

# Knelpunten blijven, ondanks daling groei

## Auteur(s):

Cörvers, F. (auteur)

Diephuis, B. J. (auteur)

Golsteyn, B. (auteur)

Marey, Ph. (auteur)

*De auteurs zijn werkzaam bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht.*

## Verschenen in:

ESB, 86e jaargang, nr. 4339, pagina 966, 14 december 2001 (datum)

## Rubriek:

## Trefwoord(en):

arbeidsmarkt

*De krapte op de arbeidsmarkt blijft op middellange termijn bestaan. Slechts voor een kwart van de knelpunten kunnen werknemers met een andere achtergrond worden ingezet. Aan economen blijft een tekort.*

**Uit het onlangs verschenen rapport *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2006* van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt komt naar voren dat voor de periode 2001-2006 de krapte op de arbeidsmarkt zal blijven aanhouden, ondanks de verwachte minder sterke economische groei. Dit betekent enerzijds dat schoolverlaters met een middelbare en hogere beroepsopleiding of een universitaire opleiding over het algemeen goede vooruitzichten voor de middellange termijn hebben op een baan die aansluit bij hun opleiding.**

De keerzijde is dat het voor werkgevers op veel segmenten van de arbeidsmarkt moeilijk zal blijven voldoende personeel te vinden met minimaal een middelbare beroepsopleiding in de gewenste richting. Doen zich dergelijke knelpunten voor, dan kunnen werkgevers arbeidskrachten inzetten die een opleidingsachtergrond hebben die anders is dan zij in eerste instantie prefereren (substitutie). In dit artikel onderzoeken we zowel waar de krapte zit, als hoe groot de substitutiemogelijkheden zijn. Ten slotte gaan we in op het mogelijk beroep dat nog kan worden gedaan op de stille arbeidsreserve.

## Verwachte knelpunten naar beroep

Om beter inzicht te verschaffen in de wijze waarop de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt zijn weerslag heeft op de wervingsproblematiek in de verschillende beroepsgroepen, wordt gebruik gemaakt van de Indicator Toekomstige Knelpunten in de Personeelsvoorziening naar Beroepsgroep (ITKB). Deze indicator geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om binnen beroepen de gewenste personeelssamenstelling te realiseren, gegeven de vraag-aanbod-verhoudingen voor de verschillende opleidingstypen. De indicator heeft een waarde tussen 0 en 1. Naarmate het cijfer lager wordt, zijn de knelpunten voor de opleidingstypen voor de betreffende beroepsgroep groter <sup>1</sup>.

### *Toename opleidingsvereisten vergroot knelpunten*

Uit tabel 1 blijkt dat de verwachte knelpunten voor de periode 2001-2006 in het algemeen groot zijn. Binnen de beroepsklassen kunnen er echter verschillen bestaan, vooral tussen de lagere beroepsgroepen en de middelbare en hogere beroepsgroepen. De knelpunten spitsen zich met name toe op de beroepsgroepen waarin veel hoog opgeleiden werkzaam zijn. Deze hogere beroepsgroepen vertonen de grootste werkgelegenheidsgroei. Bovendien vindt er binnen vrijwel alle beroepsgroepen een toename van de opleidingsvereisten plaats, hetgeen eveneens in belangrijke mate bijdraagt aan de spanning op de arbeidsmarkt voor personeel in de hogere beroepsgroepen. Een andere verklaring is dat de instroom van academici op de arbeidsmarkt iets lager ligt dan in de periode 1996-2000. Met name door een verkorting van de gemiddelde inschrijvingsduur hebben studenten voorheen hun studie sneller afgerond.

**Tabel 1. Indicator toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroepsklasse, 2001-2006, waarden zijn gemeten op een schaal van 0 tot 1**

beroepsklasse	indicator	typering knelpunten
pedagogische beroepen	0,86	zeer groot
culturele beroepen	0,92	groot
agrarische beroepen	0,96	vrijwel geen
technische en industrieberoepen	0,94	groot
transportberoepen	0,96	vrijwel geen
medische en paramedische beroepen	0,87	zeer groot
economisch-administratieve beroepen	0,93	groot
informaticaberoepen	0,90	groot
sociaal-culturele beroepen	0,92	groot
verzorgende en dienstverl.	0,97	vrijwel geen
openbare orde- en veiligheidsberoepen	0,89	groot

Bron: ROA.

### *Vergrijzing en vrouwenberoepen*

De knelpunten in de personeelsvoorziening voor de beroepen in het onderwijs en de zorg zullen de komende jaren het grootst blijven. In de pedagogische beroepen ligt het percentage werkenden dat vijftig jaar of ouder is, duidelijk hoger dan in andere beroepen <sup>2</sup>, waardoor de verwachte vervangingsvraag vanwege (vervroegd) pensioen de komende jaren hoog is. Bovendien zijn hoger opgeleiden met een passende opleidingsachtergrond voor deze beroepen schaars. In de (para)medische beroepen is de (tijdelijke) arbeidsmarkt-uittrede van het grote percentage vrouwen <sup>3</sup> een verklaring voor de hoge vervangingsvraag. De knelpuntenproblematiek is dan ook het grootst voor de beroepsgroep verplegenden en doktersassistenten. In de beroepsgroep apothekers (een 'mannenberoep') worden daarentegen weinig knelpunten verwacht. De verwachte geringe arbeidsmarktinstroom van schoolverlaters met een pedagogische of een (para)medische opleidingsachtergrond is eveneens een factor van betekenis voor de verwachte zeer grote knelpunten.

