



Opdrachtgever

UWV



Onderzoek

Sectoren in beeld

Einddatum – 4 december 2014

Categorie

Arbeidsmarkt

Sectoren in beeld

Conclusie

UWV waarschuwt in het rapport *Sectoren in beeld* voor een groeiende mismatch op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Ondanks de hoge werkloosheid is er voor specifieke technische en ICT-beroepen onvoldoende aanbod van gekwalificeerd personeel. In diverse sectoren zijn er bovendien zorgen over de beschikbaarheid van personeel op het moment dat de economie blijvend aantrekt en de vergrijzing leidt tot het vertrek van vakervaren personeel. Uit het rapport blijkt verder dat Nederland ondanks het herstel op de arbeidsmarkt een periode van geringe banengroei tegemoet gaat.

Link naar bestand

<http://www.onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/4017bkw3>

Sectoren in beeld

Ontwikkelingen, kansen en
uitdagingen op de arbeidsmarkt
Analyserapport

4 december 2014



werken aan perspectief

Inhoudsopgave

| | | |
|-------------------|---|-----------|
| 1. | Inleiding | 2 |
| 2. | Werkgelegenheid en vacatures: kwantitatief beeld | 4 |
| 2.1. | Werkgelegenheid en productie | 4 |
| 2.2. | Vacatures | 10 |
| 3. | Structurele trends en ontwikkelingen | 14 |
| 3.1. | Verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur | 14 |
| 3.2. | Veranderingen in de beroepenstructuur | 20 |
| 3.3. | Vergrijzing en ontgroening | 27 |
| 4. | Tekorten en overschotten | 32 |
| 4.1. | Huidige situatie | 32 |
| 4.2. | Krapte op middellange termijn (2017-2019) | 36 |
| 4.3. | Slot | 38 |
| 5. | Kansen en mogelijkheden | 40 |
| 5.1. | Inleiding | 40 |
| 5.2. | Kansen van gediplomeerden | 40 |
| 5.3. | Kansen op werk voor WW'ers | 46 |
| 5.4. | Kansen voor wajongers | 51 |
| 6. | Thema: Werkgelegenheid voor laagopgeleiden | 54 |
| 6.1. | Achtergrond en afbakening | 54 |
| 6.2. | Werkgelegenheid: omvang en ontwikkeling | 55 |
| 6.3. | Vacatures | 58 |
| 6.4. | Perspectieven voor lager opgeleiden | 62 |
| 6.5. | Karakteristieken van het werk en de werkenden | 64 |
| 6.6. | Totaaloverzicht | 67 |
| 7. | Thema: Omvang en ontwikkeling van flexibele arbeid | 70 |
| 7.1. | Inleiding | 70 |
| 7.2. | Ontwikkeling en samenstelling van soorten flex | 70 |
| 7.3. | Verleden, heden en toekomst | 71 |
| 7.4. | Beeld naar sector | 72 |
| 8. | Uitdagingen | 80 |
| Bijlage I | Literatuur | 82 |
| Bijlage II | Verschenen sectorbeschrijvingen UWV | 84 |
| Colofon | | 85 |

1. Inleiding

In tijden van crisis en economische opleving is het van belang om te weten waar zich werkgelegenheidsmogelijkheden aandienen. Kennis over (te verwachten) tekorten en overschotten kan voorkómen dat vacatures onnodig lang openstaan of dat mensen onnodig werkloos worden of blijven. UWV maakt daarom sinds 2012 arbeidsmarktbeschrijvingen van sectoren. Daarbij wordt intensief samengewerkt met arbeidsmarktprofessionals uit de betreffende sectoren. Deze sectorbeschrijvingen zijn een initiatief van sociale partners, gemeenten en de stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB).

De sectorbeschrijvingen bieden een actueel beeld van de overschotten en tekorten en van kansen en mogelijkheden voor (bijvoorbeeld) doelgroepen. Ook geven de sectorbeschrijvingen inzicht in trends op de arbeidsmarkt, in de samenstelling en (toekomstige) ontwikkeling van de werkgelegenheid en van het aantal vacatures. De sectorbeschrijvingen bieden daarnaast een beeld van de samenstelling en ontwikkeling van het arbeidsaanbod. Inmiddels zijn 15 sectorbeschrijvingen gepubliceerd op www.arbeidsmarkt cijfers.nl. Deze zijn bedoeld voor arbeidsmarktprofessionals van gemeenten, brancheorganisaties, bonden, opleidingsinstellingen, (grote) werkgevers, uitzendbureaus et cetera.

Dit overkoepelende rapport *Sectoren in beeld* zet de belangrijkste ontwikkelingen in sectoren op een rij. De thema's in dit rapport zijn vaak de centrale thema's uit de 15 sectorbeschrijvingen. Input vormt het beschikbare cijfermateriaal van CBS, UWV, het Researchcentrum Onderwijs Arbeidsmarkt, S-BB, van banken en van sectoren zelf, voorzover dit op sectorniveau was uit te splitsen. Daarnaast zijn de uitkomsten gebaseerd op de inzichten uit een tiental bijeenkomsten met ruim 300 sectorale en regionale arbeidsmarktspecialisten die de afgelopen 2 jaar in het kader van de sectoranalyses zijn gehouden.

De sectorindeling in dit rapport

Niet steeds dezelfde indeling

Het rapport *Sectoren in Beeld* bevat veel tabellen waarin een uitsplitsing wordt gegeven naar sector. Bij lezing zal blijken dat de sectorindeling varieert tussen de ene en de andere tabel. Er is zoveel mogelijk geprobeerd de sectorindeling aan te houden die UWV hanteert bij het maken van de sectorbeschrijvingen, maar op verschillende momenten was het noodzakelijk aan te sluiten bij een grovere indeling (bijvoorbeeld de hoofdklassen van CBS). Soms loopt daardoor ook de benaming van sectoren ietwat uiteen.

Op basis van landelijke bronnen

Vaak hanteren sectoren zelf een eigen indeling en eigen bronnen om de werkgelegenheid en bedrijvigheid in beeld te brengen. De 15 sectorbeschrijvingen hanteren zoveel mogelijk de bronnen en indeling van de sector zelf, vanwege het grote belang dat de sector zich herkent in de gepresenteerde data. In dit rapport, waarin sectoren met elkaar worden vergeleken, is het beter gebruik te maken van landelijke bronnen.

Hoofdstuk 2 beschrijft hoe sectoren er na zes jaren van crisis voorstaan. Daarbij wordt ook alvast vooruitgekeken naar de komende jaren. Hoofdstuk 3 beschrijft over een langere periode gezien de structurele veranderingen in sectoren en beroepen. Hoofdstuk 4 laat zien dat er sprake is van een mismatch op de arbeidsmarkt: aan de ene kant (grote) overschotten, aan de andere kant zijn er niches waar werkgevers moeite ondervinden bij het vinden van geschikt personeel. Hoofdstuk 5 beschrijft de kansen en mogelijkheden voor gediplomeerden, voor WW'ers en voor mensen met een Wajong-uitkering. Het rapport bevat ook twee thematische hoofdstukken: de kansen voor laagopgeleiden (hoofdstuk 6) en de ontwikkeling van flexibele arbeid (hoofdstuk 7). Het rapport eindigt met de uitdagingen die uit dit rapport zijn af te leiden voor het arbeidsmarktbeleid in hoofdstuk 8.

Dit rapport bevat de uitgebreide analyses. Het is te gebruiken als naslagwerk en bevat veel cijfers over afzonderlijke sectoren. Afzonderlijk verschijnt een hoofdlijnenrapport, waarin de belangrijkste conclusies in kort bestek worden behandeld. Beide rapporten zijn afzonderlijk te downloaden van www.arbeidsmarkt cijfers.nl.

2. Werkgelegenheid en vacatures: kwantitatief beeld

2.1. Werkgelegenheid en productie

2.1.1. Algemeen beeld 2008-2013

Sinds begin dit jaar trekt de economie voorzichtig aan: een goed moment eens te bezien hoe sectoren de crisis zijn doorgekomen. Tabel 2.1 vergelijkt de situatie in 2013 met 2008: het laatste jaar voor de crisis toen er nog sprake was van economische voorspoed. Getoond worden de ontwikkeling van de productie tussen 2008 en 2013 en de ontwikkeling van de werkgelegenheid van werknemers.

Tabel 2.1 Productie en werkgelegenheid: 2013 vergeleken met 2008
groei/krimp 2008-2013 in procenten (na revisie), productie uitgedrukt in prijzen 2010*

| Sector | Productie | Banen van werknemers |
|--|------------|----------------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | +3% | -7% |
| Delfstoffenwinning | +8% | +25% |
| Voedings- en genotsmiddelenindustrie | +4% | -2% |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | -4% | -12% |
| Metalektro en metaalbewerking | -1% | -9% |
| Overige industrie | -8% | -12% |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | +1% | +4% |
| Bouwnijverheid | -24% | -19% |
| Motorvoertuigen en tweewielers | -11% | -8% |
| Groothandel | +4% | -1% |
| Detailhandel | -6% | +1% |
| Vervoer en opslag | -1% | -4% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | -10% | +7% |
| Informatie en communicatie | -5% | -6% |
| Financiële dienstverlening | -3% | -11% |
| Verhuur en handel van onroerend goed | +7% | -14% |
| Specialistische zakelijke diensten | -5% | -10% |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | -15% | -15% |
| Overige zakelijke diensten | -2% | -3% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | +4% | -2% |
| Onderwijs | +1% | -2% |
| Zorg en welzijn | +15% | +10% |
| Cultuur, sport en recreatie | -3% | -2% |
| Overige diensten | -4% | -2% |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | nvt | +35% |
| Gemiddeld | -1% | -3% |

Bron: UWV op basis van cijfers CBS (2014)

*in de zomer van 2014 zijn alle cijfers van productie en werkgelegenheid door het CBS herzien.

** De sector huishoudens en extraterritoriale organisaties heeft te weinig vacatures om betrouwbare aantallen te geven.

In deze tabel, maar ook in de volgende tabellen en figuren worden 3 soorten dienstensectoren getoond die wellicht enige toelichting nodig hebben. Het is daarom goed om bij het begin van dit rapport uit te leggen wat de verschillen zijn. Het gaat om:

- Specialistische zakelijke diensten
- Overige zakelijke diensten
- Overige diensten

Tabel 2.2 laat de belangrijkste branches voor deze 3 sectoren zien, gemeten in het aantal banen van werknemers.

Tabel 2.2 Belangrijkste branches in de dienstverlening*Banen van werknemers december 2012 (x 1.000)*

| Sector | Productie | Banen van werknemers |
|------------------------------------|---|----------------------|
| Specialistische zakelijke diensten | Belastingadvies, juridische dienstverlening | 124 |
| | Holdings, management advies | 144 |
| | Architecten- en ingenieursbureaus | 103 |
| Overige zakelijke diensten | Reclamebureaus | 42 |
| | Schoonmaak, hoveniers | 157 |
| | Beveiliging | 35 |
| Overige diensten | Verhuur roerende goederen | 29 |
| | Ideële, belangen- en hobbyverenigingen | 77 |
| | Kappers, schoonheidsverzorging, sauna's | 59 |
| | Reparatie van consumentenartikelen | 6 |

Bron: CBS Arbeidsrekeningen (2014)

De totale productie in de Nederlandse economie is tussen 2008 en 2013 gekrompen met 1 procent. De werkgelegenheid, gemeten in banen van werknemers is met 3 procent sterker afgenomen. De grootste krimp in de productie kenden de bouw (-24 procent) en de uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (-15 procent). De omvang van de werkgelegenheid nam eveneens het meeste af in de sector bouw (-19 procent) en in de sector uitzendbureaus/arbeidsbemiddeling (-15 procent). Ook in de chemische branches, overige industrie, financiële dienstverlening en de verhuur en handel van onroerend goed waren er in 2013 nog 10 procent minder banen van werknemers dan in 2008.

2.1.2. Ontwikkeling productie en werkgelegenheid in veel sectoren niet gelijk

Als we de ontwikkeling van de productie en van de werkgelegenheid van werknemers vergelijken, dan zijn er (zeer) grote sectorverschillen. Voor 13 sectoren geldt, dat zowel de productie als de omvang van de werkgelegenheid zijn gedaald. Daar staan 6 sectoren tegenover waar de productie weliswaar is gestegen, maar het aantal banen van werknemers is gedaald. Er is een beperkt aantal sectoren dat (inmiddels) een stijging van productie én werkgelegenheid laat zien of – omgekeerd – wel een stijging van de werkgelegenheid kent maar een daling van de productie. In figuur 2.1 zijn deze groepen weergegeven.

Figuur 2.1 Ontwikkeling productie en werkgelegenheid vergeleken

| | Groei werkgelegenheid | Krimp werkgelegenheid |
|------------------------|--|---|
| Groei productie | 1. Winning van delfstoffen Energie, water, afvalbeheer Zorg en welzijn | 2. Landbouw, bosbouw en visserij Voedings- en genotmiddelenindustrie Groothandel Verhuur en exploitatie van onroerend goed Openbaar bestuur Onderwijs |
| Krimp productie | 3. Detailhandel Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 4. Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie Metalektro en metaalbewerking Overige industrie Bouw Motorvoertuigen en tweewielers Vervoer en opslag Informatie en communicatie Financiële dienstverlening Specialistische zakelijke diensten Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling Overige zakelijke diensten Cultuur, recreatie Overige dienstverlening |

Bron: UWV (2014)

In een economische crisis is sprake van een krimp van het Bruto Binnenlands product (Bbp), waarin de productie wordt uitgedrukt. Figuur 2.1 laat zien, dat dat voor de meeste sectoren het geval is tussen 2008 en 2013. De figuur laat voor een aantal sectoren evenwel opvallende afwijkingen van dit 'normale' patroon zien. Daaraan kunnen verschillende – vaak meer structurele oorzaken – ten grondslag liggen: in hoofdstuk 3 wordt nader op deze structurele ontwikkelingen ingegaan. Enkele opvallende uitkomsten op een rij:

- Alle sectoren in het publieke domein laten groei van de productie zien. De sector zorg en welzijn combineert dat met groei van de werkgelegenheid tussen 2008 en 2013. De werkgelegenheid bij het openbaar bestuur en in het onderwijs is in vergelijking met 2008 gekrompen. In de sector zorg en welzijn steeg de productie met liefst 15 procent en groeide het aantal banen van werknemers en zelfstandigen (nog) met 10 procent. Sinds 2012 vertoont de werkgelegenheid in de zorg en welzijn echter een dalende trend.
- Alle sectoren in de industrie laten krimp in de werkgelegenheid zien. Deels is de conjuncturele ontwikkeling hieraan debet, deels (zie hoofdstuk 3) liggen hieraan structurele oorzaken ten grondslag.
- De dienstensectoren laten een wisselend beeld zien. Met uitzondering van de sector verhuur en exploitatie van onroerend goed is sprake van krimp in de productie. Enkele dienstensectoren combineren deze krimp in de productie met een groei in de werkgelegenheid, zoals de detailhandel en de horeca, catering en verblijfsrecreatie. Met name de ontwikkeling in de horecasector is opvallend. De productie is tussen 2008 en 2013 gekrompen met 10 procent terwijl tegelijkertijd de werkgelegenheid is gegroeid met 7 procent. In de sector wordt dus minder verdiend, maar met meer mensen. Waarschijnlijk is er sprake van een verschuiving tussen segmenten in de horeca. Zo doet de fastservice-sector het de afgelopen jaren relatief goed. Deze branche bevindt zich in het goedkopere segment.

Tabel 2.1 beperkt zich tot de ontwikkeling tot 2013; over 2014 zijn nog geen gegevens op het niveau van de 25 genoemde sectoren beschikbaar. In de tweede helft van 2013 heeft een voorzichtig economisch herstel ingezet. Zo was de productie in het derde kwartaal van 2014 1,1% hoger dan het jaar ervoor. Dit herstel is nog niet zichtbaar in het aantal banen van werknemers. Vergeleken met een jaar geleden waren er in het derde kwartaal van 2014 nog minder banen. Wel is het aantal banen van werknemers tussen het tweede en derde kwartaal van 2014 gegroeid. In vier clusters van sectoren is het aantal banen van werknemers het afgelopen jaar gegroeid:

- zakelijke dienstverlening (waarschijnlijk voor een belangrijk deel door de groei van het uitzendvolume van eind 2013)
- handel, vervoer en horeca
- informatie en communicatie
- onderwijs

Afgezet tegen de situatie in het derde kwartaal van 2008, het begin van de crisis, is er alleen sprake van banengroei in zorg en welzijn. Hier heeft zich juist recent een sterke werkgelegenheidskrimp ingezet.

2.1.3. Werkgelegenheid van werknemers: terugblik op de crisisjaren

In deze paragraaf wordt getoond hoe het aantal banen van werknemers zich in de crisisjaren heeft ontwikkeld. Vanwege de crisis is het aantal banen van werknemers tussen 2008 en 2013 met 3 procent gekrompen. In 2013 zijn er ruim 7,7 miljoen banen van werknemers, ruim 260 duizend minder dan in 2008 (tabel 2.3).

Gemeten in het aantal banen van werknemers is de krimp het grootste in de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, in de bouw en in de specialistische zakelijke diensten. De grootste groei van het aantal banen laat de sector zorg en welzijn zien met een plus van 124 duizend banen.

Tabel 2.3 Ontwikkeling van het aantal banen van werknemers naar sector 2008-2013
X 1.000 (na revisie)

| Sector | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | Mutatie X1.000 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 111 | 108 | 106 | 106 | 103 | 103 | -8 |
| Delfstoffenwinning | 8 | 8 | 8 | 8 | 9 | 10 | +2 |
| Voedings- en genotsmiddelenindustrie | 127 | 127 | 126 | 125 | 125 | 125 | -2 |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | 130 | 125 | 122 | 120 | 118 | 114 | -16 |
| Metalektro en metaalbewerking | 289 | 276 | 264 | 267 | 265 | 263 | -26 |
| Overige industrie | 277 | 269 | 262 | 256 | 250 | 244 | -33 |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 55 | 55 | 55 | 57 | 58 | 57 | +2 |
| Bouwnijverheid | 401 | 391 | 377 | 370 | 354 | 323 | -78 |
| Motorvoertuigen en tweewielers | 124 | 120 | 119 | 122 | 120 | 114 | -10 |
| Groothandel | 469 | 465 | 459 | 463 | 470 | 465 | -4 |
| Detailhandel | 706 | 704 | 707 | 721 | 721 | 716 | +10 |
| Vervoer en opslag | 387 | 382 | 375 | 379 | 377 | 372 | -15 |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 323 | 320 | 326 | 339 | 343 | 346 | +23 |
| Informatie en communicatie | 242 | 237 | 228 | 230 | 231 | 227 | -15 |
| Financiële dienstverlening | 279 | 276 | 268 | 263 | 256 | 247 | -32 |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 77 | 77 | 73 | 72 | 69 | 66 | -11 |
| Specialistische zakelijke diensten | 534 | 535 | 497 | 495 | 492 | 481 | -53 |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | 669 | 600 | 565 | 587 | 573 | 570 | -99 |
| Overige zakelijke diensten | 285 | 281 | 281 | 280 | 279 | 275 | -10 |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 522 | 534 | 548 | 534 | 521 | 514 | -8 |
| Onderwijs | 523 | 529 | 530 | 530 | 522 | 512 | -11 |
| Zorg en welzijn | 1.189 | 1.220 | 1.282 | 1.317 | 1.329 | 1.313 | +124 |
| Cultuur, sport en recreatie | 130 | 131 | 131 | 132 | 129 | 127 | -3 |
| Overige diensten | 137 | 138 | 141 | 141 | 137 | 134 | -3 |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | 31 | 36 | 40 | 50 | 45 | 42 | +11 |
| Totaal | 8.025 | 7.948 | 7.890 | 7.962 | 7.899 | 7.762 | -263 |

Bron: CBS Arbeidsrekeningen (2014)

Jaar-op-jaar mutatie

De ontwikkeling van het aantal banen in een sector heeft een structurele component (waarop we in het volgende hoofdstuk ingaan) en een conjuncturele component. De vraag doet zich voor, welke sectoren harder zijn getroffen door de crisis danwel eerder of later met de nadelige effecten van een slechte economie te kampen hebben. Tabel 2.4 poogt hierop een antwoord te geven. In deze tabel is de gemiddelde jaarlijkse groei van het aantal banen van werknemers weergegeven in de vorm van een jaar-op-jaar percentage. Vervolgens is deze jaarlijkse groei vergeleken met de (positieve of negatieve) groei van alle sectoren bijeengenomen. In **rood** zijn de negatieve afwijkingen ten opzichte van het gemiddelde neergezet en in **zwart** de positieve afwijkingen.

Tabel 2.4 Jaar-op jaar mutatie van het aantal banen van werknemers 2008-2013
(na revisie) In procenten ten opzichte van het voorgaande jaar

| Sector | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | -2,7% | -1,9% | 0 | -2,8% | 0 |
| Delfstoffenwinning | 0 | 0 | 0 | +12,5% | +11,1% |
| Voedings- en genotsmiddelenindustrie | 0 | -0,8% | -0,8% | 0 | 0 |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | -3,8% | -2,4% | -1,6% | -1,7% | -3,4% |
| Metalektro en metaalbewerking | -4,5% | -4,3% | +1,1% | -0,7% | -0,8% |
| Overige industrie | -2,9% | -2,6% | -2,3% | -2,3% | -2,4% |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 0 | 0 | +3,6% | +1,8% | -1,7% |
| Bouwnijverheid | -2,5% | -3,6% | -1,9% | -4,3% | -8,8% |
| Motorvoertuigen en tweewielers | -3,2% | -0,8% | +2,5% | -1,6% | -5,0% |
| Groothandel | -0,9% | -1,3% | +0,8% | +1,5% | -1,1% |
| Detailhandel | -0,3% | +0,4% | +2,0% | 0 | -0,7% |
| Vervoer en opslag | -1,3% | -1,8% | +1,1% | -0,5% | -1,3% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | -0,9% | +1,9% | +4,0% | +1,2% | +0,9% |
| Informatie en communicatie | -2,0% | -3,8% | +0,9% | +0,4% | -1,7% |
| Financiële dienstverlening | -1,1% | -2,9% | -1,9% | -2,7% | -3,5% |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 0 | -5,2% | -1,4% | -4,2% | -4,3% |
| Specialistische zakelijke diensten | +0,2% | -7,1% | -0,4% | -0,6% | -2,2% |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | -10,3% | -5,8% | +3,9% | -2,4% | -0,5% |
| Overige zakelijke diensten | -1,4% | 0 | -0,4% | -0,4% | -1,4% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | +2,3% | +2,6% | -2,6% | -2,4% | -1,3% |
| Onderwijs | +1,1% | +0,2% | 0 | -1,5% | -1,9% |
| Zorg en welzijn | +2,6% | +5,1% | +2,7% | +0,9% | -1,2% |
| Cultuur, sport en recreatie | +0,8% | 0 | +0,8% | -2,3% | -1,6% |
| Overige diensten | +0,7% | +2,2% | -0,7% | -1,4% | -3,6% |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | +16,1% | +11,1% | +25,0% | -10,0% | -6,7% |
| Gemiddeld alle sectoren | -0,9% | -0,7% | +0,9% | -0,8% | -1,7% |

Bron: UWV op basis van CBS Arbeidsrekeningen (2014)

Welke conclusies laat deze tabel toe?

- Sectoren hebben zich tijdens de crisis op een verschillende manier ontwikkeld. Zo deed de werkgelegenheidskrimp eerder zijn intrede in sectoren zoals de bouw, de land- en tuinbouw en de industrie. Met name de chemische industrie en de metaalindustrie kregen in het begin van de crisis (2009) ook de grootste klappen te verwerken. Daarna is de werkgelegenheid er (na een korte opleving) verder gekrompen, maar minder sterk. Binnen de industriële sectoren houdt de voedings- en genotmiddelenindustrie relatief goed stand.
- De bouw kenmerkt zich door een dubbele dip: stevig werkgelegenheidsverlies in het begin, minder verlies halverwege. Het werkgelegenheidsverlies loopt daarna op naar mate de crisis langer duurt. In de sector verhuur en handel in onroerend goed verliep de krimp volgens een vergelijkbaar patroon.
- De groothandel en de detailhandel kennen in de crisis een beperkt werkgelegenheidsverlies. De sector motorvoertuigen en tweewielers kent aan het begin een krimp, herstelt zich daarna maar laat het grootste werkgelegenheidsverlies in de laatste jaren van de crisis zien.
- De financiële dienstverlening kent oplopende krimp cijfers naarmate de crisis voortduurt. De overige zakelijke dienstverlening (schoonmaak, beveiliging) kent een beperkt werkgelegenheidsverlies. De ICT en de specialistische zakelijke diensten laten in het begin veel werkgelegenheidsverlies zien gemeten in banen van werknemers. Voor deze sectoren geldt, dat tegelijk het aantal banen van zelfstandigen is gegroeid¹. Blijkbaar hebben veel bedrijven noodgedwongen afscheid moeten nemen van (een deel van hun) werknemers die daarna als zzp'er aan de slag zijn gegaan.

¹ Zie Hoofdstuk 7

- De publieke sectoren, zoals openbaar bestuur, onderwijs en gezondheids- en welzijnszorg laten vanaf 2008 eerst een groei van de werkgelegenheid zien, maar in de loop van de crisis verandert dit beeld. Toen tijdens de eerste jaren van de crisis het aantal banen in het bedrijfsleven flink afnam, groeide de werkgelegenheid in de publieke sector. Hier is niet zozeer de economie maar veel meer het overheidsbeleid bepalend voor de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Bij het openbaar bestuur is met name sinds 2010 sprake van krimp van de werkgelegenheid. In het onderwijs zien we een lichte krimp van het aantal banen sinds 2011. De groei van het aantal banen in de sector zorg en welzijn, die altijd een 'werkgelegenheidsmotor' was, is er na 2012 uit. Er is sindsdien sprake van een krimp in met name de thuiszorg en de verpleging en verzorging. Ook in de sector welzijn, jeugdzorg en kinderopvang is de werkgelegenheid de afgelopen jaren gedaald (soms vooruitlopend op maatregelen die in 2015 ingaan).
- De uitzendsector kent een sterk conjunctureel verloop. Na een enorme groei van het aantal banen tot 2008 is er sprake van een forse krimp kort na het uitbreken van de crisis (-10 procent na 2008). Tijdens de crisis zien we jaren van werkgelegenheidsgroei (2011) en krimp (2009, 2010, 2012 en 2013). Momenteel (2014) groeit de sector het sterkst van alle economische sectoren.

2.1.4. Werkgelegenheid: vooruitblik

Hoe ontwikkelt het aantal banen zich in de komende jaren? Tabel 2.5 biedt inzicht in de verwachte ontwikkeling van het aantal banen van werknemers tot 2019. Deze cijfers zijn gebaseerd op CBS-data die stammen vóór revisie. Dat betekent dat de absolute aantallen niet kunnen worden vergeleken met de gereviseerde cijfers over de periode 2008-2013. In de prognoses die UWV in juni 2015 uitbrengt zal gebruik worden gemaakt van CBS-data ná revisie.

Box 2.1: prognoses met onzekerheden omgeven

Prognoses zijn per definitie omgeven met onzekerheden. Daarnaast nemen onzekerheden toe naarmate de tijdshorizon verder weg ligt. Zo is de conjunctuur op middellange termijn niet te voorspellen. Daarom gaan we bij deze vooruitblik uit van de gemiddelde verwachte ontwikkelingen in de periode 2014-2019 en niet van specifieke groeicijfers per jaar. We presenteren niveaucijfers 2014 en 2019 en een gemiddeld groeicijfer voor de periode 2014-2019.

Tabel 2.5 Aantal banen van werknemers 2014-2019

(x 1.000, vóór revisie)

| Sector | Banen 2014 | Banen 2019 | Mutatie 2014-2019 X1.000 | Mutatie 2014-2019 in % |
|--|---------------|---------------|--------------------------------|------------------------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 104 | 99 | -5 | -5% |
| Delfstoffenwinning | 8 | 8 | 0 | 0 |
| Voedings- en genotsmiddelenindustrie | 134 | 130 | -4 | -3% |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | 120 | 110 | -10 | -8% |
| Metalektro en metaalbewerking | 278 | 269 | -9 | -3% |
| Overige industrie | 244 | 221 | -23 | -9% |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 63 | 60 | -3 | -5% |
| Bouwnijverheid | 320 | 354 | +34 | +11% |
| Motorvoertuigen en tweewielers | 121 | 121 | 0 | 0 |
| Groothandel | 483 | 508 | +25 | +5% |
| Detailhandel | 699 | 716 | +17 | +2% |
| Vervoer en opslag | 386 | 396 | +10 | +3% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 312 | 319 | +7 | +2% |
| Informatie en communicatie | 236 | 239 | +3 | +1% |
| Financiële dienstverlening | 240 | 226 | -14 | -6% |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 62 | 62 | 0 | 0 |
| Specialistische zakelijke diensten | 472 | 517 | +45 | +10% |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | 506 | 592 | +86 | +17% |
| Overige zakelijke diensten | 303 | 315 | +12 | +4% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 489 | 470 | -19 | -4% |
| Onderwijs | 490 | 495 | +5 | +1% |
| Zorg en welzijn | 1.324 | 1.324 | 0 | 0 |
| Cultuur, sport en recreatie | 120 | 125 | +5 | +4% |
| Overige diensten | 136 | 142 | +6 | +4% |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Totaal | 7.653 | 7.818 | +165 | +2% |

Bron: UWV (2014)

In totaal groeit het aantal banen van werknemers tot 2019 naar verwachting met 165 duizend. Bijna alle sectoren laten groei zien, maar het uitzendwezen spant de kroon. Het aantal banen in de sector Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling groeit met 86 duizend, dat is 52 procent van de totale groei. Ook de sectoren bouw, groothandel en specialistische zakelijke diensten laten een behoorlijke groei zien.

Krimp van het aantal banen van werknemers doet zich voor in de land- en tuinbouw, de industrie, het openbaar bestuur en de financiële dienstverlening.

Samenvattend beeld: werkgelegenheid

Figuur 2.2 vat het beeld van de ontwikkeling van de werkgelegenheid gemeten in banen van werknemers. Er worden twee tijdvakken onderscheiden: 2008-2013 en 2014-2019. Duidelijk wordt, dat er vier posities zijn te onderscheiden:

1. Groei in de crisis, groei na de crisis: dit duidt op structurele groeiers.
2. Krimp in de crisis, groei na de crisis: dit duidt op een sterk conjunctureel effect van de werkgelegenheid;
3. Groei in de crisis, krimp na de crisis: dit duidt op een omslageffect, voortkomend bijvoorbeeld uit een beleidswijziging; dat hoeft niet te betekenen dat er in de crisis geen jaren van krimp zijn geweest, het gaat om de gemiddelde groeivoet 2008-2013.
4. Krimp in de crisis, krimp na de crisis: dit duidt op structurele afname van de werkgelegenheid;

Hierbij past de kanttekening dat de indeling is gemaakt op basis van de ontwikkeling in het aantal banen van werknemers. In sommige sectoren is het aantal banen tussen 2008 en 2013 weliswaar gegroeid, maar zien we – zoals eerder is beschreven – wel een daling van de productie, zoals in de horeca en de detailhandel. In het volgende hoofdstuk gaan we nader op deze structurele ontwikkelingen in.

Figuur 2.2 Sectoren ingedeeld naar conjuncturele of structurele krimp of groei van het aantal banen van werknemers

| | Groei 2008-2013 | Krimp 2008-2013 |
|-----------------|--|--|
| Groei 2014-2019 | 1. Detailhandel Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 2. Bouw Groothandel Vervoer en opslag Informatie en communicatie Specialistische zakelijke diensten Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling Overige zakelijke diensten Onderwijs Cultuur en recreatie Overige diensten |
| Krimp 2014-2019 | 3. Winning van delfstoffen Energie, water, afvalbeheer Gezondheids- en welzijnszorg Huishoudens en extraterritoriale organisaties | 4. Landbouw, bosbouw en visserij Voedings- en genotmiddelenindustrie Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie Metalektro en metaalbewerking Overige industrie Motorvoertuigen en tweewielers Financiële dienstverlening Verhuur en exploitatie van onroerend goed Openbaar bestuur |

Bron: UWV (2014)

2.2. Vacatures

2.2.1. Terugblik

De ontwikkeling van het aantal vacatures is een goede graadmeter voor de economische ontwikkeling van een sector. Meer dan de werkgelegenheid fluctueert het aantal vacatures met de stand van de economie. Gaat het minder, dan neemt het aantal vacatures sterk af. Gaat het weer beter, dan neemt het aantal vacatures – zij het met enige vertraging – weer toe. Tabel 2.6 laat de ontwikkeling van het aantal vacatures zien tussen 2008 en 2013.

Bedroeg het aantal vacatures in 2008 nog meer dan 1 miljoen, 1 jaar later waren dat er nog slechts 724 duizend. De daling van het aantal vacatures zet ook de jaren daarna door met een dieptepunt in 2013. In dat jaar ontstonden er nog slechts 622 duizend vacatures. Eerst in 2014 stijgt het aantal vacatures weer tot een (verwacht) niveau van 722 duizend (zie paragraaf 2.2.2.). Het aantal vacatures is daarmee nog lang niet op het niveau van vóór de crisis.

Er zijn grote sectorverschillen in de ontwikkeling van het aantal ontstane vacatures. Laten we kleine sectoren zoals energie, water en afvalbeheer en winning van delfstoffen buiten beschouwing, dan was de grootste daling te zien in de sector verhuur en handel van onroerend goed (-63 procent), de bouw (-62 procent) en de overige industrie (-59 procent). Er deed zich tussen 2008 en 2013 ook een flinke krimp voor in de sector motorvoertuigen en tweewielers en in de financiële dienstverlening, met een krimp van respectievelijk 55 en 56 procent. Ook sectoren als openbaar bestuur, specialistische zakelijke diensten en overige zakelijke diensten wijken negatief af van het gemiddelde. Daarentegen kennen sectoren zoals de detailhandel (-25 procent), de voedings- en genotmiddelenindustrie (-30 procent) en de horeca, catering en verblijfsrecreatie (-23 procent) een relatief beperktere daling van het aantal vacatures. In aantallen kan het daarbij nog steeds wel om grote 'cijfers' gaan. In procenten gemeten is de daling in de detailhandel relatief beperkt, maar het gaat in 2013 nog steeds wel om 35 duizend vacatures minder dan in 2008.

Tabel 2.6 Ontwikkeling van het aantal vacatures 2008-2013
(x1.000)

| Sector | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | Mutatie 2008-2014 |
|--|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 19 | 12 | 13 | 13 | 10 | 12 | -36% |
| Delfstoffenwinning | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | -50% |
| Voedings- en genotmiddelenindustrie | 12 | 8 | 11 | 12 | 10 | 8 | -30% |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | 12 | 6 | 7 | 7 | 5 | 7 | -37% |
| Metalektro en metaalbewerking | 31 | 13 | 22 | 33 | 23 | 19 | -38% |
| Overige industrie | 21 | 12 | 12 | 9 | 7 | 9 | -59% |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | -48% |
| Bouwnijverheid | 52 | 26 | 30 | 28 | 22 | 20 | -62% |
| Motorvoertuigen en tweewielers | 18 | 11 | 11 | 12 | 7 | 8 | -55% |
| Groothandel | 68 | 43 | 47 | 50 | 40 | 40 | -41% |
| Detailhandel | 140 | 123 | 138 | 131 | 119 | 105 | -25% |
| Vervoer en opslag | 41 | 23 | 26 | 32 | 25 | 25 | -39% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 73 | 53 | 54 | 60 | 56 | 56 | -23% |
| Informatie en communicatie | 43 | 25 | 34 | 35 | 32 | 28 | -35% |
| Financiële dienstverlening | 43 | 29 | 21 | 25 | 20 | 19 | -56% |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 11 | 7 | 6 | 7 | 5 | 4 | -63% |
| Specialistische zakelijke diensten | 91 | 58 | 55 | 62 | 54 | 51 | -44% |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | 15 | 10 | 11 | 14 | 11 | 9 | -42%* |
| Overige zakelijke diensten | 72 | 50 | 52 | 43 | 40 | 41 | -43% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 36 | 30 | 21 | 17 | 17 | 19 | -47% |
| Onderwijs | 46 | 36 | 33 | 32 | 29 | 29 | -36% |
| Zorg en welzijn | 131 | 108 | 100 | 105 | 91 | 82 | -38% |
| Cultuur, sport en recreatie | 19 | 16 | 15 | 16 | 14 | 11 | -42% |
| Overige diensten | 27 | 20 | 18 | 19 | 17 | 15 | -45% |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | - | - | - | - | - | - | * |
| Totaal | 1.030 | 724 | 743 | 767 | 659 | 622 | -40% |

Bron: UWV (2014)

*Cijfers over de vacaturemarkt geven een onderschatting van het aantal uitzendvacatures. De cijfers geven wel een beeld van de richting waarin de vacaturemarkt in deze sector zich ontwikkelt. De sector huishouden en extraterritoriale organisaties heeft te weinig vacatures om betrouwbare aantallen te geven.

Niet alleen het aantal vacatures – en de ontwikkeling daarvan – is een goede graadmeter, dat geldt ook voor de ontwikkeling van de vacaturegraad. De vacaturegraad geeft het aantal ontstane vacatures weer per 1.000 werknemers. Er zijn sectoren met een hoge vacaturegraad (hetgeen kan wijzen op een hoog verloop of een omvangrijke mobiliteit) en sectoren met een lage vacaturegraad (laag verloop, weinig uitbreidingsvraag). Tabel 2.7 biedt de uitkomsten.

Een vacaturegraad die (veel) hoger is dan gemiddeld kennen de volgende sectoren:

- Landbouw, bosbouw en visserij
- Detailhandel
- Horeca, catering en verblijfsrecreatie
- Informatie en communicatie
- Overige zakelijke diensten
- Specialistische zakelijke diensten
- Overige dienstverlening

De vacaturegraad is het sterkste afgenomen in de delfstoffenwinnig (-176), de overige zakelijke diensten (-155), de overige diensten (-60) en de sector verhuur en exploitatie van onroerend goed (-86). Daarentegen is de vacaturegraad in verschillende industriële sectoren, de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling en de sector onderwijs het minste gedaald. Hierbij gaat het wel om sectoren die veelal een vacaturegraad onder het gemiddelde kenden.

Tabel 2.7 Ontwikkeling van de vacaturegraad 2008-2013

Aantal ontstane vacatures op 1.000 werknemers

| Sector | 2008 | 2009 | 2011 | 2013 | Mutatie 2008-2013 |
|--|------------|-----------|-----------|-----------|----------------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 167 | 109 | 121 | 114 | -53 |
| Delfstoffenwinning | 314 | 214 | 175 | 138 | -176 |
| Voedings- en genotsmiddelenindustrie | 88 | 62 | 90 | 62 | -26 |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | 85 | 47 | 52 | 59 | -26 |
| Metalektro en metaalbewerking | 101 | 46 | 115 | 68 | -33 |
| Overige industrie | 73 | 42 | 34 | 35 | -38 |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 117 | 80 | 71 | 62 | -55 |
| Bouwnijverheid | 130 | 67 | 75 | 61 | -69 |
| Motorvoertuigen en tweewielers | 139 | 90 | 96 | 66 | -73 |
| Groothandel | 141 | 89 | 105 | 83 | -58 |
| Detailhandel | 199 | 176 | 182 | 149 | -50 |
| Vervoer en opslag | 102 | 58 | 82 | 65 | -37 |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 246 | 181 | 194 | 180 | -66 |
| Informatie en communicatie | 172 | 100 | 146 | 118 | -54 |
| Financiële dienstverlening | 154 | 103 | 95 | 76 | -78 |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 149 | 95 | 103 | 63 | -86 |
| Specialistische zakelijke diensten | 175 | 111 | 128 | 107 | -68 |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | 27 | 19 | 28 | 19 | -8 |
| Overige zakelijke diensten | 331 | 215 | 192 | 176 | -155 |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 167 | 130 | 108 | 109 | -58 |
| Onderwijs | 69 | 56 | 32 | 37 | -32 |
| Zorg en welzijn | 91 | 70 | 63 | 59 | -32 |
| Cultuur, sport en recreatie | 107 | 86 | 77 | 61 | -46 |
| Overige diensten | 151 | 123 | 127 | 91 | -60 |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | 190 | 136 | 132 | 109 | -81 |
| Gemiddeld | 129 | 92 | 97 | 81 | -48 |

Bron: UWV (2014)

2.2.2. Vooruitblik

In 2014 groeit het aantal vacatures weer voor het eerst sinds jaren zoals in tabel 2.8 te zien is. Die groei zet zich ook in de jaren daarna voort, zij het in bescheiden mate. Bovendien is het herstel broos, ontwikkelingen in voor Nederland belangrijke afzetmarkten kunnen deze geringe groei ook nog in de weg zitten. Tabel 2.8 toont de ontwikkeling van het gemiddeld aantal ontstane vacatures per jaar tot 2019. De tabel maakt duidelijk dat de komende jaren het aantal vacatures weer toeneemt, hoewel ook in de periode 2016-2019 het niveau van topjaar 2007 (ruim 1,1 miljoen ontstane vacatures) niet zal worden benaderd.

Er zijn grote sectorale verschillen. De belangrijkste uitkomsten op een rij:

- In aantallen gemeten is de grootste groei in het aantal ontstane vacatures terug te vinden in sector zorg en welzijn, de bouw en in de specialistische dienstverlening.
- Het aantal ontstane vacatures in het openbaar bestuur verdubbelt de komende jaren. In het algemeen verwacht UWV tot 2019 een relatief grotere stijging van het aantal vacatures in de collectieve sector dan in de marktsectoren. De sterke vergrijzing in deze sectoren leidt mogelijk de komende jaren tot een toenemende vervangingsvraag.
- Waar de werkgelegenheid in de industriële sectoren de komende jaren krimpt, kent de ontwikkeling van het aantal vacatures een lichte stijging. Hetzelfde geldt voor de landbouw, bosbouw en visserij. Het gaat hierbij om vervangingsvraag, onder andere vanwege de vergrijzing.
- Er vindt slechts een kleine groei van het aantal ontstane vacatures plaats in de horeca, catering en verblijfsrecreatie en in sectoren in de zakelijke dienstverlening zoals de financiële dienstverlening en de sector informatie en communicatie.
- Vergeleken met de werkgelegenheidsontwikkeling is de groei van het aantal vacatures bescheiden in de specialistische zakelijke diensten en in de overige zakelijke diensten. Dit wijst erop, dat bedrijven in deze sector mogelijk relatief weinig vervangingsvraag kennen. Bovendien vullen bedrijven in deze sectoren hun personeelsbehoefte ook op andere wijze in, bijvoorbeeld met flexibele krachten (zie ook hoofdstuk 7).

