



De waarheid achter vacatures

Aaltje Vincent

Dit is het derde artikel in een reeks over hoe jij als loopbaanprofessional onderzoeken kunt interpreteren. Dit keer zijn onderzoeken naar het aantal vacatures het onderwerp. Ieder gepubliceerd onderzoek over vacatures roept bij mij en ook bij mijn werkzoekende cliënten meer vragen op dan het beantwoordt.

Wanneer is werk dat er te doen valt een vacature die ook gemeten wordt? Een vacature die terugkomt in de onderzoekscijfers? Mijn laatste drie banen in loondienstverband waren banen in het mkb waarvoor geen vacaturetekst was opgesteld. Is een vacature pas een vacature als je die op een vacaturesite ziet staan? Is invalwerk dat snel door het uitzendbureau wordt ingevuld ook een vacature die is gemeten?

Ik wilde er graag alles over weten en het promotieonderzoek van Peter Donker van Heel, *Defining and Measuring Job Vacancies in a Dynamic Perspective*, was vanzelfsprekend de belangrijkste basisbron voor dit artikel. Samen met *LoopbaanVisie*-redacteur Hay Hilkens sprak ik Peter erover begin maart 2016. Vervolgens heb ik met veel plezier gesproken met de onderzoekers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het UWV. Ook nam ik deel aan de *Vacancy Mining and Analysis Workshop*, een bijeenkomst georganiseerd door het Eduworks Network in samenwerking met Amsterdam Business School / Universiteit van Amsterdam, waar wetenschappers en onderzoekers uit Europa kennis uitwisselden over onderzoek naar vacatures. Jakub Zavrel, de eigenaar van Jobfeed/Textkernel, was daar keynotespreker.

Op basis van deze bronnen neem ik je mee in de volgende stappen:

- Wanneer is werk een vacature?
- Wat voor soort vacatures zijn er?
- Wat voor soort onderzoeken zijn er?
- Wie doen die onderzoeken en hoe duid je hun cijfers?
- Wat wordt er niet gemeten?
- De eindconclusie.

Wanneer is werk een vacature?

“Academische literatuur over vacatures is schaars”, schrijft Peter Donker van Heel, “terwijl er bij beleidsmakers grote behoefte aan bestaat”. Voor hem reden om er promotieonderzoek naar te doen. Donker van Heel deed onderzoek naar openstaande vacatures, de instroom en de uitstroom van vacatures. Je meet daarmee vacatures in dynamisch perspectief. Belangrijk voor arbeidsmarktbeleid, bemiddeling, onderwijs en beroeps- en studiekeuzeadvies. Voor arbeidsbemiddeling zijn standcijfers, een momentopname (statisch), nodig: hoeveel openstaande vacatures zijn er nu? De kern van zijn definitie van een vacature is dat “een vacature een *potentieel arbeidscontract* heeft”. Deze definitie, een potentieel arbeidscontract, houd ik in dit artikel aan. De duur van het contract, kort of lang, is geen dominante factor. Ook spreek ik over het meten van vacatures in het algemeen en niet over vacatures in specifieke branches en functies.

Wat voor soort vacatures zijn er?

Vacatures ontstaan om twee redenen:

- Groei: er zijn extra mensen nodig. Dat is een 'groei vacature'.
- Vervanging: er is vervanging nodig omdat medewerkers uitvallen. Ze gaan bijvoorbeeld elders werken, met pensioen of zijn ziek. Dat is een 'vervangingsvacature'.

Nederland is Europees gezien koploper in het meten van vacatures. Donker van Heel heeft in Nederland 52 verschillende meetinstrumenten gedetecteerd en met elkaar vergeleken. Van hem leerde ik drie 'vacaturebegrippen': een latente vacature, de manifeste vacature en de ingetrokken vacature.

1. *Latente vacature*: er is (extra) werk te doen, maar er is nog geen beslissing genomen of iemand kan worden aangenomen. Er kan wel iemand worden aangenomen als die zich meldt. Soms is die beslissing al wel genomen en wordt er nog niet actief geworven.
2. *Manifeste vacature*: de vacature is omschreven en actieve werving is gestart.
3. *Ingetrokken vacature*: de vacature is niet vervuld en door de werkgever ingetrokken.

De dynamiek van de arbeidsmarkt en daarmee het aantal vacatures dat op een gegeven moment meetbaar is, wordt bepaald door het aantal openstaande vacatures, de tijd dat deze openstaan en het moment dat ze zijn vervuld. Bij een latente vacature is er geen moment van 'openstaan', bij vervanging wegens ziekte staat deze misschien maar een uur open en moeilijk vervulbare vacatures kunnen maanden tot zelfs een jaar openstaan.