Voor de agrarische beroepen, de transportberoepen, de dienstverlenende en de verzorgende beroepen worden vrijwel geen knelpunten verwacht. Hiervoor is de verwachte lage uitbreidingsvraag van deze beroepsklassen gedeeltelijk verantwoordelijk <sup>4</sup>. Bovendien werken in deze beroepsklassen relatief veel ongeschoolden en mensen met een lagere opleiding. Daarbij zijn er binnen de verzorgende en dienstverlenende beroepen veel werkenden in lagere functies waarvoor geen knelpunten te verwachten zijn, zoals vakkenvullers, verkopers, en hulpkrachten in de verzorging.

### *Nood aan geestelijken*

De toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening voor de culturele beroepen zijn naar verwachting groot. Deze beroepsklasse omvat de meer creatieve beroepen, zoals kunstenaars en vertalers, maar ook geestelijken. Het tekort aan kunstenaars ontstaat doordat veel kunstenaars uiteindelijk in docentenberoepen terecht komen, terwijl de vervangingsvraag bij geestelijken groot is door de erg hoge gemiddelde leeftijd (48 jaar) van deze beroepsgroep. Alleen voor de grafisch ontwerpers en de journalisten zullen werkgevers weinig moeite hebben om personeel aan te trekken. De meeste grafisch ontwerpers hebben een middelbare beroepsopleiding met weinig uitwijkmogelijkheden buiten de grafische industrie, terwijl de vooruitzichten voor de grafische industrie niet rooskleurig zijn. Voorts zal de werving van journalisten waarschijnlijk nauwelijks problemen opleveren door de verwachte hoge arbeidsmarktinstroom van gediplomeerden met een journalistieke opleiding.

### *Economen tekort*

Grote knelpunten worden eveneens verwacht in de economisch-administratieve beroepen. Dit geldt met name voor de hogere beroepsgroepen zoals economen, organisatieadviseurs en accountants, maar niet voor bijvoorbeeld kantoorhulp en receptionisten. Binnen sociaal-culturele beroepen, zoals activiteitenbegeleiders, arbeidsbemiddelaars maar ook sociaal-wetenschappelijk onderzoekers, zijn er overal grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Verder worden er voor de middellange termijn binnen de informaticaberoepen grote knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht, met name voor informatici en (technisch) systeemanalisten. Ondanks de tijdelijk stagnerende werkgelegenheidsgroei is de vraag naar informatici op de middellange termijn naar verwachting nog steeds groter dan het aanbod. Voor programmeurs worden geen knelpunten verwacht, mede doordat er voldoende schoolverlaters van havo en vwo beschikbaar zijn om met enige additionele scholing als programmeur te gaan werken.

### **Substitutiemogelijkheden**

De substitutiemogelijkheden voor werkgevers geven aan in hoeverre werkgevers voor een bepaald beroep arbeidskrachten kunnen aantrekken met een afwijkende opleidingsachtergrond, zodat ze niet afhankelijk zijn van het arbeidsaanbod van een bepaald opleidingstype. De substitutiemogelijkheden kunnen worden bepaald met behulp van een spreidingsindex van opleidingen binnen de beroepsgroepen. Heeft een werkgever grote substitutiemogelijkheden dan kan dit zijn knelpunten wellicht verlichten, eventueel ten koste van enig productiviteitsverlies. Voorwaarde - wil dit inderdaad een oplossing zijn - is dat er van de andere opleidingstypen voldoende aanbod kan worden aangetrokken.