Tabel 2.8 Gemiddeld aantal vacatures 2014-2019

(Ontstane vacatures x1.000)

| Sector | 2014 | 2015 | Gemiddeld 2016-2019 |
|--|------------|------------|---------------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 16 | 19 | 20 |
| Delfstoffenwinning | 1 | 2 | 2 |
| Voedings- en genotsmiddelenindustrie | 12 | 13 | 15 |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | 8 | 9 | 11 |
| Metalektro en metaalbewerking | 25 | 27 | 30 |
| Overige industrie | 11 | 14 | 21 |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 4 | 5 | 6 |
| Bouwnijverheid | 29 | 42 | 56 |
| Motorvoertuigen en tweewielers | 12 | 13 | 17 |
| Groothandel | 46 | 56 | 69 |
| Detailhandel | 114 | 122 | 132 |
| Vervoer en opslag | 34 | 36 | 39 |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 56 | 63 | 66 |
| Informatie en communicatie | 34 | 36 | 38 |
| Financiële dienstverlening | 24 | 26 | 28 |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 7 | 7 | 10 |
| Specialistische zakelijke diensten | 58 | 66 | 82 |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | 13 | 14 | 16 |
| Overige zakelijke diensten | 48 | 57 | 67 |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 16 | 15 | 30 |
| Onderwijs | 36 | 39 | 53 |
| Zorg en welzijn | 81 | 84 | 123 |
| Cultuur, sport en recreatie | 13 | 15 | 18 |
| Overige diensten | 16 | 20 | 21 |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | - | - | - |
| Totaal | 713 | 797 | 963 |

Bron: UWV (2014)

3. Structurele trends en ontwikkelingen

Waar hoofdstuk 2 vooral een beeld geeft van de effecten van de crisis op de arbeidsmarkt in sectoren, beschrijft dit hoofdstuk meer structurele ontwikkelingen. Het kijkt over een langere periode terug dan alleen de crisis. Aan de orde komen verschuivingen in werkgelegenheidsstructuur tussen sectoren onderling (paragraaf 3.1), veranderingen in de beroepsstructuur (3.2) en vergrijzing en ontgroening (3.3). In de 15 sectorbeschrijvingen vormen dit de kernthema's waar veel sectoren mee te maken hebben. We proberen hierover zoveel mogelijk een beeld te geven van verschillen tussen sectoren maar zijn afhankelijk van de (openbaar) beschikbare informatie. Dit betekent dat een aantal sectoren niet op het niveau van de indeling uit hoofdstuk 2 zijn uit te splitsen.

3.1. Verschuivingen in de werkgelegenheidsstructuur

3.1.1. Algemeen beeld

De werkgelegenheidsstructuur in Nederland verandert geleidelijk. Tabel 3.1 geeft een beeld van de samenstelling van de werkgelegenheid naar sector in de afgelopen twee decennia (1995-2013)², gemeten in banen van werknemers. De werkgelegenheidsstructuur in 2003 is toegevoegd om de tussenliggende ontwikkeling beter inzichtelijk te maken.

Tabel 3.1 Werkgelegenheidsstructuur naar sector 1995-2013

Aandeel sectoren op totaal aantal banen van werknemers

| | 1995 | 2003 | 2013 | Groei- krimp (‘95-‘13) |
|--|--------------|--------------|--------------|------------------------------|
| Totaal banen (x 1.000) | 6.325 | 7.544 | 7.762 | +23% |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 1,6% | 1,5% | 1,3% | - |
| Delfstoffenwinning | 0,2% | 0,1% | 0,1% | - |
| Voedings- en genotmiddelenindustrie | 2,3% | 1,8% | 1,6% | - |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | 2,2% | 1,8% | 1,5% | - |
| Metalektro en metaalbewerking | 4,7% | 3,9% | 3,4% | - |
| Overige industrie | 5,0% | 3,9% | 3,1% | - |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 0,8% | 0,7% | 0,7% | - |
| Bouwnijverheid | 6,0% | 5,4% | 4,2% | - |
| Motorvoertuigen en tweewielers | 1,6% | 1,6% | 1,5% | - |
| Groothandel | 5,8% | 5,9% | 6,0% | + |
| Detailhandel | 8,7% | 9,0% | 9,2% | + |
| Vervoer en opslag | 5,3% | 5,1% | 4,8% | - |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 4,0% | 4,0% | 4,5% | + |
| Informatie en communicatie | 2,2% | 2,9% | 2,9% | + |
| Financiële dienstverlening | 3,6% | 3,7% | 3,2% | - |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 0,8% | 0,9% | 0,9% | - |
| Specialistische zakelijke diensten | 5,8% | 6,4% | 6,2% | + |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | 5,4% | 6,0% | 7,3% | + |
| Overige zakelijke diensten | 3,4% | 3,6% | 3,6% | + |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 7,9% | 7,3% | 6,6% | - |
| Onderwijs | 6,7% | 6,6% | 6,6% | - |
| Zorg en welzijn | 12,6% | 14,3% | 16,9% | + |
| Cultuur, sport en recreatie | 1,4% | 1,6% | 1,6% | + |
| Overige diensten | 1,8% | 1,7% | 1,7% | - |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | 0,0% | 0,2% | 0,5% | + |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | |

Bron: CBS (bewerking UWV)

² Ook hier zijn de in september 2014 gereviseerde cijfers van het CBS over het aantal banen van werknemers bekeken. Deze cijfers gaan terug tot het jaar 1995; we kunnen dus niet twee hele decennia terugkijken.

In de periode 1995-2013 is het aantal banen van werknemers gegroeid met 23 procent. Veranderingen in de werkgelegenheidsstructuur verlopen doorgaans heel geleidelijk. Sectoren die in deze periode een sterkere groei doormaakten dan gemiddeld zagen hun aandeel in de werkgelegenheid toenemen, sectoren die minder sterk groeiden of zelfs krompen zagen hun aandeel afnemen. De samenstelling van de werkgelegenheid is dus de resultante van de groeicijfers van sectoren in relatie tot elkaar.

Tabel 3.2 Groeibranches 2003-2013

Aantal banen van werknemers

| Behorend bij sector | Groeibranches* |
|---|---|
| Landbouw, bosbouw en visserij | - |
| Winning van delfstoffen | - |
| Voeding- en genotmiddelenindustrie | - |
| Chemische, aardolie, pharma- en kunststoffenindustrie | - |
| Metalektro en metaalbewerking | Overige transportmiddelen Machine-industrie (tot 2008) |
| Overige industrie | Installatie en reparatie van machines (tot 2008) |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | Energiebedrijven |
| Bouwnijverheid | - |
| Motorvoertuigen en tweewielers | - |
| Groothandel | Nb (sector is gegroeid, geen info over branches) |
| Detailhandel | Onlinewinkels |
| Vervoer en opslag | Opslag, dienstverlening voor vervoer Vervoer over water |
| Horeca, catering, verblijfsrecreatie | Fastservice/ijssalons, lunchrooms Partycatering |
| Informatie- en communicatie | IT- , informatie-dienstverlening |
| Financiële dienstverlening | - |
| Verhuur en exploitatie van onroerend goed | - |
| Specialistische zakelijke diensten | Technische diensten (tot 2008) Research Overige professionele diensten (o.a. industrieel ontwerp) |
| Uitzendbureaus, arbeidsbemiddeling | Nb (sector is tussen 2003 en 2013 gegroeid, maar sterk afhankelijk van de conjunctuur) |
| Overige zakelijke diensten | - |
| Openbaar bestuur | Rechterlijke macht (tot 2010) Politie |
| Onderwijs | Voortgezet onderwijs (tot 2009) Hoger beroepsonderwijs |
| Zorg en welzijn** | Kinderopvang (tot '11) (Para)medische praktijken Gehandicaptenzorg Thuiszorg (tot '12) Verpleging en verzorging (tot '12) |
| Cultuur, sport en recreatie | Sport en recreatie (tot 2011) |
| Overige diensten | Persoonlijke dienstverlening (tot 2011) |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | Huishoudens (tot 2011) |

Bron: UWV op basis van CBS en secotrale rapporten (2014)

* De informatie over branches met een groeiende werkgelegenheid is gebaseerd op verschillen bronnen. Deels is gekeken naar CBS-cijfers over de ontwikkeling van het banen naar branche. Deels is ook informatie hierover ontleend uit sectorale bronnen die voor de betreffende sectorbeschrijving zijn geraadpleegd. Er is ook gekeken naar het aantal gewerkte uren. Wanneer dit is gedaald, maar het aantal banen is gestegen, is de branche niet in het overzicht met groeibranches opgenomen.

**Over de periode tot 2006 zijn geen data beschikbaar over afzonderlijke branches in zorg en welzijn.

Nog steeds neemt het aandeel van landbouw en industrie af en het aandeel van een aantal dienstverlenende sectoren toe. Daarbij kan het voorkomen dat de werkgelegenheid in de totale sector is gedaald, maar in specifieke branches is gegroeid. Tabel 3.2. laat per sector zien in welke branches zich een groei heeft voorgedaan in de afgelopen 10 jaar. De periode is hier korter dan in tabel 3.1. Daarmee komen alleen de meer recente groeibranches in beeld. Wel was het nodig om de periode iets langer te nemen dan bijvoorbeeld de afgelopen vijf jaar om te kunnen abstraheren van de crisis. Sommige van deze branches zijn tijdens de crisis nog doorgegroeid, maar anderen beleefden een tijdelijke krimp van het aantal banen tijdens de crisis.

3.1.2. Ontwikkelingen naar sector

Hieronder komen de belangrijkste ontwikkelingen per sector aan de orde³.

Structurele krimp werkgelegenheid in landbouw en industrie

Het aandeel van zowel de landbouw als de industrie in de totale werkgelegenheid neemt structureel af. Dit geldt voor alle onderscheiden industriële branches. In deze sectoren is een structurele krimp zichtbaar van het aantal banen van werknemers, die tijdens de crisis nog eens is versterkt. Ook voor de komende jaren, wanneer de economie aantrekt en ook de industriële productie naar verwachting toeneemt, wordt een verdere krimp van het aantal banen van werknemers voorzien in industrie en landbouw. Oorzaken hiervoor zijn vierledig:

- Stijgende arbeidsproductiviteit. De productie is afgelopen 20 jaar namelijk wel gestegen, er wordt dus meer geproduceerd per werkende. In de verschillende onderdelen van de industrie en in de landbouw is de arbeidsproductiviteit de afgelopen tien jaar sterker gestegen dan gemiddeld.
- Verschuiving naar zakelijke dienstverlening. Werkzaamheden die voorheen in eigen beheer werden uitgevoerd worden meer en meer uitbesteed aan maintenancebedrijven of ingenieursbureaus. Daarmee verschuift een deel van de werkgelegenheid naar de specialistische zakelijke dienstverlening (met name de technische diensten).
- Flexibilisering van arbeidsrelaties. Industriële bedrijven maken in de afgelopen 10 jaar vaker gebruik van uitzendkrachten, waardoor een deel van de werkgelegenheid verschuift naar de uitzendbranche. Een groeiende behoefte aan arbeidskrachten zal de komende jaren ook vooral te zien zijn in een toename van het aantal flexkrachten (veelal niet in dienst van industriële bedrijven maar van inleners).
- Soms is er sprake van uitval van vraag (bv. in de grafische industrie) of verplaatsing van productieactiviteiten naar het buitenland waar goedkoper kan worden geproduceerd (outsourcing/offshoring). Dan verdwijnt deze werkgelegenheid uit Nederland.

Verschillende onderdelen van de industrie laten een relatief sterke krimp zien, maar zeker niet allemaal. De volgende industriële branches kenden de afgelopen 10 jaar een groei van het aantal banen:

- de overige transportmiddelenindustrie en machine-industrie (onderdeel van de sector metaalektro en metaalbewerking)
- de reparatie en installatie van machines (onderdeel van de overige industrie) groeide zelfs sterker dan gemiddeld

Werkgelegenheid bij energiebedrijven stijgt fors, ook tijdens de crisis

Het werkgelegenheidsaandeel van de sector energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer is beperkt (minder dan 1 procent) en in de loop der jaren niet wezenlijk veranderd. Het aantal banen van werknemers bij waterbedrijven daalde de afgelopen 10 jaar, het aantal banen in riolering, afvalbeheer en -sanering bleef ongeveer stabiel. Er is sprake van een forse banengroei bij de energiebedrijven (+14 procent in de afgelopen 10 jaar). In deze branche (24.000 banen) daalde het aantal banen tot begin deze eeuw, maar nam het daarna toe. Ook tijdens de crisis groeide het aantal banen door. Wel is binnen de sector een verschuiving zichtbaar. Volgens de Nationale Energieverkenning was er de afgelopen periode sprake van werkgelegenheidsgroei in de exploitatie van netwerken voor elektriciteit en aardgas en in de branche opwekking van hernieuwbare energie⁴. Daarentegen is de werkgelegenheid in de productie van energie uit fossiele brandstoffen en kernenergie gedaald. Tot 2020 zal de werkgelegenheid in de energiesector naar verwachting ongeveer gelijk blijven, daarna wordt een daling voorzien. Volgens de verkenning liggen er de komende jaren vooral groeikansen voor de duurzame energiesector (nu nog een relatief klein segment), maar die kan de teruglopende werkgelegenheid door dalende aardgaswinning en exploitatie van fossiele energie niet volledig compenseren.

Sterke krimp bouw door crisis op de woningmarkt

Het aandeel van de bouwnijverheid in de totale werkgelegenheid is de afgelopen twee decennia fors gedaald, van 6,0 procent in 1995 naar 4,2 procent in 2013. De werkgelegenheid groeide tot begin deze eeuw fors, maar heeft daarna nooit meer hetzelfde niveau gehaald. In de bouw werken overigens veel

³ De duiding van ontwikkelingen en groeimogelijkheden in deze paragraaf is voor een deel afgeleid uit *Visie op sectoren in 2014* van ING Economisch Bureau.

⁴ M. Hekkenberg, M. Verdonk. *Nationale Energieverkenning 2014*. Energieonderzoekcentrum Nederland. 2014.

mensen als zelfstandige. Hier kan zich een substitutie-effect voordoen: veel werkloze bouwvakkers zijn de afgelopen jaren bijvoorbeeld gestart als zzp'er.

De krimp wordt in belangrijke mate veroorzaakt door de crisis op de woningmarkt en in de kantorenmarkt. Met name de gespecialiseerde bouw en de algemene bouw/projectontwikkeling zijn sterk gekrompen. Het aantal banen van werknemers in de grond-, weg- en waterbouw bleef de afgelopen tien jaar stabiel; er was een gering banenverlies sinds het uitbreken van de crisis. Deze branche heeft minder last van de crisis. Zo heeft de overheid sinds in het begin van de crisis juist extra geïnvesteerd in wegen, dijken en waterbeheer en konden de kabelleggers profiteren van investeringen van telecombedrijven. Ook op dit moment worden nog grote infrastructurele projecten uitgevoerd.

Voor de komende jaren wordt, na een stabilisatie in 2014, gerekend op werkgelegenheidsherstel in de bouw, maar nog niet tot het niveau van voor de crisis. De woningbouw blijft nog even onder druk staan, al lijken hier toch enkele lichtpuntjes te ontstaan.

Aandeel handel en horeca stijgt licht

Het aantal banen van werknemers groeide de afgelopen in de periode 1995-2013 sterker dan gemiddeld in de horeca, catering en verblijfsrecreatie en de groot- en detailhandel:

- In de horeca, catering en verblijfsrecreatie nam het aantal banen van werknemers de afgelopen 20 jaar geleidelijk toe, met uitzondering van een korte perioden van krimp (bijvoorbeeld in 2003/2004 en 2009). Opvallend is dat de productie in vergelijking met 1995 ongeveer stabiel is gebleven, en sinds 2000 zelfs is gedaald; er werken dus meer mensen, het aantal horecagelegenheden is gestegen, maar er wordt minder geproduceerd (of verkocht). Binnen de horeca is een verschuiving zichtbaar: de werkgelegenheid bij cafés is gekrompen terwijl de werkgelegenheid in de fastservice-sector en de partycatering juist sterk is gestegen⁵. In die branches gaat het wel vaak om kleinere banen met minder uren. Bovendien gaat het om een relatief goedkoop segment.
- Ook de detailhandel kende een geleidelijke groei van het aantal banen, die iets sterker was dan de gemiddelde stijging van het aantal banen van werknemers. Hier is sinds de crisis overigens wel sprake van een daling van het aantal zelfstandigen: veel kleine winkels moeten hun deuren sluiten, omdat ze de concurrentie met de grote ketens en warenhuizen en de online-verkopen niet aan kunnen. De afgelopen jaren ondervindt de detailhandel bovendien de gevolgen van de slechte conjunctuur. Het online-winkelen is bovendien sterk in opkomst. Dit heeft een werkgelegenheidskrimp in de detailhandel waarschijnlijk voorkomen. Wel is sprake van een verschuiving van werkgelegenheid: van winkels op straat naar online-verkopen, en van winkelpersoneel naar meer logistieke functies.
- Ook in de groothandel groeide het aantal banen van werknemers in de afgelopen 20 jaar wat harder dan gemiddeld, met korte perioden van krimp. Dit laatste tekent de conjunctuurgevoeligheid van de sector. De productie groeide aanzienlijk sterker dan gemiddeld. Hier is dus sprake van een behoorlijke stijging van de arbeidsproductiviteit. De stijgende productie hangt samen met een groei van de productie van de maakindustrie en de binnen- en buitenlandse bestedingen. Voor de komende jaren wordt een verdergaande groei verwacht. De groei van online-verkopen is voor de groothandel een kans: webwinkels moeten worden beleverd, maar ook het zelf openen van een webwinkel behoort voor bedrijven in de sector tot de mogelijkheden.

Niet alle onderdelen van de handel zijn overigens gegroeid in de afgelopen 20 jaar. In de sector motorvoertuigen en tweewielers gaat het om de verkoop en reparatie van auto's en tweewielers. De sector telt nu weliswaar meer banen dan in 1995, maar sinds 2008 is het aantal banen van werknemers afgenomen (sterker dan gemiddeld). De sector heeft het moeilijk doordat mensen steeds vaker kleinere/milieuvriendelijke auto's kopen of leasen, langer met dezelfde auto rijden en minder kilometers maken. De winstmarges van dealerbedrijven en werkplaatsen staan daarmee steeds meer onder druk. Voor komende jaren houden de UWV-prognoses rekening met een stabilisatie; de banen komen dus niet meer terug.

Werkgelegenheid vervoer en opslag afgenomen

Het aandeel van de sector vervoer en opslag in de totale werkgelegenheid daalde de afgelopen twee decennia van 5,3% in 1995 tot 4,8% in 2013. Tot 2002 groeide het aantal banen van werknemers; sindsdien zijn er afwisselend perioden van groei en krimp. Sinds 2008 daalt het aantal banen van werknemers fors. Er zijn behoorlijke verschillen tussen branches. De afgelopen 10 jaar groeide de werkgelegenheid bij de opslag en dienstverlening voor het vervoer. De werkgelegenheid kromp enigszins bij post- en koeriersbedrijven en sterk bij vervoer over land en door de lucht.

De sector profiteert vrij snel van een herstellende economie, het aantal banen zal de komende jaren licht groeien. Daarmee stabiliseert het aandeel in de werkgelegenheid. Met name de logistieke dienstverlening heeft groeimogelijkheden, waarbij logistieke activiteiten worden overgenomen van industriële en handelsbedrijven.

⁵ Feiten en cijfers. Kenniscentrum Horeca (www.kenniscentrumhoreca.nl)

Aandeel specialistische zakelijke diensten en IT- en informatiedienstverlening groeit

Bepaalde segmenten van de zakelijke dienstverlening laten een boven proportionele werkgelegenheids groei zien over de afgelopen 20 jaar:

- Het aandeel van de specialistische zakelijke diensten nam toe van 5,8 in 1995 naar 6,2 procent in 2013. Met name bij technische dienstverleners als ingenieurs en architecten, industrieel ontwerpers en de research steeg het aantal banen fors. Eerder werd al aangegeven dat een deel van de technische werkgelegenheid zich verplaatst van industriële sectoren naar de technische diensten. Dit verklaart de sterke structurele groei. Maar ook deze sector is sterk afhankelijk van opdrachten uit het bedrijfsleven. De crisis heeft daarom ook hier de afgelopen jaren geleid tot verlies van banen (met name van werknemers). Vanaf 2015 wordt weer een bovengemiddelde groei van het aantal banen in de specialistische zakelijke dienstverlening verwacht, waardoor het aandeel in de werkgelegenheid verder zal toenemen
- Het aandeel van de sector Informatie en communicatie steeg van 2,2 naar 2,9 procent van het aantal banen van werknemers. Met name de sector IT- en informatiedienstverlening is de afgelopen 10 jaar fors gegroeid (+29 procent). Waar de totale sector informatie en communicatie sinds het begin van de crisis in 2008 een lichte krimp laat zien, is de branche IT- en informatiedienstverlening ook de laatste twee jaar weer iets gegroeid. Ontwikkelingen als big data, verdergaande digitalisering van klantprocessen en industriële automatisering maken van dit segment steeds meer een factor van belang voor de economie.

Andere segmenten binnen de zakelijke dienstverlening laten een minder expliciete ontwikkeling zien. Het aandeel van de sector overige zakelijke diensten in het totaal aantal banen van werknemers is sinds 1995 licht gegroeid (van 3,4 naar 3,6 procent). Hier gaat het om diverse branches die zich verschillend ontwikkelen. Zo daalt de werkgelegenheid in de reisbranche fors, maar is de werkgelegenheid in de beveiliging en overige zakelijke dienstverlening (waaronder callcenters en schoonmaakbedrijven) sinds 2003 gestegen. Het aandeel van de sector verhuur en exploitatie van onroerend goed is ongeveer gelijk gebleven. Ook hier daalde het aantal banen van werknemers sinds 2008. Deze sector beslaat zowel de exploitatie van onroerend goed als de woningbouwverenigingen. Woningbouwcorporaties zijn terughoudend met het doen van investeringen vanwege de verhuurdersheffing en hun financiële positie, en voelen zich genoodzaakt hun activiteiten te beperken. Mogelijk zullen zij zich de komende jaren ook wettelijk meer moeten gaan beperken tot hun kerntaken. Onroerend goedexploitanten ondervinden net als de bouw de gevolgen van de crisis op de woningmarkt.

Sterke daling werkgelegenheid in financiële sector vanwege digitalisering en crisis

Nederland herbergt – internationaal gezien – een grote financiële sector (banken, verzekeraars, pensioenfondsen, assurantietussenpersonen, etc.). Tot 2006 bleef het aandeel in het totaal aantal banen van werknemers ongeveer stabiel (3,6 tot 3,8 procent). Sindsdien is het aandeel gedaald tot 3,2 procent in 2013. De productie is sinds 2008 veel minder gedaald dan het aantal banen van werknemers. De oorzaak van de werkgelegenheidskrimp ligt daarmee voor een belangrijk deel bij de steeds verdergaande technologische ontwikkelingen zoals internet en digitalisering. Administratieve processen binnen deze sector worden steeds verder geautomatiseerd, en beslisregels in software vastgelegd. Dit leidt tot een forse personeelsreductie die ook de komende jaren nog verder zijn beslag zal krijgen. Maar ook de (financiële) crisis heeft hier een rol gespeeld: banken verkeerden in zwaar weer, het bedrijfsleven had vanwege dalende investeringen minder behoefte aan financiële diensten en banken waren voorzichtig met het verstrekken van kredieten. Voor de komende jaren wordt een stijgende vraag naar financiële diensten verwacht maar het aantal banen zal verder afnemen als gevolg van digitalisering.

Belang van uitzendbranche en arbeidsbemiddelaars groeit

Het relatieve belang van de uitzendbranche en intermediairen is fors gestegen van 5,4 procent in 1995 van het aantal banen van werknemers tot 7,3 procent in 2013. Het aandeel wisselt sterk al naar gelang de conjunctuur: zo lag het in 2008 (een economisch voorspoedig jaar vlak voor de crisis) zelfs op 8,3 procent. Opvallend is echter dat het aantal uitzendkrachten in dezelfde tijdsspanne een lichte daling vertoont (zie hoofdstuk 7). Hiervoor zijn twee mogelijke verklaringen denkbaar:

- Het aantal uitzendbanen per uitzendkracht is toegenomen. Bijvoorbeeld omdat de gemiddelde duur van de uitzendbanen korter wordt of omdat uitzendkrachten na afloop van een uitzendcontract vaker wederom als uitzendkracht aan de slag gaan.

- De groei komt voor een deel van de niet-uitzendbanen in deze sector. Onder de sector vallen namelijk zowel de uitzendkrachten als het eigen personeel van uitzendbureaus, re-integratiebedrijven, werving en selectiebureaus, outplacementbureaus, loopbaanadviesbureaus en arbeidsbemiddelaars. Ook het personeel dat via andere vormen van flexibele contracten wordt tewerkgesteld bij opdrachtgevers (bijvoorbeeld detacheringen of payrollcontracten) wordt deels meegerekend in de sector⁶. In 2009 werd de omvang van payrolling geschat op ruim 144.000 banen. Dit onderzoek voorzag een verdere groei van de markt voor payrolling⁷.

Sinds november 2013 ziet de ABU weer een groei van het uitzendvolume. Voor de komende jaren wordt, door het aantrekken van de economie, een forse werkgelegenheidsgroei verwacht voor de uitzendsector. Met name de industrie en de groothandel maken bij de werving van personeel veel gebruik van uitzendbureaus, met name voor banen op middelbaar niveau.⁸ De behoefte aan flexibele inzet van personeel groeit daar. Voor leidinggevend en technisch opgeleiden verkopers wordt vaker een beroep gedaan op commerciële wervings- en selectiebureaus. Een analyse van de ontwikkeling van uitzendwerk en andere vormen van flex is opgenomen in hoofdstuk 7.

Publieke sector krimpt door bezuinigingen en kostenbeheersing

De publieke sector voorziet in een substantieel deel van de werkgelegenheid in Nederland: in 2013 ongeveer 30 procent van het aantal banen van werknemers. Toen tijdens het begin van de crisis het aantal banen in het bedrijfsleven flink afnam, groeide de werkgelegenheid in de publieke sector. Inmiddels is dit beeld behoorlijk veranderd:

- De grootste sector, zorg en welzijn, was jarenlang een belangrijke motor van de werkgelegenheid. Het aandeel in de werkgelegenheid steeg van 12,6 procent in 1995 tot 16,9 procent in 2013. Wel is er sinds 2012 een kentering zichtbaar. Door allerlei maatregelen om de kosten van de verschillende voorzieningen beheersbaar te houden, bijvoorbeeld rond het eigen risico in de zorgverzekering en de ouderbijdrage in de kinderopvang, is de werkgelegenheidsgroei in branches als de kinderopvang, thuiszorg en verpleging en verzorging omgeslagen in een krimp. In 2015 vinden een aantal grote decentralisaties plaats in de zorg (herziening AWBZ, overheveling naar WMO en ziektekostenverzekering). De organisatie van de zorg komt meer bij gemeenten te liggen en de beschikbare budgetten worden verlaagd. Zorginstellingen anticiperen hier al op door het niet verlengen van tijdelijke contracten en het inzetten van reorganisaties. Voor de komende jaren wordt, vanwege de verschillende beleidsmaatregelen, een verdere krimp verwacht in met name de verpleging en verzorging, de jeugdhulpverlening en het maatschappelijk werk. De krimp in de thuiszorg is overigens waarschijnlijk tijdelijk; vanwege de vergrijzing en de verschuiving van de zorg van verplegings- en verzorgingstehuizen naar thuiszorg zal de behoefte aan thuiszorg de komende jaren wel weer stijgen.
- Het werkgelegenheidsaandeel van het openbaar bestuur daalde in de afgelopen twee decennia, van 7,9 naar 6,6 procent. De werkgelegenheid in het openbaar bestuur daalde tussen 2003 en 2013, maar in deze periode waren er zowel jaren van groei als van krimp. Sinds 2010 daalt de werkgelegenheid bij het openbaar bestuur. De bezuinigingen en de daarbij ten taak gestelde reductie van het personeelsbestand speelt hierin een belangrijke rol, zowel bij het Rijk als de lagere overheden. In de afgelopen decennia hebben overheden werk in toenemende mate uitbesteed, bijvoorbeeld onderhoud, schoonmaak en catering. Maar daarnaast is door verdergaande automatisering en digitalisering sprake van een stijgende arbeidsproductiviteit waardoor er minder mensen nodig zijn. Voor de komende jaren wordt een verdere personeelsreductie verwacht, mede als gevolg van uitbesteding van werk en de groei van Shared Services. Overigens is de werkgelegenheid bij de politie ook de afgelopen jaren nog gestegen⁹.
- Het aandeel van het onderwijs in de werkgelegenheid verandert eigenlijk niet en blijft de afgelopen periode stabiel met een aandeel net boven de 6,5 procent. Vanwege stijgende leerlingenaantallen was er in de afgelopen tien jaar sprake van een werkgelegenheidsstijging, al lijkt die de afgelopen twee jaar te zijn omgeslagen in een krimp van het aantal banen. Daarbij is de ontwikkeling niet binnen alle onderwijssectoren gelijk. Het aantal werkzame personen daalde de afgelopen jaren in het primair onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs, terwijl er in het hoger beroepsonderwijs juist meer mensen werken¹⁰. De werkgelegenheid in voortgezet onderwijs groeide tot 2009 maar is daarna gedaald. Ook de komende jaren zal de werkgelegenheid in de totale onderwijssector iets toenemen, al leiden stijgende leerlingenaantallen niet altijd tot meer werkzame personen. Wel worden er via het Nationaal Onderwijsakkoord extra gelden worden vrijgemaakt voor bijvoorbeeld verlaging van de werkdruk van docenten

⁶ Deels valt dit personeel onder de cao van de sector waarin men uitzendt.

⁷ M.E. Winnubst, P. Vroonhof. Payroll-services in Nederland. Bekendheid, markt en marktpotentie. Zoetermeer, november 2010.

⁸ UWV. Vacatures in Nederland 2013. De vacaturemarkt en personeelwerving in beeld. Mei 2014. Zie bijvoorbeeld ook: R. Gerards, A. de Grip, M. de Hoon, A. Kühn-Nelen, J. van Thor. Arbeidsmarktmonitor Metalektro. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt in opdracht van A+O Metalektro. Maastricht, april 2014.

⁹ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Werken in de publieke sector 2014. Cijfers en trends. Deel: cijfers. September 2014.

¹⁰ Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Werken in de publieke sector 2014. Cijfers en trends. Deel: cijfers. September 2014.

Groei werkgelegenheid in persoonlijke en overige professionele dienstverlening

Opvallend is bovendien de substantiële groei van de werkgelegenheid de afgelopen tien jaar in een aantal andere dienstverlenende sectoren, als:

- Sport en recreatie (waaronder fitness-centra)
- Persoonlijke dienstverlening: wellness, uiterlijke verzorging, reiniging van kleding en textiel, uitvaartverzorging.
- Huishoudens als werkgever van huishoudelijk personeel

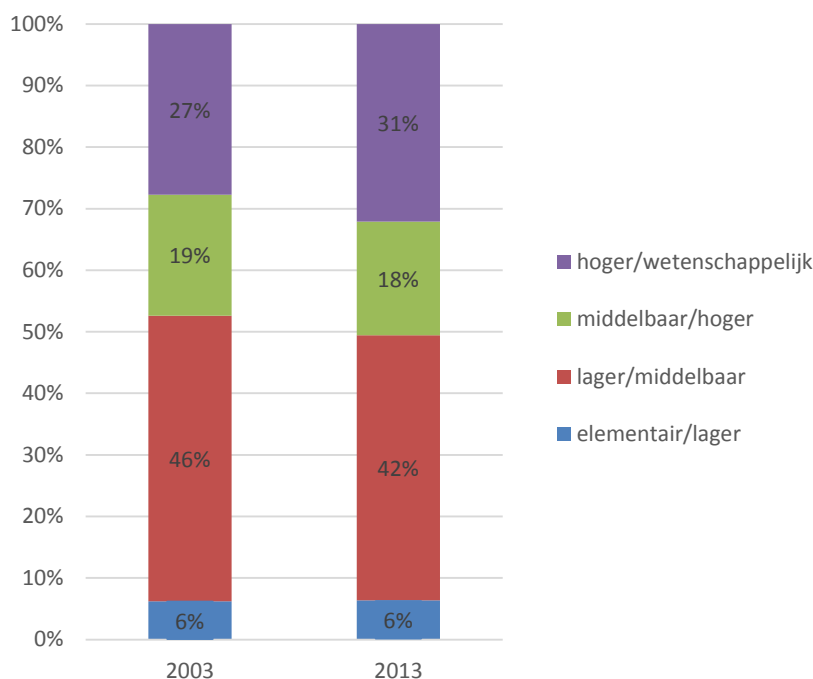
Met het toenemen van de welvaart en het toenemend aantal tweeverdieners groeit de behoefte aan dit soort persoonlijke diensten. Ook de vergrijzing kan in sommige branches tot een groeiende behoefte leiden. Deze branches en sectoren kennen bovendien een groot aandeel zelfstandigen, dat de komende jaren mogelijk verder zal verder toenemen omdat de toetredingsdrempels laag zijn.

3.2. Veranderingen in de beroepenstructuur

3.2.1. Beroepsniveau stijgt heel geleidelijk

Niet alleen verandert de samenstelling van de werkgelegenheid naar sector, ook in de beroepenstructuur doet zich een verschuiving voor. Een en ander is te zien in figuur 3.1. Er werken steeds meer mensen in een beroep op hoger/ wetenschappelijk niveau en steeds minder mensen in beroepen op lager/middelbaar niveau. Op het laag/middelbare niveau is het aantal werkenden de afgelopen tien jaar in absolute zin gekrompen met 2 procent (skill level 2 volgens de isco-indeling). Het aantal werkenden in beroepen op het allerlaagste niveau is in de afgelopen 10 jaar juist weer gegroeid (skill level 1). Ook deze ontwikkeling gaat heel geleidelijk: in tien jaar tijd (2002-2012) zien we een heel geleidelijke afname van het aandeel mensen dat werkt in een beroep op lager/middelbaar niveau. Nog steeds werkt overigens bijna de helft (42%) van de werkzame beroepsbevolking in een beroep op lager-middelbaar niveau.

Figuur 3.1 Beroepsniveau werkzame beroepsbevolking
2003 – 2013; indeling volgens isco-8



Bron: CBS

Er is niet alleen sprake van een verschuiving tussen de niveaus, ook in de beroepsrichtingen zijn er verschillen in ontwikkeling. Tabel 3.3 laat zien in welke van de in totaal 43 beroepenclusters (submajorgroups volgens de nieuwe ISCO-indeling) er de afgelopen 10 jaar sprake was van groei van het aantal werkenden, en waar sprake was van een stabilisatie of van krimp. De submajorgroups zijn vaak een samenvoeging van diverse beroepen. Zo vallen onder managers op administratief en commercieel gebied bijvoorbeeld leidinggevende functies op financieel gebied, personeelszaken, planning en beleid, verkoop en marketing, etc. De tabel brengt de ontwikkeling van alle beroepenclusters in beeld.

Tabel 3.3 Groei/krimp werkzame beroepsbevolking per beroepsgroep (2002-2012)

Indeling op basis van isco-08

| Groei (> +5%) | Stabiel (-5% tot 5%) | Krimp (< -5%) |
|---|--|--|
| skill level 4 (voornamelijk hoger en wetenschappelijk niveau) | | Gemiddeld +21% |
| Managers op administratief en commercieel gebied | Officieren** | Managers productie en gespecialiseerde dienstverlening |
| Ingenieurs en onderzoekers wis-, natuur- en technische wetenschappen | Topbestuurders, leden wetgevende instanties, beleidvoerende functies | |
| Specialisten gezondheidszorg | | |
| Docenten | | |
| Specialisten bedrijfsbeheer en administratie | | |
| Specialisten informatie- en communicatietechnologie | | |
| Juristen, sociaal wetenschappers en kunstenaars | | |
| skill level 3 (voornamelijk middelbaar en hoger niveau) | | Gemiddeld +6% |
| Vakspecialisten gezondheidszorg | Vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie | Vakspecialisten natuur- en technische wetenschappen |
| Vakspecialisten op juridisch, maatschappelijk en cultureel gebied | Managers horeca, detailhandel en overige diensten | |
| Vakspecialisten informatie en communicatie** | | |
| skill level 2 (voornamelijk lager en middelbaar niveau) | | Gemiddeld -2% |
| Administratief medewerkers (o.a. medewerkers secretariaat, tekstverwerking, gegevensinvoer) | Klantvoorlichters, kassiers, incassomedewerkers** | Boekhoudkundig medewerkers en voorraadbeheerders |
| Medewerkers persoonlijke dienstverlening | Verkopers | Overig administratief personeel (o.a. bibliotheek, archief, post, administratieve ondersteuning) |
| Verzorgend personeel | Onderofficieren** | Tuinders, akkerbouwers en veetelers |
| Beveiligingswerkers | | Bosbouwers, vissers en jagers |
| | | Bouwarbeiders, m.u.v. elektriciens |
| | | Metaalarbeiders, machinemonteurs |
| | | Medewerkers drukkerij en kunstnijverheid |
| | | Elektriciens en elektronicamonteurs |
| | | Voedselverwerkende beroepen, houtwerkers, kleermakers en andere ambachtsslieden |
| | | Bedieners vaste machines en installaties |
| | | Assemblagemedewerkers |
| | | Bestuurders voertuigen en bedieners mobiele installaties |
| skill level 1 (voornamelijk elementair en lager niveau) | | Gemiddeld +6% |
| Huishoudelijke hulpen en schoonmakers | Keukenhulpen en fastfoodbereiders | Andere militaire rangen |
| Vuilnisophalers en overige elementaire beroepen | Hulparbeiders mijnbouw, bouwnijverheid, industrie en vervoer** | Hulparbeiders land- en bosbouw, visserij** |

Bron: CBS

*CBS is met ingang van 2012 overgestapt op de ISCO beroepenindeling. De ISCO-08 onderscheidt vier beroepsniveaus. Deze skill levels zijn niet homogeen wat betreft het op de Nederlandse arbeidsmarkt geëigende opleidingsniveau voor de beroepen. Tussen haakjes staan daarom steeds de voornaamste opleidingsniveaus weergegeven voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

**Gekeken is naar de verandering in het driejaarsgemiddelde tussen 2000/2002 en 2010/2012 omdat de waarden van jaar op jaar soms nogal verschillen. De cijfers over 2013 zijn niet meegenomen vanwege de soms erg grote trendbreuken die mogelijk veroorzaakt worden door een andere manier van enquêteren.

Deze ontwikkeling verschilt sterk per beroepsrichting:

- Op het laagste niveau (skill level 1) is een stijging zichtbaar van het aantal werkenden in met name de echt elementaire beroepen (huishoudelijke hulpen en schoonmakers, vuilnisophalers en overige elementaire beroepen). Het aantal werkenden in militaire en agrarische beroepen is juist gedaald.
- Op skill level 2 (lager-middelbaar niveau) was er de afgelopen 10 jaar sprake van een daling van het aantal werkenden, met name in een aantal economisch-administratieve, agrarische en technische beroepen. Tegelijkertijd was er een stijging van het aantal administratief medewerkers tot 2008

-
- (daarna is het aantal werkenden sterk gedaald). Ook in de beveiliging, de persoonlijke dienstverlening en onder verzorgend personeel is het aantal werkenden op dit niveau de afgelopen tien jaar gegroeid.
- Op skilllevel 3 (middelbaar/hoger) was er een stijging in de beroepen op het terrein van de gezondheidszorg, juridisch/maatschappelijk/cultuur en informatie en communicatie. Het aantal vakspecialisten natuur- en technische wetenschappen is in de afgelopen 10 jaar licht gedaald.
 - Op het hoogste niveau (hoger/wetenschappelijk) is een stijging van het aantal werkenden in de meeste beroepen (in verschillende richtingen). Alleen het aantal managers productie en gespecialiseerde dienstverlening is gedaald (met name sinds 2009). Hier gaat het om een breed clusters van leidinggevende functies in verschillende richtingen (van landbouw en industrie tot ICT, financiële dienstverlening en zorg).

3.2.2. Sectorale verschillen in ontwikkeling naar opleidingsniveau

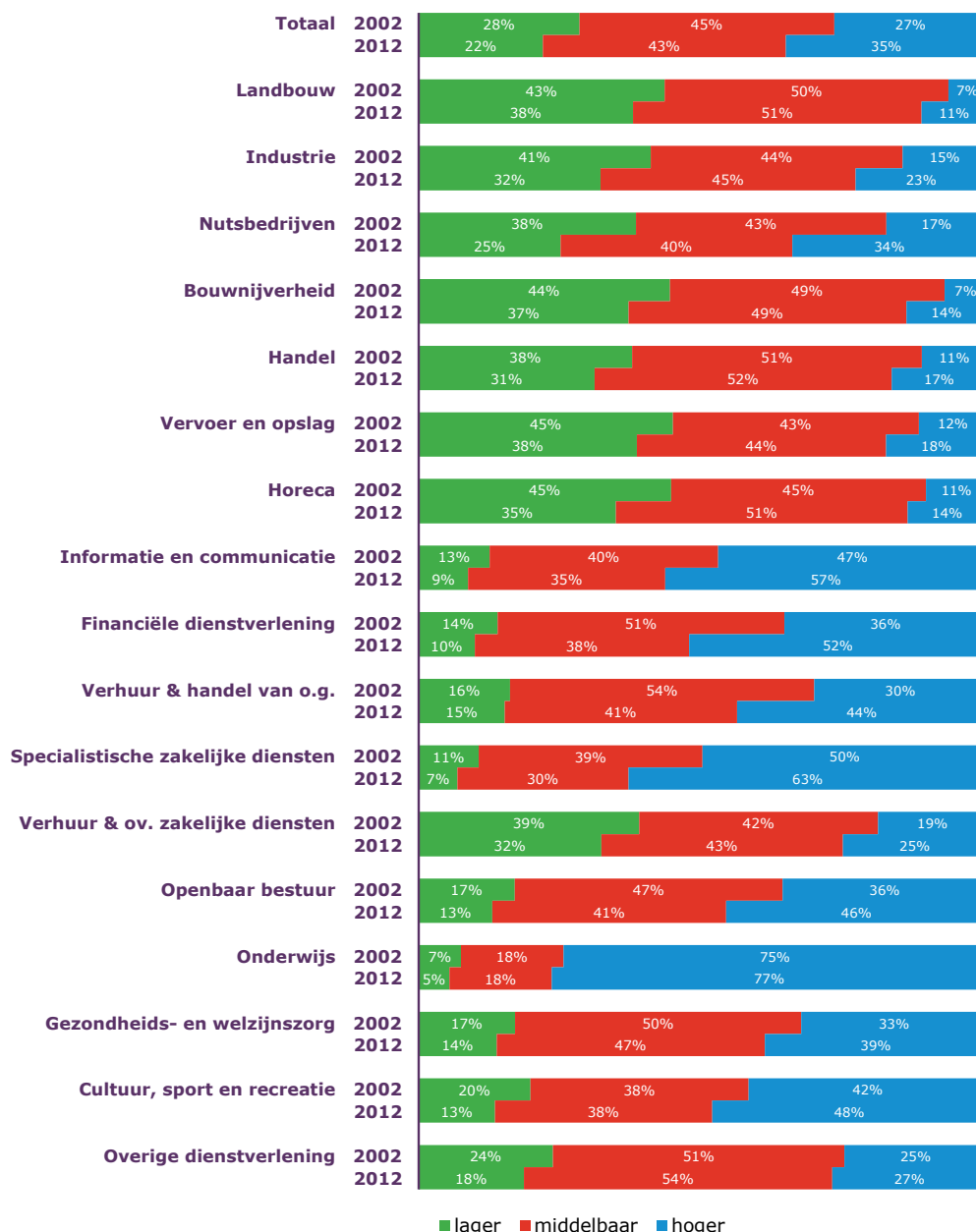
De ontwikkelingen in de beroepenstructuur hangen deels samen met het veranderende aandeel van sectoren in de werkgelegenheid, waarbij we een geleidelijke verschuiving zien van werkgelegenheid van landbouw en industrie en bouw naar meer dienstverlenende sectoren. Maar ook binnen sectoren verandert de beroepenstructuur.