Wat voor soort onderzoeken zijn er?

De belangrijkste manieren van onderzoek naar vacatures zijn:

- middels enquêtes, steekproefsgewijs onder werkgemers, online en telefonisch;
- middels meten, zoals het meten van online gepubliceerde vacatures en de vacatures die zijn ingevuld via de uitzendbranche.

Werven voor een vacature en het meten van vacatures

Voorbeelden van vacatures en hoe de wijze van werving het meten van vacatures beïnvloedt:

- Een directeur spreekt iemand over een nieuw product dat hij aan het ontwikkelen is. Er ontstaat ter plekke een vacature met de vraag aan die persoon: 'Wil je hier komen werken?', terwijl er daarvoor nog geen besluit genomen was over deze vacature (latent).
- Een stagiair doet onderzoek tijdens zijn stage en mag blijven. Daarmee heeft hij zelf zijn vacature gecreëerd.
- Er is een vacature ontstaan doordat iemand langdurig uitvalt wegens ziekte:
 - o er wordt snel een goede kandidaat gevonden via LinkedIn of een cv-database op een vacaturesite of in een vacatureapp als Otso;
 - o er wordt iemand gebeld die eerder als invalkracht heeft gewerkt;
 - o er wordt iemand gebeld uit de 'open sollicitaties'-pool.
- Een basisschooldocent is ziek en er is een (vaste) invaller nodig.
- De huidige hr-business partner gaat met zwangerschapsverlof en er is vervanging nodig. De vacature wordt door de collega's gedeeld op LinkedIn in hun update.
- Een hypotheekadviesbedrijf groeit en er is een extra adviseur nodig. Ze werven via hun eigen website.
- De controller neemt ontslag en er is een vacature voor een nieuwe collega. Een werving- & selectiebureau wordt ingeschakeld om de vacature in te vullen.
- Er is een vacature voor productiemedewerkers bij VDL; er zijn 600 mensen nodig. De vacature wordt gedeeld op hun site. Welk aantal wordt dan gemeten? Nu weet ik dat het online één vacature is en in de enquête 600.
- Er is een vacature op de eigen website. De

werkgever werft zelf en verloont via een uitzendbureau of een payroller. Dit komt bijvoorbeeld in de horeca voor. Ik ken ook de situatie dat een overheidsorganisatie een communicatiemedewerker werft en aanneemt, maar de verloning via een uitzendbureau laat lopen. Er is kans dat deze vacature twee keer wordt gemeten, zowel via de eigen site als via het uitzendbureau.


- Er is seizoensarbeid en het uitzendbureau belt een oud-medewerker zonder dat deze vacature online komt.

Ingetrokken vacatures

Vacatures vervallen en worden ingetrokken. Ze komen dan nog wel in de metingen voor of juist niet. Een vacature kan worden ingetrokken om tal van redenen. Bijvoorbeeld omdat er een reorganisatie wordt aangekondigd vanwege snelle marktontwikkelingen of omdat er binnen een dag al honderden reacties zijn. Het aandeel ingetrokken vacatures is vermoedelijk substantieel, mogelijk een zesde van de uitstroom aan vacatures (15 procent), concludeert Donker van Heel. Er bestaat geen inzicht in ingetrokken vacatures, wat een gemis is omdat het inzicht kan bieden in moeilijk vervulbare vacatures.

Wie doen die onderzoeken en hoe duid je hun cijfers?

Ik neem de bekendste, landelijke onderzoeken met je door.

Kwartaalenquête Vacatures	
	
A Vacatures <i>Indien geen vacatures van toepassing zijn, graag "0" invullen</i>	
A1 Aantal einde kwartaal	Aantal vacatures aan het einde van dit kwartaal
A2 Vervulde vacatures	Aantal vacatures dat in dit kwartaal vervuld is
A3 Ontstane vacatures	Aantal vacatures dat tijdens dit kwartaal ontstaan is
A4 Vervallen vacatures	Aantal vacatures dat dit jaar vervallen is, zonder dat zij vervuld zijn

De kwartaalenquête van het CBS bevat vier enkelvoudige vragen:

1. Aantal vacatures (openstaand) aan het einde van het kwartaal.
2. Aantal vacatures dat in dit kwartaal vervuld is.
3. Aantal vacatures dat tijdens dit kwartaal ontstaan is.
4. Aantal vacatures dat dit kwartaal vervallen is, zonder dat zij vervuld zijn.

