventig werd een belangrijk deel van de oplossingen voor de knelpunten in de personeelsvoorziening gezocht in de sfeer van het zelf opleiden van mensen en het aannemen van mensen die niet geheel aan de eisen voldeden. Nu worden oplossingen voor knelpunten vooral gezocht in de sfeer van extra wervingsinspanningen. Blijkbaar is de ervaring met knelpunten voor werkgevers nog te recent om voor meer structurele oplossingen te kiezen.

Werkgevers opteren momenteel vooral voor oplossingen die gericht zijn op het op korte termijn aantrekken van nieuw personeel dat volledig voldoet aan de gestelde opleidings- en ervaringseisen. In principe bestaan hiertoe twee mogelijkheden. In de eerste plaats kan geput worden uit het werklozenbestand inclusief de schoolverlaters. Deze ontbreekt het echter voor een belangrijk deel aan voldoende ervaring dan wel de juiste opleiding (75% van het werklozenbestand bestaat uit lager opgeleiden, d.w.z. heeft slechts basisonderwijs, LBO of MAVO). In de tweede plaats kan personeel worden 'weggekocht' bij andere werkgevers. Voor personeel met specifieke kwaliteiten en talenten die niet door scholing verworven kunnen worden en bovendien altijd schaars zijn ligt een andere oplossing niet binnen bereik.

Voor het merendeel van de knelpunten in de personeelsvoorziening geldt evenwel dat een structurele oplossing in de sfeer van opleiding en scholing op termijn meer soelaas biedt. Doordat veel werkgevers de oplossing voor hun problemen met de personeelsvoorziening zoeken in een vergroting van hun wervingsinspanningen, zullen de spanningen op de arbeidsmarkt verder toenemen.

Conclusies

Moelijk vervulbare vacatures doen zich vooral voor door verschillen tussen gevraagde en aangeboden ervaring, opleidingsrichting of specifieke opleiding. Voor sommige functies, bij voorbeeld in de sfeer van de automatiseringsdeskundigen, is de vraag eerst recent sterk toegenomen en zijn nog onvoldoende mensen opgeleid. Het moeilijk vervulbaar zijn van vacatures is daarnaast toe te schrijven aan de economische recessie van het begin van de jaren tachtig en de daarmee samenhangende slechte arbeidsmarktsituatie. Hierdoor waren met name veel schoolverlaters niet in staat voldoende werkervaring op te doen. Ook het verminderen van opleidingsinspanningen van bedrijven onder invloed van de economische recessie speelt hierbij een rol.

De strenge selectiecriteria van werkgevers, gebaseerd op een vraag naar goed geschoolde en ervaren arbeidskrachten, lijken dan ook niet afgestemd te zijn op de feitelijke arbeidsmarktsituatie. De huidige gedragsreacties van de ondernemers wijken sterk af van die aan het eind van de jaren zeventig. Toen werd een belangrijk deel van de oplossingen voor de knelpunten in de personeelsvoorziening gezocht in de sfeer van het zelf opleiden van mensen en het aannemen van mensen die niet geheel aan de eisen voldeden. Momenteel worden oplossingen voor knelpunten vooral gezocht in de sfeer van extra wervingsinspan-

ningen. Blijkbaar is de ervaring met knelpunten voor werkgevers nog te recent om voor meer structurele oplossingen te kiezen. Werkgevers opteren momenteel vooral voor oplossingen die gericht zijn op het op korte termijn aantrekken van nieuw personeel dat volledig voldoet aan de gestelde opleidings- en ervaringseisen.

In het proces van economische ontwikkeling doen zich voortdurend veranderingen voor in de aard van de personeelsbehoefte van bedrijven. Vanwege traagheden die inherent zijn aan het systeem van om-, her- en bijscholing alsmede aan het tempo van verandering in het regulier dagonderwijs zullen zonder opleidingsinspanningen van bedrijven knelpunten in de personeelsvoorziening in de vorm van moeilijk vervulbare vacatures blijven bestaan. Voor een belangrijk deel lijkt de huidige knelpuntenproblematiek daarmee toe te schrijven aan de spanning die zich altijd voordoet tussen de conjunctuurgevoelige vraag naar goed opgeleide en ervaren arbeidskrachten en de structurele inspanning die ervoor nodig is om het aanbod hiervan op peil te blijven houden. De personeelsvoorziening van bedrijven wordt wellicht nog te weinig gezien als een investeringsvraagstuk.

Op korte termijn bestaan er voor ondernemingen weinig andere mogelijkheden om specifieke personeelstekorten op te heffen dan via extra wervingsinspanningen en het bieden van hogere beloningen. De spanningen op de arbeidsmarkt zullen hierdoor verder toenemen. Op lange termijn zal de oplossing vooral dienen te worden gezocht in het minder conjunctuurgevoelig maken van de opleidingsinspanningen.

J.C. van Ours