Gegevens over structurele veranderingen in de beroepsniveau naar sector zijn (nog) niet openbaar beschikbaar. Figuur 3.2 geeft daarom per sector een beeld van de ontwikkelingen in de werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau in de periode 2002-2012. Er worden drie niveaus onderscheiden: lager (elementair tot mbo-1), middelbaar (mbo 2-4, havo, vwo) en hoger (hbo en universitair).

In het algemeen was er de afgelopen 10 jaar in alle sectoren sprake van toename van het aandeel hoogopgeleiden en een afname van het aandeel laagopgeleiden. Daarbij moet bedacht worden dat het opleidingsniveau van de bevolking geleidelijk aan stijgt: de beroepsbevolking telt nu minder elementair en lager opgeleiden dan 10 jaar geleden, iets meer middelbaar opgeleiden en aanzienlijk meer hoger opgeleiden. Het is dus niet raar dat het aantal werkende lager opgeleiden daalt. Daarmee zijn de verschillen tussen sectoren in ontwikkeling interessant:

- In de landbouw, bosbouw en visserij, industrie en bouw, handel, horeca en vervoer en opslag werken met name lager en middelbaar opgeleiden. In de meer dienstverlenende sectoren werken juist minder lager opgeleiden en aanzienlijk meer hoger opgeleiden. Uitzondering hierop is de sector verhuur en overige zakelijke dienstverlening waar ook relatief veel lager opgeleiden werken. Hieronder vallen bijvoorbeeld de schoonmaakbedrijven en de beveiliging.
- In alle sectoren is het aandeel lager opgeleiden onder de werkzame beroepsbevolking gedaald. Een bovengemiddelde daling deed zich voor bij de nutsbedrijven (energievoorziening, waterbedrijven en afvalverwerking), de specialistische zakelijke dienstverlening, cultuur, sport en recreatie en informatie en communicatie.
- Het aandeel middelbaar opgeleiden veranderde in de periode 2002-2012 veel minder sterk. Opvallend is dat het aandeel middelbaar opgeleiden in sectoren met traditioneel veel lager opgeleiden iets lijkt toegenomen (bijvoorbeeld in de horeca en vervoer en opslag), of in ieder geval vaak stabiel bleef. Daar lijkt zich dus een verschuiving voor te doen van lager naar middelbaar opgeleiden. In sectoren met traditioneel veel hoger opgeleiden nam het aandeel middelbaar opgeleiden vaak juist iets af.
- In alle sectoren steeg het aandeel hoger opgeleiden. De grootste stijging deed zich voor bij de bouwnijverheid en de nutsbedrijven waar het aandeel in de werkzame beroepsbevolking verdubbelde. Hier is het aandeel hoger opgeleiden echter nog steeds relatief laag. In sectoren met traditioneel veel hoger opgeleiden steeg het aandeel ook, maar relatief minder sterk.
- Het onderwijs is de sector met de meeste hoger opgeleiden. De functiestructuur ligt hier redelijk vast, het aandeel hoger opgeleiden nam heel licht toe. Het is overigens wel denkbaar dat zich een verschuiving heeft voorgedaan van hbo- naar wo-niveau, maar dat is uit deze cijfers niet af te leiden.

Figuur 3.2 Werkzame beroepsbevolking naar opleidingsniveau en sector
2002 en 2012



Bron: CBS

3.2.3. Oorzaken upgrading: ontwikkelingen in technologie en samenleving

De hierboven bechreven upgrading van de beroepsbevolking kent verschillende oorzaken. We beschrijven de belangrijkste:

- Automatisering en digitalisering
- Beleidsmatige en maatschappelijke ontwikkelingen
- Het toenemende belang van sociale competenties

Automatisering en digitalisering

Een belangrijke factor is de steeds verdergaande automatisering en innovatie. Door de toenemende automatisering, hoogwaardigere technologie en de digitalisering van dienstverleningsprocessen verdwijnen routinematige taken. In de productiegerichte sectoren als de landbouw en de industrie is dit een bekend fenomeen en zijn in het verleden veel banen op de lagere niveaus verdwenen door automatisering. Technologische ontwikkelingen als robotisering, mechatronica en computergestuurde productieprocessen maken het op dit moment ook mogelijk om de routinematige taken in functies op middelbaar niveau te automatiseren. Bedrijven in deze sectoren zien zich genoodzaakt hun productieprocessen steeds efficiënter vorm te geven om te kunnen blijven concurreren op de wereldmarkt.

Technologische ontwikkeling speelt ook een belangrijke rol in de meer dienstverlenende sectoren. Daar is de afgelopen jaren sterk ingezet op digitalisering van klantprocessen. Klanten kunnen steeds vaker via internet betalingen doen, verzekeringen afsluiten, aankopen en veranderingen doorgeven. Ook hierdoor verdwijnen vooral banen op middelbaar niveau, denk aan bijvoorbeeld werkzaamheden in de administratie of de boekhouding. Maar digitalisering kan ook taken op hoger niveau overnemen, bijvoorbeeld van accountants. Tegelijkertijd leidt het tot een groeiende behoefte aan ICT'ers, vooral op de hogere niveaus.

Box 3.1 Upgrading door technologische ontwikkeling

Voorbeelden uit sectoren

Metalektrone en metaalbewerking: De soms zeer snelle innovatie en automatisering leidt tot fundamentele wijzigingen in de functiestructuur. Tegenover een relatief sterke daling in een aantal uitvoerende technische functies is een relatief sterke stijging van functies gerelateerd aan ontwerpen (engineers) en automatisering (programmeurs) zichtbaar.

Procesindustrie: Zowel de chemie als de voedings- en genotsmiddelenindustrie zet sterk in op innovatie. Bedrijfsprocessen worden steeds efficiënter. Dit heeft grote consequenties voor de opbouw van het personeelsbestand. Er zijn minder procesoperators nodig om hetzelfde te kunnen produceren. Op de hogere niveaus (hbo en wo) neemt de werkgelegenheid toe. In het middensegment verschuift de werkgelegenheid van mbo-niveau 2 naar mbo-niveau 3 en 4. Er blijft werkgelegenheid op de lagere niveaus omdat een deel van het werk altijd handmatig zal blijven. Het benodigde opleidingsniveau voor zelfstandige en leidinggevende functies stijgt. Personeel moet zich ontwikkelen op het terrein van technologische ontwikkeling, maar ook op het gebied van kwaliteitszorg, voedselveiligheid, duurzaamheid, teamwork, en productieprocessen.

Maintenance: In alle fasen is een efficiënte inzet van nieuwe 'MRO-technieken' van belang (Maintenance, Repair en Overhaul): bij het ontwerp van installaties, de installatie zelf en het onderhoud ervan. Er wordt meer en meer gebruik gemaakt van digitale besturingssystemen, nieuwe meettechnieken (sensoren) en elektronica. In dit proces spelen hoogopgeleiden, in het bijzonder hbo-ers, een belangrijke rol. Tegelijkertijd blijven mbo-ers belangrijk in de uitvoering. Wel treedt op mbo-niveau een belangrijke verschuiving op in de richting van de hogere niveaus (mbo 3 en 4). Deels is er behoefte aan echte specialisten, soms juist aan breed inzetbaar personeel.

Vervoer en opslag: Werkgevers in verschillende branches stellen steeds hogere kwalificatie-eisen. Dit is bijvoorbeeld merkbaar in de deelsector haven, op- en overslag. Daar is behoefte aan personeel dat kan omgaan met nieuwe technieken. Hogere kwalificatie-eisen hebben niet alleen betrekking op technische competenties, maar bijvoorbeeld ook op talenkennis (binnenvaart). Dit maakt dat verschillende branches in de sector behoefte hebben aan hoger opgeleide schoolverlaters, met name vanuit de hogere mbo-niveaus.

Groothandel: Er is sprake van concentratie en centralisatie van processen, met minder fysieke vestigingen, langere bedrijfstijden, meer multichanneling (van online bestellen tot fysiek kopen in de winkel), een toename van automatisering en ICT-toepassingen (van kassa-automatisering tot robotisering van magazijnen) en meer focus op risicobeheersing. Hierdoor verandert de functiestructuur: meer technisch personeel en minder verkooppersoneel. De kernbezetting wordt beperkter en er worden meer taken en activiteiten geoutsourcet. De inkoop- en verkoopfunctie wordt anders georganiseerd, bezorgen en bestellen gaat meer en meer automatisch. Lagere functies verdwijnen deels of worden anders ingevuld, bijvoorbeeld vorkheftruckchauffeurs, orderpickers of caissières. Dit is van invloed op de functies en het functiegebouw. Er komen minder functies op mbo-niveau en meer op hbo- en wo-niveau. Maar ook aan de onderkant komen er meer eenvoudige functies (handjes). Mbo-functies worden complexer: mbo-plus wordt hbo-universitair. De groep midden functies op mbo-niveau 2-3 verdwijnt.

Detailhandel: Er is een verschuiving gaande van winkelverkoop naar onlineverkoop. Veel kleine (specialistische) winkels sluiten, het aandeel van grootwinkelbedrijven neemt toe. Middenkader – verkoop – functies verdwijnen. Aan de onderkant komt er werkgelegenheid bij, aan de bovenkant blijft de werkgelegenheid gelijk. De functies worden bovendien complexer, bijvoorbeeld die van bedrijfsleider. De verschillen tussen handjes en vakmanschap worden steeds groter. Er komt behoefte aan werknemers voor eenvoudige werkzaamheden versus gekwalificeerde werknemers voor specialistische en managerial functies

Bouw: De functie-eisen voor het bouwpersoneel veranderen. Het bouwproces wordt complexer, waardoor hogere eisen worden gesteld. Er is sprake van uiteenlopende ontwikkelingen. In de toekomst zal meer nadruk op renovatie en herontwikkeling van bestaande bouwlocaties komen te liggen. Het relatieve aandeel van onderhoudswerkzaamheden zal groeien. Dat stelt hogere eisen aan de functies op de bouwplaats. Tegelijkertijd neemt het gebruik van prefab bouwmaterialen en standaardisering van werkzaamheden een vlucht. Veel werk dat nu op de bouwplaats wordt verricht vindt dan plaats bij toeleveranciers die veel fabrieksmatiger werken. Daardoor ontstaan ook weer meer eenvoudigere uitvoerende functies.

Financiële dienstverlening: Er is sprake van forse veranderingen in het functiegebouw. Het vestigingennetwerk is gereduceerd, internetbankieren en -verzekeren is de dominante trend. Administratieve processen worden geautomatiseerd, beslisregels in software vastgelegd. Er is sprake van een structurele trend. Met name de werkgelegenheid op mbo-niveau 1, 2 en 3 staat onder druk. De snelle technologische ontwikkeling biedt ook kansen: voorbeelden zijn de opkomst van 'big data' en social media (bijv. de analyse van tweets). Maar er is ook sprake van toename van werkgelegenheid vanwege controlewerkzaamheden door verscherping van toezicht en regelgeving. Deze ontwikkelingen zorgen voor extra werkgelegenheid, denk aan 'datalezers' en 'data-analyseerders'. Het analyseren van klantwensen en vooral ook klantgedrag staan daarbij centraal. Aan de 'onderkant' zijn 'handen' nodig, het middensegment is al geautomatiseerd en aan de 'bovenkant' zijn extra mensen nodig voor controle en toezicht.

Sector ICT en ICT-beroepen: Door de snelle technologische ontwikkelingen is er sprake van grote veranderingen in beroepen, in het functiehuis en in de gevraagde competenties. Er ontstaat meer behoefte aan mensen met een hbo-achtergrond, terwijl het aantal banen op mbo-niveau stevig krimpt. Tegelijkertijd is de beweging op mbo-1 en mbo-2

niveau zichtbaar naar combinatiefuncties, waarin ICT een rol speelt: zorgfuncties met een ICT-component, beveiligingsfuncties met een ICT-component et cetera. Daarmee neemt het belang van kennis over ICT in niet-ICT functies toe. Ook de CV-installeur bijvoorbeeld moet van de ICT-markten thuis zijn. Omdat het aantal gebruikers van ICT-producten toeneemt én omdat ICT-producten steeds complexer worden, ontstaat er behoefte aan vertalers van ICT-producten naar gebruikers: zij moeten over uitstekende sociale en communicatieve vaardigheden beschikken én een vertaalslag kunnen maken tussen ICT-ontwikkelaar en ICT-gebruiker. Ten slotte ontstaan nieuwe functies, waarmee de ICT-mogelijkheden worden uitgenut. Deze nieuwe functies hangen nauw samen met de technologische ontwikkelingen (big data, cloud, 3D printing) en met de behoefte om meer in te spelen op klantwensen. Van dit laatste is de elektrostylist, die de consument wegwijs maakt in de domotica, een voorbeeld.

Overheid: Digitalisering heeft ook gevolgen voor het functioneren van de overheid. Een deel van het uitvoerende werk verdwijnt door automatiseren/digitaliseren van dienstverleningsprocessen, uitbesteden of samenvoegen van dienstonderdelen. Steeds vaker worden hbo-ers gevraagd voor overheidsfuncties. Ook zijn meer technische vaardigheden nodig. Een werknemer moet met ICT kunnen omgaan, inzetbaar zijn op verschillende plaatsen en ingewikkelde handleidingen, complexe bedrijfsprocessen en wetgeving kunnen begrijpen.

Door de nadruk op innovatie verschuift de functiestructuur: er is minder behoefte aan werknemers op de (lagere) mbo-niveaus, en meer behoefte aan werknemers op mbo-niveau 3 en 4 (bijvoorbeeld voor het beheer van productieprocessen) en hoger (voor het ontwerp van productieprocessen). Regelmatig worden bijvoorbeeld voor functies die voorheen openstonden voor mensen met mbo-4 hbo-ers gevraagd, bijvoorbeeld bij vacatures voor werkvoorbereiders of calculators in de techniek. Soms is er ook weer een verschuiving zichtbaar naar lagere en elementaire functies. Kortom: het laagste segment blijft stabiel of groeit licht, het middensegment wordt kleiner, het hoogste segment neemt toe. Dat betekent niet dat de lager opgeleiden hier altijd van profiteren; in veel gevallen nemen middelbaar opgeleiden, die geen werk kunnen vinden op hun eigen niveau, hun plaats in.

Beleidsmatige en maatschappelijke ontwikkelingen

Niet alleen door technologische ontwikkelingen, ook meer in het algemeen worden taken complexer. Dit geldt ook voor beroepen waar automatisering geen hele grote rol speelt. Overheidsbeleid kan hier een belangrijke factor zijn, maar ook veranderende verwachtingen van cliënten en burgers.

Box 3.2 Upgrading door beleidsmatige en maatschappelijke ontwikkelingen

Voorbeelden uit sectoren

Zorg: Mede doordat mensen langer thuis blijven wonen, wordt zowel het werk in de thuiszorg als dat in de verzorgings- en verplegingstehuizen complexer. Verpleeg- en verzorgingstehuizen zien de instroom van cliënten met een lagere zorgwaarde teruglopen en die met een complexere zorgvraag toenemen. Doordat mensen met een lagere zorgwaarde langer thuis blijven wonen, krijgt de thuiszorg met deze groep juist te maken met een complexere zorgvraag dan voorheen. Met de maatregelen van het kabinet zal deze trend zich verder doorzetten. Bovendien krijgt de verpleegkundige meer en meer een regierol en moet verzorgend personeel steeds vaker de activiteiten van vrijwilligers en mantelzorgers organiseren. Verzorgenden nemen steeds vaker de complexere taken op, de zorghulpen en ongeschoolden worden ingezet voor het eenvoudigere werk. Er zijn signalen dat dit ten koste gaat van de werkenden op niveau 2.

Welzijn en jeugdzorg: De decentralisaties in het sociale domein en de invoering van Welzijn Nieuwe Stijl vragen andere competenties van werknemers: kennis van nieuwe doelgroepen en vaardigheden om mensen te helpen zelf verantwoordelijkheid te nemen en participatie te bevorderen. Ook wordt het belangrijker om de meerwaarde van Jeugdzorg en Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening goed zichtbaar te maken, omdat organisaties meer dan voorheen moeten meedingen naar opdrachten. Dit vraagt om andere competenties van management en uitvoerders.

Vervoer en opslag: De Richtlijn Vakbekwaamheid (Code 95) is verplicht en geldt voor alle chauffeurs die in het bezit zijn van rijbewijs C en geldt voor alle landen in de Europese Unie. Daarbij maakt het niet uit of de chauffeur in de EU woont of werkt. Ook chauffeurs van buiten de EU, die werken bij een bedrijf dat gevestigd is in één van de landen binnen de EU, zijn verplicht een Code 95 op hun rijbewijs te hebben. De Code 95 is vijf jaar geldig. Achter de code staat de datum waarop de vakbekwaamheid van de chauffeur verloopt. Als de code eenmaal is verlopen, mag de chauffeur niet meer beroepsmatig rijden. Voor werkgevers is het van belang om er, samen met de chauffeur, voor te zorgen dat hij of zij 35 uur nascholing heeft gevolgd, zodat de Code 95 verlengd kan worden.

Het toenemende belang van sociale competenties

Doordat functies en processen veranderen en klantbehoeften veranderen wordt ook in toenemende mate nadruk gelegd op de sociale competenties van werknemers. Dit proces heeft betrekking op alle beroepsniveaus van laag tot hoog. Het gaat om zaken als:

- Klantvriendelijkheid
- Samenwerken (ook met andere disciplines)
- Brede inzetbaarheid
- Probleemoplossend vermogen
- En meer in het algemeen 'mee kunnen veranderen' en 'lerend vermogen'

De volgende box geeft hiervan een aantal voorbeelden. Het laat zien dat deze trend eigenlijk economiebreed gestalte krijgt. Ook deze nadruk op sociale competenties kan vervolgens weer leiden tot een verhoging van het gevraagde opleidingsniveau.

Box 3.3 Meer behoefte aan sociale competenties

Voorbeelden uit sectoren

Metalektrone en Metaalbewerking: Om te kunnen meegroeien met ontwikkelingen moet het technisch personeel niet alleen een bepaald cognitief niveau aankunnen, maar daarnaast over bepaalde gedragscompetenties beschikken: probleemoplossend vermogen, flexibiliteit, initiatief nemen, goed kunnen samenwerken en kennis kunnen delen. Daarnaast groeit de behoefte aan breed inzetbare medewerkers. Door de sterke schommelingen op de afzetmarkt, de snelle technologische veranderingen en de kortere levensduur van producten wordt het voor bedrijven belangrijker om snel te kunnen schakelen. Dit vraagt ook om medewerkers die kunnen schakelen, en werkzaamheden buiten hun vaste takenpakket kunnen uitvoeren.

Chemie: De snelle invoering van de nieuwste technologieën en de belangrijke positie van de chemie in de oplossing van maatschappelijke vraagstukken (bijvoorbeeld bij het verduurzamen van productieprocessen of het ontwikkelen van 'slimme materialen', alternatieve grondstoffen, etc.) stellen bovendien andere eisen aan het personeel. Zo wordt het steeds belangrijker om te kunnen samenwerken met bedrijven in andere sectoren en met andere disciplines, en om in internationaal verband te kunnen samenwerken.

Schoonmaak: Dagschoonmaak neemt toe en dat vergt van het personeel meer communicatieve vaardigheden. Ook diversificatie (aanbieden facilitair totaalconcept met schoonmaak, catering, beveiliging, e.d.) stelt hogere eisen aan werknemers, die breder inzetbaar moeten zijn. In de cao 2012-2013 zijn de afspraken omtrent scholing aangescherpt. Vanaf 1 juli 2013 is bij contractwisselingen het schoonmaakbedrijf dat de opdracht verwerft, niet verplicht medewerkers over te nemen die niet in het bezit zijn van een door de branche erkend vakdiploma. Dit heeft geleid tot een explosieve deelname aan de Basis(vak)opleiding. Inmiddels hebben meer dan 10.000 schoonmakers het diploma van de Basis(vak)opleiding gehaald.

Horeca: Van bedienend personeel wordt in toenemende mate verwacht dat zij kunnen communiceren met klanten; service en klantgerichtheid zijn belangrijk. Vanuit de branche wordt sinds een aantal jaar gepleit voor upgradatie van het beroep van gastheer/-vrouw (overigens wel met name voor het duurere segment). Nog teveel bestaat het beeld dat iedereen dit werk kan doen. Aangezien een groot deel van de werknemers niet over een gerichte vakopleiding beschikt moeten de noodzakelijke competenties op de job worden bijgebracht.

Detailhandel: De komende jaren wordt een veel groter accent gelegd op de zgn. softskills van werknemers. Klantvriendelijkheid en gastheerschap staan centraal bij de werving van nieuwe werknemers. Daarnaast is kennis van nieuwe technologie essentieel ('het nieuwe verkopen'). Werknemers moeten met een overtuigende adviesrol klanten meerwaarde kunnen bieden. Winkels moeten de concurrentie aangaan met elkaar en met het online-winkelen. Tegelijkertijd vraagt de webshop om andere binnendienstmedewerkers. De commercieel medewerker binnendienst moet meer bij de klant binnen kijken en hem (en diens processen) begrijpen.

Groothandel: Omgaan met de klant wordt belangrijker. Dit vraagt om sociale competenties. De technische groothandel is bovendien steeds vaker op zoek naar technisch talent dat in de huid van de klant kan kruipen, commercieel en technisch verenigd in één functie. Door de toenemende globalisering is er bovendien behoefte aan meer kennis van vreemde talen.

Overheid: Mensen moeten mee kunnen veranderen. Zo wordt klantgerichtheid steeds belangrijker bij overheidsinstellingen, omdat eisen en verwachtingen van klanten toenemen. De backoffice digitaliseert, werkprocessen worden geautomatiseerd en gestandaardiseerd. Dat leidt in de frontoffice tot complexere contactmomenten. Meer dan voorheen moet een ambtenaar wensen en behoeften van klanten en burgers kunnen aanvoelen, begrijpen en correct kunnen beantwoorden. Een sociale attitude wordt steeds belangrijker, evenals het werken in teams.

3.2.4. Kwantificering blijkt lastig

Het blijkt lastig de consequenties van de digitalisering en automatisering te kwantificeren, zeker naar de toekomst toe. Over het algemeen is de verwachting dat de werkgelegenheid op de lagere mbo-niveaus verder afneemt en op de hogere mbo-niveaus en hoger verder zal toenemen. Tot 2012 zagen we ook een upgradatie van de beroepenstructuur, maar die verliep tot dan toe nog heel geleidelijk. Het is denkbaar dat de combinatie van crisis en de snelle technologische ontwikkeling leidt tot een versnelde afbouw van mbo-banen. Maar of dat zo is, en met welke aantallen dit gepaard gaat, is moeilijk te beantwoorden. Voorlopig zijn er nog behoorlijk wat mensen met een functie op lager/middelbaar niveau (meer dan 3 miljoen in 2013 met skillevel 2).

Een aantal wetenschappers heeft voor de beroepen in de VS een onderbouwde schatting gemaakt van het aantal banen dat het risico loopt te worden (weg)geautomatiseerd.¹¹ Daarbij is vooral uitgegaan van de vraag of het technisch mogelijk is, en is minder gekeken naar de wenselijkheid en de kosten-batenkant. De onderzoekers komen tot de prognose dat 47% van de banen in de VS het risico loopt te worden geautomatiseerd. De tijdschijf wordt hierbij niet exact gespecificeerd, "perhaps in a decade or two". Het gaat vooral om functies met veel routinematige taken (die de steeds beter wordende computers en robots kunnen overnemen). Ze zien vooral risico's bij beroepen op het terrein van dienstverlening, verkoop, kantoor en administratie en mindere mate ook de productie en transport. Ook in Nederland staat het thema op dit moment sterk in de belangstelling¹². Onlangs zijn de schattingen voor de

¹¹ C.B. Frey, M.A. Osborne. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? September 17, 2013.

¹² Zie bijvoorbeeld de toespraak van Minister Asscher tijdens het SZW-congres op 29 september 2014: Robotisering: kansen voor morgen. www.rijksoverheid.nl.

Amerikaanse arbeidsmarkt vertaald naar de Nederlandse situatie. Voor Nederland zal het gaan om een iets kleiner maar toch substantieel aandeel. Zo komt één onderzoek uit op de schatting dat 2 tot 3 miljoen werkenden in Nederland een baan heeft met een hoog risico te worden (weg)geautomatiseerd (28 tot 42 procent van alle werkenden)¹³. Een ander onderzoek komt op 38,6 procent van de Nederlandse werknemers¹⁴. Het risico is het hoogst bij beroepen op laag niveau, maar getalsmatig is de verwachte impact het grootst bij de beroepen op middelbaar niveau (het risico is daar weliswaar iets lager, maar er zijn veel meer banen op middelbaar dan op lager niveau). De schattingen voor Nederland zijn iets lager dan voor de VS omdat er in Nederland (al) relatief minder banen op de lagere niveaus zijn. Groepen met een relatief grote kans om te worden weggeautomatiseerd zijn:

- administratief medewerkers, boekhoudkundig medewerkers, assemblagemedewerkers en bedieners van machines en installaties, hulparbeiders land- en bosbouw, visserij, keukenhulpen en fastfoodbereiders. Op hoger niveau zijn beroepen in de bedrijfsadministratie en informatie en communicatie het meest kwetsbaar.
- Jongeren tot 25 jaar: die werken vaak in bijbanen met veel routinematige taken.
- Kijkend naar de aantallen werknemers dan zal de impact het grootste zijn in beroepen op het vlak van economie, recht en management, bij beroepen op middelbaar niveau en bij 35-55-jarigen.

De schattingen geven al met al wat meer grip op de mogelijke consequenties van digitalisering en robotisering, maar kennen ook beperkingen:

- De Amerikaanse studie gaat uit van de technische mogelijkheden om taken te automatiseren, dat betekent niet dat het ook altijd wenselijk wordt geacht of zal gebeuren. Zaken als sociale wenselijkheid en kosten-batenanalyses spelen hierbij ook een rol;
- Daarnaast wordt er geen schatting gegeven van het aantal banen dat er bijkomt door automatisering. Zo groeit de behoefte aan mensen die systemen en robots kunnen ontwerpen, beheren en onderhouden. Vaak zijn dit banen op een hoger niveau dan de banen die verdwijnen. Ook wordt wel verwacht dat de robotisering zou kunnen leiden tot een re-shoring van productiefaciliteiten naar Nederland omdat het relatieve prijsvoordeel van produceren in landen waar de lonen lager zijn verdwijnt. Meer in het algemeen kunnen door een toegenomen welvaart als gevolg van automatisering en de toename van het aantal banen op hoger niveau weer extra banen in de dienstverlening ontstaan.
- Bovendien zien we in veel van deze beroepen de afgelopen 10 jaar ook al een (soms forse) afname van de werkgelegenheid (zie ook tabel 3.3). Zo is het aantal bedieners van machines en assemblagemedewerkers in de betrokken periode al gedaald met een derde, en het aantal administratief medewerkers in bibliotheek, archief, postsortering en algemene administratieve ondersteuning met bijna een derde. Het verschijnsel van banenkrimp in deze beroepen is dus niet nieuw.

3.3. Vergrijzing en ontgroening

3.3.1. Vergrijzing

Beeld naar sector

In veel sectoren wordt de vergrijzing gezien als één van de belangrijkste uitdagingen in het arbeidsmarktbeleid. Sinds 2002 is het aandeel ouderen onder de werkzame beroepsbevolking in alle sectoren gestegen. Tegelijkertijd is ook de leeftijd waarop mensen met pensioen gaan gestegen in alle sectoren. De meest vergrijsde sectoren zijn onderwijs en overheid, de agrarische sector, nutsbedrijven en verhuur en handel in onroerend goed. Daar is (bijna of ruim) één op de vijf werknemers tussen de 55 en 65 jaar. Het openbaar bestuur en het onderwijs hadden bovendien te maken met een erg sterke stijging van het aandeel ouderen. Een en ander wordt duidelijk uit tabel 3.4.

Opvallend is ook de stijging van het aandeel werkende 65-plussers, terwijl de verhoging van de pensioenleeftijd in 2012 nog niet was ingegaan. Branches met veel werkende 65-plussers zijn de agrarische sector en cultuur, sport en recreatie. In deze sectoren werken ook veel zelfstandigen, die gemiddeld vaker doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

¹³ Deloitte. De impact van automatisering in Nederland. Een gedegen verkenning op basis van data analytics. Amstelveen, 30 september 2014.

¹⁴ Robot bedreigt vier op tien werknemers. Volkskrant, 2 oktober 2014.

Tabel 3.4 Aandeel 55-65 jarigen en 65-plussers naar sector (2002 en 2012)*Werkzame beroepsbevolking (werknemers en zelfstandigen > 12 uur per week)*

| | 2002 | | 2012 | | Mutatie aandeel 55- 65 jaar in procentpunt |
|---|-----------|-----------|------------|-----------|---|
| | 55-65 | 65 + | 55-65 | 65 + | |
| Alle economische activiteiten | 9% | 1% | 15% | 1% | 0% |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 16% | 4% | 18% | 6% | 2% |
| Industrie | 10% | . | 16% | 0% | 6% |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 13% | . | 18% | . | 5% |
| Bouwnijverheid | 9% | 0% | 14% | 1% | 5% |
| Handel | 8% | 1% | 13% | 2% | 5% |
| Vervoer en opslag | 9% | . | 17% | 1% | 8% |
| Informatie en communicatie | 5% | . | 9% | 1% | 4% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 6% | . | 8% | 1% | 2% |
| Financiële dienstverlening | 6% | . | 12% | . | 6% |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 11% | . | 18% | . | 7% |
| Specialistische zakelijke diensten | 9% | 1% | 13% | 2% | 4% |
| Verhuur en overige zakelijke diensten | 7% | . | 10% | 1% | 3% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 9% | . | 20% | 0% | 11% |
| Onderwijs | 14% | . | 23% | 1% | 9% |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 8% | . | 16% | 1% | 8% |
| Cultuur, sport en recreatie | 13% | 2% | 16% | 5% | 3% |
| Overige dienstverlening | 10% | 1% | 16% | 2% | 6% |

Bron: CBS (2014)

Binnen een sector kan het aandeel ouderen ook nog verschillen tussen branches onderling. UWV heeft via de polisadministratie inzicht in de leeftijd van alle werknemers in Nederland (ongeacht het aantal uren wat wordt gewerkt). Daarmee kunnen we op het niveau van afzonderlijke branches zien waar het personeelsbestand het meest vergrijsd is (tabel 3.5).

Tabel 3.5 Branches met veel oudere werknemers*Alle werknemers (ongeacht omvang werkweek) maart 2013*

| | Aandeel 55-plus |
|---|-----------------|
| Totaal branches | 15% |
| Besloten busvervoer | 41% |
| Openbaar vervoer | 40% |
| Taxi- en ambulancevervoer | 37% |
| Mortelbedrijf | 31% |
| Overheid: overige instellingen | 29% |
| Overheid: provincie, gemeente, waterschap | 29% |
| Vervoer NS | 26% |
| Overheid: openbare nutsbedrijven | 26% |
| Overheid: onderwijs, wetenschappen | 26% |
| Werk en (re)integratie | 25% |
| Vervoer posterijen | 25% |
| Catering | 25% |
| Overheid: rijk, politie, rechterlijke macht | 24% |
| Schildersbedrijf | 24% |
| Railbouw | 21% |

Bron: UWV (op basis van polisadministratie, 2014)

De belangrijkste bevindingen op een rij:

- Met name in de sector vervoer en opslag zien we een aantal sterk vergrijsde branches: het besloten busvervoer, het openbaar vervoer, het taxi- en ambulancevervoer, de posten en de NS. Daar is een kwart tot de helft van alle werknemers ouder dan 55 jaar. Dit zijn overigens ook sectoren waar veel ouderen juist gaan werken om nog wat (bij)verdiensten te hebben, ook nadat ze gepensioneerd zijn.
- Ook een aantal branches binnen de overheid zijn sterk vergrijsd: provincies, gemeenten, waterschappen, openbare nutsbedrijven, rijk, politie, rechterlijke macht en overige overheidsinstellingen. Daar is een kwart tot dertig procent ouder dan 55 jaar.
- Daarnaast zien we nog enkele sterk vergrijsde branches in de bouw (mortelbedrijf, schilders en railbouw) en in de catering.

Tekorten vanwege vergrijzing bleven uit door crisis en latere uittrede-leeftijd

In 2008 verwachtte de Commissie Bakker dat de vergrijzing van de beroepsbevolking vanaf 2010 zou leiden tot toenemende tekorten aan personeel, doordat de babyboomers dan met pensioen zouden gaan. Die tekorten hebben zich niet of nauwelijks voorgedaan in sectoren, specifieke functies daargelaten. Een belangrijke oorzaak daarvan was de crisis die vanaf 2008 juist heeft geleid tot een sterk stijgende werkloosheid. Maar ook het beperken van VUT-regelingen en de verhoging van de pensioenleeftijd heeft hierin een rol gespeeld. De afgelopen jaren is, met het oog op de toenemende kosten van de vergrijzing, een aantal maatregelen genomen die ervoor zorgen dat mensen langer blijven doorwerken. Dit is te zien in een stijging van de leeftijd waarop mensen in de praktijk met pensioen gaan, van gemiddeld 61 jaar in 2002 tot 63,9 jaar in 2012. Tabel 3.6 geeft de cijfers.

Tabel 3.6: Van arbeid naar pensioen; leeftijd werknemers

| | 2002-2003 | 2012-2013 | Stijging in jaren |
|---|-----------|-------------|-------------------|
| Totaal economische activiteiten | 61 | 63,9 | 2,9 |
| Landbouw en visserij | 62,5 | 66,4 | 3,9 |
| Winning van delfstoffen | 60,2 | 63,8 | 3,6 |
| Industrie | 60,7 | 63,7 | 3 |
| Energie- en waterleidingbedrijven | 58,2 | 62,9 | 4,7 |
| Bouwnijverheid | 60,5 | 63 | 2,5 |
| Handel en reparatie | 61,8 | 64,7 | 2,9 |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 61,3 | 64,8 | 3,5 |
| Vervoer, opslag en communicatie | 59,9 | 64,1 | 4,2 |
| Financiële instellingen | 59,7 | 63,3 | 3,6 |
| Zakelijke dienstverlening | 62 | 64,7 | 2,7 |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 60,6 | 62,7 | 2,1 |
| Onderwijs | 61,1 | 63,4 | 2,3 |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 60,4 | 63,3 | 2,9 |
| Milieu, cultuur, recreatie, overige dienstverlening | 61,6 | 65,9 | 4,3 |

Bron: CBS (2014)

Met name bij de energie- en waterbedrijven, vervoer, opslag en communicatie en de financiële instellingen gingen medewerkers relatief jong met pensioen. Daar is de uittredeleeftijd de afgelopen jaren ook sterk gestegen. Op dit moment gaan werknemers bij het openbaar bestuur het jongst met pensioen, gevolgd door nog steeds de energie en waterbedrijven. Het oudst zijn werknemers in de landbouw, bosbouw en visserij en in de sector milieu, cultuur, recreatie en overige dienstverlening.

Nog steeds vergt vergrijzing aandacht

Ook al heeft de vergrijzing (nog) niet geleid tot grote tekorten aan personeel, toch is het in sectoren aanleiding tot gericht beleid:

- De inzetbaarheid van oudere werknemers, die in aantal toenemen en ook langer doorwerken, vergt aandacht. Met name op de lagere niveaus kan het werk fysiek belastend zijn; naarmate mensen ouder worden kunnen zich problemen voordoen met gezondheid en inzetbaarheid. Ook ploegendienst wordt bijvoorbeeld moeilijker vol te houden. Vanuit sectoren komt bovendien het signaal dat het voor de ouder wordende werknemer wellicht minder vanzelfsprekend is om de veranderende technologische ontwikkelingen bij te houden. Veel werkgevers zien zich daardoor genooddaakt tot het voeren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid met als inzet oudere werknemers vitaal en inzetbaar te houden. Scholing en ontwikkeling wordt daarbij belangrijk gevonden. In de praktijk blijkt ruim een kwart van de werkgevers ook daadwerkelijk maatregelen te nemen om ouderen voor het bedrijf te behouden¹⁵.
- In verschillende sectoren en branches leidt de vergrijzing nog steeds tot zorgen over de beschikbaarheid van personeel, zeker als de economie blijvend aantrekt. Zo verwacht men in het primair onderwijs in bepaalde regio's, ondanks de ingezette daling van leerlingenaantallen, tekorten aan leerkrachten omdat de komende jaren een grote groep oudere leerkrachten met pensioen gaat. In industriële branches is de vergrijzing niet per se hoger dan gemiddeld, maar gaan met name in de meer technische beroepsgroepen de komende jaren wel veel vakervaren medewerkers met pensioen. Met name in operationele technische functies ligt de gemiddelde leeftijd hoog, bijvoorbeeld bij servicemonteurs of procesoperators. Dit wordt nog eens versterkt door de (in sommige segmenten vele) fusies en overnames, waarbij door reorganisaties relatief veel jongere mensen uitstromen. Op kleinere schaal leidt de vergrijzingsproblematiek ook tot mogelijke knelpunten in bepaalde ambachtelijke branches, bijvoorbeeld de maatkleding- en kledingreparatiebedrijven, schoenherstellers, glazeniers, uurwerkmakers, pianotechnici, tandtechnici en een aantal creatieve ambachten.
- Een sterk vergrijzd personeelsbestand heeft daarnaast een uitwerking op de dynamiek in de organisatie. Ouderen veranderen aanzienlijk minder vaak van baan dan jongeren. Een sterk vergrijzde personeelspopulatie verkleint in de praktijk de doorstroom. Dit belemmert carrièremogelijkheden en heeft ook zijn weerslag op de mogelijkheden om jongeren aan te trekken. Dit probleem speelt bijvoorbeeld bij de overheid.
- Een bijzonder arbeidsmarktprobleem dat zich in relatie tot de vergrijzing voordoet is de bedrijfsopvolging van ondernemers die met pensioen gaan. Dit speelt expliciet in de agrarische sector en een aantal kleinschalige ambachtelijke branches (bijvoorbeeld het dakdekkersbedrijf hellende daken, de schoenherstellers, kappers met personeel en het slagersbedrijf). Veel kleinschalige ondernemers naderen de pensioengerechtigde leeftijd. Een groot deel van de oudere bedrijfshoofden maakt zich zorgen over het vinden van een opvolger die het bedrijf kan overnemen. Zonder bedrijfsopvolging dunt het vakmanschap in Nederland uit.

3.3.2. Ontgroening

Waar de vergrijzing de komende jaren leidt tot een toenemende uitstroom van arbeidskrachten is het van belang voor sectoren om voldoende instroom van jongeren en schoolverlaters te genereren. Het aantal jongeren in de leeftijd van 15 tot 25 jaar is de afgelopen tien jaar gestegen van 1,9 miljoen naar 2,0 miljoen. Tegelijkertijd is het aantal werkende jongeren juist gedaald van 845.000 naar 753.000 (tabel 3.7). Een belangrijke verklaring hiervoor is dat jongeren door de jaren heen langer naar school gaan en hogere opleidingen volgen. De economische crisis heeft dit nog eens versterkt: door de slechtere kans op werk hebben veel gediplomeerden de afgelopen jaren geleden besloten zich in te schrijven voor een vervolopleiding.

Als we kijken naar het aantal en aandeel jongere werknemers dan valt op dat de horeca, catering en verblifsrecreatie met afstand de sector is met het grootste aandeel werkende jongeren. Waar het totale aantal werkende jongeren tussen 2002 en 2012 is gedaald, steeg zowel het aantal als het aandeel in de horeca-sector. Eén derde van de werkenden in de horeca-sector is jonger dan 25 jaar. Het gaat hier voor een belangrijk deel om studenten met een bijbaantje in de horeca, maar bijvoorbeeld ook om BBL-ers en net-afgestudeerden van mbo-opleidingen. Een andere sector met relatief veel werkende jongeren is de handel en reparatie, waar met name in het grootwinkelbedrijf, maar ook in de kleinere detailhandel, bij slagers en bakkerijen veel jongeren werken.

¹⁵ Vacatures in Nederland 2013. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld, mei 2014.