Het CBS enquêteert per kwartaal schriftelijk/digitaal ruim 20.000 bedrijven en instellingen, bij een weerslag van de werkgevers in Nederland. De doelpopulatie omvat 400.000 werkgevers, zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid. Voorwaarde om tot deze populatie te behoren is dat de organisatie werknemers in dienst heeft die sociaal-verzekeringplichtig zijn (zzp'ers of een directeur-grotoaandeelhouder van bijvoorbeeld een bv zijn dat niet). Na het verstrijken van de inziddatum worden alle bedrijven met minder dan vijfhonderd werknemers telefonisch gerappelleerd. Bedrijven met meer dan vijfhonderd werknemers ontvangen een schriftelijk rappel. De uiteindelijke response ligt op ruim 90 procent. De vacatures die zijn ingevuld met behulp van een uitzendbureau, worden gemeten bij de bedrijven die de uitzendkrachten inhuren en niet bij de uitzendbureaus.

De CBS jaartotalen voor 2015 zijn:

1. Aantal ontstane vacatures: 824.000
2. Aantal vervulde vacatures: 800.000

Het CBS meet cijfers op een peilmoment: voor het eerste kwartaal in 2016 is het peilmoment 31 maart 2016. Textkernel meet vacatures gedurende het kwartaal en telt hierdoor meer vacatures. De jaarmutatatie ligt bij Textkernel op 22,3 procent, bij het CBS op 21,5 procent. Deze cijfers verschillen niet zo veel en dat is interessant. Het aantal openstaande vacatures in het eerste kwartaal 2016 bedroeg 153.000.

Jobfeed / Textkernel

De vacatures die online staan, worden gemeten door Textkernel. Deze informatie delen ze met ons onder het merk 'Jobfeed'. Textkernels vacaturespider doorzoekt hiervoor het Nederlandse web via een

geautomatiseerd proces en aggregereert deze vacature-informatie onder andere voor analyse doeleinden. Zij meten vacatures die rechtstreeks op eigen websites van werkgevers worden geplaatst en op specialistische en algemene vacaturesites alsook op sites van uitzenders, detacheerders en werving- & selectiebureaus. In het jaar 2015 vonden zij 9.9 miljoen vacatures. In hun eindrapportages laten zij allereerst de ongeveer 500 duizend vacatures voor stages, bijbanen, vrijwilligerswerk, freelance en franchisers weg. De resterende 9,4 miljoen vacatureadvertenties worden ontdebeld. Ontdebelling wordt gedaan door een nieuwe vacature te vergelijken op belangrijke kenmerken zoals vacaturetitel, standplaats en adverteerder met alle vacatures die in de voorgaande zes weken zijn gevonden. In januari 2016 rapporteerde Jobfeed 1.477.046 unieke vacatures voor heel 2015. Afgerond 1,5 miljoen vacatures in 2015 in Nederland in alle genoemde bronnen.

Online vacatures registreren

Als alle vacatures binnen een paar dagen vervuld zouden worden, zouden we helemaal geen (online) vacatures kunnen meten. Dan zouden de enquêtes bij werkgevers en via bemiddelaars de enige bron zijn... Met andere woorden hoe langer online vacatures openstaan, dus moeilijk te vervullen, hoe meer vacatures er online gemeten worden.

Om nog een voorbeeld te geven: één vacaturetekst kan om zeshonderd vacatures gaan, zoals die in april 2016 voor VDL. Er staan ook vacatures op het internet die al lang vervuld zijn. Het is ook bekend dat uitzendbureaus anoniem vacatures plaatsen en dat zij van elkaar (ongewenst) vacatures doorplaatsen. Deze worden voor zover dat mogelijk is door Textkernel ontdebeld.

Donker van Heel vindt dat er aanleiding is om in zijn algemeenheid kritisch te zijn bij het gebruik van statistieken die zijn gebaseerd op online vacatures. Dit heeft vooral te maken met een onduidelijk bereik van de spiders (welk deel van de markt bestrijken de online vacatures en welk deel hiervan wordt gemeten

door spiders als Textkernel) en onvoldoende inzicht in de mate van ontdebelling. De methodologie van deze statistieken is niet publiek bekend.

UWV

Het UWV heeft voor hun vacaturepublicaties twee bronnen:

1. de cijfers van het CBS, bewerkt door het UWV;
2. de vacatures op www.werk.nl. die door twee partijen geplaatst worden:
 - a. rechtstreeks door werkgevers zelf;
 - b. door de adviseurs van de UWV Werkgevers-servicepunten*.