Tabel 3.7: Aantal en aandeel jongeren naar sector*Werkzame beroepsbevolking jonger dan 25 jaar (werknemers en zelfstandigen > 12 uur per week)*

| | 2002 aantal | Aandeel op werkenden in sector | 2012 aantal | Aandeel op werkenden in sector | Mutatie aandeel in procentpunt |
|--|----------------|--------------------------------------|----------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Totaal economische activiteiten | 845.000 | 12% | 753.000 | 10% | -2% |
| Landbouw en visserij | 25.000 | 12% | 21.000 | 11% | -1% |
| Industrie | 89.000 | 9% | 56.000 | 6% | -3% |
| Energie- en waterleidingbedrijven | 2.000 | 5% | 2.000 | 4% | -1% |
| Bouwnijverheid | 73.000 | 15% | 46.000 | 10% | -5% |
| Handel en reparatie | 207.000 | 19% | 191.000 | 19% | 0% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 68.000 | 32% | 83.000 | 34% | 2% |
| Vervoer, opslag en communicatie | 47.000 | 11% | 35.000 | 8% | -3% |
| Financiële instellingen | 25.000 | 9% | 10.000 | 4% | -5% |
| Zakelijke dienstverlening | 101.000 | 11% | 86.000 | 8% | -3% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 36.000 | 7% | 24.000 | 5% | -2% |
| Onderwijs | 27.000 | 6% | 24.000 | 5% | -1% |
| Gezondheids- en welzijnzorg | 98.000 | 10% | 115.000 | 9% | -1% |
| Milieu, cultuur, recreatie, overige dienstverlening | 42.000 | 14% | 44.000 | 12% | -2% |

Bron: CBS (2014)

Met uitzondering van de horeca daalt het aandeel jongeren in sectoren, in de industrie, de bouw en bij financiële instellingen zelfs fors. In zorg en welzijn is er nog wel een absolute stijging van het aantal jongeren.

Tabel 3.8: Branches met veel jongere werknemers*Alle werknemers (ongeacht omvang werkweek) maart 2013*

| | Aandeel jonger dan 25 jaar |
|---|-------------------------------|
| Totaal branches | 17% |
| Grootwinkelbedrijf | 57% |
| Horeca algemeen | 55% |
| Detailhandel en ambachten | 39% |
| Slagersbedrijven | 34% |
| Overig personenvervoer te land en in de lucht | 32% |
| Bakkerijen | 31% |
| Agrarisch bedrijf | 30% |
| Uitzendbedrijven | 30% |
| Binnenscheepvaart | 23% |
| Visserij | 21% |

Bron: UWV (op basis van polisadministratie, 2014)

Volgens het Planbureau voor de Leefomgeving zal het aantal jongeren de komende jaren nog licht stijgen, en na 2022 gaan dalen¹⁶. Het aantal jongeren onder de 20 daalt de komende jaren al. Branches waar veel jongeren werken moeten er dus rekening mee houden dat het arbeidsaanbod uit deze doelgroep (op termijn) iets gaat dalen. Voor de komende jaren worden er vanwege de ontgroening nog geen generieke problemen verwacht. Wel zijn er opleidingstypen die de komende jaren onvoldoende schoolverlaters afleveren om in de (verwachte) vraag naar personeel te voorzien (zie paragraaf 4.2.3.). Dit kan in specifieke sectoren tot personeelsknelpunten leiden.

¹⁶ www.pbl.nl. De site geeft de verwachting voor de categorie 17 tot 26 jaar.

4. Tekorten en overschotten

4.1. Huidige situatie

Sterk toenemende overschotten op de arbeidsmarkt tot begin 2014

De arbeidsmarkt is al langere tijd zeer ruim: de werkloosheid is de afgelopen jaren sterk toegenomen en het aantal vacatures is gekrompen. Daarmee is er vooral sprake van overschotten op de arbeidsmarkt: er is meer aanbod dan vraag naar personeel. De omvang en ontwikkeling van het aantal WW-uitkeringen geeft een indicatie van waar die overschotten vandaan komen (uit welke sector).

Tabel 4.1 WW-uitkeringen naar sector

| | aantal WW-uitkeringen (sept. 2014) | 100% | Aantal WW-uitkeringen op 100 dienstverbanden (mei 2014) | Piek WW-volume sinds januari 2009 | Groei jan 2009 tot piek** |
|--|------------------------------------|-------------|---|-----------------------------------|---------------------------|
| Totaal | 430.582 | 100% | 6 | jan '14 | 136% |
| Landbouw en visserij | 5.138 | 1% | 4 | jan '14 | 58% |
| Voeding- en genotsmiddelenindustrie | 7.471 | 2% | 5 | mrt '14 | 46% |
| Chemische-, aardolie, pharma- en kunststoffenindustrie | 5.023 | 1% | 6 | feb '10 | 31% |
| Metalektro en metaalbewerking* | 29.118 | 7% | 6 | jan '10 | 132% |
| Overige industrie | 13.646 | 3% | 9 | jan '10 | 74% |
| Energie, water en afvalvoorziening | 442 | 0% | 2 | aug '14 | 225% |
| Bouwnijverheid | 18.916 | 5% | 16 | jan '14 | 249% |
| Detailhandel | 36.486 | 9% | 5 | mrt '14 | 175% |
| Groothandel | 28.443 | 7% | 7 | mrt '14 | 119% |
| Vervoer en opslag | 24.190 | 6% | 6 | feb '14 | 184% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 14.754 | 4% | 4 | jan '14 | 154% |
| Financiële dienstverlening | 15.103 | 4% | 10 | aug '14 | 209% |
| Schoonmaak | 8.381 | 2% | 8 | mrt '14 | 166% |
| Uitzendbedrijven | 43.068 | 10% | 15 | jan '14 | 61% |
| Overige zakelijke dienstverlening (incl. ICT) | 73.115 | 17% | 8 | mrt '14 | 166% |
| Culturele instellingen | 5.699 | 1% | 11 | jan '14 | 51% |
| Zorg en Welzijn | 67.520 | 16% | 5 | aug '14 | 251% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 5.335 | 1% | 1 | jul '14 | 38% |
| Onderwijs | 16.877 | 4% | 3 | aug '14 | 110% |

Bron: UWV (op basis van polis- en WW-administratie, 2014)

De sectorindeling is gebaseerd op de sectorindeling van de sociale zekerheidswetten. Deze loopt niet helemaal synchroon met de SBI-indeling van het CBS. In bovenstaande tabel is getracht de SBI-indeling zoveel mogelijk te benaderen.

*Inclusief motorvoertuigen en tweewielers

**Over eerdere jaren zijn geen WW-gegevens beschikbaar.

Eind september 2014 werden er ruim 430.500 WW-uitkeringen verstrekt. In de crisisjaren is het aantal WW-uitkeringen sterk opgelopen: tussen januari 2009 en januari 2014 steeg het aantal WW-uitkeringen met 136 procent (meer dan een verdubbeling). Sinds januari 2014 daalt het aantal WW-uitkeringen, en lijkt dus ook het overschot op de arbeidsmarkt te dalen. Tabel 4.1 brengt de verschillen tussen sectoren in beeld:

- Het grootste aantal WW-gerechtigden is afkomstig uit de overige zakelijke dienstverlening, uitzendbedrijven en zorg en welzijn. Dit zijn ook grote sectoren. Om een beeld te krijgen van het relatieve aandeel van het WW-volume op de totale werkgelegenheid in de sector geeft de vierde kolom het aantal WW-uitkeringen per 100 dienstverbanden. Dan blijkt dat een relatief groot aandeel WW-ers afkomstig is uit de bouwnijverheid, de uitzendbedrijven en intermediairs, culturele instellingen

en uit de financiële dienstverlening. Opvallend is het relatieve lage aantal WW-uitkeringen vanuit de overheid, de nutsbedrijven (energie, water en afval) en het onderwijs.

- In de meeste sectoren steeg het aantal WW-uitkeringen tot in 2014. Sinds begin dit jaar (januari – maart) lijkt er een eind gekomen aan die stijging, maar voor een deel kan dit te maken hebben met seizoensinvloeden. Bij de nutsbedrijven, de financiële dienstverlening, in zorg en welzijn en in het onderwijs lijkt de stijging van het WW-volume nog niet ten einde. Opvallend is dat het aantal WW-uitkeringen uit de chemische sectoren, de metaalektro en metaalbewerking en de overige industrie al in 2010 de piek bereikte. Sindsdien was er eerst sprake van een afname en sinds 2012 wel weer een toename van het aantal WW-uitkeringen maar (nog) niet tot het niveau van 2010.
- De grootste groei van het aantal WW-uitkeringen deed zich voor vanuit zorg en welzijn, de bouwnijverheid, de nutsbedrijven en de financiële dienstverlening. Daar is het aantal WW-uitkeringen met meer dan 200 procent gegroeid. Het minst groeide het aantal WW-uitkeringen uit de procesindustrie (chemische sectoren en voeding- en genotmiddelenindustrie), de overheid en de culturele instellingen.

In absolute zin zijn de grootste overschotten dus afkomstig uit de zakelijke dienstverlening, de uitzendbureaus en intermediairs en de sector zorg en welzijn. In relatieve zin hebben sectoren als de bouwnijverheid en de financiële dienstverlening juist sterk bijgedragen aan de groeiende overschotten op de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 2 bleek al dat de bouwnijverheid en financiële sector ook sterk getroffen zijn door de crisis, en dat de werkgelegenheid in zorg en welzijn sinds 2012 krimpt vanwege beleidsmaatregelen om de kosten van de zorg beheersbaar te houden.

Spanningsindicator duidt eveneens op overschotten, maar niet in alle segmenten

De spanningsindicator die UWV heeft ontwikkeld geeft een indicatie van overschotten of tekorten op de arbeidsmarkt. Deze indicator berekent de verhouding tussen het aantal openstaande vacatures in de markt en het aantal korter dan een half jaar ingeschreven niet-werkende werkzoekenden in een bepaald beroep of een bepaalde regio.¹⁷ Als er veel vacatures zijn en weinig kortdurend ingeschreven werkzoekenden is sprake van een krappe arbeidsmarkt: werkgevers zullen dan meer moeite ervaren bij het vinden van geschikt personeel. Als het omgekeerde het geval is (weinig vacatures, veel kortdurend werkzoekenden) is sprake van een ruime arbeidsmarkt. Tabel 4.2 geeft de resultaten naar beroepsniveau en – richting.

Tabel 4.2 Typering arbeidsmarkt naar beroepsniveau en –richting

Spanningsindicator

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | | |
|-------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Kwartaal | II | II | II | I | II |
| Totaal | | ruim | ruim | zeer ruim | zeer ruim | ruim |
| Beroepsniveau | | | | | | |
| Elementair | | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim |
| Lager | | ruim | ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim |
| Middelbaar | | gemiddeld | ruim | zeer ruim | zeer ruim | ruim |
| Hoger | | gemiddeld | gemiddeld | ruim | ruim | ruim |
| Wetenschappelijk | | zeer krap | zeer krap | ruim | gemiddeld | gemiddeld |
| Beroepsrichting | | | | | | |
| Agrarisch | | ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim |
| Economisch-administratief | | gemiddeld | ruim | zeer ruim | zeer ruim | ruim |
| Informatica | | zeer krap | zeer krap | gemiddeld | krap | krap |
| Medische en paramedisch | | zeer krap | krap | ruim | ruim | ruim |
| Openbare orde en veiligheid | | ruim | ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim |
| Pedagogisch | | gemiddeld | ruim | ruim | zeer ruim | ruim |
| Sociaal-cultureel | | ruim | ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim |
| Technische en industrie | | ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim |
| Transportberoepen | | ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim | zeer ruim |
| Verzorgend en dienstverlenend | | gemiddeld | ruim | zeer ruim | zeer ruim | ruim |

Bron: UWV (2014)

¹⁷ Het aantal openstaande vacatures is gebaseerd op een screening van op het internet vindbare vacatures via Jobfeed. Dit bestand is ontdubbeld, herwogen en opgehoogd naar het totaal aantal openstaande vacatures volgens het CBS.

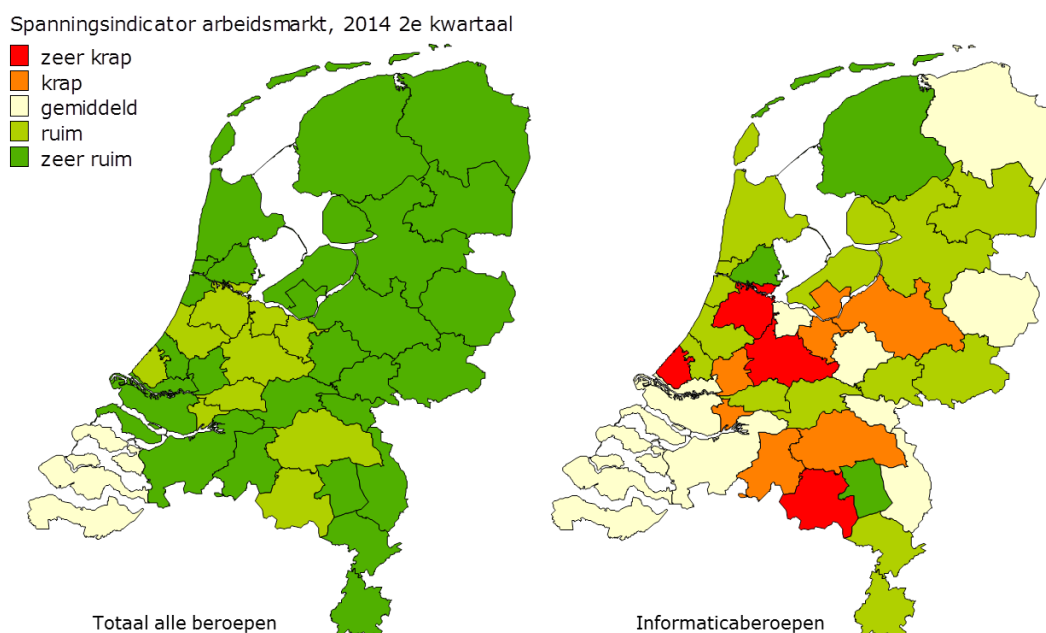
Sinds het begin van de metingen in 2011 heeft de situatie op de arbeidsmarkt zich ontwikkeld van ruim naar zeer ruim. In het tweede kwartaal van 2014 is de typering voor het eerst weer terug tot ruim. Er is dus nog steeds sprake van overschotten op de arbeidsmarkt, maar het voorzichtige economisch herstel leidt tot enig herstel op de arbeidsmarkt. Er zijn wel behoorlijke verschillen naar beroepsniveau en -richting:

- De arbeidsmarkt voor elementaire en lagere beroepen is steeds ruimer dan die voor de hogere niveaus. Op deze laagste niveaus is de arbeidsmarkt ook nog steeds zeer ruim; al is er wel een aantrekkende vacaturemarkt op deze niveaus (zie hoofdstuk 6). Op middelbaar en hoger niveau was de situatie begin 2011 nog gemiddeld (dus redelijk in evenwicht). In de afgelopen jaren is ook hier op een gegeven moment sprake geweest van een zeer ruime arbeidsmarkt, inmiddels is de arbeidsmarkt als ruim te typeren. Op wetenschappelijk niveau was de arbeidsmarkt in 2011 zeer krap, hetgeen zou kunnen duiden op tekorten. In de loop van 2012 en 2013 was ook hier sprake van een steeds ruimer wordende arbeidsmarkt. Met het recente economisch herstel is de typering weer gemiddeld. Op dit moment is er voor geen enkel beroepsniveau dus sprake van krapte op de arbeidsmarkt.
- Ook voor de meeste beroepsrichtingen is de arbeidsmarkt te typeren als (zeer) ruim. Opvallend is de krappe arbeidsmarkt voor informaticaberoepen, daar is dus naar verhouding veel vraag in vergelijking tot het beschikbare aanbod. Voor de medische en paramedische beroepen is de arbeidsmarkt de afgelopen veranderd van zeer krap naar ruim. Dit is voor een belangrijk deel te verklaren door de krimpende werkgelegenheid in de zorg. De arbeidsmarkt voor technische en industriële beroepen is al een aantal jaren te kenschetsen als zeer ruim. Hier gaat het wel om een heel brede beroepsgroep, van productiemedewerker tot werktuigbouwkundige op wetenschappelijk niveau.

Uit bovenstaande analyses op basis van de spanningsindicator is dus in het tweede kwartaal van 2014 alleen een signaal af te leiden van mogelijke tekorten aan informatici. De krapte aan informatici beperkt zich tot een aantal regio's (figuur 4.1).

- Zeer krap is de arbeidsmarkt voor informatici in Midden-Utrecht, Groot Amsterdam, Haaglanden en Zuidoost-Brabant
- Krap is de arbeidsmarkt voor informatici in Stedendriehoek en Noordwest Veluwe, Amersfoort, Midden-Holland, Drechtsteden, Midden Brabant en Noordoost-Brabant.

Figuur 4.1 Typering arbeidsmarkt: alle beroepen en informaticaberoepen



Bron: UWV (2014)

Zeeland kent, in tegenstelling tot het landelijke beeld, een zeer krappe arbeidsmarkt voor medische en paramedische beroepen en verzorgende en dienstverlenende beroepen.

Nadere analyse UWV brengt krapte in specifieke niches in kaart

Tegelijkertijd zijn er de afgelopen crisisjaren ook signalen geweest van werkgevers die voor specifieke functies moeite hebben om geschikt personeel te vinden. Zeker nu de economie aantrekt zou dit vaker het geval kunnen zijn. Daarom heeft UWV in mei 2014 een overzicht uitgebracht van beroepen waarvoor sprake is van een krappe arbeidsmarkt¹⁸.

¹⁸ Kansrijke beroepen: waar is de arbeidsmarkt krap? UWV, mei 2014

Het overzicht is tot stand gekomen op basis van beschikbaar cijfermateriaal over vacatures en werkzoekenden en een analyse van openbare (vaak sectorale) rapporten. Op basis van beschikbare data is een eerste groslijst gemaakt, die vervolgens is voorgelegd aan arbeidsmarktprofessionals (van kenniscentra, branches en bonden, van werkgeversservicepunten en private intermediairs). Het resultaat is een goed mogelijk onderbouwd overzicht van beroepen met een krappe arbeidsmarkt. Tabel 4.3 geeft een overzicht van de beroepen met een krappe arbeidsmarkt met als peilmoment begin 2014.

Tabel 4.3 Beroepen met een krappe arbeidsmarkt begin 2014

| Beroep | Vacatures mn. in sectoren: |
|--|--|
| Middelbaar beroepsniveau | |
| Pijpfitters industriële montage | Metalektro en Metaalbewerking |
| Meet- en regeltechnici, servicemonteurs industriële installaties | Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Installatietechniek |
| Technisch-commercieel personeel: inkopers/verkopers technische producten, medewerkers binnendienst-/buitendienst technisch | Metalektro en Metaalbewerking Groothandel |
| Cnc-verspaners | Metalektro en Metaalbewerking |
| Gecertificeerde/gespecialiseerde lassers | Metalektro en Metaalbewerking |
| Monteurs/Service-monteurs: elektrische installaties, elektrotechniek, werktuigbouw, machines, mechatronica, liftmonteur, koeltechniek | Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Installatietechniek Technische groothandel Energiesector |
| Tekenaars/-constructeurs werktuigbouw | Metalektro en Metaalbewerking Installatietechniek Technische adviesbureaus |
| Technisch calculators, werkvoorbereiders | Metalektro en Metaalbewerking Installatietechniek |
| Hoger beroepsniveau | |
| Ontwerper-constructeurs werktuigbouw | Metalektro en Metaalbewerking Technische adviesbureaus |
| Maintenance engineers | Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Technische adviesbureaus/maintenance |
| Projectleiders/werkvoorbereiders grond-, weg- en waterbouw | Bouw Technische adviesbureaus Overheid |
| Ontwerper-constructeurs elektrotechniek | Metalektro en Metaalbewerking Technische adviesbureaus |
| Ontwerpers industriële automatisering | Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Technische adviesbureaus ICT |
| Ict'ers: Developers/programmeurs (o.a. java, dot.net, scripttalen), technical specialists, testers, webdevelopers, digital media specialists, accountmanagers | ICT Overheid Financiële sector |
| 1e en 2e stuurman klein- en groothandelsvaart | Scheepvaart |
| Leraren specifieke vakken VO: exacte vakken (wiskunde, natuurkunde, scheikunde) en talen (met name Duits en Nederlands) | Voortgezet onderwijs |
| Leraren MBO: techniek, zorg, rekenen, Nederlands, vreemde talen | MBO |
| Wijkverpleegkundigen | Thuiszorg |

| Wetenschappelijk beroepsniveau | |
|--|---|
| Specifieke medisch specialisten: specialist ouderengeneeskunde (verpleeghuisarts), klinisch geriater, bedrijfsarts, psychiater, maag-darm-lever-specialisten, arts verstandelijk gehandicapten, reumatologen, verslavingsarts | VVT Ziekenhuizen GGZ Arbo-diensten |
| Ict'ers: developer/programmeur, business analyst (o.a. datawarehouse), project manager, security-specialist | ICT Financiële sector Overheid |
| Chemisch, textiel-, voedingsmiddelen-, procestechnologen, productontwikkelaars procesindustrie | Procesindustrie Technische adviesbureaus |
| Leidinggevenden/specialisten R&D, productontwikkeling | Metalektro en Metaalbewerking Technische adviesbureaus |
| Specifieke financieel specialisten: Actuarissen, fiscalisten, registeraccountants, controllers | Financiële sector Overheid |

Bron: UWV (op basis van secundaire bronnen, 2014)

Voor de geïnventariseerde beroepen is er naar verhouding veel vraag in relatie tot het beschikbare aanbod. Dit maakt het lastig voor werkgevers om vacatures te vervullen, mogelijk is er zelfs sprake van tekorten. Er zijn geen beroepen op lager en elementair niveau gevonden met een krappe arbeidsmarkt, het betreft allemaal banen op middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau. Op middelbaar niveau bevat de lijst vrijwel uitsluitend technische beroepen, of beroepen met een belangrijke technische component (bijvoorbeeld verkoopberoepen in de technische groothandel). Vaak is er ook een duidelijke link met het kunnen beheersen van computergestuurde technieken. Er is sprake van krapte in enkele uitvoerende technische functies (monteurs, cnc-verspaners, lassers). Daarnaast gaat het om technisch kaderpersoneel (in sommige sectoren ook aangeduid als 'technici'): tekonaars, calculators, werkvoorbereiders. Over deze laatste beroepen wordt wel regelmatig opgemerkt dat niveau mbo-4 het minimum is; in toenemende mate wordt gezocht naar hbo'ers.

Ook op hoger en wetenschappelijk niveau gaat het weer vaak om technische functies, maar op dit niveau zijn er ook andere segmenten waarin sprake is van krapte: ict-beroepen, bepaalde medisch specialisten en financieel specialisten. In het onderwijs lijken vooral problemen te bestaan met het aantrekken van docenten voor specifieke vakken. Met name in de ICT en de techniek is het soms wel lastig om goed onderscheid te maken tussen hbo- en wo-niveau. De grens is daar niet altijd heel strikt te trekken. Dit geldt eigenlijk ook voor het onderwijs, waar het extra lastig kan zijn om eerstegraads docenten aan te trekken.

Het is nog steeds mogelijk dat er buiten deze lijst beroepen zijn met een krappe arbeidsmarkt. Deze zijn met de gehanteerde methode echter niet in beeld gekomen, of waren lastig te onderbouwen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om kleine beroepsgroepen. Bij verschillende van de bovenstaande beroepen wordt bovendien aangegeven dat er wel regionale verschillen zijn.

4.2. Krapte op middellange termijn (2017-2019)

Vanuit verschillende sectoren komt het signaal dat men zich zorgen maakt over de beschikbaarheid van personeel op het moment dat de economie blijvend aantrekt en de vergrijzing (uiteindelijk) leidt tot het vertrek van vakervaren personeel. Vaak is de instroom uit het onderwijs onvoldoende om in deze vervangingsvraag te voorzien. Tabel 4.4 geeft een overzicht van beroepen waarvoor verwacht wordt dat zich de komende jaren knelpunten in de personeelsvoorziening voordoen. Input hiervoor is verkregen uit prognoses omtrent tekorten in verschillende sectorale rapporten, de inschattingen van de kenniscentra over de kans op werk van mbo-opleidingen en de prognoses van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt uit december 2013 (voor de periode tot 2018). Ook hier is weer een groslijst gemaakt die is voorgelegd aan sectordeskundigen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van beroepen waarvan wordt verwacht dat de arbeidsmarkt over een aantal jaar krapte zal vertonen.

Het overzicht is ingestoken op een hoger aggregatieniveau dan het overzicht met krapteberoepenbegin 2014. De linkerkolom geeft de brede beroepsgroepen aan. Omdat dit vrij abstracte benamingen zijn wordt in de middelste kolom steeds een aantal voorbeelden gegeven van concrete beroepen. In een substantieel deel van de gevallen gaat het om dezelfde beroepen als waarvoor ook op dit moment krapte wordt gesignaleerd. Daarnaast zijn er andere beroepsgroepen waarvoor op termijn krapte wordt verwacht. Of er daadwerkelijk tekorten ontstaan, en in welke omvang, is op dit moment moeilijk te voorspellen. Veel is afhankelijk van de vraag of de economie blijvend aantrekt en van de initiatieven die worden genomen vanuit sectoren om die tekorten te voorkomen. Ook het moment waarop de krapte ontstaat kan bovendien verschillen: soms al op dit moment of vrij snel als economie aantrekt, soms pas tegen het eind van het decennium.

Tabel 4.4 Krapte op middellange termijn

| Beroepsgroep | Beroepen bijvoorbeeld: | Met name in sectoren: |
|---|---|---|
| Lager beroepsniveau/basisvakmanschap | | |
| Logistiek | Medewerkers expeditie-/distributiecentra | Detailhandel Groothandel Logistieke dienstverlening |
| Metaalkundig | Machinaal verspaners/-freezers Constructiebankwerkers Soldeerders Branders Snijders | Metalektro en Metaalbewerking |
| Bouwkundig | Bouwplaatspersoneel: bijvoorbeeld (assistent)metselaars, stukadoors, timmermannen. | Woningbouw |
| Middelbaar beroepsniveau/middenkader-gespecialiseerd vakmanschap | | |
| Agrarisch | Hoveniers Specialisten/teamleiders teelt Dierenhouders/verzorgers veeteelt | Hoveniersbedrijven Land- en tuinbouw Veeteelt |
| Werktuigbouwkundig, elektrotechisch | Tekenaars/-constructeurs werktuigbouw (Service-)monteurs elektrische installaties, elektro, werktuigbouw/machines, mechatronica, liftmonteur | Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Installatietechniek |
| Bouwkundig | Elektriciens/installateurs bouwnijverheid Sanitair-/verwarmingsinstallateurs Onderhoudsloodgieters/verwarmingsinstallateurs | Installatietechniek |
| | Calculators Landmeettechnici Uitvoerders Werkvoorbereiders | Grond-, weg- en waterbouw Woningbouw |
| Technisch, commercieel | Technisch werkvoorbereiders, calculators Inkopers/verkopers technische producten | Metalektro en Metaalbewerking Procesindustrie Installatietechniek (Technische) groothandel |
| Metaalkundig | Lassers Cnc-verspaners Constructiebankwerkers Instrumentmakers Plaatwerkers | Metalektro en Metaalbewerking |
| Procestechnisch | Procesoperators Voedingsoperators Verpakkingsoperators | Procesindustrie |
| Bedrijfskundig | Productieplanners | Divers |
| Natuurwetenschappelijk | Fysisch, chemisch laboranten | Procesindustrie |
| Medisch | Verplegenden (met name in de wijk) Doktersassistenten | Thuiszorg Huisartsen, ziekenhuizen |
| Hoger beroepsniveau | | |
| Werktuigbouwkundig | Ontwerper-constructeurs werktuigbouw Maintenance-engineers | Metalektro en Metaalbewerking Technische adviesbureaus Maintenance |
| Elektrotechnisch | Ontwerper-constructeurs elektrotechniek Ontwerpers industriële automatisering | Metalektro en Metaalbewerking |
| Procestechnisch | Procestechnologen Chemisch analisten | Procesindustrie |
| Weg- en waterbouwkundig | Grond-, weg- en waterbouwkundig projectleiders | Grond-, weg- en waterbouw Rijk Gemeenten |
| ICT | Developers/programmeurs Technical specialisten Testers Webdevelopers, digital media specialisten Accountmanagers | ICT Overheid Financiële sector |
| Transport | Scheepskapiteins 1e en 2e stuurman groot- en kleinhandelsvaart Leidinggevendende transport | Transport en logistiek |
| Pedagogisch | Docenten exacte vakken Docenten talen (m.n. Nederlands en Duits) | Voortgezet onderwijs |
| | Docenten techniek, wiskunde/rekenen, talen, economie | MBO |
| | Leerkrachten en management (Oplopende tekorten in het laatste deel van dit decennium) | Basisonderwijs (hoofdzakelijk in grote steden) |

| | | |
|---------------------------------------|--|---|
| Medisch | (Wijk)verpleegkundigen | Thuiszorg |
| Technisch (para)medisch | Medisch analisten | Ziekenhuizen |
| Wetenschappelijk beroepsniveau | | |
| Werktuigbouwkundig | Leidinggevend, specialisten R&D Onderzoekers en productontwikkelaars | Metalektro en Metaalbewerking Technische adviesbureaus |
| Procestechnisch | Chemisch-, textiel-, voedingsmiddelen en procestechnologen Onderzoekers en productontwikkelaars | Procesindustrie Technische adviesbureaus |
| Elektrotechnisch | Leidinggevend-specialisten elektrotechniek (R&D) Leidinggevend-specialisten industriële automatisering (R&D) | Metalektro en Metaalbewerking Technische adviesbureaus |
| ICT | Developers/programmeurs Business Analisten (o.a. datawarehouse) Project managers Security-specialisten | ICT Overheid Financiële sector |
| Financieel | Actuarissen Fiscalisten (Register-)accountants Controllers | Overheid Financiële dienstverlening Grote bedrijven |
| Medisch | Bepaalde medisch specialisten: Bedrijfsartsen, verzekeringsgeneeskundigen, specialisten ouderengeneeskunde, psychiaters, sociaal geneeskundigen | GGZ VVT Arbo-dienstverleners UWV |

Bron: UWV (op basis van secundaire bronnen, 2014)

Econometrische modellen duiden op mogelijke problemen in de personeelsvoorziening in een aantal beroepen op lager niveau. Prognoses over het al of niet ontstaan van krapte zijn op deze niveaus het meest onzeker. Er komt bijvoorbeeld in de metaal op dit niveau wel een behoorlijke vervangingsvraag aan vanwege de vergrijzing, maar veel hangt ook af van het aantrekken van de economie. Elders, bijvoorbeeld in logistieke functies, is het eventueel ontstaan van knelpunten ook afhankelijk van de mate waarin werkgevers kunnen beschikken over andere groepen werknemers (bijvoorbeeld scholieren, studenten of arbeidsmigranten). Conclusie zou dus kunnen zijn dat er op middellange termijn tekorten kunnen ontstaan in deze beroepen als de economie substantieel aantrekt en/of het aanbod vanuit andere groepen achterblijft. Deels gaat het overigens om functies op de grens tussen lager en middelbaar niveau, bijvoorbeeld in de bouw en de metaal. Daarvoor is vaak wel een specifieke opleiding vereist.

Ook op middelbaar niveau gaat het voor het grootste deel om technische functies. Baanopeningen worden voornamelijk veroorzaakt door vervangingsvraag. In de cijfers is doorgaans niet te zien welk mbo-niveau gevraagd wordt. Vanuit verschillende sectoren komt wel het signaal dat het gevraagde opleidingsniveau geleidelijk aan verschuift naar de hogere mbo-niveaus, naar mbo-niveau 3 en zelfs niveau 4 of hbo. Dat komt door de steeds verdergaande automatisering en innovatie, waardoor er minder mensen voor het 'gewone' werk nodig zijn en juist meer mensen die hele processen kunnen overzien en die kunnen omgaan met de modernste technieken. Meer in het algemeen worden taken complex, ook in beroepen waar automatisering geen hele grote rol speelt; dat vraagt om een bepaald werk- en denkniveau.

Ook op de hogere en wetenschappelijke niveaus gaat het in veel gevallen om technische functies, maar hier kan ook in andere vakgebieden de komende jaren krapte ontstaan (of voortbestaan): ICT, financieel, medisch, onderwijs. Meer dan in het middelbare en lagere segment wordt hier bij sommige functies ook een behoorlijke uitbreidingsvraag verwacht. Zo groeit de vraag naar hbo'ers en wo'ers in sommige technische beroepen vanwege de voortgaande innovatie. Overigens gaat het bij de toekomstige krapteberoepen nog steeds om specifieke technische functies. Er lijkt dus ook de komende jaren geen sprake van een generiek tekort aan technici. Zeker op hoger en wetenschappelijk niveau zijn de beschikbare prognoses vaak behoorlijk grofmazig, het gaat om vrij brede clusters van beroepen. Kleinere beroepsgroepen, waar zich mogelijk ook problemen in de personeelsvoorziening gaan voordoen, komen hiermee in dit overzicht niet per se in beeld.

4.3. Slot

Mismatch

Hoewel de overschotten op de arbeidsmarkt de afgelopen crisisjaren sterk zijn toegenomen, zijn er tegelijkertijd op dit moment voor meer dan twintig beroepsgroepen signalen van een krappe arbeidsmarkt. Er is daarmee sprake van een mismatch op de arbeidsmarkt, die de komende jaren – als de economie blijvend aantrekt – toeneemt. Voor de middellange termijn (2017/2019) is de lijst met mogelijke krapte-beroepen namelijk nog langer. Het gaat hoofdzakelijk om functies op middelbaar, hoger en wetenschappelijk niveau:

- Begin 2014 is er op middelbaar niveau sprake van krapte in uitvoerende technische functies (monteurs, cnc-verspaners, lassers) en technisch 'kader' (tekenaars, constructeurs, calculators). Met

name op hoger en wetenschappelijk niveau zijn er ook signalen van krapte in andere richtingen, bijvoorbeeld bepaalde ict-beroepen (programmeurs), het onderwijs (specifieke vakken) en specifieke financiële beroepen (bijvoorbeeld actuarissen en fiscalisten). In de zorg zijn er op dit moment alleen signalen van krapte in hele specifieke functies (bijvoorbeeld in de wijkverpleging of specialisten ouderengeneeskunde).

- Voor de middellange termijn komen voor een belangrijk deel dezelfde beroepsgroepen terug: als de arbeidsmarkt aantrekt wordt de krapte immers eerder groter dan kleiner. Maar er zijn bovendien prognoses van krapte in andere beroepsgroepen, bijvoorbeeld de meer procestechnische beroepen of productieplanners.

Een belangrijk deel van de krapte-beroepen is te vinden in de metaalktro en metaalbewerking en andere delen van de industrie, de ICT en de specialistische zakelijke dienstverlening. Maar bijvoorbeeld ook de overheid heeft moeite met het aantrekken van personeel voor ICT- of specifieke financiële functies. De krapte beperkt zich daarmee niet tot groeisectoren, maar doet zich ook voor in krimpsectoren.

Kansen op werk

Voor de geïnventariseerde beroepen is er naar verhouding veel vraag in relatie tot het beschikbare aanbod. Mogelijk is er zelfs sprake van tekorten: nu of in de komende jaren. Hier ligt dus een noodzaak voor arbeidsmarktbeleid. Het is voor werkgevers van belang dat deze knelpunten worden opgelost. Tegelijkertijd liggen er in deze beroepen kansen op werk: soms nu, soms op termijn. Daarbij kan het mes, bij initiatieven gericht op deze beroepen, aan twee kanten snijden: voor werkgevers worden problemen in de personeelsvoorziening aangepakt en kandidaten (bijvoorbeeld werkzoekenden) krijgen perspectief op een (werkzekere) baan.

De overzichten geven een zo onderbouwd mogelijk beeld van beroepen met een krappe arbeidsmarkt. Wel wordt er vanuit verschillende hoeken gewezen op regionale verschillen: vacatures voor een bepaalde functie kunnen in de ene regio moeilijk te vervullen zijn en in de andere niet. Sluitingen of reorganisaties van grote bedrijven kunnen de krapte in een bepaalde regio ook behoorlijk verkleinen. Bovendien kan de ene branche meer last hebben van krapte in een bepaald beroep dan de andere.

UWV werkt de komende tijd aan de doorontwikkeling van het inzicht in 'Kansrijke beroepen'. Deze doorontwikkeling heeft betrekking op drie facetten: regelmatige updates van het inzicht in krapte-beroepen, het in beeld brengen van beroepen met een zeer ruime arbeidsmarkt en het regionaliseren van de uitkomsten. Maar er liggen natuurlijk ook kansen in andere beroepen. Er zijn bijvoorbeeld ook beroepen waar zich weliswaar geen krapte voordoet, maar wel veel baanopeningen aanwezig zijn. Die kunnen voor bepaalde groepen zelfs kansrijker zijn dan de beroepen met een krappe arbeidsmarkt. Het gaat bij de geïnventariseerde krapteberoepen namelijk om zeer specifieke beroepen waarvoor vaak een behoorlijke opleiding is vereist. Daarom wordt ook gekeken of meer inzicht is te geven in kansrijke instroomberoepen voor boventalig personeel of werkzoekenden. Het volgende hoofdstuk geeft inzicht in de kansen voor afgestudeerden, WW'ers en wajongers in sectoren.

5. Kansen en mogelijkheden

5.1. Inleiding

Dit hoofdstuk gaat over de kansen en mogelijkheden die verschillende groepen hebben om aan werk te komen. Eerst komen de kansen van gediplomeerden aan bod, daarna de kansen van WW'ers en ten slotte de kansen van mensen met een Wajong-uitkering.

5.2. Kansen van gediplomeerden

5.2.1. MBO

Tabel 5.1 laat zien, welk percentage gediplomeerden na hun opleiding inmiddels een baan heeft gevonden. Het gaat hierbij om het gemiddelde over de periode 2008-2012. Vanwege de crisis zal het aantal werkzoekers op dit moment lager uitvallen. Het laagste percentage geldt voor de AKA/Entree-opleidingen (mbo-niveau 1): 82 procent. Maar ook voor het opleidingsdomein Informatie- en communicatietechnologie geldt, dat een behoorlijk deel van de gediplomeerden (in de periode 2008-2012) geen werk heeft. Dat is voor 17 procent van deze groep het geval. Het betreft hier de gediplomeerden die zich na hun opleiding aanbieden op de arbeidsmarkt, dus niet de gediplomeerden die doorstuderen. De opleidingsdomeinen Mobiliteit en voertuigen, Transport, scheepvaart en logistiek en Techniek en procesindustrie tonen het hoogste aandeel gediplomeerden dat een baan heeft gevonden: dat geldt voor 98 respectievelijk 97 procent van de gediplomeerden.

Tabel 5.1 Arbeidsmarktperspectieven afgestudeerden mbo-kwalificaties*, 2014

| Opleidingsdomein | Aantal studenten | | | | | |
|--|-------------------------------|------------------------------|--------------|---------|---------|--------------|
| | % werk (gemiddelde 2008-2012) | % werk op niveau (2008-2012) | Kans op werk | 2003/4 | 2013/14 | Groei/ krimp |
| Afbouw, hout en onderhoud | 96% | 64% | - | 9.221 | 7.867 | -15% |
| AKA/Entree | 82% | 47% | - | nb | nb | Nb |
| Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek | 94% | 83% | + | 6.337 | 7.189 | +13% |
| Bouw en infra | 95% | 65% | = | 22.823 | 13.686 | -40% |
| Economie en administratie | 88% | 80% | = | 61.953 | 52.560 | -15% |
| Handel en ondernemerschap | 92% | 58% | = | 41.399 | 37.700 | -9% |
| Horeca en bakkerij | 93% | 68% | = | 23.890 | 27.138 | +14% |
| Informatie en communicatietechnologie | 83% | 75% | - | 24.980 | 17.346 | -31% |
| Media en vormgeving | 85% | 75% | = | 13.083 | 25.684 | +96% |
| Mobiliteit en voertuigen | 98% | 68% | = | 19.769 | 15.192 | -23% |
| Techniek en procesindustrie | 97% | 70% | + | 52.979 | 43.480 | -18% |
| Toerisme en recreatie | 91% | 74% | = | 11.944 | 12.135 | +2% |
| Transport, scheepvaart en logistiek | 97% | 58% | = | 11.664 | 18.662 | +60% |
| Uiterlijke verzorging | 95% | 73% | - | 14.243 | 12.946 | -9% |
| Veiligheid en sport | 92% | 65% | = | 17.464 | 29.991 | +72% |
| Voedsel, natuur en leefomgeving | 94% | 63% | + | nb | 28.326 | +* |
| Zorg en welzijn | 96% | 87% | - | 118.454 | 133.468 | +13% |

Bron: SBB (2014), Kennisbank Betatechniek op basis van DUO (2014)

* De tabel toont arbeidsmarktperspectieven van de opleidingsdomeinen van het mbo. Binnen een opleidingsdomein kunnen de perspectieven verschillen per opleiding en per arbeidsmarktregio.

**Studentenaantallen voedsel, natuur en leefomgeving zijn niet bekend over de periode tot 2006. Sinds 2006 zien we een duidelijke groei van het aantal studenten.

Wat in tabel 5.1 opvalt, is dat weliswaar de meeste studenten een baan vinden, maar dat die baan vaak onder het niveau van de opleiding is. Zo vindt weliswaar 92 procent van de gediplomeerden Handel en ondernemerschap werk, maar 58 procent vindt werk op het niveau van de opleiding. Het grootste aandeel 'onder niveau' treffen we aan bij de opleidingsdomeinen Transport, scheepvaart en logistiek (42 procent), AKA/Entree (53 procent) en Handel en ondernemerschap (42 procent). Maar ook bij vakspecifieke domeinen als de Bouw en Voedsel, natuur en leefomgeving werkt een groot deel van de gediplomeerden onder hun niveau.

De tabel laat ook het toekomstperspectief zien: kans op werk.

Box 5.1 Kans op werk

Voor alle mbo-kwalificaties publiceert de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (S-BB) de kans op werk. Kans op werk toont de toekomstkansen voor de afgestudeerde mbo'er in ruim zeshonderd beroepen. Het gaat om de kans op een baan in het verlengde van de opleiding. Bekeken wordt wat die kans is als de student nu met de opleiding begint en deze binnen de normale studieduur afrondt. Bij een tweejarige opleiding gaat het dus om de kans op werk over twee jaar.

Hierbij wordt de volgende legenda gehanteerd:

| | |
|----|-----------------------------|
| ++ | goede kansen |
| + | ruim voldoende kansen |
| = | voldoende kansen, evenwicht |
| - | matige kansen |
| -- | geringe kansen |

De beste arbeidsmarktperspectieven bieden opleidingen binnen de domeinen Ambachten, laboratorium- en gezondheidstechniek, Techniek en procesindustrie en Voedsel, natuur en leefomgeving. Daarentegen zijn de arbeidsmarktperspectieven matig voor de domeinen Afbouw, hout en onderhoud, AKA/Entree, Informatie- en Communicatietechnologie, Uiterlijke verzorging en Zorg en welzijn.

Er zijn grote verschillen in de ontwikkeling van het aantal deelnemers per opleidingsdomein. De grootste groei kent het opleidingsdomein Media en vormgeving: +96 procent. Maar ook het opleidingsdomein Transport, scheepvaart en logistiek kent in het schooljaar 2013-2014 veel meer deelnemers dan tien jaar daarvoor: een groei met 7 duizend deelnemers. Daar staan 'grote krimpers' tegenover zoals Informatie- en communicatietechnologie (-31 procent) en Mobiliteit en voertuigen (-23 procent). De grootste krimp, in percentages en aantallen kent het opleidingsdomein Bouw en infra: een krimp van 40 procent, ruim 9 duizend studenten minder over tien jaar.

Opleidingen met goede arbeidsmarktperspectieven groeien qua deelnemersaantallen meer dan opleidingen met minder goede arbeidsmarktperspectieven. Zo zien we groei bij opleidingen met relatief goede kansen op werk (Ambachten, laboratorium en gezondheidstechniek en Voedsel, natuur en leefomgeving), en een daling bij mbo-opleidingen met relatief slechte perspectieven (Afbouw, hout en onderhoud, Informatie en communicatietechnologie en Uiterlijke verzorging). Een paar domeinen vergen wel aandacht:

- Opleidingen in het domein Techniek en procesindustrie bieden ruim voldoende kansen op werk, terwijl de studentenaantallen een dalende trend vertonen. Met name sinds het uitbreken van de crisis zijn de leerlingenaantallen hier gedaald.
- Opleidingen in het domein Zorg en Welzijn bieden (inmiddels) matige kansen op werk, terwijl het aantal deelnemers in de afgelopen tien jaar fors is gestegen. Overigens zien we sinds 2013 voor het eerst een daling van studentenaantallen en beweegt het aantal studenten zich richting arbeidsmarktconform niveau.
- Vraag is tenslotte of de forse toename (bijna verdubbeling) van het aantal studenten Media en Vormgeving in overeenstemming is met de behoefte op de arbeidsmarkt.

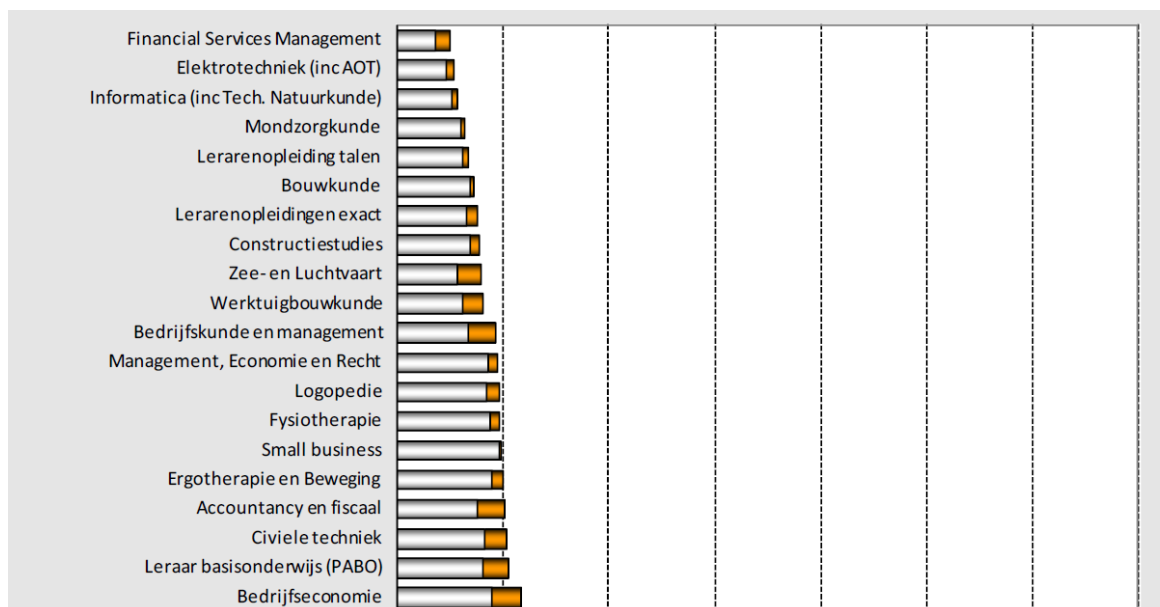
5.2.2. HBO en WO

Onderzoeksbureau SEO publiceert jaarlijks in opdracht van Elsevier de rapportage Studie en Werk, zo ook in 2014. Dit rapport gaat ondermeer in op de arbeidsmarktperspectieven van hbo'ers en academici. SEO drukt dit uit in de baanzoekduur: hoe lang hebben afgestudeerden nodig om na hun studie een baan te vinden. En ook hier wordt onderscheid gemaakt tussen de gemiddelde baanzoekduur voor 'welke baan dan ook' enerzijds en de baanzoekduur voor 'een baan op niveau' anderzijds. Figuur 5.1 laat de top-20 hbo-studies zien met de kortste respectievelijk de langste baanzoekduur. De overige hbo-opleidingen zitten hier tussenin.

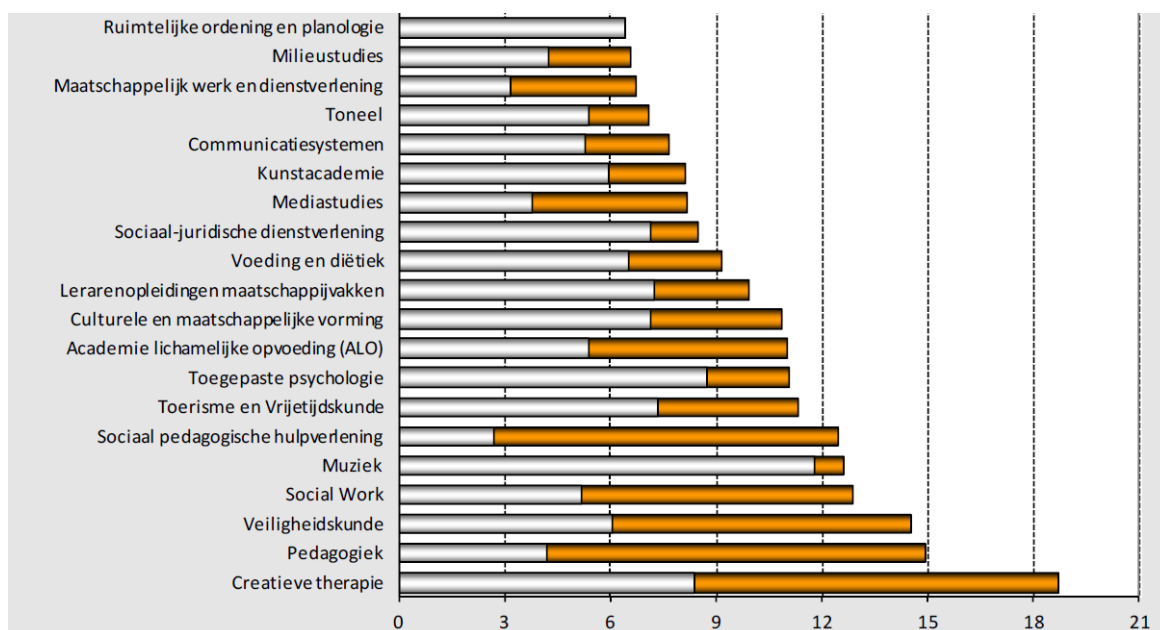
De top-20 hbo-opleidingen kennen een baanzoekduur die gemiddeld korter is dan 3 maanden. Aan kop gaan Financial Services Management (FSM), Elektrotechniek en Informatica met een baanzoekduur die zelfs korter is dan 1,5 maand. Er zijn 17 hbo-studies die een baanzoekduur kennen die korter is dan 3 maanden. Er zijn wel verschillen tussen het vinden van een baan op of onder het niveau. Zo kennen afgestudeerden FSM weliswaar de kortste baanzoekduur, maar een redelijk contingent begint op een baan onder het niveau. Dat geldt niet of nauwelijks voor afgestudeerden bouwkunde en small business. Het moeilijkste aan een baan komen afgestudeerden Creatieve therapie. Zij kennen een gemiddelde baanzoekduur van bijna 19 maanden (degenen die een baan vinden). Meer dan de helft van deze afgestudeerden begint op een baan onder het eigen niveau. Het grootste aandeel 'onder niveau' kennen de afgestudeerden van de hbo-opleiding Sociaal-pedagogische hulpverlening (circa 75 procent). Opvallend is dat afgestudeerden van de opleiding Ruimtelijke ordening en planologie weliswaar een behoorlijk lange baanzoekduur kennen (zo'n 7 maanden), maar wel allemaal op niveau beginnen. Het aandeel studenten dat onder niveau begint is praktisch nihil.

Figuur 5.1 Baanzoekduur naar opleiding, hbo-opleidingen

Top-20 kortste baanzoekduur



Top 20 langste baanzoekduur



Bron: SEO (2014)

Box 5.2. Legenda van figuur 5.1 en 5.2

De totale lengte van de staaf toont de gemiddelde baanzoekduur, d.i. de periode vanaf afstuderen tot het vinden van de eerste baan. Gediplomeerden kunnen een baan vinden op het eigen niveau of onder het eigen niveau. De legenda is als volgt:

| | |
|--|---------------------------------|
| | Baanzoekduur op eigen niveau |
| | Baanzoekduur onder eigen niveau |

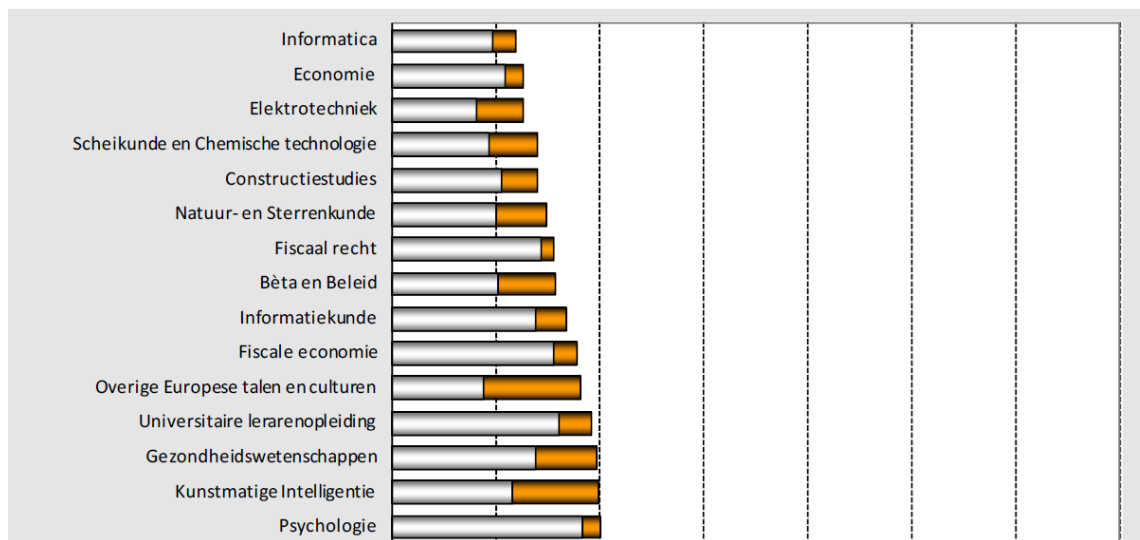
Een soortgelijke exercitie is te maken voor afgestudeerde academici. Figuur 5.2 toont de resultaten voor de top-15 studies met de kortste respectievelijk de langste baanzoekduur. Wat als eerste opvalt is dat de baanzoekduur voor academici gemiddeld genomen langer is dan die voor hbo-afgestudeerden. Zo eindigt de top-15 academische studies met de kortste baanzoekduur met de studie Psychologie: baanzoekduur 6 maanden. De 15^e hbo-studie met korte baanzoekduur eindigt met de studie Bedrijfseconomie: 4 maanden baanzoekduur. Een soortgelijk beeld doet zich voor bij de vergelijking tussen hbo- en academische studies met de langste baanzoekduren.

De korste baanzoekduur kent de studie Informatica: 4 maanden. Maar ook afgestudeerden Economie en Elektrotechniek komen gemakkelijk aan het werk. Studenten Archeologie komen het minst makkelijk aan het werk. Daar doen zij gemiddeld 19,5 maanden over. Ook afgestudeerden Kunstgeschiedenis, Wijsbegeerte en Romaanse talen kennen een lange baanzoekduur.

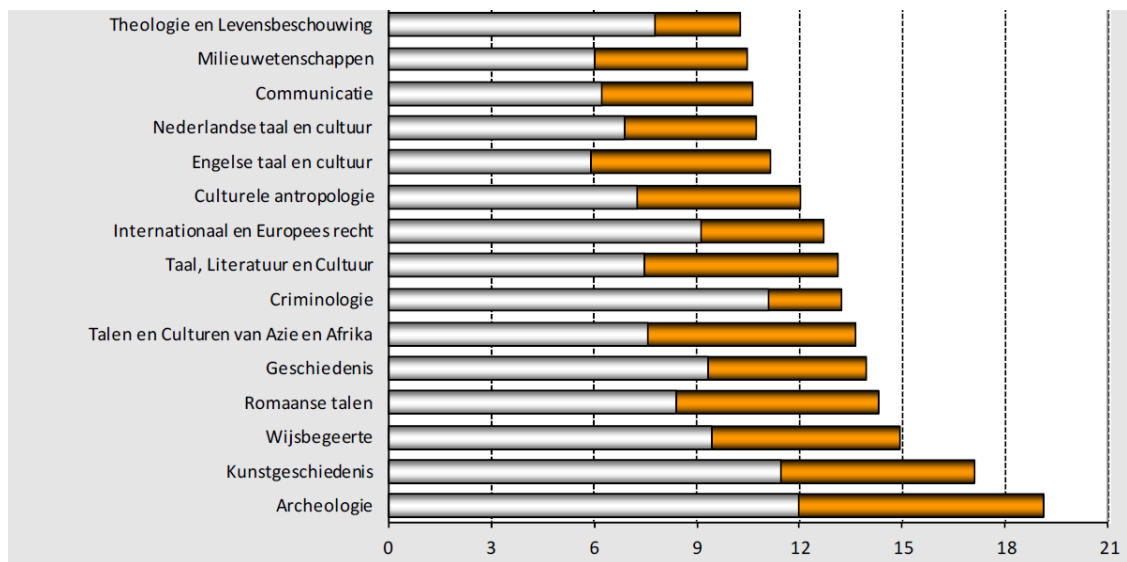
Academici beginnen ook meer dan hbo-afgestudeerden onder hun niveau. Veelal beginnen zij op hbo-niveau. De meeste studenten Fiscaal recht beginnen op het eigen niveau: het aandeel 'onder niveau' is beperkt. Daarentegen kennen academici die Europese talen en culturen hebben gestudeerd weliswaar een korte baanzoekduur (bijna 6 maanden) maar begint meer dan de helft onder het eigen niveau. Bij de lange baanzoekduren valt op dat academici Criminologie weliswaar een lange baanzoekduur kennen, maar als zij een baan gevonden hebben heel vaak op academisch niveau starten.

Figuur 5.2 Baanzoekduur naar opleiding, academische opleidingen

Top-15 kortste baanzoekduur



Top-15 langste baanzoekduur



Bron: SEO (2014)

5.2.3. Opleidingen met een lage werkloosheid onder afgestudeerden

In verschillende sectoren zijn er zorgen over de beschikbaarheid van personeel in de (nabije) toekomst, wanneer het economisch herstel doorzet. Ondanks de structurele krimp en de zware klappen die een aantal sectoren in de crisis hebben opgelopen, kunnen er tekorten ontstaan. Door de vergrijzing gaan de komende jaren in sommige sectoren de nodige medewerkers met pensioen terwijl te weinig jongeren kiezen voor de studies die kunnen zorgen voor nieuwe aanwas in de beroepsgroep. Met name de meer technische en groene sectoren maken zich vaak zorgen over de komende jaren. In de zorg kunnen op middellange termijn weer tekorten ontstaan op de hogere niveaus. Ook nu is er al vaak sprake van een 'mismatch' in de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Er zijn studies met een zeer hoge werkloosheid onder gediplomeerde studenten, soms zelfs meer dan 25 procent. Tabel 5.2 geeft een

overzicht van de studies waarbij gediplomeerden juist amper werkloos zijn. Dit is een indicator van een goed arbeidsmarktperspectief of tekortschietende instroom uit het onderwijs¹⁹.

Tabel 5.2 Studierichtingen met laagste werkloosheid onder gediplomeerden

In procenten

| Mbo (laagste werkloosheid onder schoolverlaters 2008-2012*) | |
|--|----|
| Koopvaardijofficier alle schepen | 0% |
| Autoschadehersteltechniek | 0% |
| Mbo-verpleegkundige | 0% |
| Verzorgende IG | 1% |
| Hbo (opleidingen met minste aandeel werkzoekenden 2014**) | |
| Lerarenopleiding talen | 0% |
| Small business | 0% |
| Financial Services Management | 0% |
| Verpleegkunde | 0% |
| Mondzorgkunde | 0% |
| Zee- en luchtvaart | 0% |
| Vervoer en logistiek | 1% |
| Accountancy en fiscaal | 1% |
| Werktuigbouw | 2% |
| Lerarenopleiding exact | 2% |
| Verloskunde | 2% |
| Diagnostiek | 2% |
| WO (opleidingen met minste aandeel werkzoekenden 2014**) | |
| Fiscaal recht | 0% |
| Informatica | 0% |
| Kunstmatige intelligentie | 0% |
| Elektrotechniek | 0% |
| Tandheelkunde | 0% |
| Economie | 2% |
| Econometrie | 3% |
| Sociologie, sociale studies | 3% |
| Farmacie | 3% |
| Wiskunde | 3% |
| Natuur- en sterrenkunde | 3% |

*Bron: SBB databank macrodoelmatigheid op basis van 'ROA Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt (2013). Cijfers over 2013 zijn op nog niet beschikbaar op het niveau van kwalificaties, wel over afzonderlijke opleidingen. Hierop is een korte check uitgevoerd. Wanneer er in 2013 een fors hogere werkloosheid is te zien (> 3%) zijn deze opleidingen buiten het overzicht gehouden.

**Bron: SEO Studie en werk (2014)

Tabel 5.2 leidt tot het beeld dat vooral opleidingen in specifieke exacte en technische richtingen, in de zorg en in mindere mate in economisch/financiële richtingen op hoger niveau de beste werkkansen bieden.

5.2.4. Toekomstige knelpunten naar opleidingstype

Het Researchcentrum voor Arbeidsmarkt en Onderwijs (ROA) maakt iedere twee jaar prognoses van de te verwachten knelpunten in de personeelsvoorziening. Tabel 5.3 geeft een beeld van de opleidingstypen waarvoor tot 2018 (zeer) grote knelpunten in de personeelsvoorziening worden verwacht. Werkgevers zullen het dan moeilijk hebben om vacatures te vervullen.

¹⁹ Natuurlijk is een geringe werkloosheid tijdens schoolverlatersonderzoeken niet per se een aanwijzing van goede werkkansen in het verlengde van de opleiding. Zo zien we bij een aantal mbo-opleidingen weliswaar een werkloosheidspercentage van 0%, maar tegelijkertijd dat veel afgestudeerden onder hun niveau aan het werk gaan. Bij sommige hbo-opleidingen met amper intredewerkloosheid zien we dat een grote groep is gaan doorstuderen. Dit soort uitkomsten zijn bij de opleidingen in tabel 5.2 buiten beschouwing gelaten.

Tabel 5.3 Opleidingstypen met (zeer) grote knelpunten in de personeelsvoorziening in 2018

| | instroom schoolverlaters | baanopeningen | Belangrijkste sectoren (tenminste 10% van werkenden met betreffende opleiding) |
|--|--------------------------|---------------|--|
| VMBO | | | |
| bouw | weinig | veel | Bouwnijverheid, overige industrie |
| ekrotechniek | erg weinig | gemiddeld | Bouwnijverheid, vervoer en opslag |
| (uiterlijke) verzorging | gemiddeld | veel | Welzijn (incl verpleging en verzorging), detailhandel |
| metaal | erg weinig | weinig | Metaalindustrie, bouwnijverheid, vervoer en opslag |
| Installatietechniek | weinig | gemiddeld | Bouwnijverheid, vervoer en opslag |
| MBO | | | |
| apothekersassistent | weinig | erg veel | Detailhandel, zorg |
| laboratorium | weinig | veel | Zorg, chemische industrie |
| dokters-, tandarts- en dierenartsassistent | gemiddeld | erg veel | Zorg |
| fijnmechanische techniek | weinig | veel | Detailhandel, metaalindustrie, overige industrie |
| werktuigbouw/mechanische techniek | erg weinig | gemiddeld | Metaalindustrie, bouwnijverheid |
| verpleging | gemiddeld | veel | Welzijn, zorg |
| operationele techniek | hoog | erg veel | Bouwnijverheid, metaalindustrie |
| secretariaat | gemiddeld | veel | Specialistische zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en overheidsdiensten, zorg |
| elektrotechniek | weinig | gemiddeld | Bouwnijverheid, metaalindustrie |
| brood en banket | gemiddeld | hoog | Voedings- en genotmiddelenindustrie, detailhandel |
| voeding, natuur en milieu | weinig | gemiddeld | Landbouw, bosbouw en visserij, detailhandel |
| HBO | | | |
| lerarenopleiding medisch/verzorging | weinig | erg veel | Onderwijs, zorg, welzijn |
| chemische technologie | weinig | veel | Chemische industrie, metaalindustrie |
| radiologie | erg weinig | gemiddeld | Zorg |
| landbouw en veeteelt | gemiddeld | erg veel | Landbouw, bosbouw en visserij, specialistische zakelijke dienstverlening, onderwijs |
| Werktuigbouwkunde | weinig | veel | Metaalindustrie, specialistische zakelijke dienstverlening |
| vervoer en logistiek | weinig | veel | Vervoer en opslag |
| civiele techniek | weinig | veel | Specialistisch zakelijke dienstverlening, bouwnijverheid, openbaar bestuur en overheidsdiensten |
| lerarenopleiding basisonderwijs | weinig | gemiddeld | Onderwijs |
| elektrotechniek | weinig | gemiddeld | Informatie en communicatie, metaalindustrie, specialistische zakelijke dienstverlening |
| lerarenopleiding natuur en techniek | erg weinig | gemiddeld | Onderwijs |
| lerarenopleiding expressieve | weinig | gemiddeld | Onderwijs, cultuur, sport en recreatie |
| laboratorium | gemiddeld | gemiddeld | Zorg, specialistische zakelijke dienstverlening, chemische industrie, onderwijs |
| WO | | | |
| tandheekunde | weinig | erg veel | Zorg |
| theologie | erg weinig | erg veel | Overige dienstverlening |
| elektrotechniek | gemiddeld | erg veel | Informatie en communicatie, metaalindustrie, specialistische zakelijke dienstverlening |
| werktuigbouwkunde | erg weinig | erg veel | Specialistische zakelijke dienstverlening, metaalindustrie |
| civiele techniek | gemiddeld | erg veel | Specialistische zakelijke dienstverlening, openbaar bestuur en overheidsdiensten, bouwnijverheid |

Bron: ROA-AIS (2013)

Een kleine instroom van jongeren is vaak aanleiding tot verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening. Soms komen de knelpunten voort uit de verwachting dat er veel baanopeningen zullen ontstaan (met name vanwege de vergrijzing), de te verwachten instroom vanuit het onderwijs is dan onvoldoende om hierin te voorzien. Niet zozeer ontgroening maar de opleidingskeuzes van jongeren

leiden tot knelpunten op de arbeidsmarkt. Sectoren die hier, afgaande op de prognoses van het ROA, het meeste last van zullen hebben zijn:

- De metaalindustrie, en deels ook andere onderdelen van de industrie
- De bouwnijverheid
- De zorg (specifieke opleidingen als tandheelkunde, radiologie, verpleging, doktersassistenten e.d.)
- Het onderwijs (leraren in specifieke vakken)
- Onderdelen van de detailhandel (bv. apothekers en autohandelaren/garages)
- Specialistische zakelijke dienstverlening (met name de technische diensten)

5.3. Kansen op werk voor WW'ers

Deze paragraaf laat zien in welke sectoren en beroepen werklozen weer aan het werk gaan. Welke sectoren bieden (relatief) goede kansen op werk en welke juist niet? In welke beroepen liggen de beste kansen op werk? En in welke beroepen is de kans op werk juist relatief slecht? UWV kan met behulp van de polisadministratie nagaan in welke sector WW'ers werkzaam waren voorafgaand aan WW, en in welke sector WW'ers weer aan het werk gaan.

5.3.1. Beeld naar sector

Tabel 5.4 geeft de sector van werkhervatting van WW'ers in 2012 en 2013. De tabel toont het aandeel van de betreffende sector in het totaal aantal werkhervattingen van WW'ers en de ontwikkeling van 2012 op 2013. De laatste kolom laat het saldo zien van de instroom in de WW uit de betreffende sector enerzijds en het aantal werkhervattingen vanuit de WW in de betreffende sector anderzijds (met andere woorden: neemt de sector meer WW'ers op dan er vanuit de sector afhankelijk worden van WW?). De legenda is hierbij als volgt:

Box 5.3 Legenda saldo instroom WW vs. Uitstroom naar werk

- + sector neemt 5-20% meer WW'ers op dan er vandaan komen
- ++ sector neemt 20-50% meer WW'ers op dan er vandaan komen
- sector neemt 5-20% minder WW'ers op dan er vandaan komen
- sector neemt 20-50% minder WW'ers op dan er vandaan komen
- sector neemt > 50% minder WW'ers op dan er vandaan komen

Tabel 5.4 Werkhervattingen van WW-gerechtigden per sector in 2012 en 2013

| Sector van werkhervatting | Aandeel sector in werkhervattingen | | Groei 2012-2013 | Saldo instroom WW/uitstroom naar werk 2012-2013 |
|--|------------------------------------|-------------|-----------------|---|
| | 2012 | 2013 | | |
| Landbouw en visserij | 1% | 2% | 41% | - |
| Voeding- en genotmiddelenindustrie | 1% | 1% | 26% | -- |
| Chemische, aardolie-, pharma- en kunststoffenindustrie | 0% | 0% | 25% | -- |
| Metalektro en metaalbewerking* | 4% | 4% | 25% | -- |
| Overige industrie (inclusief grafische industrie) | 2% | 1% | 14% | -- |
| Energie en water | 0% | 0% | 18% | -- |
| Bouwnijverheid | 3% | 3% | 16% | --- |
| Groothandel | 5% | 4% | 14% | -- |
| Detailhandel | 6% | 6% | 20% | -- |
| Vervoer en opslag | 5% | 6% | 48% | + |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 4% | 4% | 28% | + |
| Financiële dienstverlening | 1% | 0% | -18% | --- |
| Uitzendbedrijven | 34% | 31% | 9% | ++ |
| Schoonmaak | 2% | 2% | 13% | ++ |
| Overige zakelijke dienstverlening | 13% | 15% | 28% | - |
| Openbaar bestuur | 1% | 1% | 10% | ++ |
| Onderwijs | 3% | 3% | 15% | - |
| Gezondheidszorg en welzijn | 11% | 11% | 13% | + |
| Culturele instellingen | 1% | 1% | 9% | -- |
| Niet in te delen/sector onbekend | 1% | 0% | | |
| Geen baan in loondienst (polisadministratie) | 3% | 3% | | |
| Totaal | 100% | 100% | 17% | |

Bron: UWV (op basis van polisadministratie, 2014)

*Inclusief motorvoertuigen en tweewielers

De belangrijkste bevindingen uit tabel 5.4 op een rij:

- Veruit de grootste groep WW'ers die weer aan de slag gaan vindt werk via een uitzendbureau. Gemiddeld genomen gaat het hierbij om ongeveer een derde van alle werkervattingen: in 2013 ligt het aandeel wat lager dan in 2012. Deze sector neemt ook beduidend meer mensen op uit de WW dan er vanuit de sector instromen in de WW. In welke sectoren deze WW'ers als uitzendkracht aan het werk gaan is niet aan te geven. In ieder geval is de uitzendsector hiermee een belangrijk vindkanaal voor werkloze werkzoekenden.
- Daarnaast vinden ook grote groepen WW'ers werk in de overige zakelijke dienstverlening en in de sector zorg en welzijn. Dat komt vooral omdat het grote sectoren zijn met veel werkgelegenheid. Vanuit de overige zakelijke dienstverlening is de instroom in de WW iets groter dan er WW'ers werk vinden. Het gaat hier om een groot cluster van diverse branches: van beveiliging en uitgeverijen tot IT-bedrijven en de exploitatie van onroerend goed. Zorg en welzijn neemt de afgelopen twee jaar wel meer werklozen op dan er afvloeien naar de WW (al was het positief saldo in 2012 beduidend hoger dan in 2013 en zal het saldo mogelijk de komende jaren negatief worden).
- Ongeveer 7 procent van alle werkervattingen vindt plaats in de industriële branches. Dat is wat minder dan op basis van de omvang van de werkgelegenheid kan worden verwacht. Opvallend is bovendien dat er vanuit deze branches meer mensen instromen in de WW dan er aan de slag gaan vanuit de WW. In de chemische branches komen zelfs amper werklozen aan de slag. In de metaalektro en metaalbewerking nog het meest.
- Andere branches met een positief saldo (meer werkervattingen uit de WW dan instroom in de WW) zijn de schoonmaak en het openbaar bestuur. Vanuit het openbaar bestuur is er erg weinig instroom in de WW, het positieve saldo komt dus niet zozeer van een groot aantal werkervattingen in de sector. Het aantal werkervattingen in de schoonmaak is wel hoog.
- Relatief de minste werklozen zijn er voor WW'ers in de bouw en in de financiële dienstverlening. Daar is het saldo het meest negatief.

Uiteraard verschilt het beeld tussen verschillende groepen naar beroepsniveau (tabel 5.5).

Tabel 5.5 Werkervattingen WW-gerechtigden naar beroepsniveau
2012 en 2013; beroepsniveau op basis van het beroep van inschrijving

| Sector van werkervatting | Elementair en lager | Middelbaar | Hoger en wetenschappelijk |
|--|---------------------|-------------|---------------------------|
| Landbouw en visserij | 3% | 1% | 0% |
| Voeding- en genotmiddelenindustrie | 1% | 1% | 1% |
| Chemische, aardolie-, pharma- en kunststoffenindustrie | 0% | 0% | 1% |
| Metaalektro en metaalbewerking* | 3% | 6% | 3% |
| Overige industrie incl grafisch | 2% | 2% | 1% |
| Energie en water | 0% | 0% | 0% |
| Bouwnijverheid | 5% | 2% | 1% |
| Groothandel | 3% | 6% | 5% |
| Detailhandel | 7% | 7% | 3% |
| Vervoer en opslag | 8% | 4% | 3% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 5% | 5% | 2% |
| Financiële dienstverlening | 0% | 1% | 1% |
| Uitzendbedrijven | 43% | 30% | 12% |
| Schoonmaak | 3% | 1% | 0% |
| Overige zakelijke dienstverlening | 6% | 17% | 28% |
| Openbaar bestuur | 1% | 1% | 2% |
| Onderwijs | 1% | 1% | 11% |
| Zorg en welzijn | 7% | 13% | 15% |
| Culturele instellingen | 1% | 1% | 3% |
| Sector onbekend/niet in te delen | 0% | 0% | 1% |
| Geen baan in loondienst gevonden | 2% | 3% | 6% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% |

Bron: UWV (op basis van polis administratie, 2014)

*Inclusief motorvoertuigen en tweewielers

Tabel 5.5 laat zien dat met name veel WW'ers die op zoek zijn naar een beroep op elementair en lager niveau werk in de uitzendsector vinden (43 procent). Andere belangrijke sectoren voor lager opgeleiden zijn de detailhandel (7 procent), vervoer en opslag (8 procent) en zorg en welzijn (7 procent). In relatieve zin (vergeleken met de andere beroepsniveaus) zijn er daarnaast veel kansen in de landbouw en visserij, de bouw, de horeca en de schoonmaak.

Ook WW'ers met een inschrijvingsberoep op middelbaar niveau vinden het vaakst werk in de uitzendsector (30 procent), maar wel minder vaak dan lager opgeleiden. Andere belangrijke sectoren zijn de overige zakelijke dienstverlening (17 procent) en zorg en welzijn (13 procent). Vergeleken met de andere beroepsniveaus vinden middelbaar opgeleiden relatief vaak werk in de metalektrische en metaalbewerking.

De overige zakelijke dienstverlening is met 28 procent van de werkhervattingen de belangrijkste sector voor WW'ers die op zoek zijn naar een beroep op hoger en wetenschappelijk niveau. Andere belangrijke sectoren zijn zorg en welzijn, onderwijs en de uitzendsector. De uitzendsector is voor deze groep echter zeker niet de belangrijkste sector.

Ook voor jongeren in de WW is de uitzendsector met afstand de sector waar de meeste werkhervattingen plaatsvinden (37 procent). Een en ander toont tabel 5.6. Relatief belangrijke sectoren voor deze groep zijn daarnaast de detailhandel (11 procent) en de horeca (7 procent). Ook vinden veel jongeren vanuit de WW werk in zorg en welzijn, maar minder dan andere leeftijdsgroepen.

Ongeveer 8 procent van de werkvinders vanuit de WW is ouder dan 55 jaar. Ook voor ouderen is de uitzendsector met 29 procent van alle werkhervattingen nog steeds de belangrijkste sector, maar beduidend minder dan gemiddeld. Ouderen vinden juist relatief vaak werk in de bouw (5 procent) en vervoer en opslag (8 procent). Dit kan te maken maken met de achtergrond van oudere WW'ers.

Bij ongeveer 12 procent van de werkvinders vanuit de WW gaat het om langdurig werklozen (langer dan 1 jaar). Ook hier zijn de uitzendbureaus, zorg en welzijn en de overige zakelijke dienstverlening de belangrijkste sectoren.

Tabel 5.6 Werkhervattingen WW-gerechtigden naar specifieke doelgroep 2012 en 2013

| Sector van werkhervatting | Gemiddeld | < 25 jaar | > 55 jaar | >= 1 jaar ingeschreven |
|--|-------------|-------------|-------------|------------------------|
| Landbouw en visserij | 2% | 2% | 2% | 1% |
| Voeding- en genotmiddelenindustrie | 1% | 1% | 1% | 1% |
| Chemische, aardolie-, pharma- en kunststoffenindustrie | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Metalektrische en metaalbewerking* | 4% | 5% | 5% | 3% |
| Overige industrie (inclusief grafisch) | 2% | 1% | 2% | 2% |
| Energie en water | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Bouwnijverheid | 3% | 3% | 5% | 1% |
| Groothandel | 5% | 4% | 4% | 5% |
| Detailhandel | 6% | 11% | 4% | 5% |
| Vervoer en opslag | 5% | 5% | 8% | 7% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 4% | 7% | 3% | 4% |
| Financiële dienstverlening | 1% | 0% | 0% | 1% |
| Uitzendbedrijven | 32% | 37% | 29% | 24% |
| Schoonmaak | 2% | 2% | 2% | 3% |
| Overige zakelijke dienstverlening | 14% | 9% | 13% | 16% |
| Openbaar bestuur | 1% | 1% | 2% | 2% |
| Onderwijs | 3% | 2% | 3% | 4% |
| Gezondheidszorg, welzijn en cultuur | 11% | 10% | 12% | 17% |
| Culturele instellingen | 1% | 1% | 1% | 1% |
| Overige/onbekende sector | 0% | 0% | 1% | 1% |
| Geen baan in loondienst (zelfstandige?) | 3% | 1% | 4% | 3% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: UWV (op basis van polis administratie, 2014)

*Inclusief motorvoertuigen en tweewielers

5.3.2. Beroepen met relatief veel uitstroom naar werk

Door een analyse van de uitstroom uit de WW naar werk is ook een indicatie te geven van beroepen met goede en slechte kansen op werk. Daarbij is het inschrijvingsberoep van werkzoekenden leidend. Hoewel onbekend is in welke mate werkvinders ook daadwerkelijk in het inschrijvingsberoep aan de slag zijn gegaan geeft het toch een redelijk goede indicatie van de kans op werk naar beroep. Tabel 5.7 geeft de beroepen van inschrijving met een relatief grote uitstroom naar werk, tabel 5.8 de beroepen met een relatief kleine uitstroom naar werk.

De beroepen met goede kansen zijn soms lastig te koppelen aan de hierboven besproken sectoren omdat (met name) veel (lager en middelbaar opgeleide) WW'ers aan het werk gaan in de uitzendsector. Toch zijn verschillende beroepen wél te herleiden tot de hierboven genoemde kansrijke sectoren:

- De landbouw, bouwnijverheid en vervoer en opslag voor elementair en lager opgeleiden
- De metaalektro en metaalbewerking voor beroepen op middelbaar niveau

Op hoger en wetenschappelijk niveau is het lastiger om kansrijke beroepen te duiden op basis van de WW-data. Naarmate het opleidingsniveau hoger is zijn mensen minder vaak werkloos en zijn er dus ook minder mensen afhankelijk van een WW-uitkering.

Tabel 5.7 Beroepen met een relatief grote uitstroom naar werk vanuit WW

Beroepen van inschrijving met tenminste een twee keer zo hoge uitstroom naar werk vanuit de WW dan gemiddeld; april-september 2014

| Elementaire beroepen |
|---|
| trekkerchauffeur intern transport (excl landbouw), bouwliftbediener |
| constructieschilder, aardewerkspuiter, dompelaar, wegmarkeerder |
| hulparbeider wegenbouw, grondwerk |
| hulparbeider tuinbouw |
| arbeider akkerbouw |
| Lagere beroepen/basisvakmanschap |
| huisschilder, verfspuiter (excl constructiewerk, wegmarkering, auto's, decoratie aardewerk) |
| schilder-behanger |
| landbouwmachinebestuurder |
| wegenbouwarbeider, grondwerker bouw, straatmaker |
| steigermaker |
| samensteller voertuigen, kantoormachines (excl elektro); voertuigbekleder |
| elektrotechnisch bankwerker, monteur, installateur (sterkstroom); elektromonteur huishoudelijke apparaten |
| soldeerder, metaalbrander, -snijder, -sloper; lasser (lager) |
| plaatwerker (excl scheeps-, vliegtuigplaatwerker) |
| dakdekker |
| metselaar, tegelzetter, voeger, steenbewerker |
| betonwerker, -produktenmaker, -ijzervlechter; cement- ea minerale produktenmaker |
| betontimmerman, parketvloerenlegger, monteur systeembouw; bouwvaktimmerman |
| kabelwerker, gasleidinglegger |
| isoleerder: isolatiewerker bouwnijverheid |
| Middelbare beroepen/middenkader/gespecialiseerd vakmanschap |
| bedrijfshoofd klein hoveniersbedrijf |
| scheepstimmerman, scheepsbeschieter (excl varend) |
| hei-, grondverzet-, wegenbouwmachinist |
| steward, stewardess luchtvaart |
| schipper binnenvaart, kapitein sleepdienst, stuurman khv, loods binnenvaart |
| chefkok kleine keuken |
| constructiebankwerker (incl samenbouwen; middelbaar) |
| uitvoerder weg- en waterbouw |
| torenkraanmonteur, botenbouwer (geen houtconstructie) |
| lasser (metaal) |
| onderhoudselektriciën bedrijfsinstallaties, elektrotechnisch bankwerker-monteur |
| elektricien-installateur (bouw), elektrotechnisch monteur (motoren); elektromonteur huish apparaten |
| sanitair-, verwarmingsinstallateur (aanleg en onderhoud); gas-, pijpfitter |
| allround loodgieter |
| machinebankwerker-monteur machines, werktuigen, fabrieksinstallaties (ex motoren, elektro) |
| Hogere beroepen |
| ontwerper-constructeur werktuigbouw (excl liften; hoger) |
| Vlieger, vlieger-navigator |
| Wetenschappelijke beroepen |
| huis-, bedrijfs-, consultatiebureau-, schoolarts; arts-specialist; tandarts, tandarts-specialist |

Bron: UWV (op basis van WW-registratie, 2014)

Onder de beroepen met een relatief lage kans op uitstroom naar werk bevinden zich veel administratief-economische beroepen. In hoofdstuk 3 kwam al naar voren dat juist deze beroepen op dit moment terrein verliezen vanwege de voortgaande automatisering en digitalisering. Ook zijn er verschillende grafische, creatieve/culturele en verzorgende beroepen met een relatieve kleine kans op uitstroom naar werk. Dit zijn ook de sectoren waar op dit moment veel werkgelegenheid verdwijnt. Andere beroepen uit tabel 5.8 kennen waarschijnlijk een grote concurrentie op de arbeidsmarkt van andere groepen (bijvoorbeeld bezorgers/koeriers en postbestellers).

Tabel 5.8 Beroepen van met een relatief lage uitstroom naar werk vanuit de WW
Beroepen van inschrijving met hooguit een twee keer zo lage uitstroom naar werk vanuit de WW dan gemiddeld; april-september 2014

| Elementaire beroepen |
|---|
| assistent onderhoudsmedewerker (schilder-, metsel-, timmerwerk, eigen gebouw; elementair) |
| kantoorhulp (kopiëren, bezorgen interne post ed) |
| bezorger, koerier |
| colporteur kranten, tijdschriften, folders, wasgoed |
| vakkenvuller winkel, garderobejuffrouw |
| oliebollen-, poffertjesbakker, snackbarbediende (frituur) |
| glazenwasser, interieurverzorger, keukenknecht, medewerker huishoudelijke dienst |
| Lagere beroepen/basisvakmanschap |
| enquêteur, codeur, verkeersteller |
| verpleeghulp; leerling-ziekenverzorgende |
| manicure, pedicure, kappershulp, schoonheidsmasseur sauna |
| begrafenispersoneel (excl ondernemer) |
| conciërge, huisbewaarder (beveiligen en schoonmaken), koster |
| telefonist |
| postbediende (interne post); verzekeringsemployé (administratieve ondersteuning) |
| postbesteller ptt |
| parketwacht politie |
| bode-bezorger (kantoor) |
| hoofd linnenkamer hotel, inrichting, schip |
| Middelbare beroepen/middenkader/gespecialiseerd vakmanschap |
| boekbinder |
| fotograaf, film- en tv-camera-operateur, film-editor, -monteur, fotolaborant |
| dokmeester, loodschef, pakhuischef, terreinchef; hoofdbesteldienst ptt |
| peuterwerker |
| loketist postkantoor, spoorwegen; baliemedewerker bank |
| bedrijfshoofd middelgroot schoonmaakbedrijf, wasserij, kapperszaak |
| croupier |
| hondentrimmer, dierenasylhouder |
| chiropractic-, kruidendokter, magnetiseur, osteopaat |
| bedrijfshoofd middelgrote drukkerij, binderij |
| bibliotheekassistent (incl uitleen) |
| controleur buitendienst sociale verzekeringen, documentencontroleur bank |
| beheerder buurthuis (geen conciërge) |
| corrector, collationist |
| Hogere beroepen |
| beleidsambtenaar culturele zaken, kunsten (hoger) |
| commentator tv |
| directeur basis-, speciaal onderwijs (niet lesgevend) |
| secretaris overheidsdiensten, organisaties (juridisch; hoger) |
| bouwkundig opzichter (hoger) |
| instrumentalist, componist, dirigent (excl koor), songwriter |

Wetenschappelijke beroepen

manager school voor voortgezet of hoger onderwijs

secretaris vereniging, stichting

gezondheidsfysicus, klinisch fysicus

bedienaar eredienst (wetens)

bedrijfs hoofd middelgrote medische kliniek, gezondheidscentrum, kruisvereniging

pedagogisch adviseur; schoolbegeleider

voedingsvoorlichter

Bron: UWV (op basis van WW-registratie, 2014)

5.4. Kansen voor wajongers

Met de afspraken uit het Sociaal Akkoord over de Garantiebanen en de totstandkoming van de Werkbedrijven is de maatschappelijke relevantie om te weten wat werkperspectieven zijn van mensen met een Wajong-uitkering groot geworden. Op basis van de Polisadministratie van UWV kan een beeld worden geschetst van het aantal banen van Wajongers naar sector en arbeidsmarktregio.