In de publicaties van het UWV over de arbeidsmarkt in Nederland zijn de cijfers van het CBS, www.werk.nl en van Textkernel, zónder de uitzendbureauvacatures, de bronnen. Omdat de online vacatures van uitzendbureaus in de optiek van het UWV niet voldoende informatie bevatten over bijvoorbeeld de sector van aanstellen en daardoor niet goed genoeg ontdebeld worden, neemt het UWV deze cijfers van Textkernel niet mee in hun officiële analyses, zoals 'de spanningsindicator'. De spanningsindicator is de spanning tussen het aantal openstaande vacatures in een bepaald beroep en het aantal kortdurend werkzoekenden (< zes maanden) die bij het UWV voor dit beroep staan ingeschreven. De openstaande vacatures worden gewogen met een beproefde weegfactor die ontwikkeld is in samenwerking met onderzoeksbureau Panteia. Zo geeft de spanningsindicator in voorjaar 2016 een krappe arbeidsmarkt voor systeemontwikkelaars in de ICT als gevolg van de grote vraag, terwijl er veel ICT-systeembeheerders werkzoekend zijn. Voor de systeembeheerders geeft de spanningsindicator dan ook een ruime arbeidsmarkt.

Opgelet

Bij het UWV ingeschreven werkzoekenden zien op www.werk.nl naast de vacatures a. en b. nog veel meer vacatures. Het UWV wilde deze werkzoekers toch toegang bieden tot een breed scala aan vacatures en is daarom in 2010 de samenwerking aangegaan met Textkernel. Werkzoekers zien dus de

*Een werkgeversservicepunt (WSP) is een samenwerking van gemeenten, UWV, onderwijsinstellingen, kenniscentra en andere partijen. WSP-adviseurs geven werkgevers informatie en ondersteuning als zij iemand willen aannemen die moeilijker aan het werk komt. Bijvoorbeeld een 50-plusser of iemand met een arbeidsbeperking. De WSP-adviseurs horen in hun contact met werkgevers vacatures die zij direct op www.werk.nl plaatsen.

'gespiderde' vacatures, waarbij de dubbelingen met vacatures a. en b. worden weggelaten en – let op – inclusief de vacatures van uitzendbureaus. Het aantal zichtbare vacatures voor werkzoekers werd daarmee verdubbeld.

Uitzendwerk

In de uitzendbranche (vacatures via detacheringsbedrijven en payrollers vallen hier ook onder) zijn meer dan 700 duizend mensen jaarlijks aan de slag als uitzendkracht. Dat kan van klus naar klus zijn, maar dat kunnen ook veel langere opdrachten zijn. Per jaar vinden er meer dan 1 miljoen transities (plaatsingen) plaats, dit betekent meer dan 1 miljoen keer een vacature per jaar. Let op: deze vacatures komen niet allemaal online (en worden dan niet gemeten door Textkernel) omdat bijvoorbeeld bij ziektevervangende een vacature snel ingevuld wordt, zonder dat de vacature op de site van de uitzender wordt geplaatst. Om nog een voorbeeld te noemen: ik weet van een klantmanagers bij een gemeente dat ook zij benaderd worden door intercedenten voor goede kandidaten, zonder dat de vacature online komt. Ook het WSP werkt direct samen met de uitzendbranche om vacatures snel te vervullen.

Wat wordt er niet gemeten?

Vacatures die niet online komen worden niet gemeten door Textkernel. Latente vacatures zijn vacatures waarvoor in het geheel niet actief wordt geworven; er wordt iemand aangenomen zonder dat er sprake was van een vacature. Met Donker van Heel sprak ik over de latente vacatures in Nederland – daar zijn geen cijfers van. Hij voorzag mij van een aantal onderzoeken in Zweden en in de USA. In deze onderzoeken spreekt men van een *instantaneous hire*: de vacature stond ontzettend kort open (slechts een theoretische nanoseconde) of zelfs helemaal niet. Hij geeft deze toelichting: "Dit zijn onderzoeken die handelen over het verschijnsel van aangenomen personen zonder werving. Wat mij betreft is er dan wel een vacature vervuld, die ultrakort heeft opengestaan. Er was oorspronkelijk iets van een latente behoefte om iemand aan te nemen. Farm (2013) verwijst naar Davis et al,

wat betreft cijfers (42 procent). Ook wordt er een bron genoemd die aangeeft dat 28 procent van de werkgevers aangeeft dat (...). Ik denk echter dat er veel verschillende uitkomsten zullen zijn en dat het sterk afhangt van hoe die onderzoeken zijn gedaan. Maar met de 30 procent die wij noemden zitten we aan de veilige kant. In elk geval is het in Nederland onbekend en zou het eigenlijk onderzocht moeten worden."