Box 5.4. Wajongers

Wajongers hebben beperkingen als gevolg van een ziekte of stoornis, een grote groep heeft bijvoorbeeld een verstandelijke beperking. Veel Wajongers hebben praktijkonderwijs gevolgd of op een school voor voortgezet speciaal onderwijs gezeten en veel Wajongers hebben geen startkwalificatie. Dit beeld geldt weliswaar niet voor iedereen, maar wel voor een grote groep Wajongers. Dit is bepalend voor de beroepen en sectoren waarin ze werkzaam zijn, namelijk in sectoren waar waarschijnlijk veel elementair of laaggeschoold werk voor handen is.

Het feitelijk aantal banen van werknemers is van grote invloed op de feitelijke omvang van het aantal werkzame Wajongers in een sector. Sectoren met veel werkgelegenheid kennen waarschijnlijk in absolute termen gemeten meer plaatsingsperspectief dan sectoren met weinig banen van werknemers. Tabel 5.9 laat daarom het absoluut aantal banen van Wajongers naar sector zien en daarbij het sectoraandeel in het totaal aantal banen van Wajongers. In totaal zijn er ruim 29.000 Wajongers werkzaam. De cijfers zijn exclusief de Sociale Werkvoorziening (SW).

Tabel 5.9 Aantal banen van Wajongers en het sectoraandeel in het totaal aantal werkzame Wajongers (2013) (exclusief SW)

| Sector | Banen Wajongers | Sectoraandeel |
|--|-----------------|---------------|
| Landbouw en visserij | 1.298 | 4% |
| Voeding- en genotmiddelenindustrie | 616 | 2% |
| Grafische industrie | 165 | 1% |
| Chemische, aardolie-, pharma- en kunststoffenindustrie | 237 | 1% |
| Metalektro en metaalbewerking ²⁰ | 2.391 | 8% |
| Overige industrie | 773 | 3% |
| Energie en water | 31 | 0% |
| Bouwnijverheid | 565 | 2% |
| Groothandel | 1.679 | 6% |
| Detailhandel | 4.926 | 17% |
| Vervoer en opslag | 1.464 | 5% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 2.121 | 7% |
| Financiële dienstverlening | 105 | 0% |
| Uitzendbedrijven | 1.914 | 7% |
| Schoonmaak | 592 | 2% |
| Overige zakelijke dienstverlening | 2.730 | 9% |
| Openbaar bestuur | 756 | 3% |
| Onderwijs | 848 | 3% |
| Gezondheidszorg, welzijn en cultuur | 5.418 | 19% |
| Culturele instellingen | 219 | 1% |
| Sector onbekend | 170 | 1% |
| Totaal | 29.018 | 100% |

Bron: UWV (2014)

²⁰ Inclusief motorvoertuigen en tweewielers

Veel Wajongers vinden emplooi in zorg en welzijn: bijna 5.500, ofwel 19 procent van het totaal. Ook de detailhandel plaatst met bijna 5.000 (17 procent) veel Wajongers. Andere grote sectoren zoals onderwijs en openbaar bestuur bieden relatief weinig banen voor Wajongers.

Tabel 5.10 toont het aantal banen van Wajongers ten opzichte van het totaal aantal banen in dezelfde sector. De maatstaf is 1:10.000.

Gemiddeld zijn er in Nederland 40 Wajongers aan het werk per 10 duizend banen. Dat is eveneens exclusief de sociale werkvoorziening. Het meeste perspectief biedt de land- en tuinbouw met 114 Wajongers op 10 duizend banen. Ook sectoren als de grafische industrie, de detailhandel, de horeca, de schoonmaak en de uitzendbureaus bieden relatief veel Wajongers een baan. De sector gezondheidszorg, welzijn en cultuur scoort gemiddeld (38 Wajongers per 10 duizend banen) maar neemt wel de meeste Wajongers in dienst.

Tabel 5.10 Aantal banen van Wajongers ten opzichte van het totaal aantal banen van werknemers per sector (1:10.000), 2013 (exclusief SW)

| Sector | Banen per 10.000 | Regio's die positief afwijken |
|---|------------------|--|
| Landbouw, bosbouw en visserij, hoveniers | 114 | Friesland, Groningen, Twente, Midden-Gelderland, Rijk van Nijmegen, Gooi- en Vechtstreek |
| Winning van delfstoffen | n.b. | |
| Voedings- en genotmiddelenindustrie | 42 | Friesland, Groningen, Midden-Gelderland, Midden-Holland, Zuid-Limburg |
| Grafische industrie | 66 | Friesland, Twente, IJssel-Vechtstreek, Amersfoort, Rijk van Nijmegen, Haaglanden, Zuid-Holland Centraal |
| Chemische, aardolie, farma en kunststof | 28 | Friesland, IJssel-Vechtstreek, Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe, Food Valley, Zuidoost-Brabant |
| Metalektro en metaalnijverheid | 46 | Groningen, Friesland, IJssel-Vechtstreek, Twente, Flevoland |
| Overige industrie | 61 | Friesland, IJssel-Vechtstreek, Midden-Gelderland, Food Valley, Flevoland |
| Energie, water en afvalverwerking | 17 | Food Valley, Rivierenland, Zaanstreek/Waterland, Noord-Holland Noord, Midden-Brabant |
| Bouw | 39 | Groningen, Friesland, Twente, Midden-Gelderland, Gooi- en Vechtstreek |
| Motorvoertuigen en tweewielers* | n.b. | |
| Groothandel | 41 | Groningen, Friesland, Drenthe, Twente, IJssel-Vechtstreek |
| Detailhandel | 67 | Groningen, Friesland, Drenthe, Achterhoek, Twente, IJssel-Vechtstreek, Food Valley, Noord-Holland Noord |
| Vervoer en opslag | 37 | Twente, IJssel-Vechtstreek, Food Valley, Midden-Gelderland, Rijk van Nijmegen, Noord-Holland Noord |
| Horeca | 60 | Groningen, Twente, Achterhoek, Flevoland, IJssel-Vechtstreek, Midden-Holland, Noord-Limburg |
| Informatie- en communicatie | n.b. | |
| Financiële dienstverlening | 6 | IJssel-Vechtstreek, Midden-Gelderland, West-Brabant |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | 58 | Groningen, Drenthe, Food Valley, Midden-Gelderland, Zaanstreek/Waterland, Noord-Holland Noord |
| Overige zakelijke dienstverlening | 29 | Groningen, Achterhoek, Twente, IJssel-Vechtstreek, Rijk van Nijmegen, Drechtsteden |
| Schoonmaakbedrijven | 52 | Groningen, Friesland, Twente, IJssel-Vechtstreek, Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe, Noord-Limburg, Zuid-Limburg |
| Openbaar bestuur | 12 | IJssel-Vechtstreek, Gooi- en Vechtstreek, Noordoost-Brabant |
| Onderwijs | 16 | Friesland, IJssel-Vechtstreek, Amersfoort, Gorinchem, Noord-Holland Noord |
| Gezondheidszorg, welzijn en cultuur | 38 | Amersfoort, Midden-Utrecht, Food Valley, Rijk van Nijmegen, Gooi- en Vechtstreek, Gorinchem, Noord-Holland Noord, Zaanstreek/Waterland |
| Cultuur, recreatie | 41 | Drenthe, IJssel-Vechtstreek, Drechtsteden, Noord-Limburg |
| Overige diensten | n.b. | |
| Huishoudens en extraterritoriale organisaties | n.b. | |
| Gemiddeld | 40 | |

Bron: UWV (2014)

*De sector motorvoertuigen en tweewielers is voor de sociale zekerheidswetten ingedeeld bij de metalektro en metaalbewerking

De tabel laat ook zien in welke arbeidsmarktregio's het baanperspectief voor Wajongers bovengemiddeld is. Het gaat dan om de vergelijking met het sectorgemiddelde. Zo biedt de bouw aan Wajongers in de arbeidsmarktregio's Groningen, Friesland, Twente, Midden-Gelderland, Gooi- en Vechtstreek een meer dan (bouw-)gemiddeld perspectief.

Er zijn ook sectoren die maar weinig dienstverbanden voor Wajongers kennen. Dat geldt bijvoorbeeld voor de sector financiële dienstverlening (6 op 10 duizend), openbaar bestuur (12 op 10 duizend) en het onderwijs (16 op 10 duizend). Het sectorgemiddelde in de marktsectoren ligt hoger dan dat in de collectieve sector. In de collectieve sector zijn de arbeidsmarktperspectieven voor Wajongers in de zorg en welzijn en in de sector cultuur en recreatie het beste.

Er valt ook een vergelijking te maken tussen arbeidsmarktregio's. Waar de vorige tabel een sectorvergelijking liet zien, laat tabel 5.11 zien welke sectoren per arbeidsmarktregio de meeste perspectieven hebben. Getoond worden die sectoren die in de betreffende arbeidsmarktregio meer dan 100 Wajongers per 10 duizend banen in dienst hebben.

De meest opvallende bevinding is, dat de noordelijke en oostelijke arbeidsmarktregio's meer Wajongers in dienst hebben dan andere arbeidsmarktregio's. Zo kent IJsselvechtstreek liefst 7 sectoren met meer dan 100 Wajongers per 10 duizend werknemers: landbouw en visserij (inclusief hoveniers), grafische industrie, overige industrie, groothandel, detailhandel, horeca, schoonmaak. Ook Friesland en Twente laten een positief beeld zien.

Tabel 5.11 Sectoren met de relatief meeste banen voor Wajongers per arbeidsmarktregio

Sectoren per arbeidsmarktregio met meer dan 100 Wajongers per 10.000 banen

| Arbeidsmarktregio | Sectoren met meer dan 100 Wajongers per 10.000 banen |
|--------------------------|---|
| Groningen | Landbouw en visserij, bouwnijverheid |
| Friesland | Landbouw en visserij, grafische industrie, overige industrie |
| Drenthe | Landbouw en visserij, culturele instellingen |
| IJsselvechtstreek | Landbouw en visserij, grafische industrie, overige industrie, groothandel, detailhandel, horeca, schoonmaak |
| Twente | Landbouw en visserij, grafische industrie, groothandel, horeca |
| Stedendriehoek | Landbouw en visserij |
| Midden-Gelderland | Landbouw en visserij, overige industrie |
| Food Valley | Landbouw en visserij, overige industrie |
| Rijk van Nijmegen | Landbouw en visserij, grafische industrie |
| Achterhoek | Landbouw en visserij, grafische industrie |
| Rivierenland | Landbouw en visserij |
| Flevoland | Overige industrie |
| Gooi- en Vechtstreek | Landbouw en visserij |
| Midden-Utrecht | Landbouw en visserij |
| Amersfoort | Landbouw en visserij, grafische industrie |
| Noord-Holland Noord | Uitzendbedrijven |
| Zuid-Kennemerland | Landbouw en visserij |
| Zaanstreek/ Waterland | Landbouw en visserij, uitzendbedrijven |
| Groot-Amsterdam | |
| Holland Rijnland | |
| Midden-Holland | Landbouw en visserij, horeca |
| Haaglanden | Grafische industrie |
| Zuid-Holland Centraal | Grafische industrie |
| Rijnmond | |
| Drechtsteden | Landbouw en visserij, culturele instellingen |
| Gorinchem | |
| Zeeland | |
| West-Brabant | |
| Helmond-De Peel | Landbouw en visserij |
| Midden-Brabant | |
| Noordoost-Brabant | |
| Zuidoost-Brabant | Landbouw en visserij |
| Noord-Limburg | Schoonmaak, culturele instellingen |
| Midden-Limburg | |
| Zuid-Limburg | Landbouw en visserij |

Bron: UWV (2014)

6. Thema: Werkgelegenheid voor laagopgeleiden

6.1. Achtergrond en afbakening

6.1.1. Aanleiding: relatief kwetsbare positie op de arbeidsmarkt

Mensen in Nederland worden steeds hoger opgeleid. Het aantal laagopgeleiden daalt, het aantal hoogopgeleiden stijgt. Toch waren er 2013 nog 3,1 miljoen mensen tussen de 15 en 65 jaar met een laag opleidingsniveau (maximaal vmbo of mbo-1). Deze laagopgeleiden hebben een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Door de geleidelijke verschuiving in de beroepenstructuur vragen werkgevers vaker om hogere opleidingsniveaus. Zeker in tijden van werkloosheid is bovendien sprake van verdringing: middelbaar en hoogopgeleiden gaan, bij gebrek aan banen op hun eigen niveau, aan de slag in functies onder hun niveau. Ook worden veel banen op lager niveau bezet door scholieren en studenten die dit werk als bijbaan doen. Daardoor hebben laagopgeleiden het moeilijker om een baan te vinden (en te houden). Zo was in 2013 bijna 16 procent van de mensen met alleen basisonderwijs werkloos, en ruim 11 procent van de mensen met maximaal vmbo, mbo1 of de onderbouw van het algemeen vormend onderwijs (tabel 6.1). Ook in tijden van hoogconjunctuur, zoals in 2008, is de werkloosheid onder lager opgeleiden substantieel hoger dan die onder middelbaar en hoger opgeleiden.

Tabel 6.1 Werkloosheidspercentage naar opleidingsniveau

| Perioden | 2008 | 2013 |
|--------------------------------|-------------|-------------|
| Totaal beroepsbevolking | 3,8% | 8,3% |
| Basisonderwijs | 8,7% | 15,8% |
| vmbo, mbo1, avo (onderbouw) | 5,4% | 11,3% |
| havo, vwo | 5,2% | 11,3% |
| mbo 2 en 3 | 3,6% | 9,1% |
| mbo 4 | 2,7% | 6,9% |
| hbo, wo bachelor | 2,2% | 5,3% |
| wo | 3,3% | 4,8% |

Bron: CBS (2014)

Dit hoofdstuk geeft daarom een nadere analyse van die werkgelegenheid op de lagere niveaus: welke sectoren bieden werkgelegenheid voor lager opgeleiden, wat zijn relevante ontwikkelingen, hoe is het werk te karakteriseren, waar liggen met name nog perspectieven voor laagopgeleiden? Daarbij is gebruik gemaakt van openbaar beschikbare gegevens het CBS (statline) over werkgelegenheid voor lager opgeleiden in sectoren en van eigen data van UWV, bijvoorbeeld over werkhervattingen van lager opgeleiden.

6.1.2. Afbakening door functieniveau banen en opleidingsniveau werkenden

Er zijn twee manieren om de werkgelegenheid voor laagopgeleiden in beeld te brengen: door te kijken naar het functieniveau van de banen en door te kijken naar het opleidingsniveau van de werkenden.

Het **functieniveau** geeft het beste beeld van de potentieel voor laagopgeleiden toegankelijke werkgelegenheid. Het CBS onderscheidt in de Standaard Beroepen Classificatie (SBC)-beroepenindeling twee relevante niveaus²¹:

- Elementair: de beroepen waarvoor een opleiding met een niveau vergelijkbaar aan basisonderwijs voldoende is
- Laag: de beroepen waarvoor een opleiding met een niveau vergelijkbaar aan vmbo, mbo-niveau 1 en (in deel van de gevallen) mbo-niveau 2 nodig is

Daarmee is er een wezenlijk verschil tussen beide niveaus: voor elementaire functies is eigenlijk geen opleiding vereist, voor lagere functies wel. Daarbij is het lagere niveau dus vrij ruim afgebakend: het bevat ook functies waarvoor een opleiding op mbo-niveau 2 gevraagd is.

²¹ In dit hoofdstuk gebruiken we met name cijfers van het CBS op basis van de oude SBC-beroepenindelingen, omdat er op basis van de nieuwe ISCO-beroepenindeling nog geen uitsplitsing naar sector beschikbaar is.

Her **opleidingsniveau** van werkenden geeft meer zicht op de praktijk: waar werken laagopgeleiden? Het CBS onderscheidt in de Standaard Onderwijs Indeling (SOI)-indeling drie opleidingsniveaus. Onder laag opgeleiden wordt verstaan mensen met basisonderwijs, vmbo of mbo-1 als hoogst behaalde (en met succes afgeronde) opleiding.

6.2. Werkgelegenheid: omvang en ontwikkeling

6.2.1. Elementaire en lage functies naar sector

Tabel 6.2 Omvang werkgelegenheid op elementair en laag niveau naar sector

Aantal werkenden in elementaire en lagere functies en aandeel in totale werkgelegenheid 2011

| | Omvang werkgelegenheid | | | | Aandeel in werkgelegenheid sector | | |
|---------------------------------------|------------------------|-------------|------------------|-------------|-----------------------------------|------------|------------|
| | Elementair | | Laag | | Elem. | Laag | Totaal |
| totaal | 501.000 | 100% | 1.650.000 | 100% | 7% | 23% | 30% |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 9.000 | 2% | 58.000 | 4% | 5% | 34% | 39% |
| Industrie (inclusief WSW) | 91.000 | 18% | 229.000 | 14% | 11% | 28% | 39% |
| Energievoorziening | 0 | 0% | 3.000 | 0% | 0% | 9% | 9% |
| Waterbedrijven en afvalbeheer | 8.000 | 2% | 9.000 | 1% | 24% | 27% | 51% |
| Bouwnijverheid | 17.000 | 3% | 165.000 | 10% | 4% | 35% | 39% |
| Handel | 103.000 | 21% | 384.000 | 23% | 10% | 39% | 49% |
| Vervoer en opslag | 36.000 | 7% | 171.000 | 10% | 10% | 47% | 57% |
| Horeca | 57.000 | 11% | 109.000 | 7% | 23% | 43% | 66% |
| Informatie en communicatie | 5.000 | 1% | 21.000 | 1% | 2% | 7% | 9% |
| Financiële dienstverlening | 0 | 0% | 23.000 | 1% | 0% | 10% | 10% |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 2.000 | 0% | 11.000 | 1% | 3% | 18% | 21% |
| Specialistische zakelijke diensten | 8.000 | 2% | 31.000 | 2% | 2% | 6% | 8% |
| Verhuur en overige zakelijke diensten | 89.000 | 18% | 78.000 | 5% | 28% | 24% | 52% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 8.000 | 2% | 77.000 | 5% | 2% | 15% | 17% |
| Onderwijs | 7.000 | 1% | 26.000 | 2% | 1% | 5% | 6% |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 42.000 | 8% | 201.000 | 12% | 3% | 16% | 19% |
| Cultuur, sport en recreatie | 10.000 | 2% | 26.000 | 2% | 7% | 18% | 25% |
| Overige dienstverlening | 90.000 | 2% | 28.000 | 2% | 6% | 18% | 24% |

Bron: CBS (2014)

In totaal werkten in 2011 500 duizend mensen in een baan op elementair niveau en 1,65 miljoen mensen werkten in een baan op laag niveau. In totaal werkt 30 procent van alle werkenden in een elementaire of lage functie. Ruim de helft van alle elementaire en lage functies is te vinden in vier sectoren:

- De handel (detailhandel, groothandel en handel in auto's en tweewielers) voorziet in ruim een vijfde van alle elementaire en lage functies. Niet alleen is het een grote sector, er zijn ook relatief veel banen op laag niveau: het aandeel elementaire banen ligt iets hoger dan gemiddeld (10 procent), het aandeel lage functies is met 39 procent aanzienlijk hoger dan gemiddeld.
- De industrie voorziet in 18 procent van de elementaire functies en 14 procent van de lage functies. Het aandeel elementaire en lage functies ligt er iets hoger dan gemiddeld (11 procent en 28 procent). Wel moeten worden bedacht dat het CBS ook de Wsw-bedrijven onder de industrie rekent, waar in de regel vooral laagopgeleiden werken. Ter indicatie: eind 2011 waren er ruim 100.000 mensen werkzaam in de Wsw²². Ervan uitgaande dat het hierbij voor het overgrote deel om functies op elementair en lager niveau gaat, gaat het bij grofweg een kwart tot een derde van de banen op dit niveau in de industrie dus waarschijnlijk om werknemers in de Wsw.
- De sector zorg en welzijn voorziet in ongeveer één tiende van de elementaire en lage functies. Dit komt vooral omdat het een grote sector is; het aandeel elementaire en lage functies ligt er lager dan gemiddeld (3 procent en 16 procent).
- Ook de sector vervoer en opslag is goed voor ongeveer een tiende van de elementaire en lage functies. In deze sector zijn er ook relatief veel banen op de lagere niveaus: het aandeel elementaire banen ligt iets hoger dan gemiddeld (10 procent) en maar liefst 47 procent van de banen is op laag niveau.

Naast deze vier sectoren met een groot volume aan werkgelegenheid op de laagste niveaus is er een aantal (soms kleinere) sectoren met relatief veel werkgelegenheid op de laagste niveaus:

²² P. van Santen, M. van Oploo, M. Engelen. Wsw-statistiek 2011. Panteia. Zoetermeer, juli 2012.

- De verhuur en overige zakelijke diensten (waaronder de schoonmaak) biedt met name veel werkgelegenheid op elementair niveau: 28 procent van de werkgelegenheid in de sector betreft elementaire functies), het aandeel lagere functies ligt ongeveer op het gemiddelde.
- Ook de waterbedrijven en het afvalbeheer bieden veel werkgelegenheid op elementair niveau (24 procent)
- De horeca is belangrijk voor beide niveaus: 23 procent van de functies betreft elementair niveau, 43 procent lager niveau.
- De bouwnijverheid kent juist relatief veel lagere functies (35 procent), het aandeel elementaire functies ligt juist iets lager dan gemiddeld.
- Hetzelfde geldt voor de landbouw, bosbouw en visserij: 34 procent van de werkgelegenheid betreft functies op lager niveau.

6.2.2. Samenstelling laagopgeleide werkgelegenheid verschuift

In de periode 2001-2011 is het aantal werkenden met een baan op elementair niveau toegenomen met 6 procent en het aantal werkenden met een baan op lager niveau afgenomen met 5 procent. Deze ontwikkeling is niet op sectorniveau uit te splitsen. Wel zijn er cijfers over de ontwikkeling naar beroepsrichting. Tabel 6.3 geeft een beeld van de ontwikkeling sinds 2001.

Tabel 6.3 Lager en elementaire beroepen: ontwikkeling naar beroepsrichting

Werkzame beroepsbevolking met een baan op elementair en lager niveau

| | 2001 | 2011 | |
|-------------------------------------|------------------|------------------|------------|
| ELEMENTAIR NIVEAU | 479.000 | 509.000 | 6% |
| algemeen | 63.000 | 63.000 | 0% |
| agrarisch | 6.000 | 4.000 | -33% |
| technisch | 87.000 | 85.000 | -2% |
| transport communicatie en verkeer | 122.000 | 125.000 | 2% |
| economisch admin. en commercieel | 36.000 | 40.000 | 11% |
| persoonlijke en sociale verzorging | 165.000 | 192.000 | 16% |
| LAGER NIVEAU | 1.768.000 | 1.673.000 | -5% |
| niet-specialistische beroepen | 8.000 | 16.000 | 100% |
| docenten sportvakken | 3.000 | 5.000 | 67% |
| agrarische beroepen | 106.000 | 102.000 | -4% |
| wis-/natuurwetensch. beroepen | 4.000 | 3.000 | -25% |
| technische beroepen | 513.000 | 395.000 | -23% |
| transportberoepen | 240.000 | 229.000 | -5% |
| (para) medische beroepen | 44.000 | 47.000 | 7% |
| administratief/commerciële beroepen | 613.000 | 585.000 | -5% |
| beveiligingsberoepen | 48.000 | 50.000 | 4% |
| verzorgende beroepen | 189.000 | 241.000 | 28% |

Bron: CBS (2014)

Op elementair niveau is het aantal werkzame personen in agrarische en technische beroepen gekrompen. Deze krimp heeft zich bij de agrarische beroepen sinds 2005 ingezet, bij de technische beroepen sinds 2008 (het begin van de crisis). Het aantal werkzame personen in economisch-administratieve beroepen op elementair niveau is toegenomen in vergelijking met 2001, maar de cijfers vertonen van jaar op jaar een vrij grillig verloop. Het aantal werkzame personen in verzorgende beroepen op elementair niveau is eveneens gegroeid, maar vertoont sinds 2008 een dalende trend.

Ook op lager niveau neemt het aantal werkenden in agrarisch en technische beroepen af. Ook het aantal werkenden in lagere wis- en natuurkundige en transportberoepen nam af. Het aantal werkzame personen in verzorgende beroepen groeide tot 2009, daarna zette ook op dit niveau een daling in. Het aantal werkenden in administratief-commerciële beroepen groeide tot 2007 maar neemt sindsdien af. Ook het aantal werkenden in kleinere beroepsgroepen docenten sportvakken en de beveiligingsberoepen groeiden over een periode van tien jaar.

Daarmee verandert dus de samenstelling van de werkgelegenheid op elementair en lager niveau: het aandeel elementaire beroepen neemt toe en het aandeel lagere beroepen neemt af. Daarnaast neemt het belang van vooral de verzorgende beroepen toe en van de agrarische beroepen af. Voor de technische beroepen lijkt sprake van een daling, maar die kan zijn ingegeven door de crisis en dus van tijdelijke aard zijn. Daarmee veranderen ook de vereiste competenties op de lagere niveaus: naarmate er meer banen in de verzorgende richtingen ontstaan worden sociale competenties (kunnen omgaan met mensen) belangrijker om dit werk te kunnen doen.

6.2.3. Lager opgeleiden naar sector

In 2012 waren er ruim 1,6 miljoen mensen met een lager opleidingsniveau aan het werk, 22 procent van de totale beroepsbevolking. Wanneer we kijken naar het opleidingsniveau van werkenden dan ontstaat ongeveer hetzelfde beeld van sectoren met veel werkgelegenheid voor lager opgeleiden: in absolute zin veel werkgelegenheid in handel, industrie en zorg en welzijn, daarnaast werken er in de vervoer en opslag, horeca en verhuur en overige zakelijke dienstverlening relatief veel lager opgeleiden.

Tabel 6.4 geeft aan hoe de werkgelegenheid voor lager opgeleiden zich de afgelopen tien jaar heeft ontwikkeld. In de periode 2002-2012 is het aantal lager opgeleide werkenden met 18 procent afgenomen, terwijl het totale aantal werkenden juist steeg met 6 procent. De daling van het aantal laagopgeleide werkenden komt overigens voornamelijk door een daling van het aantal lager opgeleiden in de bevolking. De laatste kolom is dus vooral interessant om de verschillen in ontwikkeling tussen sectoren te bekijken:

- De daling van het aantal lager opgeleide werkenden was relatief sterk in de financiële dienstverlening (-41 procent), industrie (-32 procent), nutsbedrijven (-27 procent) en de specialistische zakelijke diensten (-26 procent). Met name in de industrie is er dus in absolute zin veel werkgelegenheid voor lager opgeleiden verdwenen.
- In twee sectoren is het aantal werkende lager opgeleiden gegroeid: zorg en welzijn en verhuur en handel van onroerend goed. In de sector zorg en welzijn was in de betreffende periode sprake van een forse stijging van de werkgelegenheid (+32 procent). Het aantal laagopgeleiden steeg in dezelfde periode met 7 procent. In de sector verhuur en handel in onroerend goed steeg de werkgelegenheid met 18 procent en het aantal lager opgeleiden met 11 procent. Het aandeel lager opgeleiden daalde dus wel in deze twee sectoren.

Tabel 6.4 Lager opgeleiden naar sector

Maximaal basisonderwijs, vmbo of mbo-1: Werkzame personen en aandeel in totale werkgelegenheid sector 2012

| Bedrijfstakken/branches (SBI 2008) | Aandeel sector in totale werkgelegenheid lager opgeleiden | Aandeel lager opgeleiden in werkgelegenheid sector | Groei/krimp aantal lager opgeleiden werkenden 2002-2012* |
|---|---|--|--|
| Totaal lager opgeleide werkenden | 1.620.000 | | |
| Alle sectoren | 100% | 22% | -18% |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 4% | 38% | -21% |
| Industrie (inclusief Wsw) | 16% | 32% | -32% |
| Nutsbedrijven (energie, water, afval) | 1% | 25% | -27% |
| Bouwnijverheid | 11% | 36% | -22% |
| Handel | 20% | 31% | -21% |
| Vervoer en opslag | 9% | 38% | -12% |
| Horeca | 5% | 34% | -8% |
| Informatie en communicatie | 2% | 9% | -22% |
| Financiële dienstverlening | 1% | 10% | -41% |
| Verhuur en handel van onroerend goed | 1% | 15% | 11% |
| Specialistische zakelijke diensten | 2% | 7% | -26% |
| Verhuur en overige zakelijke diensten | 7% | 32% | -8% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 4% | 13% | -23% |
| Onderwijs | 2% | 5% | -15% |
| Gezondheids- en welzijnzorg | 11% | 14% | 7% |
| Cultuur, sport en recreatie | 1% | 13% | -13% |
| Overige dienstverlening | 2% | 18% | -9% |

Bron: CBS (bewerking UWV, 2014)

*Groeicijfers geven een indicatie; aangezien CBS de aantallen werkenden afrondt op 1000-tallen moeten hier enige marges worden aangehouden.

Box 6.1 Nader bekeken: de uitzendsector

In bovenstaande tabellen komt de uitzendsector niet afzonderlijk in beeld: deze valt onder de sector verhuur en overige zakelijke diensten (en is op basis van gegevens op Statline niet verder uit te spitsen). Tegelijkertijd is de uitzendsector wel een belangrijke sector voor laagopgeleiden. Uit andere bronnen is het volgende af te leiden over de werkgelegenheid voor lager opgeleiden²³:

- In 2012 was 31% van de uitzendkrachten laagopgeleid: naar schatting 67.000 werkenden (ongeacht het aantal uur dat wordt gewerkt).
- Het aandeel lager opgeleiden onder de uitzendkrachten is sinds het begin van crisis in 2008 gedaald.
- Het aandeel lager opgeleiden onder de uitzendkrachten ligt hoger dan het gemiddelde in de beroepsbevolking (ruim 20%). Dit is echter voor een belangrijk deel te verklaren omdat er relatief veel jongeren als uitzendkracht werken (die vaak nog naar school gaan of een opleiding volgen)

6.3. Vacatures

Misschien nog belangrijker dan de omvang van de werkgelegenheid is te weten waar zich baanopeningen voordoen op lager niveau. Deze paragraaf geeft een beeld van de vacaturemarkt. Hoewel niet alle baanopeningen leiden tot een formele vacature geeft dit toch een bruikbaar beeld van sectoren met veel vacatures op elementair en lager niveau en van ontwikkelingen hierin. Het elementaire en lage niveau wordt apart beschreven, omdat er een wezenlijk verschil is tussen beide niveaus.

6.3.1. Vacatures op elementair niveau

In het eerste half jaar van 2014 ontstonden er bijna 40 duizend vacatures op elementair niveau, 11 procent van alle vacatures. Aangezien 7 procent van alle werkenden werkt op een functie op elementair niveau lijken er relatief veel baanopeningen op elementair niveau te ontstaan.

Tabel 6.5 geeft een beeld van de vacaturemarkt op elementair niveau naar sector:

- Vacatures voor elementaire functies concentreren zich in specifieke sectoren: de horeca, catering en verblijfsrecreatie (25 procent van alle vacatures), de detailhandel (21 procent), en de schoonmaak (18 procent). In deze sectoren is het aantal personeelwisselingen en tijdelijke contracten groot, hetgeen dus ook leidt tot een relatief groot aantal vacatures op dit niveau. Andere sectoren met een redelijk volume aan vacatures op elementair niveau zijn de groothandel (8 procent) en de industrie (samen goed voor 5 procent).
- De vacaturemarkt voor elementaire functies is in de crisis fors gekrompen. In het eerste half jaar van 2013 waren er ongeveer een kwart minder vacatures dan twee jaar eerder (in 2011). De vacaturemarkt op elementair niveau kromp in deze twee jaar iets sterker dan gemiddeld (27 procent versus 23 procent). In de horeca was de krimp in deze periode kleiner dan gemiddeld, in de detailhandel en de schoonmaak kromp de vacaturemarkt ongeveer gemiddeld. Opvallend is de groei van het aantal vacatures op elementair niveau in de sector overige zakelijke dienstverlening.
- In het eerste half jaar van 2014 leeft de vacaturemarkt op elementair niveau op. Deze opleving lijkt sterker dan gemiddeld en is zichtbaar in de meeste sectoren. In de voor dit segment belangrijke sectoren detailhandel en horeca ligt de groei iets boven het gemiddelde, in de schoonmaak nam het aantal vacatures op elementair niveau maar beperkt toe. Opvallend is de enorm grote stijging van het aantal vacatures in de sector uitzendbureaus en intermediairs. Voor deze sector leiden de vacaturedata overigens tot een sterke onderschatting van de vacaturemarkt, omdat uitzendvacatures in de cijfers van het CBS niet goed kunnen worden meegeteld.

23 H. Vermeulen, R. Schellingerhout, R. Sijbers, E. van de Wetering. Uitzendmonitor 2014. ABU/ITS, juli 2014.

Tabel 6.5 Vacatures op elementair niveau naar sector*Aantal ontstane vacatures 1e halfjaar 2014 en ontwikkelingen sinds 2013 en 2011*

| | 2014 1e halfjaar | Groei- krimp '11-'13 | Groei-krimp '13-'14 |
|--|---------------------|-------------------------|------------------------|
| Totaal alle niveaus | 357.537 | -23% | 14% |
| Totaal elementair niveau | 39.519 | -27% | 23% |
| | Sectoraandeel: | | |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 2% | -51% | 107% |
| Voeding- en genotsmiddelenindustrie | 2% | -20% | 16% |
| Overige industrie | 1% | -39% | 28% |
| Chemische-, aardolie, pharma en kunststof industrie | 1% | -47% | 21% |
| Metaalindustrie | 1% | -39% | -7% |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 0% | -21% | 10% |
| Bouwnijverheid | 1% | -35% | -9% |
| Handel in en reparatie auto's, motorfietsen en aanhangers | 1% | -79% | 54% |
| Groothandel en handelsbemiddeling | 8% | -32% | 24% |
| Detailhandel | 21% | -28% | 28% |
| Vervoer en opslag | 4% | -18% | 23% |
| Logies-, maaltijd- en drankverstrekking | 25% | -17% | 29% |
| Informatie en communicatie | 0% | -38% | -47% |
| Financiële instellingen | 1% | -16% | 34% |
| Verhuur van en handel in onroerend goed | 0% | -24% | 29% |
| Specialistische zakelijke dienstverlening | 1% | 5% | 6% |
| Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer | 1%* | -82% | 719% |
| Facility management, reiniging en landschapsverzorging | 18% | -27% | 9% |
| Verhuur en overige zakelijke dienstverlening | 4% | 129% | 50% |
| Openbaar bestuur, overheidsdiensten, sociale verzekeringen | 0% | -7% | -9% |
| Onderwijs | 0% | -24% | 13% |
| Zorg | 3% | -50% | 20% |
| Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang | 1% | -26% | -3% |
| Cultuur, sport en recreatie | 1% | -46% | 8% |
| Overige dienstverlening | 1% | -39% | 45% |
| Totaal | 100% | | |

Bron: UWV (op basis van Jobfeed, gewogen naar CBS-totale, 2014)

*CBS-cijfers geven een sterke onderschatting van het aantal vacatures bij uitzendbureaus. omdat uitzendvacatures door het CBS moeilijk kunnen worden meegerekend. Daarmee geven de groei- en krimp cijfers mogelijk ook geen adequaat beeld. De ontwikkelingsrichting (was er groei of krimp?) correspondeert overigens wel met het beeld van de uitzendbranche.

Vacatures voor elementaire beroepen concentreren zich in specifieke segmenten (tabel 6.6):

- Bij bijna driekwart van de vacatures op elementair niveau gaat het om verzorgende en dienstverlenende beroepen. Vacatures in deze richting komen vooral voor in de sectoren horeca, catering en verblijfsrecreatie, de detailhandel en de schoonmaak.
- Bij 16 procent van de vacatures op elementair niveau gaat het om technisch-industriële vacatures. Deze komen vooral voor in de groothandel, de verschillende takken van de industrie en de detailhandel.
- In 10 procent van de gevallen gaat het om vacatures in het transport. Deze vacatures komen vooral voor in de transport en opslag en de groothandel.
- Er zijn weinig vacatures op elementair niveau in de agrarische en in de economisch-administratieve richting. Agrarische vacatures worden veelal niet officieel gepubliceerd en komen dus niet in de tellingen naar voren. Daarmee is dus niet gezegd dat er nauwelijks agrarische vacatures op elementair niveau zijn.

Tabel 6.6 Vacatures op elementair niveau naar richting en sector

Ontstane vacatures 1e kwartaal 2013 t/m 2e kwartaal 2014

| | Aandeel in totaal aantal vacatures op elementair niveau | Belangrijkste sectoren | |
|--|---|--|-----|
| Verzorgende en dienstverlenende beroepen | 71% | Horeca, catering en recreatie | 29% |
| | | Detailhandel | 26% |
| | | Schoonmaak | 24% |
| Technisch en industrieel | 16% | Groothandel | 20% |
| | | Detailhandel | 9% |
| | | Voedings- en genotsmiddelenindustrie | 7% |
| | | Metaalindustrie | 6% |
| | | Landbouw, bosbouw, visserij | 6% |
| Transport | 10% | Vervoer en opslag | 34% |
| | | Groothandel en handelsbemiddeling | 15% |
| | | Detailhandel | 9% |
| | | Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 6% |
| Economisch-administratief | 3% | | |
| Agrarisch | 0% | | |

Bron: UWV (2014)

6.3.2. Vacatures op lager niveau

In het eerste halfjaar van 2014 ontstonden er bijna 105 duizend vacatures op lager niveau (29 procent van alle vacatures). Ook op lager niveau ontstaan dus meer vacatures dan op basis van het aandeel in de werkgelegenheid (23 procent) kan worden verwacht. Hierbij gaat het om vacatures waarvoor een opleiding op het niveau vmbo tot mbo- 2 vereist is. Ook de beginnende vaklieden en het eenvoudiger vakmanschap vallen hier dus onder. Tabel 6.7 geeft een beeld naar sector:

- Belangrijkste sectoren voor dit functieniveau zijn wederom de detailhandel (33 procent van alle vacatures) en de horeca, catering en verblijfsrecreatie (15 procent). De rest van de vacatures is redelijk verdeeld over alle overige sectoren.
- De vacaturemarkt voor lagere functies is eveneens fors gekrompen in de crisis. In het eerste half jaar van 2013 waren er ongeveer een kwart minder vacatures dan twee jaar eerder (in 2011). In de horeca en de detailhandel was de krimp in deze periode wat kleiner dan gemiddeld.
- Het eerste half jaar van 2014 kent ook een duidelijke opleving van de vacaturemarkt op lager niveau. De stijging ligt ongeveer op het gemiddelde, en dus lager dan de groei van vacatures op elementair niveau. De opleving van de vacaturemarkt op lager niveau is zichtbaar in alle sectoren. In de voor dit segment belangrijke sectoren detailhandel en horeca ligt de groei iets boven het gemiddelde. Vooral het aantal vacatures in de uitzendsector nam fors toe.

Tabel 6.7 Vacatures op laag niveau naar sector*Aantal ontstane vacatures 1e halfjaar 2014 en ontwikkelingen sinds 2013 en 2011*

| | 2014 1 ^e halfjaar | Mutatie '11-'13 | Mutatie '13-'14 |
|---|---------------------------------|--------------------|--------------------|
| Totaal alle niveaus | 357.537 | -23% | 14% |
| Totaal lager niveau | 104.310 | -26% | 16% |
| | Sectoraandeel | | |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 3% | -34% | 16% |
| Voeding- en genotsmiddelenindustrie | 2% | -28% | 15% |
| Overige industrie | 2% | -37% | 9% |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | 1% | -31% | 10% |
| Metalektro en metaalbewerking | 2% | -36% | 2% |
| Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer | 1% | -33% | 16% |
| Bouwnijverheid | 3% | -54% | 9% |
| Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers | 2% | -62% | 0% |
| Groothandel en handelsbemiddeling | 4% | -29% | 22% |
| Detailhandel (niet in auto's) | 33% | -19% | 17% |
| Vervoer en opslag | 7% | -22% | 17% |
| Logies-, maaltijd- en drankverstreking | 15% | -13% | 20% |
| Informatie en communicatie | 2% | -30% | 25% |
| Financiële instellingen | 1% | -31% | -8% |
| Verhuur van en handel in onroerend goed | 1% | -48% | 33% |
| Specialistische zakelijke dienstverlening | 2% | -29% | 19% |
| Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer | 2%* | -78% | 626% |
| Facility management, reiniging en landschapsverzorging | 2% | -29% | 23% |
| Verhuur en overige zakelijke dienstverlening | 4% | -16% | 8% |
| Openbaar bestuur, overheidsdiensten, sociale verzekeringen | 1% | -8% | 4% |
| Onderwijs | 1% | -21% | 9% |
| Zorg | 4% | -37% | 1% |
| Welzijn, Jeugdzorg en Kinderopvang | 2% | 20% | 0% |
| Cultuur, sport en recreatie | 2% | -32% | 23% |
| Overige dienstverlening | 2% | -30% | 17% |

Bron: UWV (op basis van Jobfeed, gewogen naar CBS-totale, 2014)

*Cijfers geven een sterke onderschatting van het aantal vacatures bij uitzendbureaus omdat uitzendvacatures door het CBS moeilijk kunnen worden meegerekend. Daarmee geven de groei- en krimp cijfers mogelijk ook geen adequaat beeld. De ontwikkelingsrichting (was er groei of krimp?) correspondeert overigens wel met het beeld van de uitzendbranche.

Ook bij vacatures voor lagere beroepen gaat het in meer dan de helft van de gevallen (55 procent) om verzorgende en dienstverlenende beroepen. Een en ander wordt duidelijk uit tabel 6.8, maar de concentratie is hier minder sterk dan op elementair niveau. Met name de horeca en detailhandel zorgen voor een belangrijk deel van deze vacaturemarkt. Andere veel voorkomende beroepsrichtingen op lager niveau zijn:

- Technisch en industriële functies (14 procent): belangrijkste sectoren zijn hier de bouwnijverheid en de metalektro en metaalbewerking.
- Economisch-administratieve functies (14 procent): vooral vanuit de horeca en overige zakelijke dienstverlening
- Transportberoepen (12 procent), vanuit de sector vervoer en opslag.

Tabel 6.8 Vacatures op lager niveau naar richting en sector
Ontstane vacatures 1^e kwartaal 2013 t/m 2^e kwartaal 2014

| Beroepsrichting | Aandeel in totaal aantal vacatures op elementair niveau | Belangrijkste sectoren |
|--|---|--|
| Verzorgende en dienstverlenende beroepen | 55% | Detailhandel 51% |
| | | Horeca, catering en verblijfsrecreatie 21% |
| Technisch en industrieel | 14% | Bouwnijverheid 16% |
| | | Metalektro en metaalbewerking 11% |
| | | Detailhandel 7% |
| | | Voeding- en genotsmiddelenindustrie 6% |
| | | Facility management, reiniging en landschapsverzorging 6% |
| | | Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers 6% |
| Economisch-administratief | 14% | Horeca, catering en verblijfsrecreatie 16% |
| | | Overige zakelijke dienstverlening 13% |
| | | Detailhandel 9% |
| | | Zorg 6% |
| Transportberoepen | 12% | Vervoer en opslag 43% |
| | | Detailhandel 10% |
| | | Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers 6% |
| Agrarisch | 3% | |
| Openbare orde en veiligheid | 2% | |
| Medisch en paramedisch | 1% | |
| Pedagogisch | 0% | |

Bron: UWV (2014)

6.3.3. Conclusie: Omvang werkgelegenheid zegt dus niet alles over vacatures op elementair en lager niveau

Waar de industrie dus een omvangrijke werkgelegenheid kent op elementair en lager niveau, komt dit niet of amper tot uiting in een groot aantal vacatures. Ook de bouwnijverheid heeft veel functies op laag niveau, maar relatief weinig vacatures in dit segment. Beide sectoren zijn de afgelopen jaren – vanwege crisis en structurele factoren – ook behoorlijk gekrompen. Een omvangrijke werkgelegenheid op elementair en lager niveau hoeft dus niet te betekenen dat er ook veel baanopeningen zijn. Andersom zijn er sectoren met relatief veel vacatures op elementair en lager niveau, afgezet tegen de absolute omvang van de werkgelegenheid in dit segment. Voorbeelden daarvan zijn de horeca en de detailhandel. Belangrijke factoren in dit verband zijn het aandeel flexibele contracten en het personeelsverloop die tussen sectoren onderling behoorlijk kunnen verschillen. Sectoren met veel tijdelijke contracten en een hoog personeelsverloop zullen immers vaker vacatures hebben.

6.4. Perspectieven voor lager opgeleiden

Cijfers over de vacaturemarkt geven een goed beeld van de baanopeningen voor elementair en lager opgeleiden maar zeggen niet alles. In sommige sectoren worden veel baanopeningen niet formeel gepubliceerd in vacatures, in andere sectoren werken er bijvoorbeeld ook veel scholieren en studenten op de elementaire en lagere banen. Daarom is het zinvol ook afzonderlijk te kijken naar waar lager opgeleide werklozen er relatief makkelijk in slagen werk te vinden: in welke sectoren en in welke beroepen?

6.4.1. In welke sectoren komen laagopgeleide WW'ers aan de slag?

Het UWV maakt informatie over sectorwisselingen van WW'ers inzichtelijk. In hoofdstuk 5 is al aangegeven in hoeverre lager opgeleide WW'ers in andere sectoren werk vinden dan middelbaar en hoger opgeleide WW'ers. Tabel 6.9 geeft een nadere uitsplitsing tussen elementair (alleen basisonderwijs) en lager opgeleiden (maximaal vmbo of mbo-niveau 1):

- Veruit de WW'ers die op zoek waren naar een baan op elementair en lager niveau, en in 2012 en 2013 aan de slag gingen, vonden werk via een uitzendbureau. Bij elementaire banen is dit aandeel (47 procent) nog groter dan bij degenen die op zoek waren naar een baan op lager niveau (42 procent). Deze percentages liggen aanzienlijk hoger dan het gemiddelde over alle beroepsniveaus; de uitzendsector is dus in het bijzonder belangrijk voor elementair en lager opgeleiden om weer aan de slag te komen. De uitzendsector neemt ook per saldo, als de instroom in de WW vanuit de sector wordt afgezet tegen de uitstroom vanuit de WW naar werk, veel WW'ers op.

- Andere sectoren nemen veel minder elementair en laagopgeleide WW'ers op. Op afstand volgt de sector zorg en welzijn (respectievelijk 6 en 8 procent van alle baanvondsten).
- Daarnaast gingen in de betreffende periode nog substantiële aantallen lager opgeleide WW'ers aan de slag in vervoer en opslag, detailhandel, de horeca en de overige zakelijke dienstverlening.
- De schoonmaak en de landbouw en visserij zijn voor elementair opgeleiden nog interessante sectoren. In de bouw gaan juist veel WW'ers aan de slag die op zoek waren naar een baan op lager niveau.

Tabel 6.9 Werkhervattingen van WW'ers met elementaire en lagere beroepen naar sector

Werkhervattingen 2012 en 2013 (op basis van beroep van inschrijving), sectoraandeel in totaal

| | Elementair | Lager | Gemiddeld alle opleidingsniveaus |
|---|-------------|-------------|----------------------------------|
| Landbouw en visserij | 4% | 2% | 2% |
| Voeding- en genotmiddelenindustrie | 2% | 1% | 1% |
| Chemische, aardolie-, pharma- en kunststoffenindustrie | 1% | 0% | 0% |
| Metalektro en metaalbewerking | 2% | 3% | 4% |
| Overige industrie (inclusief grafisch) | 2% | 1% | 2% |
| Energie en water (nutsbedrijven) | 0% | 0% | 0% |
| Bouwnijverheid | 2% | 6% | 3% |
| Groothandel | 3% | 3% | 5% |
| Detailhandel | 6% | 7% | 6% |
| Vervoer en opslag | 7% | 8% | 5% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 4% | 5% | 4% |
| Financiële dienstverlening | 0% | 0% | 1% |
| Uitzendbedrijven | 47% | 42% | 32% |
| Schoonmaak | 6% | 2% | 2% |
| Overige zakelijke dienstverlening | 5% | 6% | 14% |
| Openbaar bestuur | 1% | 1% | 1% |
| Onderwijs | 0% | 1% | 3% |
| Gezondheidszorg, welzijn en cultuur | 6% | 8% | 11% |
| Culturele instellingen | 0% | 1% | 1% |
| Sector onbekend/niet in te delen | 0% | 0% | 0% |
| Geen werkherhvatting in loondienst (polisadministratie) | 2% | 2% | 3% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% |

Bron: UWV (2014)

6.4.2. Kansen voor WW'ers op werk naar beroep

Lager opgeleiden hebben dus veruit de meeste kans om via een uitzendbureau aan de slag te gaan. Door een analyse van de uitstroom uit de WW naar werk is ook een indicatie te geven van elementaire en lagere beroepen met relatief goede kansen op werk. Hoofdstuk 5 bevat een tabel met beroepen met relatieve goede uitstroomkansen. Belangrijkste conclusies voor beroepen op elementair en lager niveau:

- De lijst bevat vooral elementaire en lagere beroepen in de technische hoek die vooral voorkomen in de (wegen- en grond-) bouw en industrie, zoals chauffeur intern transport, hulparbeider wegenbouw, steigermaker, lasser, monteur, plaatwerker, isoleerder, kabelwerker of lasser. Voor deze technische beroepen zal een belangrijk deel van de werkherhvattingen via uitzendbureaus plaatsvinden. Daarnaast is er een aantal kansrijke agrarische beroepen, zoals hulparbeider tuinbouw, landbouwmachinebestuurder of arbeider groenverzorging. Vacatures uit de agrarische sector worden vaak niet openbaar gepubliceerd.
- Opvallend is dat er onder de beroepen met goede kansen op werk op elementair en lager niveau geen verzorgende en dienstverlenende beroepen voorkomen, terwijl de meeste vacatures juist in deze richting zijn. Het lijkt er dus op dat er wel heel veel vacatures zijn in deze richting, maar dat er ook veel aanbod is voor dit soort functies (bijvoorbeeld van scholieren, studenten, niet uitkeringsgerechtigden e.d.).

6.4.3. Prognoses

In de afgelopen tien jaar is het aantal banen op elementair niveau gegroeid, en het aantal banen op laag-niveau afgenomen (dit is inclusief banen op mbo-2 niveau; tabel 6.3). Wel heeft het lagere segment behoorlijk geleden onder de crisis. Tussen 2008 en 2011 kromp het aantal banen op elementair niveau met 9 procent, en het aantal banen op laag niveau met 4 procent. Tabel 6.10 geeft de ontwikkeling en de verwachtingen voor de beroepsgroepen met een groot aantal lager opgeleiden.

Tabel 6.10 Verwachte uitbreidings- en vervangingsvraag en baanopeningen tot 2018*Beroepsgroepen met tenminste 40% laagopgeleide werknemers; prognoses ROA*

| Beroepsgroep | aandeel laagopgeleid | Aantal werknemers | Trend 2008-2012 | Prognoses tot 2018 (gemiddelde jaarlijks als percentage op werkgelegenheid) | | |
|--|----------------------|-------------------|-----------------|---|------------------|---------------|
| | | | | Uitbreidingsvraag | Vervangingsvraag | Baanopeningen |
| Beroepsgroepen totaal | 31% | 7.397.500 | Constant | 0,0% | 2,8% | 3,3% |
| Vakkenvullers | 69% | 40.500 | Stijgend | 3,0% | 9,2% | 11,2% |
| Assembleurs | 52% | 16.500 | Constant | 2,0% | 6,8% | 8,3% |
| Landbouwmachinebestuurders en vissers | 48% | 7.500 | Dalend | -5,3% | 7,6% | 7,6% |
| Verkopers | 44% | 340.500 | Constant | 2,2% | 4,3% | 6,1% |
| Conciërges | 45% | 27.500 | Constant | 1,8% | 4,4% | 5,9% |
| Kantoorhulpverleners, inpakkers en colporteurs | 73% | 61.500 | Dalend | -1,8% | 5,3% | 5,3% |
| Verpleeghulpverleners en leerling-verpleegkundigen | 55% | 45.500 | Stijgend | -1,1% | 5,2% | 5,2% |
| Hulpkrachten horeca en verzorging | 54% | 223.500 | Constant | 0,4% | 4,5% | 4,8% |
| Agrarische arbeiders | 53% | 91.500 | Constant | -0,9% | 4,6% | 4,6% |
| Bouwvakkers | 63% | 161.500 | Dalend | 0,1% | 4,5% | 4,6% |
| Receptionisten en administratieve employés | 51% | 234.000 | Dalend | -4,4% | 4,6% | 4,6% |
| Agrarische hulpverleners | 68% | 4.500 | Dalend | -1,4% | 4,5% | 4,5% |
| Interieurverzorgers | 62% | 196.500 | Constant | 1,1% | 3,4% | 4,4% |
| Laders en lossers | 52% | 125.500 | Constant | -3,0% | 4,3% | 4,3% |
| Laboratorium-assistenten | 46% | 3.000 | Constant | 0,5% | 3,6% | 4,0% |
| Metaalarbeiders | 62% | 63.500 | Constant | 0,4% | 3,6% | 3,9% |
| Weg- en waterbouwkundige arbeiders | 56% | 21.500 | Constant | 0,1% | 3,7% | 3,8% |
| Productiemedewerkers | 51% | 88.500 | Constant | -0,6% | 3,5% | 3,5% |
| Mechanisch operators | 66% | 56.500 | Constant | -1,0% | 3,3% | 3,3% |
| Chauffeurs | 55% | 227.500 | Constant | 0,0% | 3,1% | 3,1% |
| Confectie-arbeiders | 50% | 17.000 | Dalend | -1,2% | 2,9% | 2,9% |

Bron: ROA-AIS (2013)

Voor de meeste beroepen met veel lager opgeleiden verwacht ROA een bovengemiddeld aantal baanopeningen. Soms komt dit (deels) door een groeiende werkgelegenheid in het betreffende beroep, maar vaker vooral door een omvangrijke vervangingsvraag. Die kan worden veroorzaakt door de vergrijzing, waardoor mensen die met pensioen gaan moeten worden vervangen. Maar vaker nog gaat het om beroepen met een groot verloop (deels door de vele tijdelijke contracten, deels doordat functies vaak door studenten worden ingevuld). Dat betekent dus dat er, ook de komende jaren, relatief veel vacatures zullen zijn op de lagere niveaus. Vanuit sectoren worden hierbij wel belangrijke kanttekeningen meegegeven. Zo is de groei van het aantal baanopeningen op dit niveau sterk afhankelijk van de vraag of de economie daadwerkelijk en substantieel aantrekt. Andere beroepsgroepen (bijvoorbeeld in de zorg) bewegen vooral mee met het overheidsbeleid (hoe werken bezuinigingen en intensiveringen in de praktijk uit?).

6.5. Karakteristieken van het werk en de werkenden

In deze paragraaf wordt gekeken naar de aard van het werk op de laagste niveaus. Daarbij is een selectie gemaakt van openbaar beschikbare gegevens die op sectoraal niveau zijn uit te splitsen. Andere informatie, bijvoorbeeld over de inzet van arbeidsmigranten in sectoren op dit niveau, is niet gevonden.

6.5.1. Aard van het dienstverband

Twee derde van de laagopgeleide werkenden (67 procent) is werknemer met een vast contract, bijna een op de vijf is werknemer met een flexibele arbeidsrelatie (19 procent, zie tabel 6.11). Daarmee werken laagopgeleiden iets vaker op een flexibel contract dan het gemiddelde over de totale beroepsbevolking (16 procent). Daarnaast werkt een relatief groot deel van de lager opgeleiden als zzp'er (9 procent). In deze positie op de arbeidsmarkt zijn wel duidelijke verschillen zichtbaar tussen sectoren:

- In de industrie en in de collectieve sector (overheid, onderwijs, zorg en welzijn) heeft een overgrote meerderheid van de lager opgeleiden een vast contract: rond de 80 procent of meer. Ook in de financiële dienstverlening ligt het aandeel vaste contracten hoog, maar hier werken niet veel laagopgeleiden.
- In de horeca, catering en verblijfsrecreatie en de verhuur en overige zakelijke dienstverlening ligt het aandeel laagopgeleide werknemers met een vast contract aanzienlijk lager (rond de 50 procent), en zien we aanzienlijk meer laagopgeleiden met een flexibel contract (respectievelijk 37 en 31 procent).
- In de agrarische sector zien we nog minder laagopgeleiden met een vast contract, daar werken lager opgeleiden relatief vaak als zzp'er (32 procent) of als zelfstandige met personeel/meewerkend gezinslid (15 procent).
- Ook in de bouwnijverheid (24 procent), overige dienstverlening (26 procent) en de sector cultuur, sport en recreatie (21 procent) zijn er veel lager opgeleide zzp'ers.

Tabel 6.11 Laagopgeleiden: positie in de werkring naar sector
Werkzame beroepsbevolking met een baan van minstens 12 uur per week, 2012

| | werknemer | | zelfstandigen | |
|--|---------------|---------------------------|------------------|-----------------|
| | vast contract | flexibele arbeidsrelatie* | Zonder personeel | Met personeel** |
| Totaal alle niveaus | 69% | 16% | 5% | 10% |
| Laagopgeleiden alle sectoren | 67% | 19% | 9% | 5% |
| Landbouw, bosbouw, visserij | 37% | 12% | 32% | 15% |
| Industrie | 80% | 14% | 3% | 2% |
| Bouwnijverheid | 58% | 12% | 24% | 6% |
| Handel | 65% | 23% | 7% | 5% |
| Vervoer en opslag | 72% | 18% | 5% | 4% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 46% | 37% | 5% | 12% |
| Informatie en communicatie | 68% | 16% | 12% | |
| Financiële dienstverlening | 82% | 14% | | |
| Specialistische zakelijke diensten | 64% | 17% | 14% | 6% |
| Verhuur en overige zakelijke diensten | 59% | 31% | 7% | 3% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 92% | 8% | 0% | 0% |
| Onderwijs | 82% | 11% | 7% | |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 79% | 17% | 4% | |
| Cultuur, sport en recreatie | 53% | 16% | 21% | |
| Overige dienstverlening | 52% | 19% | 26% | |

Bron: CBS (bewerking UWV, 2014)

NB Rijpercentages tellen niet altijd op tot 100% omdat de positie op de arbeidsmarkt voor een deel van de werkenden bij het CBS niet bekend is. Cellen met een te geringe celvulling worden door het CBS leeg gehouden.

*Een persoon die een arbeidsovereenkomst heeft die van beperkte duur is of die niet voor een vast overeengekomen aantal uren in dienst is.

**Inclusief meewerkende gezinsleden

Van de laagopgeleide beroepsbevolking werkt ruim de helft 35 uur per week of meer ('fulltime'), 13 procent werkt in een kleine deeltijdbaan van 12-20 per week. Daarmee werkt de laagopgeleide beroepsbevolking vaker in een kleinere deeltijdbaan dan gemiddeld. Dit is te zien in tabel 6.12. Markante verschillen tussen sectoren:

- In de bouwnijverheid (88 procent), de industrie (73 procent) en de agrarische sector (71 procent) werken lager opgeleiden relatief vaak fulltime. Kleinere deeltijdbanen komen daar niet veel voor.
- In zorg en welzijn (31 procent), de horeca (26 procent) en de handel (20 procent) werken juist relatief veel lager opgeleiden op een contract van 12-20 uur.

Het CBS rekent iedereen die tenminste 12 uur per week werkt tot de werkzame beroepsbevolking. Cijfers over de 400 duizend laagopgeleiden die minder dan 12 uur per week werkt zijn daarmee niet beschikbaar op het niveau van sectoren. Een indicatie hiervan is wel te verkrijgen door te kijken naar de groep die maximaal 105 procent van het minimumloon verdient; dit zijn in de regel banen op de lagere niveaus. Ongeveer een derde van deze groep werkt minder dan 12 uur. Sectoren met relatief veel van dit soort kleine banen zijn: vervoer en opslag (57 procent), de horeca (53 procent) en de sector cultuur, sport en recreatie (41 procent). In de horeca en de recreatie werken veel studenten op dit soort kleine contracten, in de sector vervoer en opslag gaat het mogelijk om (oudere) bezorgers en bijvoorbeeld buschauffeurs.

Tabel 6.12 Laagopgeleiden: arbeidsduur naar sector*Werkzame beroepsbevolking met een baan van minstens 12 uur per week 2012*

| Bedrijfstakken/branches (SBI 2008) | 12-20 uur | 20-35 | 35 uur of meer |
|--|------------|------------|----------------|
| Totaal alle niveaus | 9% | 32% | 59% |
| Laagopgeleiden alle sectoren | 13% | 29% | 57% |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 7% | 24% | 71% |
| Industrie | 5% | 22% | 73% |
| Bouwnijverheid | 2% | 11% | 88% |
| Handel | 20% | 31% | 49% |
| Vervoer en opslag | 8% | 18% | 74% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 26% | 36% | 38% |
| Informatie en communicatie | 8% | 24% | 68% |
| Financiële dienstverlening | | 41% | 55% |
| Verhuur en handel van onroerend goed | | | |
| Specialistische zakelijke diensten | 11% | 33% | 56% |
| Verhuur en overige zakelijke diensten | 14% | 35% | 51% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 5% | 27% | 68% |
| Onderwijs | 18% | 46% | 39% |
| Gezondheids- en welzijnzorg | 31% | 53% | 15% |
| Cultuur, sport en recreatie | 16% | 37% | 47% |
| Overige dienstverlening | 13% | 39% | 48% |

Bron: CBS (2014)

6.5.2. Wie doet laagopgeleid werk?

Iets meer dan de helft van de elementaire en lagere functies wordt vervuld door mensen met een laag opleidingsniveau, op 39 procent van deze functies werken middelbaar opgeleiden en op 7 procent van deze functies hoger opgeleiden (tabel 6.13).

Een belangrijk deel van de werkgelegenheid op de lagere niveaus wordt dus vervuld door mensen met een hoger opleidingsniveau²⁴. De mate van deze zgn. verdringing verschilt tussen sectoren:

- In de informatie en communicatie en cultuur, sport en recreatie is het volume elementaire en lagere banen niet groot, maar wordt bovendien slechts één op de drie functies op elementair of lager niveau vervuld door een lager opgeleide.
- De handel en de horeca, catering en verblijfsrecreatie zijn wel sectoren met veel werkgelegenheid op elementair en lager niveau. Ook daar wordt nog minder dan de helft van deze functies vervuld door lager opgeleiden. Er werken veel middelbaar en hoger opgeleiden op deze functies. In de detailhandel werken met name veel scholieren en studenten, bijvoorbeeld als vakkenvuller of verkoper/kassamedewerker. In horeca zijn er veel bijbanen van studenten.
- Sectoren met weinig verdringing zijn de bouwnijverheid, de industrie en de kleinere sector waterbedrijven en afvalbeheer. Daar wordt meer dan 60 procent van de banen op elementair en lager niveau vervuld door lager opgeleiden.

²⁴ Hierbij moet wel worden bedacht dat mensen met een opleiding op mbo-niveau 2 worden gerekend tot de middelbaar opgeleiden, terwijl banen waarvoor mbo-niveau 2 noodzakelijk is worden gerekend tot de lagere niveaus. De tabel is dus vooral illustratief om verschillen tussen sectoren in beeld te brengen.

Tabel 6.13 Verdringing: Opleidingsniveau van werkenden op elementaire en lagere functies naar sector

Indicatie op basis van CBS-data, 2011

| | Aantal elementaire en lagere functies | Opleidingsniveau | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------|------------|-----------|
| | | lager | middelbaar | hoger |
| Landbouw, bosbouw en visserij | 67.000 | 49% | 43% | . |
| Industrie | 320.000 | 61% | 33% | 5% |
| Waterbedrijven en afvalbeheer | 17.000 | 71% | . | . |
| Bouwnijverheid | 182.000 | 64% | 33% | . |
| Handel | 487.000 | 46% | 46% | 6% |
| Vervoer en opslag | 207.000 | 55% | 39% | 6% |
| Horeca, verblijfsrecreatie | 166.000 | 44% | 45% | 9% |
| Informatie en communicatie | 26.000 | 31% | 46% | . |
| Financiële dienstverlening | | . | . | . |
| Verhuur en handel van onroerend goed | | . | . | . |
| Specialistische zakelijke diensten | 39.000 | 49% | 36% | . |
| Verhuur en overige zakelijke diensten | 167.000 | 54% | 37% | 8% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 85.000 | 47% | 42% | . |
| Onderwijs | 33.000 | 52% | 39% | . |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 243.000 | 57% | 35% | 6% |
| Cultuur, sport en recreatie | 36.000 | 33% | 44% | . |
| Overige dienstverlening | 37.000 | 49% | 38% | . |
| Alle sectoren | 2.182.000 | 53% | 39% | 7% |

Bron: CBS, bewerking UWV (2014)

Cijfers over elementaire en lagere functies zijn bij elkaar opgeteld, omdat CBS vanwege een te kleine celvulling soms cellen leeglaat gelden de gegeven percentages als een indicatie.

6.6. Totaaloverzicht

Hoewel het opleidingsniveau van de beroepsbevolking stijgt, is nog steeds 22 procent van de werkende beroepsbevolking lager opgeleid. Als we kijken naar het functieniveau dan is zelfs 30 procent van alle werkgelegenheid in te vullen met elementair en lager opgeleiden. Vaak werken er echter (ook) hogeropgeleiden op deze functies. Een omvangrijke werkgelegenheid voor lager opgeleiden heeft bovendien niet altijd te betekenen dat er veel vacatures zijn. In sommige sectoren zijn er juist wel veel baanopeningen, vanwege een relatief groot personeelsverloop en het grote aantal tijdelijke contracten. De perspectieven voor lager opgeleiden verschillen dus per sector. Bijgaand schema geeft een totaaloverzicht van de bevindingen uit dit hoofdstuk naar sector.

Schema 5.1: De arbeidsmarkt voor lager opgeleiden naar sector

Landbouw, bosbouw en visserij

- Relatief kleine sector: biedt werk aan 66.000 lager opgeleiden (4% van het totaal)
- Vacatures vaak informeel vervuld, dus minder zichtbaar
- Weinig functies op elementair niveau, wel relatief veel functies op laag (mbo-)niveau (34% van werkenden in de sector)
- Veel werk voor laagopgeleide zelfstandigen (met en zonder personeel), minder voor werknemers in dienstverband. Een op de vier dienstverbanden is flexibel
- Er lijken goede kansen op werk voor mensen die aan de slag willen als (hulp)arbeider in de akkerbouw of de tuinbouw

Industrie

- Sector met zowel absoluut als relatief veel functies op elementair en lager niveau: 263.000 lager opgeleiden (16% van het totaal). Een belangrijke deel hiervan betreft overigens werk in het kader van de sociale werkvoorziening (CBS rekent deze onder de industrie).
- Tegelijkertijd weinig baanopeningen op dit niveau: verantwoordelijk voor slechts 5% van alle vacatures op elementair niveau, 7% van alle vacatures op laag niveau (vooral technisch-industriële functies)
- Sector krimpt structureel, onder andere door automatisering, en is daarnaast hard getroffen door de crisis. Ook het aantal banen in de sociale werkvoorziening neemt sterk af, met de invoering van de Participatiewet kunnen vanaf 1 januari 2015 geen nieuwe mensen meer instromen in de wsw.
- Groot aandeel fulltime en vaste dienstverbanden. Ook dit verklaart voor een deel het relatief lage aantal vacatures.
- Positief is de lage mate van verdringing: deze functies worden in veruit de meeste gevallen ook echt bezet door lager opgeleiden, vacatures ook echt beschikbaar voor deze groep.
- Er lijken goede kansen op werk in specifieke technische functies: bijvoorbeeld plaatwerkers, lassers, monteurs. Deels gaat het hier overigens wel om functies waar enige opleiding voor wordt vereist.

Energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer (nutsbedrijven)

- Zeer kleine sector: biedt werk aan 19.000 lager opgeleiden (1% van het totaal)
- Relatief veel functies op elementair niveau in de branche waterbedrijven en afvalbeheer (24% van de werkenden in deze branche)
- Dit leidt echter niet tot flinke aantallen vacatures op dit niveau (mogelijk door groot aandeel vaste contracten, cijfers niet beschikbaar)

Bouwnijverheid

- Zowel absoluut als relatief veel werkgelegenheid voor lager opgeleiden: biedt werk aan 173.000 lager opgeleiden (11% van het totaal)
- Weinig functies op elementair niveau, wel veel functies op laag (mbo-)niveau (35% van de werkenden in de sector)
- Op dit moment echter niet heel veel vacatures op lager niveau: verantwoordelijk 3% van alle vacatures op dit niveau (de bouw lijkt wat op te krabbelen met het herstel gaat langzaam)
- Bovendien is een deel van de werkgelegenheid verplaatst van loondienst naar zzp-formule (bijna een kwart van de laagopgeleiden werkt er als zzp'er)
- Er lijken goede kansen op werk te liggen voor mensen elementair en lager opgeleiden die aan de slag willen als (hulp)arbeider in de wegenbouw, grondwerk, stratenmaker, schilder/behanger. Ook hier kan enige opleiding worden geëist.

Handel (detailhandel, groothandel en handel en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers)

- Zeer veel functies op elementair en lager niveau (zowel absoluut als relatief): er werken 317.000 lager opgeleiden (20% van het totaal)
- Verantwoordelijk voor 30% van alle vacatures op elementair niveau: 21% komt uit de detailhandel, 8% uit de groothandel, 1% uit de handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers
- Verantwoordelijk voor 39% van alle vacatures op laag niveau: 33% detailhandel, 4% groothandel en 2% handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers (met name uit de detailhandel, maar ook de groothandel)
- Relatief veel flexibele arbeidsrelaties: 23% van de laagopgeleide in de sector heeft een flexibel contract
- Wel veel verdringing door middelbaar en hoger opgeleiden

Vervoer en opslag

- Zowel absoluut als relatief behoorlijk wat functies op elementair en laag niveau: 139.000 lager opgeleiden (9% van het totaal)
- Redelijk deel van de vacaturemarkt: 4% van de vacatures op elementair niveau, 7% van de vacatures op laag niveau (vooral voor transportberoepen)
- Relatief veel fulltimebanen, aandeel werkenden met vaste contracten is ongeveer gemiddeld (72%)

Horeca, catering en verblijfsrecreatie

- In absolute zin niet de grootste sector voor lager opgeleiden: biedt werk aan 85.000 lager opgeleiden (5% van het totaal)
- Wel relatief veel functies op elementair en lager niveau: respectievelijk 23% en 43% van de werkgelegenheid in de sector
- Bovendien veel vacatures: 25% van de vacatures op elementair niveau, 15% van de vacatures op laag niveau (vooral voor verzorgende en dienstverlenende beroepen, maar ook wel economisch-administratieve beroepen op lager niveau). Vacatures worden wel vaak ingevuld door studenten.
- Relatief veel flexibele arbeidsrelaties: 37% van de laagopgeleiden in de sector heeft een flexibel contract

Informatie en communicatie

- Qua omvang geen belangrijke sector op de laagste niveaus: biedt werk aan 25.000 lager opgeleiden (2% van het totaal)
- Ook relatief weinig werkgelegenheid op deze niveaus (samen slechts 9% van de werkgelegenheid in de sector)
- Klein aandeel in de vacaturemarkt voor lager opgeleiden

Financiële dienstverlening

- Qua omvang geen belangrijke sector op de laagste niveaus: biedt werk aan 23.000 lager opgeleiden (1% van het totaal)
- Ook relatief weinig werkgelegenheid op deze niveaus (samen slechts 10% van de werkgelegenheid in de sector)
- Klein aandeel in de vacaturemarkt voor lager opgeleiden

Verhuur en handel onroerend goed

- Qua omvang geen belangrijke sector op de laagste niveaus: biedt werk aan 10.000 lager opgeleiden (1% van het totaal)
- Ook relatief minder banen op dit niveau dan gemiddeld
- Klein aandeel in de vacaturemarkt voor lager opgeleiden

Specialistische zakelijke dienstverlening

- Qua omvang geen belangrijke sector op de laagste niveaus: biedt werk aan 37.000 lager opgeleiden (2% van het totaal)
- Ook relatief weinig werkgelegenheid op elementair en laag niveau (samen slechts 8% van de werkgelegenheid in de sector)
- Klein aandeel in de vacaturemarkt voor lager opgeleiden

Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer

- Aandeel in de werkgelegenheid en vacaturemarkt voor lager opgeleiden is niet goed uit CBS-cijfers af te leiden
- 31% van de uitzendkrachten is laagopgeleid (naar schatting 67.000 werkenden; inclusief degenen die minder dan 12 uur per week werken). Het grote aantal jongeren – dat nog een opleiding volgt – verklaart voor een belangrijk deel het lage opleidingsniveau van uitzendkrachten.
- De uitzendbranche is sterk getroffen door de crisis, maar vacatures van uitzendbureaus voor elementair en lager opgeleiden trekken op dit moment sterk aan
- Veruit de grootste groep laagopgeleiden WW-ers vindt werk in deze sector (44%)

Verhuur en overige zakelijke diensten

- Redelijk omvangrijke sector op de laagste niveaus: biedt werk aan 108.000 lager opgeleiden (7% van het totaal)
- Relatief zeer veel functies op elementair niveau (28% van de werkgelegenheid in de sector), aandeel lage functies is ongeveer gemiddeld
- Groot aandeel (22%) in de vacaturemarkt op elementair niveau. Die komen voor een belangrijk deel uit de schoonmaakbranche (18% van alle vacatures op elementair niveau).
- Relatief veel werkenden op flexibel contract (31%)

Openbaar bestuur en overheidsdiensten

- Grote sector, maar relatief beperkt op de laagste niveaus: er werken 67.000 lager opgeleiden (4% van het totaal)
- Ook relatief minder banen op dit niveau dan gemiddeld
- Amper vacatures op elementair en lager niveau, er komen mogelijk kansen doordat de overheid weer schoonmakers in eigen dienst wil nemen²⁵
- Wel veel werknemers op vast contract (92%), amper zelfstandigen
- Sociale werkvoorziening valt in genoemde cijfers van het CBS buiten beschouwing, maar biedt de komende jaren ook geen instroomkansen meer (vanwege de invoering van de Participatiewet).

Onderwijs

- Grote sector, maar relatief beperkt voor lager opgeleiden: er werken 29.000 lager opgeleiden (2% van het totaal)
- Slechts een klein deel van de banen betreft functies op elementair en laag niveau (samen niet meer dan 6% van de werkenden in de sector)
- Amper vacatures op elementair en laag niveau, er komen mogelijk kansen doordat de overheid extra geld beschikbaar stelt voor conciërges en klasse-assistenten in het onderwijs
- Relatief veel lager opgeleide werknemers in vast contract (79%), relatief weinig fulltime banen (39%)

Gezondheids- en welzijnszorg

- Grote sector met in absolute zin veel banen op de laagste niveaus: er werken 177.000 lager opgeleiden (11% van het totaal), met name in de zorg (thuiszorg, verpleging en verzorging, ziekenhuizen)
- Aandeel elementaire en lagere functies ligt echter lager dan gemiddeld (respectievelijk 3% en 16%)
- Redelijk aandeel in de vacaturemarkt op elementair en laag niveau, maar minder dan het aandeel in de werkgelegenheid doet vermoeden
- Sector was lang groeisector, maar krimpt sinds 2012. Verwacht wordt dat deze krimp ook de komende jaren nog wel zal doorzetten.
- Relatief veel werknemers in vast contract, wel erg veel kleine deeltijdbanen (31%), slechts 15% lager opgeleiden werkt fulltime

Cultuur, sport en recreatie

- Geen grote sector: er werken 20.000 lager opgeleiden (1% van het totaal)
- Gemiddeld aandeel elementaire functies (7%), aandeel lagere functies ligt iets onder het gemiddelde (18% van de werkenden in de sector)
- Amper vacatures op elementair en laag niveau (respectievelijk 1% en 2% van de totale vacaturemarkt)
- Wel veel mogelijkheden als zelfstandige zonder personeel (ruim een vijfde van de laagopgeleide werkenden is zzp'er)

Overige dienstverlening

- Geen grote sector: er werken 32.000 lager opgeleiden (2% van het totaal)
- Aandeel lagere functies ligt iets onder het gemiddelde (18% van de werkenden in de sector)
- Amper vacatures op elementair en laag niveau
- Wel veel mogelijkheden als zelfstandige zonder personeel (ruim een kwart van de laagopgeleide werkenden is zzp'er)

²⁵ Zie: <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2014/06/23/geleidelijke-inbesteding-schoonmaak-bij-het-rijk.html>

7. Thema: Omvang en ontwikkeling van flexibele arbeid

7.1. Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de ontwikkeling en samenstelling van flexibele arbeid. Hoeveel mensen hebben een uitzendbaan? Wat is de ontwikkeling van het aantal zelfstandigen zonder personeel? En hoe is het gesteld met de ontwikkeling van het aantal dienstverbanden voor bepaalde tijd?

Gestart wordt met een algemeen beeld van de ontwikkeling van flexarbeid. Daarna zoomen we in op 3 typen van flexarbeid, waarbij sectorale verschillen in kaart kunnen worden gebracht: uitzendarbeid, zelfstandigen zonder personeel en contracten voor bepaalde tijd. Ook laten we – waar mogelijk – de ontwikkeling zien, waarom werkgevers gebruik maken van flexibele arbeid.

7.2. Ontwikkeling en samenstelling van soorten flex

De flexibele schil is tussen 1996 en 2013 gegroeid met bijna 70 procent. Dat blijkt uit figuur 7.1 die de ontwikkeling van de flexibele schil²⁶ weergeeft tussen 1996 en 2013. De gegevens zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking van het CBS en kunnen daarmee afwijken van andere bronnen die in dit rapport worden gebruikt. Bovendien kunnen werkzame personen twee of meerdere verschillende arbeidsmarktposities innemen. Bijvoorbeeld deeltijd-zzp gecombineerd met een baan in loondienst, twee banen als werknemer etc. De figuur toont echter de 'hoofddienstbetrekking' die door werkzame personen die zijn geïnterviewd is opgegeven.

Bedroeg het aantal zelfstandigen en flexibele werknemers in 1996 1,2 miljoen, in 2013 zijn dat er zo'n 2 miljoen. Als aandeel in het totaal aantal banen omvat de flexibele schil in 1996 19 procent van de werkgelegenheid en in 2013 25 procent.

De grootste stijging is terug te vinden in:

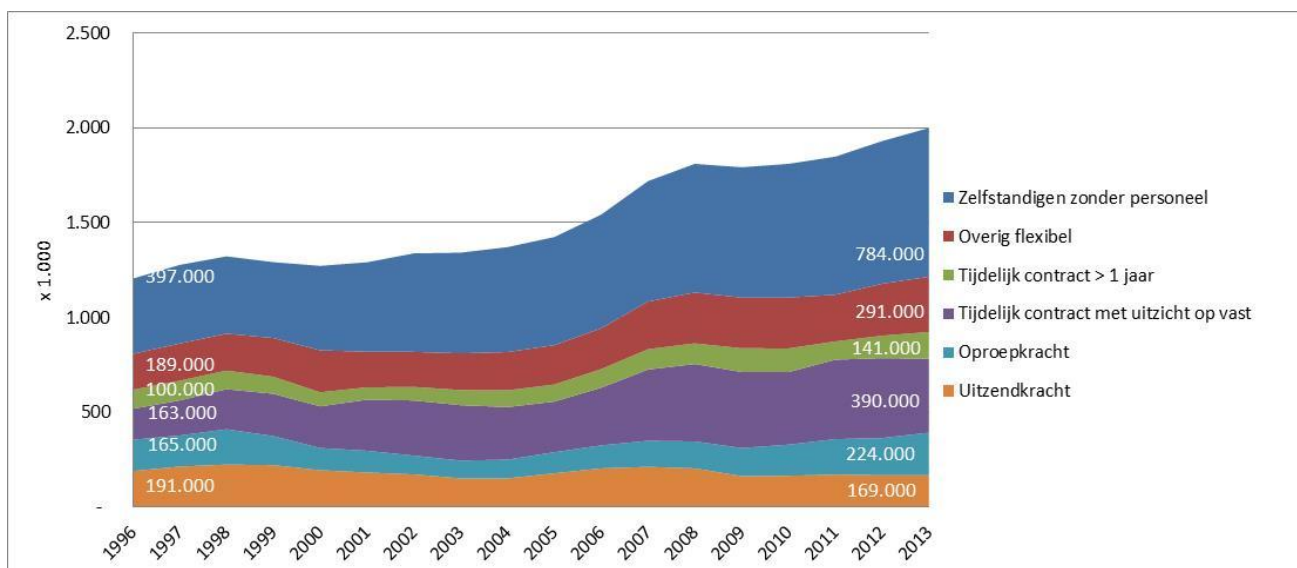
- Zzp'ers: van 397 duizend naar 784 duizend;
- Tijdelijke contracten: van 263 duizend naar 531 duizend;
- Oproepkrachten: van 165 duizend naar 224 duizend.

Het aantal werkzame uitzendkrachten verschilt van jaar op jaar. Zo telde het CBS in 1996 191 duizend, maar in 1997 214 duizend en in topjaar 1998 225 duizend uitzendkrachten. Daarna is gemiddeld genomen sprake van een kleine krimp tot 169 duizend uitzendkrachten in 2013. De ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten is in hoge mate conjunctureel bepaald. Zo bedroeg het aantal uitzendkrachten in 2007 213 duizend en twee jaar later (2009) 164 duizend, 50 duizend minder. Hierbij gaat het niet om het aantal uitzendbanen (waarover verderop meer), maar om het aantal werkzame personen dat aangeeft op het moment van interviewen als uitzendkracht werkzaam te zijn. Gemakshalve gaat het dan om het aantal uitzendkrachten per dag. Het aantal zelfstandigen met personeel (inclusief meewerkende gezinsleden) is door de jaren heen met ruim 330 duizend min of meer stabiel gebleven.

De figuur laat zien, dat sommige groepen meer 'met de conjunctuur meebewegen' dan andere groepen. Dat geldt bijvoorbeeld sterk voor de groep uitzendkrachten. Andere groepen (zoals zzp'ers) groeien in weerwil van de crisis gestaag door (met een korte stabilisatie aan het begin van de crisis).

²⁶ Er zijn verschillende definities van 'de flexibele schil' in omloop. Verwezen wordt naar het artikel 'De flexibele schil – overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers' in Socio-economische trends 2^e kwartaal 2011. In dit hoofdstuk wordt uitgegaan van een ruime definitie: zelfstandigen met en zonder personeel, tijdelijke contracten, uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten.

Figuur 7.1 Aantal personen met een flexibele baan 1996-2013



Bron: CBS op basis van EBB (2014), bewerking ABU

7.3. Verleden, heden en toekomst

Tabel 7.1 laat de ontwikkeling van het aantal banen²⁷ zien vanaf 1999 tot 2019. Het totaal aantal banen neemt tussen 1999 en 2014 toe met 843 duizend, dat zijn er 53 duizend per jaar. Het grootste contingent wordt ingenomen door werknemers, die wellicht wel een flexibel contract hebben, maar geen uitzendkracht zijn: 29 duizend per jaar. De komende jaren verandert dit beeld radicaal. Tot 2019 is de groei per jaar van het aantal banen kleiner dan in de afgelopen 16 jaar: gemiddeld 39 duizend banen erbij tot 2019. Het grootste deel daarvan wordt gevormd door uitzendkrachten en zelfstandigen zonder personeel: 22 duizend. De groei van het aantal banen van werknemers – niet uitzendkracht – blijft hier met 13 duizend per jaar ver achter. De flexibele schil groeit de komende jaren verder door. Dit temeer omdat mag worden verwacht dat het aandeel werknemers met een contract voor bepaalde tijd, dat is toegenomen vanaf 1996 (8 procent) tot 13 procent in 2013 ook de komende jaren verder zal toenemen.