Nederland is Europees gezien koploper in het meten van vacatures

De eindconclusie

De waarheid over het werkelijke aantal vacatures is dus niet te achterhalen. Er zijn stadia van werk die niet gemeten worden en er zijn vacatures waarvoor datzelfde geldt. Omdat een hoofdkantoor het niet weet van de filialen en/of omdat vacatures heel snel worden ingevuld, zoals met behulp van stagiaires en uitzend- en werving- & selectiebureaus. Ook headhunters en *executive searchers* opereren veelal in stilte bij het invullen van topvacatures. Of ze worden wel gemeten, maar tellen niet meer mee omdat ze ingetrokken zijn.

Op basis van al mijn gesprekken, zoals met Donker van Heel, en literatuuronderzoek, trek ik de volgende conclusie binnen de definitie dat een vacature werk is dat er te doen is binnen een arbeidscontract: *op jaarbasis zijn er 2,2 miljoen vacatures!*

De invulling van deze vacatures gaat als volgt:

- 1,1 miljoen vacatures worden door de werkgever zelf ingevuld:
 - o 30 procent latente vacatures, die heel snel worden ingevuld door een bekende van de werkgever;
 - o 70 procent manifeste vacatures die met enige vorm van sollicitatieprocedure, van telefoon-

tje naar de invaller tot een lang en uitgebreid werving en selectietraject, worden ingevuld.

- 1,1 miljoen vacatures worden met behulp van uitzenders en detacheerders ingevuld.

Tot slot

Mijn volgende en laatste artikel in deze vierdelige reeks gaat over hoe voor deze twee miljoen vacatures de beoogde kandidaten aan de sollicitatietafel komen. Wil je een tipje van de sluier? Lees dan mijn tweede artikel in deze reeks over social media en succesvol aan de sollicitatietafel komen. Wil je de diepte in over dit onderwerp, lees dan het boek van Peter Donker van Heel. ■

Mocht je vragen hebben, mail ze dan naar info@aaltjevincent.nl

Dit artikel is tot stand gekomen met medewerking van onderstaande partijen en ik dank hen allen hartelijk voor het leveren van commentaar op de concept tekst.

- o CBS – Linda Muller, Kees Kleijn
- o UWV – Rob Witjes c.s.
- o Textkernel
- o ABU
- o Peter Donker van Heel



Aaltje Vincent

Aaltje Vincent is een ervaren loopbaanprofessional, toonaangevend expert in jobmarketing, coach en trainer van werkzoekers. Ze is ontwikkelaar van de training Advanced Jobmarketing voor Loopbaanprofessionals en gastdocent in vakopleidingen. Daarnaast verzorgt ze lezingen en workshops over jobmarketing en solliciteren via LinkedIn. Zij lid van de adviescommissie van LoopbaanVisie. www.aaltjevincent.nl

JOB/PERSONALITY

HELPT EN INSPIREERT BIJ HET VINDEN VAN PASSEND WERK

WELK TYPE BEN IK?



REALISTISCH
'DE DOENER'



INTELLECTUEEL
'DE ONDERZOEKER'



ARTISTIEK
'DE (CREATIEVELING)'



SO CIAAL
'DE HELPER'



ONDERNEMEND
'DE OVERTUIGER'



CONVENTIONEEL
'DE ORGANISATOR'

BEROEPSKEUZETEST

- Werkt met afbeeldingen en weinig taal
- Maakt onderscheid tussen een vrouwelijke en mannelijke vragenlijst
- Gebaseerd op het RIASOC model
- Geschikt voor alle opleidingsniveaus en leeftijden

Ervaar het zelf en kijk op

www.jobpersonality.com/beroepskeuzetest

"In verhouding tot veel andere Holland klonen een verademing om met deze aantrekkelijke vormgeving te werken"

Zelf deze tools inzetten?

Via een eigen url en gratis opgemaakt in je eigen huisstijl?

Kijk voor meer informatie op www.jobpersonality.com/zakelijk.

Met zeer aantrekkelijke tarieven voor zelfstandige loopbaanadviseurs, loopbaanbedrijven en grote zakelijke partijen.

BEROEPENZOEKER

- Selecteer en vind beroepen op basis van persoonlijkheidskenmerken uit het RIASOC model
- Actueel bestand van de meest voorkomende beroepen
- Met een robotiseringspercentage per beroep. Hoe groot is de kans dat dit beroep gaat verdwijnen?

Ervaar het zelf en kijk op

www.jobpersonality.com/beroepenzoeker

"De Beroepenzoeker werkt simpel en krachtig"



JOB/PERSONALITY