Toelichting op de tabel

Tabel 7.1 kent als grondslag de gereviseerde werkgelegenheidscijfers van het CBS. Voor 3 peiljaren is een vergelijking gemaakt tussen de gereviseerde cijfers en de niet-gereviseerde cijfers: 1999, 2009 en 2013. Nagegaan is of de verhoudingsgetallen tussen gereviseerde en niet-gereviseerde cijfers stabiel zijn. Dat is het geval. Op grond hiervan is een schatting gemaakt van de ontwikkeling van het totaal aantal banen tot 2019.

Het aantal uitzendbanen is gebaseerd op de verhouding tussen het aantal banen in de sector uitzend en intermediairs en de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten uit de polisadministratie. Over de jaren 2009-2011 geldt dat dit een verhoudingsgetal oplevert van 0,85. Dat betekent dat 85% van de banen in de sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling banen van uitzendkrachten betreft.

Dan de zelfstandigen zonder personeel. Voor 3 jaar (1999, 2009 en 2013) is een vergelijking gemaakt tussen het aantal zelfstandigen in de Arbeidsrekeningen en het aantal zelfstandigen volgens de EBB. Hierbij is de verdeling 'met' en 'zonder' personeel uit de EBB aangehouden. Deze verdeling bleek over de jaren heen stabiel. Het verhoudingsgetal 'met' en 'zonder' personeel is losgelaten op het totaal aantal zelfstandigen uit de Arbeidsrekeningen 1999-2013. Vervolgens is nagegaan of de verhouding 'voor' en 'na' revisie stabiel is. Dat bleek het geval. Hiermee is op basis van de gereviseerde cijfers een schatting gemaakt van de ontwikkeling van het aantal zzp'ers tot 2019.

²⁷ Een werkzame persoon kan meerdere banen hebben.

Tabel 7.1 Ontwikkeling van het aantal banen naar aard van de banen 1999-2019 (x 1.000)

Gemiddelde mutatie per jaar, 1999-2014 respectievelijk 2014-2019

| Banen x 1.000 | Groei banen 1999-2014 | Groei banen 2014-2019 |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Totaal groei banen gemiddeld per jaar, waarvan | 53 | 39 |
| Banen van uitzendkrachten (U) | 3 | 14 |
| Overige banen werknemers (dienstverbanden tijdelijk en vast) | 29 | 13 |
| Banen van zelfstandigen | 21 | 12 |
| Waarvan zzp'ers (Z) | 15 | 8 |
| Aandeel flex (U+Z) in groei aantal banen | 34% | 56% |

Bron: UWV (2014)

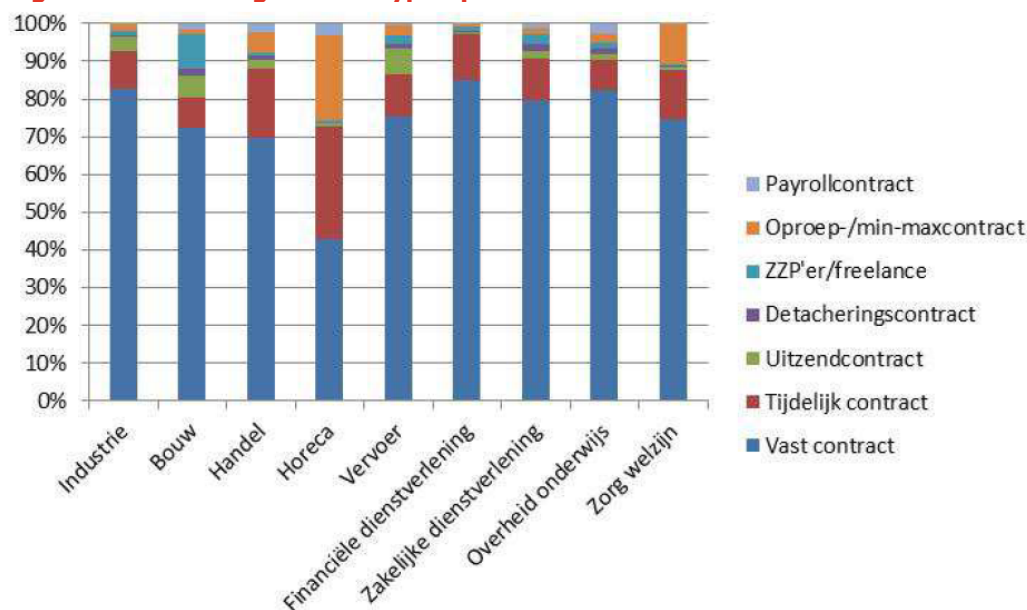
7.4. Beeld naar sector

Hebben we in de vorige paragraaf een overall beeld laten zien van de omvang en ontwikkeling van flex, in deze paragraaf zoomen we in op sectorale verschillen. Datamateriaal om sectorale beelden te laten zien is zeer beperkt. We starten met een algemeen beeld. Daarna gaan we in op de ontwikkeling van contracten voor bepaalde tijd. Vervolgens zoomen we in op de inzet van uitzendarbeid naar sector en sluiten dit hoofdstuk af met de ontwikkeling van het aantal zelfstandigen zonder personeel.

7.4.1. Algemeen beeld

Er zijn grote sectorverschillen in de omvang van de flexibele schil. Figuur 7.2 geeft de totale flexibele schil weer per sector, onderverdeeld in type contracten.

Figuur 7.2 Verdeling contracttypen per sector



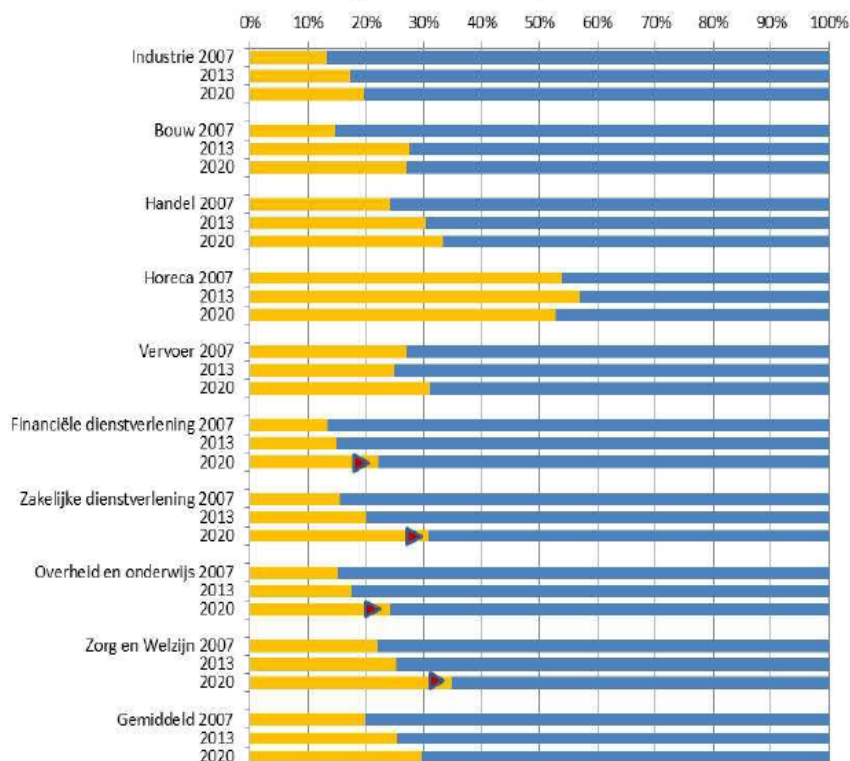
Bron: TNO (2014), De toekomst van flex (in opdracht van de ABU)

De sector industrie valt op door een relatief kleine flexibele schil (gemiddelde flexschil van 17 procent) en de aanwezigheid van relatief veel bedrijven met helemaal geen flexibel schil (23 procent van de industriële bedrijven heeft op de peildatum geen flexwerkers in dienst). Wel vormen uitzendkrachten, naast tijdelijke contracten, een belangrijk onderdeel van de flexibele schil. Bovendien zijn er signalen dat de behoefte aan flexibiliteit in de industrie toeneemt. De sector horeca daarentegen valt op door een extreem grote flexibele schil (gemiddelde flexschil van 57 procent) en relatief veel bedrijven met een grote flexibele schil (69 procent van de horecabedrijven bestaat voor meer dan de helft uit flexkrachten). Kijken we naar het type flexibele arbeidsrelaties, dan vallen de horeca en de zorg op door het hoge percentage oproepkrachten (respectievelijk 23 procenten 11 procent). De bouw valt op door het hoge percentage zzp'ers (9 procent) en de sectoren bouw en vervoer door het relatief hoge percentage uitzendkrachten (respectievelijk 6 en 7 procent).

Onderzoeksbureau TNO heeft op verzoek van de ABU (Algemene Bond van Uitzendbureaus) in kaart gebracht hoe de flexibele schil zich verder zal gaan ontwikkelen. Het onderzoek is gebaseerd op een enquête onder ruim 900 bedrijven en instellingen. Figuur 6.3 toont de resultaten.

Figuur 7.3 Ontwikkeling flexibele schil 2007-2020

In percentage van de werkgelegenheid



Bron: TNO (2014), De toekomst van flex, in opdracht van de ABU. De pijl laat de grootste groeiers zien.

Een aantal sectoren verwacht dat de flexibele schil zal groeien: dat geldt voor de sector zorg en welzijn, voor de financiële en de zakelijke dienstverlening en voor de sectoren overheid en onderwijs. Daarentegen verwachten ondernemingen in de horeca en in de bouw dat de omvang van flex in hun sector wat zal afnemen (in vergelijking met 2013).

7.4.2. Contracten voor bepaalde tijd

Tabel 7.2 laat een overzicht zien van de ontwikkeling van het aandeel contracten voor bepaalde tijd in het totaal aantal contracten van werknemers. Getoond worden gegevens per sector en over de jaren 2009-2014.

Er zijn grote sectorverschillen in het aandeel contracten voor bepaalde tijd. Deze maken in de horeca met 58 procent meer dan de helft van het totaal aantal contracten uit. Het aandeel contracten voor bepaalde tijd is ook hoog in de detailhandel (46 procent), de sector landbouw en visserij (41 procent) en in de schoonmaak (36 procent). In het openbaar bestuur (13 procent) en de sector financiële dienstverlening (10 procent) komen weinig contracten voor bepaalde tijd voor.

Het aandeel contracten voor bepaalde tijd stijgt in deze periode iets: van 29 procent in 2009 tot 33 procent in 2014. Vooral in sectoren als de horeca (+13 procent), land- en tuinbouw (+12 procent) en de zakelijke dienstverlening (+7 procent) is het aandeel contracten voor bepaalde tijd toegenomen. Daarentegen is het aandeel contracten voor bepaalde tijd in sectoren als detailhandel en schoonmaak kleiner geworden.

Tabel 7.2 Ontwikkeling van het aantal contracten voor bepaalde tijd naar sector (in % van het totaal aantal contracten)

(aprilcijfers)

| Jaar | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Mutatie 2009-2014 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 29% | 31% | 33% | 37% | 37% | 41% | +12% |
| Voedings- en genotmiddelenindustrie | 19% | 19% | 20% | 21% | 22% | 25% | +6% |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | 11% | 10% | 12% | 12% | 13% | 13% | +2% |
| Metalektro en metaalbewerking | 19% | 18% | 19% | 20% | 20% | 21% | +2% |
| Grafische industrie | 17% | 18% | 19% | 20% | 20% | 21% | +4% |
| Overige industrie | 16% | 17% | 18% | 19% | 20% | 21% | +5% |
| Energie en nutsbedrijven | 12% | 13% | 11% | 12% | 12% | 10% | -2% |
| Bouwnijverheid | 16% | 16% | 17% | 17% | 15% | 16% | 0 |
| Groothandel | 29% | 29% | 31% | 32% | 32% | 33% | +4% |
| Detailhandel | 49% | 47% | 48% | 48% | 47% | 46% | -3% |
| Vervoer en opslag | 27% | 26% | 28% | 29% | 30% | 34% | +7% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 45% | 46% | 48% | 52% | 55% | 58% | +13% |
| Informatie en communicatie | 25% | 25% | 25% | 26% | 29% | 33% | +8% |
| Financiële dienstverlening | 10% | 10% | 10% | 12% | 13% | 10% | 0 |
| Schoonmaak | 37% | 34% | 34% | 34% | 35% | 36% | -1% |
| Uitzendbedrijven | 88% | 88% | 89% | 90% | 91% | 92% | +4% |
| Specialistische zakelijke dienstverlening | 25% | 25% | 25% | 26% | 29% | 33% | +7% |
| Overige zakelijke dienstverlening | 21% | 21% | 20% | 21% | 21% | 22% | +1% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 16% | 15% | 13% | 12% | 13% | 13% | -3% |
| Onderwijs | 22% | 23% | 22% | 23% | 24% | 24% | +2% |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 25% | 26% | 26% | 27% | 27% | 27% | +2% |
| Cultuur, sport en recreatie | 41% | 40% | 42% | 43% | 43% | 43% | +2% |
| Onbekend | 25% | 31% | 30% | 34% | 45% | 47% | +22% |
| Gemiddeld | 29% | 29% | 29% | 30% | 31% | 32% | +3% |

Bron: UWV op basis van CBS Enquête Beroepsbevolking (2014)

7.4.3. Uitzendkrachten naar sector

Het aantal werkzame uitzendkrachten is tussen 2008 en 2013 gekrompen met 36 duizend. Dat blijkt uit tabel 7.3. Getoond wordt het aantal uitzendkracht dat in het betreffende jaar gemiddeld per dag werkzaam is. Dat waren er in 2008 nog 205 duizend, maar in 2013 169 duizend.

De meeste uitzendkrachten werken traditioneel in de industrie. Dat waren er in 2013 32 duizend per dag, 9 duizend minder dan 5 jaar daarvoor. Er werken ook veel uitzendkrachten in de sector verhuur en overige zakelijke dienstverlening. Tabel 7.3 laat zien, dat juist in deze sector het aantal uitzendkrachten sterk is gedaald: een min van 11 duizend. Daarentegen kennen de bouw en de horeca een lichte groei van het aantal uitzendkrachten.

Tabel 7.3 Aantal werkzame uitzendkrachten naar sector 2008-2013 (x1.000)
Gemiddeld aantal werkzame uitzendkrachten per dag

| Jaar | 2008 | 2010 | 2012 | 2013 | Mutatie 2008-2013 |
|--|------------|------------|------------|------------|----------------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 5 | 3 | 4 | 4 | -1 |
| Delfstoffenwinning | . | . | . | . | - |
| Industrie | 41 | 28 | 30 | 32 | -9 |
| Energievoorziening | 2 | 2 | 2 | 3 | +1 |
| Waterbedrijven en afvalbeheer | 3 | 2 | 2 | 2 | -1 |
| Bouwnijverheid | 14 | 10 | 15 | 16 | +2 |
| Handel | 16 | 14 | 12 | 12 | -4 |
| Vervoer en opslag | 16 | 13 | 14 | 14 | -2 |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 4 | 4 | 4 | 5 | +1 |
| Informatie en communicatie | 9 | 6 | 6 | 3 | -6 |
| Financiële dienstverlening | 10 | 7 | 7 | 9 | -1 |
| Verhuur en handel van onroerend goed | . | . | . | . | . |
| Specialistische zakelijke diensten | 9 | 5 | 4 | 3 | -6 |
| Verhuur en overige zakelijke diensten | 26 | 19 | 24 | 15 | -11 |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 14 | 15 | 13 | 12 | -2 |
| Onderwijs | 5 | 4 | 3 | 4 | -1 |
| Gezondheids- en welzijnzorg | 10 | 9 | 6 | 6 | -4 |
| Cultuur, sport en recreatie | 2 | 2 | 2 | . | . |
| Overige dienstverlening | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 |
| Huishoudens | . | . | . | . | . |
| Extraterritoriale organisaties | . | . | . | . | . |
| Onbekend | 17 | 19 | 19 | 26 | +9 |
| totaal (incl. delfstoffen en nutsbedrijven) | 205 | 166 | 169 | 169 | -36 |

Bron: CBS (2014)

Zijn de motieven om uitzendkrachten in te huren door de jaren gewijzigd? UWV laat om de 2 jaar het onderzoek Vacatures in Nederland uitvoeren. In dit onderzoek wordt aandacht besteed aan het wervings- en aannamegedrag van werkgevers. Ook wordt in kaart gebracht welke kenmerken aangenomen medewerkers hebben. Sinds 2009 wordt aandacht besteed aan de vraag, waarom werkgevers uitzendkrachten inhuren. Tabel 7.4 beperkt zich tot de belangrijkste motieven. Dat zijn:

Belangrijkste motieven om uitzendkrachten in te huren

PP: Piekperiode
 ZK: Ziekte
 WE: Manier om personeel te werven
 ST: Structureel met uitzendkrachten

De tabel maakt duidelijk, dat het inhuren van uitzendkrachten vanwege vervanging bij ziekte fors is toegenomen, van 12 procent in 2009 tot 17 procent in 2013. Het aantal bedrijven en instellingen dat zegt structureel met uitzendkrachten te werken is bijna gehalveerd (van 27 procent naar 15 procent).

Tussen de sectoren zijn grote verschillen in motieven om uitzendkrachten in te huren. Met **vet** zijn de opvallende uitkomsten weergegeven.

- Inzet van uitzendkrachten bij piekdrukke speelt vooral in de land- en tuinbouw en in mindere mate in de bouw en de overige dienstverlening. Het speelt nauwelijks in de zorg.
- Inzet van uitzendkrachten voor vervanging bij ziekte speelt meer in de collectieve sector dan in de marktsectoren. De overheid is koploper. Vervanging bij ziekte lossen bouwbedrijven nauwelijks op door inzet van uitzendkrachten.
- De industrie, de ICT en het onderwijs gebruiken het uitzendkanaal vooral als wervingskanaal. Dit in tegenstelling tot de agrarische sector en de zorg die nauwelijks van uitzendarbeid als wervingskanaal gebruik maken.
- Maakten landbouwbedrijven in voorgaande jaren veelvuldig structureel gebruik van uitzendbureaus, in 2013 is dit fors afgenomen en nog maar een derde van het aantal bedrijven in 2009. Die terugval zien we ook in de overige dienstverlening. Bedrijven in de detailhandel en de bouw maken nauwelijks structureel gebruik van uitzendbureaus.

Tabel 7.4 Belangrijkste motieven om uitzendkrachten in te huren, 2011 en 2013
(in %), meerdere antwoorden mogelijk

| | PP | | ZK | | WE | | ST | |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2009 | 2013 | 2009 | 2013 | 2009 | 2013 | 2009 | 2013 |
| Landbouw en visserij | 84 | 77 | 0 | 18 | 4 | 3 | 39 | 13 |
| Industrie | 58 | 53 | 8 | 12 | 25 | 31 | 27 | 15 |
| Bouw | 64 | 76 | 4 | 10 | 16 | 19 | 23 | 7 |
| Handel | 54 | | 14 | | 18 | | 25 | |
| w.v. Detail- en autohandel | | 38 | | 36 | | 7 | | 2 |
| w.v. groothandel | | 50 | | 16 | | 13 | | 20 |
| Horeca | nb | 72 | nb | 43 | nb | 22 | nb | 31 |
| Zakelijke dienstverlening | 56 | | 13 | | 17 | | 26 | |
| w.v. Vervoer en opslag | | 54 | | 17 | | 13 | | 19 |
| w.v. Informatie en communicatie | | 37 | | 13 | | 30 | | 17 |
| w.v. Overig | | 66 | | 16 | | 14 | | 21 |
| Overheid, zorg en welzijn | 67 | | 54 | | 12 | | 15 | |
| w.v. overheid | | 63 | | 42 | | 19 | | 12 |
| w.v. onderwijs | | 52 | | 33 | | 31 | | 13 |
| w.v. Zorg en welzijn | | 24 | | 28 | | 2 | | 2 |
| Overige dienstverlening | 51 | 68 | 21 | 22 | 12 | 37 | 33 | 10 |
| Totaal | 62 | 61 | 12 | 19 | 15 | 16 | 27 | 15 |

Bron: UWV, Vacatures in Nederland (2007-2014)

7.4.4. Zelfstandigen zonder personeel naar sector

Het aantal zelfstandigen zonder personeel is de afgelopen jaren sterk gegroeid. Dat bleek ook al in de vorige paragraaf. In 1997 waren er (op basis van de Enquete Beroepsbevolking), 397 duizend zzp'ers actief, in 2013 bijna het dubbele, 784 duizend. Het aantal zzp'ers naar sector (op basis van de in dit rapport gehanteerde sectorindeling) is niet bekend. Om toch een beeld te verkrijgen van de omvang en ontwikkeling van het aantal zzp'ers naar sector maken we gebruik van de bedrijvenstatistiek van het CBS. Deze bedrijvenstatistiek maakt inzichtelijk hoe het aantal eenmanszaken zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. De omvang van het aantal eenmanszaken is een goede benadering voor de omvang van het aantal zzp'ers. Tabel 7.5 toont de uitkomsten.

In 2014 zijn er ruim 864 duizend eenmanszaken actief. Dat zijn er zo'n 350 duizend ofwel 66 procent meer dan in 2007. Gedurende de crisis is het aantal eenmanszaken elk jaar gegroeid. De meeste eenmanszaken zijn te vinden in de sector bouwnijverheid, in de specialistische zakelijke diensten en in de gezondheids- en welzijnszorg.

Er is een aantal sectoren, waar het aantal eenmanszaken sinds 2007 sterk is toegenomen. Dat geldt voor de gezondheids- en welzijnszorg (ruim 4 keer zoveel in 2014 ten opzichte van 2007), de sector cultuur, sport en recreatie (verdubbeld) en de sector onderwijs (bijna 150 procent meer). Met name sectoren als groothandel, detailhandel, vervoer en opslag en de industriële sectoren kennen veel kleinere groeipercentages. Het aantal eenmanszaken in de sector financiële dienstverlening en verhuur en exploitatie van onroerend goed is zelfs gekrompen.

In absolute aantallen gemeten zijn er in de sector Specialistische zakelijke diensten de meeste eenmanszaken bijgekomen: een plus van bijna 90 duizend.

Tabel 7.5 Omvang en ontwikkeling van het aantal eenmanszaken naar sector
In aantallen en procenten

| Jaar | Omvang 2014 | Mutatie 2007-2014 in % | Sectoraandeel |
|--|----------------|------------------------|---------------|
| Landbouw, bosbouw en visserij | 31.425 | +65% | 3,6% |
| Voedings- en genotmiddelenindustrie | 1.685 | +44% | 0,2% |
| Chemische, aardolie, pharma en kunststoffenindustrie | 1.405 | -6% | 0,2% |
| Metalektro en metaalbewerking | 8.470 | +30% | 1,0% |
| Overige industrie | 18.365 | +41% | 2,1% |
| Energie en nutsbedrijven | 525 | -36% | 0 |
| Bouwnijverheid | 106.435 | +53% | 12,3% |
| Motorvoertuigen en tweewielers | 17.710 | +28% | 2,0% |
| Groothandel | 32.675 | 0 | 3,8% |
| Detailhandel | 62.305 | +17% | 7,2% |
| Vervoer en opslag | 17.720 | +30% | 2,1% |
| Horeca, catering en verblijfsrecreatie | 22.415 | +8% | 2,6% |
| Informatie en communicatie | 48.600 | +79% | 5,6% |
| Financiële dienstverlening | 3.730 | -33% | 0,4% |
| Verhuur en exploitatie van onroerend goed | 6.360 | -14% | 0,7% |
| Specialistische zakelijke diensten | 185.090 | +90% | 21,4% |
| Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | 4.955 | +44% | 0,6% |
| Schoonmaak, beveiliging | 17.960 | +69% | 2,1% |
| Verhuur en overige zakelijke dienstverlening | 14.030 | +73% | 1,6% |
| Openbaar bestuur en overheidsdiensten | 75 | +150% | 0 |
| Onderwijs | 46.485 | +146% | 5,4% |
| Gezondheids- en welzijnszorg | 84.260 | +308% | 9,8% |
| Cultuur, sport en recreatie | 63.440 | +108% | 7,3% |
| Overige dienstverlening | 67.910 | +54% | 7,9% |
| Gemiddeld | 864.160 | +66% | 100% |

Bron: CBS (2014)

Box 7.1 Uitzendbureaus en zzp'ers

ma 10 nov 2014, 14:15

Steeds meer uitzendbureaus bemiddelen zzp'ers

AMSTERDAM - Steeds meer uitzendbureaus bemiddelen zzp'ers, blijkt uit een maandag verschenen onderzoek van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) onder zijn leden.



Foto: Jan van Eijndhoven/Telegraaf

Meer dan 60 procent van de uitzendondernemingen die zijn aangesloten bij de ABU bemiddelt zelfstandigen zonder personeel of geeft aan dat binnenkort van plan te zijn. Van deze uitzenders zegt 42 procent op dit moment al zzp'ers te bemiddelen, 19 procent van hen laat weten dat nog niet te doen, maar komend jaar wel deze dienstverlening te willen aanbieden.

De top 6 van vakgebieden waarin zzp'ers worden bemiddeld zijn technisch (40 procent), bouw (27 procent), projectmanagement (19 procent), gezondheidszorg (19 procent), transport/logistiek (17 procent) en IT/software development (15 procent).

De bureaus treden op als bemiddelaar tussen opdrachtgever en de zzp'er en bieden administratieve ondersteuning. Ruim een derde biedt ook dienstverlening in de vorm van advies, werving & selectie, vakbekwaamheid en opleiden.

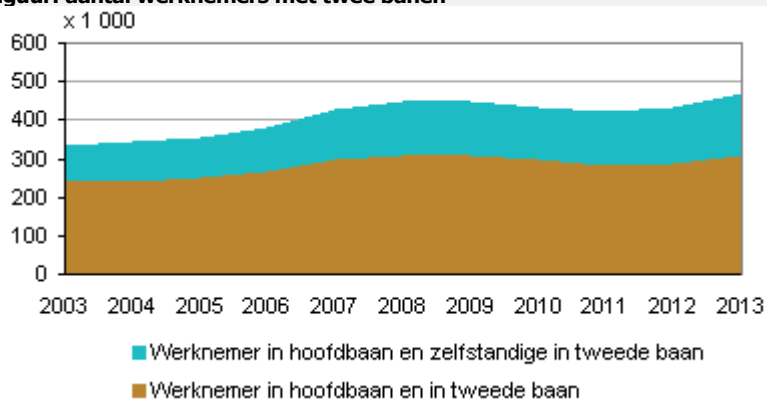
Bron: Telegraaf, 10 november 2014

Zzp'ers combineren vaak hun baan als zelfstandige met een (deeltijd-)betrekking in loondienst. In 2013 was dit bij zo'n 150 duizend zzp'ers het geval (box 7.2).

Box 7.2 CBS: Aantal werknemers met twee banen neemt toe

In 2013 waren er 467 duizend werknemers met twee banen, zo maakt het CBS vandaag bekend. Daarmee is het aandeel werknemers met een tweede baan opgelopen tot 7,6 procent van alle werknemers. Ongeveer twee op de drie combineert twee banen als werknemer. De grootste toename in de afgelopen tien jaar deed zich voor bij personen die een hoofdbaan als werknemer combineren met werk als zelfstandige. Die toename deed zich in vrijwel alle sectoren voor. Wel was de toename het grootst in de sectoren informatie en communicatie, specialistische zakelijke dienstverlening en openbaar bestuur.

Figuur: aantal werknemers met twee banen



Bron: CBS Webmagazine, 14 november 2014

Waarom huren ondernemingen zzp'er in? En welke veranderingen zijn zichtbaar? In 2011 en in 2013 heeft UWV in het onderzoeksrapport 'Vacatures in Nederland' hieraan aandacht besteed. Tabel 7.6 laat de motieven zien om zzp'ers in te huren. We beperken ons tot de belangrijkste 4 motieven.

Belangrijkste motieven om zzp'ers in te huren

FP: Flexibele personeelsvoorziening
KE: Kennis en ervaring zzp'er
PP: Opvang pieken productieproces
TK: Opvang tekort gekwalificeerd personeel

Het motief om zzp'ers in te huren vanwege de mogelijkheid zo te beschikken over een flexibele personeelsvoorziening is gegroeid van 43 procent in 2011 tot 51 procent in 2013. Blijkbaar neemt de zzp'er een deel van de rol van uitzendkrachten over. Dat blijkt ook uit het gegeven, dat zzp'ers vaker worden ingehuurd om pieksituaties op te vangen.

Er zijn grote verschillen naar sector. De bouw en de horeca huren veel vaker dan andere sectoren zzp'ers in om flexibel te kunnen inspelen op de benodigde personeelsvoorziening. Dat geldt bijvoorbeeld veel minder voor de sector vervoer en opslag, die blijkbaar kiest voor andere methodieken om flexibel met de personeelsvoorziening om te gaan. Bij de overheid speelt de kennis en ervaring van de zzp'er een belangrijke rol. De land- en tuinbouw, de horeca en de groothandel zetten zzp'ers in om pieken in het productieproces op te vangen. En in de zorg wordt vaak genoemd dat zzp'ers worden ingehuurd om een tekort aan gekwalificeerd personeel op te vangen.

Tabel 7.6 Belangrijkste motieven om zzp'ers in te huren, 2011 en 2013
(in %), meerdere antwoorden mogelijk

| Sector | FP | | KE | | PP | | TK | |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2011 | 2013 | 2011 | 2013 | 2011 | 2013 | 2011 | 2013 |
| Landbouw en visserij | 40 | 55 | 28 | 33 | 45 | 64 | 3 | 13 |
| Industrie | 44 | 51 | 44 | 32 | 25 | 32 | 11 | 15 |
| Bouw | 44 | 67 | 30 | 33 | 33 | 36 | 8 | 14 |
| Handel | 46 | | 26 | | 26 | | 15 | |
| w.v. Detail- en autohandel | | 41 | | 31 | | 20 | | 12 |
| w.v. groothandel | | 42 | | 42 | | 51 | | 18 |
| Horeca | 49 | 70 | 31 | 36 | 19 | 48 | 6 | 17 |
| Zakelijke dienstverlening | 40 | | 34 | | 25 | | 8 | |
| w.v. Vervoer en opslag | 46 | 29 | 44 | 21 | 25 | 21 | 12 | 14 |
| w.v. Informatie en communicatie | | 45 | | 29 | | 38 | | 13 |
| w.v. Overig | | 55 | | 34 | | 28 | | 7 |
| Overheid, zorg en welzijn | 49 | | 36 | | 21 | | 15 | |
| w.v. overheid | | 39 | | 59 | | 21 | | 18 |
| w.v. onderwijs | | 50 | | 38 | | 23 | | 10 |
| w.v. Zorg en welzijn | | 36 | | 34 | | 29 | | 26 |
| Overige dienstverlening | 27 | 40 | 41 | 47 | 13 | 43 | 6 | 11 |
| Totaal | 43 | 51 | 33 | 34 | 28 | 35 | 10 | 13 |

Bron: UWV, Vacatures in Nederland (2007-2014)

8. Uitdagingen

De analyse van ontwikkelingen in sectoren brengt een aantal belangrijke uitdagingen in beeld, die hieronder kort worden beschreven:

Geringe banengroei

Hoewel de arbeidsmarkt zeker tekenen van herstel vertoont liggen productie en werkgelegenheid in veel sectoren nog niet op het niveau van voor de crisis. Prognoses voor de arbeidsmarkt duiden voor de komende jaren op een geringe economische groei, en een nog geringere groei van het aantal banen. Maar een paar sectoren zullen de komende vijf jaar een substantiële banengroei laten zien: met name de uitzendsector en daarnaast de specialistische zakelijke dienstverlening, de bouw, de groot- en detailhandel en (aan het eind van het decennium) de zorg. De beroepsbevolking groeit de komende jaren bijna even hard als het aantal banen. Dat betekent dat de werkloosheid de komende jaren niet heel sterk zal dalen.

Minder vaste banen voor werknemers

Een belangrijk deel van de banengroei komt bovendien voor rekening van een groei van het aantal zelfstandigen (met name zzp'ers). We zien bovendien het aandeel tijdelijke contracten structureel toenemen, al is dit vaak wel met uitzicht op vast werk. De inzet van uitzendkrachten is weliswaar tijdens de crisis gedaald, maar de prognoses laten weer een forse groei van het aantal uitzendbanen zien. Baanopeningen krijgen dus de komende jaren vaker vorm via flexibele inzet van personeel. Verschillende sectoren (overheid en onderwijs, zorg en welzijn, financiële en zakelijke dienstverlening) verwachten tot 2020 ook een groei van de flexibele schil. De Wet Werk en Zekerheid, die in 2015 wordt ingevoerd, moet zorgen voor een beter evenwicht tussen de positie van werknemers met een vast en flexibel contract. Het ziet er naar uit dat Nederland zich de komende jaren moet instellen op een afnemend aandeel van het vaste contract.

Automatisering en upgrading

Zaken als automatisering, digitalisering, beleidswijzigingen en veranderende klantwensen beïnvloeden ook de beroepenstructuur in sectoren. Kortgezegd groeit de behoefte aan hoger opgeleiden en neemt de behoefte aan middelbaar en lager opgeleiden af, al blijft hun aandeel in de werkgelegenheid de komende jaren nog wel substantieel. Daarnaast groeit het belang van sociale competenties. Hoewel het opleidingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking nog steeds stijgt ligt hier wel een uitdaging, met name op het terrein van leven lang leren. Juist volwassenen (werkend en werkloos) moeten de kans krijgen en grijpen om (zoveel als mogelijk is) bij te blijven bij de snelle technologische ontwikkelingen in sectoren. Tegelijkertijd moet er rekening mee worden gehouden dat er een groep zal zijn waarvoor dit niet tot de mogelijkheden behoort.

Vergrijzing

De afgelopen 10 jaar is het aandeel ouderen in alle sectoren gestegen. In sommige sectoren is (bijna) één op de vijf werknemers 55 jaar of ouder (overheid, onderwijs, landbouw, nutsbedrijven en verhuur en exploitatie van onroerend goed), in sommige branches ligt het aandeel zelfs nog veel hoger. Door de crisis en doordat mensen later met pensioen gaan heeft de vergrijzing tot nu toe niet geleid tot grote tekorten op de arbeidsmarkt. Toch stelt het grote aantal ouderen sectoren voor een aantal uitdagingen. Zo vergt het blijvend inzetbaar houden van ouderen de nodige aandacht. Daarnaast maken verschillende sectoren zich zorgen over de vervanging van vakmensen en zelfstandig ondernemers die de komende jaren met pensioen gaan. Vaak leveren opleidingen onvoldoende gediplomeerden af om in de verwachte vraag te voorzien. Voor andere sectoren ligt er juist een uitdaging in het (extra) stimuleren van de arbeidsmobiliteit, omdat ouderen veel minder van baan wisselen dan jongere generaties. Tenslotte worden ouderen weliswaar minder snel werkloos, maar als ze eenmaal werkloos zijn, hebben ze het veel moeilijker om weer aan de slag te komen.

Mismatch

Op de huidige arbeidsmarkt is er vooral sprake van overschotten. Tegelijkertijd zien we signalen van een krappe arbeidsmarkt in bepaalde segmenten: met name in technische en ICT-beroepen. Verschillende sectoren maken zich bovendien zorgen over de beschikbaarheid van personeel op het moment dat de economie blijvend aantrekt en de vergrijzing (uiteindelijk) leidt tot het vertrek van vakervaren personeel. Vaak is de instroom uit het onderwijs onvoldoende om in deze vervangingsvraag te voorzien. De snelle technologische veranderingen maken de mismatch eerder groter dan kleiner. Hier ligt dus een noodzaak voor arbeidsmarktbeleid (door sociale partners en overheid). Werkgevers hebben er belang bij dat deze knelpunten worden opgelost. Tegelijkertijd liggen er in deze beroepen kansen op werk. Het is van belang

om die waar mogelijk te verzilveren. Denk bijvoorbeeld aan de studiekeuzevoorlichting aan jongeren, om- en bijscholing van werkzoekenden of in het kader van Van-werk-naar-werk en het inzetbaar houden van zittend personeel.

Positie lager opgeleiden

Lager opgeleiden zijn structureel vaker werkloos dan middelbaar en hoger opgeleiden. Veel sectoren bieden werkgelegenheid en instroomkansen op lager niveau, maar voor een deel worden die banen ingenomen door andere groepen (scholieren en studenten, arbeidsmigranten, werklozen met een middelbare of hogere opleiding, etc.). Naarmate er, door automatisering en digitalisering, steeds minder vraag is naar middelbaar opgeleiden zal dit vooral ten koste gaan van de positie van lager opgeleiden. Extra aandacht is dus geboden voor juist de inzet van elementair en lager opgeleiden, die ook de komende jaren nog een substantiële groep vormen op de arbeidsmarkt.

Kansen in sectoren

De rapportage Sectoren in beeld laat zien dat er grote verschillen tussen opleidingen zijn als het gaat om de duur of het gemak waarmee afgestudeerden een baan vinden. De baanzoekduur tussen de kansrijkste en de minst kansrijke opleiding is een factor 10. Ook de mate waarin mensen na de opleiding een baan vinden op niveau kent grote verschillen. Dit duidt op een gebrekkige aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. De uitdaging is om studenten bij hun studiekeuze nog meer te motiveren om te kiezen voor een arbeidsmarktrelevante opleiding.

Werkhervatting van WW'ers gaat vaak via een uitzendbureau, met name voor middelbaar en lageropgeleiden. Dit betekent natuurlijk niet dat andere sectoren geen kansen bieden voor werklozen die op eigen kracht of na deelname in een project op zoek zijn naar een baan. De 15 tot nu verschenen sectorbeschrijvingen laten in ieder geval een flink aantal inspirerende voorbeelden van projecten zien. Wel is de uitdaging om de juiste match te vinden tussen werkgevers die op zoek zijn naar geschikt personeel en werkzoekenden die over de juiste competenties en motivatie (moeten) beschikken.

Ten slotte de perspectieven voor Wajongers. We staan hier voor een grote maatschappelijke uitdaging. Met de Participatiewet wordt de druk op bedrijven en sectoren om vrijwillig mogelijkheden te bieden voor instroom van Wajongers groter. Dat kan ervoor zorgen dat de grote geconstateerde sectorale verschillen kleiner zullen worden. Van belang is, dat het werkgevers en sectoren aantrekkelijk wordt gemaakt om Wajongers aan te nemen: niet zozeer in financiële zin maar in die zin dat werkgevers en sectoren ook worden 'ontzorgd'. De adviseurs inclusieve arbeidsmarkt van UWV en AWWN kunnen hier samen met de werkbedrijven een belangrijke bijdrage leveren.

Bijlage I Literatuur

Rapporten en artikelen

CBS Webmagazine. *CBS: aantal werknemers met twee banen neemt toe*. 14 november 2014

Deloitte. *De impact van automatisering in Nederland. Een gedegen verkenning op basis van data analytics*. Amstelveen, 30 september 2014.

Ernest Berkhout, E. en S. van der Werff. *Studie en werk 2014. Hbo'ers en academici van afstudeerjaar 2011/12 op de arbeidsmarkt*. SEO, Amsterdam, 2014.

Frey, C.B. en M.A. Osborne. *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?* September 17, 2013.

Gerards, R., A. de Grip, M. de Hoon, A. Kühn-Nelen en J. van Thor. *Arbeidsmarktmonitor Metalektro*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt in opdracht van A+O Metalektro. Maastricht, april 2014.

Goudswaard, A., E. van Wijk en S. Verbiest. *De toekomst van flex. Een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven* (in opdracht van de ABU), mei 2014.

Hekkenberg, M. en M. Verdonk. *Nationale Energieverkenning 2014*. Energieonderzoekcentrum Nederland. 2014

Hilbers, P., H. Houwing en L. Kösters. *De flexibele schil – overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en UWV-cijfers* in Sociaaleconomische trends 2^e kwartaal 2011.

ING Economisch Bureau, *Visie op sectoren in 2014*.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. *Werken in de publieke sector 2014. Cijfers en trends*. Deel 2: cijfers. September 2014.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Toespraak van Minister Asscher tijdens het SZW-congres op 29 september 2014: *Robotisering: kansen voor morgen*.

UWV. *Kansrijke beroepen: waar is de arbeidsmarkt krap?* Mei 2014.

UWV. *Vacatures in Nederland 2013. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld*. Mei 2014.

Vermeulen, H., R. Schellingerhout, R. Sijbers en E. van de Wetering. *Uitzendmonitor 2014*. ITS in opdracht van ABU. Juli 2014.

Volkskrant. *Robot bedreigt vier op tien werknemers*. 2 oktober 2014.

Winnubst, M.E en P. Vroonhof. *Payroll-services in Nederland. Bekendheid, markt en marktpotentie*. Panteia, Zoetermeer, november 2010.

Cijfermateriaal

CBS, Statline

Kennisbank Betatechniek op basis van DUO

Kenniscentrum Horeca (www.kenniscentrumhoreca.nl)

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Arbeidsmarktinformatiesysteem

SBB, databank macrodoelmatigheid

UWV (data over WW-uitkeringen, dienstverbanden van werknemers en vacaturemarkt)

Verschenen sectorbeschrijvingen UWV

Ambachten, oktober 2013 (deel 1: algemeen, deel 2: factsheets beroepsgroepen)

Bouwnijverheid, april 2013

Detailhandel, oktober 2013 (in samenwerking met Kenniscentrum Handel)

Financiële dienstverlening, juli 2014 (in samenwerking met Ecabo)

Groothandel, oktober 2013 (in samenwerking met Kenniscentrum Handel)

Horeca, catering en verblijfsrecreatie, mei 2013

Informatie en communicatie, september 2014 (in samenwerking met Ecabo)

Land- en tuinbouw, februari 2013

Metalektro en Metaalnijverheid, januari 2013

Overheid, januari 2013

Procesindustrie, januari 2014

Schoonmaak, juli 2013

Vervoer en opslag, februari 2014

Welzijn, jeugd en kinderopvang, september 2013

Zorg, januari 2013

Colofon

Uitgave

UWV Afdeling arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Tel. 06-22947956, 020-7524115

Redactie

Kees van Uitert
Mechelien van der Aalst

Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.
UWV © 2014