### *Voor kwart tekorten geen vervanging mogelijk*

Uit ons onderzoek blijkt dat werkgevers voor 25 procent van de werkenden in beroepsgroepen met (zeer) grote knelpunten, weinig substitutiemogelijkheden hebben. Het betreft hier vooral de pedagogische en de medische en paramedische beroepen. Binnen het onderwijs en de zorg wordt over het algemeen vastgehouden aan bepaalde opleidingsvereisten, hetgeen het oplossen van de knelpunten vanzelfsprekend bemoeilijkt. Aan de andere kant blijkt dat er voor maar liefst 45 procent van de werkenden in beroepsgroepen met (zeer) grote knelpunten veel substitutiemogelijkheden zijn. Werkgevers kunnen dan wellicht proberen om de wervingsinspanningen te intensiveren ten aanzien van arbeidskrachten (waaronder schoolverlaters) voor de opleidingstypen die nog ondervertegenwoordigd zijn binnen de betreffende beroepsgroepen, en waarvoor nog voldoende aanbod aanwezig is. In [tabel 2](#) zijn acht voorbeelden van beroepsgroepen weergegeven waarbij werkgevers al gebruik maken van de substitutie tussen verschillende opleidingstypen. Werkgevers kunnen door het voldoende aanbod van sommige opleidingstypen deze substitutiemogelijkheden verder benutten als men in voorkomende gevallen bereid is om te investeren in om- of bijscholing. Men kan voor sommige beroepsgroepen personeel aantrekken van een aanverwante opleidingsrichting op hetzelfde opleidingsniveau. Zo kan het opleidingstype mbo-sociaal-cultureel een alternatief vormen voor mbo-administratie. Bovendien kunnen werkgevers personeel aantrekken met een meer algemene opleidingsachtergrond op hetzelfde niveau. Maar ook kunnen hoog opgeleiden met een economische achtergrond, maar zonder een onderwijsbevoegdheid of een (para)medische opleidingsachtergrond, in een managersfunctie op bijvoorbeeld een basisschool of zorginstelling een aantrekkelijke doelgroep vormen. Voorts kan personeel worden aangetrokken van een zelfde opleidingsrichting maar met een lager opleidingsniveau.

***Tabel 2. Substitutiemogelijkheden tussen opleidingstypen bij de rekrutering van personeel voor acht beroepsgroepen met (zeer) grote knelpunten***

beroeps- groep	opleidingstypen met vraagoverschot	opleidingstypen met voldoende aanbod
bibliotheek- assistenten	mbo administratie	mbo sociaal-cult., havo/vwo, vmbo theorie
monteurs	mbo werktuigbouw en mechanische techn.,	vmbo mechanische techniek,
bedrijfshoofde commercieel medewerkers	hbo commerciële economie hbo commerciële economie,	havo/vwo, hbo bedrijfskunde hbo communicatie en journalistiek
administr. en transp.employees	mbo vervoer en logistiek	havo/vwo, vmbo theorie
leidinggevenden	hbo lerarenopleiding basisonderwijs	hbo bedrijfskunde, mbo handel, havo/vwo
managers	wo sociale wetenschappen, hbo verpleegk.	hbo bedrijfskunde
systeemanalisten	hbo informatica, wo wis- en natuurkunde	havo/vwo, hbo bedrijfskunde

Bron: ROA.

### **Inzetbaarheid arbeidsreserve gering**

Daarnaast kunnen werkgevers putten uit een reservoir van werklozen en niet-participerenden dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt<sup>5</sup>. Dit op korte termijn voor de arbeidsmarkt beschikbare onbenutte arbeidspotentieel is de laatste jaren vanwege de aanhoudende grote krapte op de arbeidsmarkt aanzienlijk geslonken. Bovendien is voor het oplossen van knelpunten in de personeelsvoorziening de opleidingsachtergrond van de beschikbare arbeidsreserve veelal ongunstiger dan de opleidingsachtergrond van schoolverlaters en reeds werkenden. Dit komt vooral doordat het gemiddelde opleidingsniveau van de arbeidsreserve aanzienlijk lager ligt. Slechts 22 procent van de beschikbare niet-participerenden en 33 procent van de werklozen heeft een opleidingsachtergrond waarvoor werkgevers grote knelpunten ondervinden, tegenover 40 procent van de schoolverlaters en 48 procent van de werkenden. Het grootste deel van de arbeidsreserve dient eerst om- of bijgeschoold te worden om in het arbeidsproces te kunnen worden ingezet.

#### *Inzetbaarheid naar opleiding*

Voor sommige beroepsgroepen en opleidingstypen met grote knelpunten bestaat er nog een voldoende arbeidsreserve van werklozen en beschikbare niet-participerenden<sup>5</sup>. Bij de beroepsgroep (aspirant)politie-agenten, soldaten en beveiligingshulpkrachten heeft meer dan dertig procent een opleiding vmbo-beveiliging of mbo-openbare orde en veiligheid. Het vraagoverschot voor deze opleidingen kan voor ruim een vijfde worden verminderd door de inzet van de beschikbare arbeidsreserve.

### **Slot**

Inzicht in de knelpunten naar beroep is voor verschillende gebruikers en gebruiksdoelen relevant. In de eerste plaats wordt door werkgevers de behoefte aan nieuw personeel primair geformuleerd in termen van functiecategorieën of beroepen. Zij zijn immers op zoek naar iemand die bepaalde taken - gebundeld in een bepaalde functiecategorie - binnen de organisatie kan vervullen. Voor werkgevers kan inzicht in de knelpunten naar beroepsgroep derhalve van belang zijn voor hun wervings- en personeelsbeleid.

In de tweede plaats kunnen (langdurig) werklozen of werkenden die op zoek zijn naar een andere werkkring gebruik maken van de informatie over de knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep in hun oriëntatie naar een nieuwe of andere werkkring. Nauw met het tweede gebruiksdoel samenhangend zijn de bij- en omscholingsprogramma's, omdat deze doorgaans gericht zijn op een bepaald beroep. Inzicht in de knelpunten naar beroep kan derhalve een leidraad zijn bij het vormgeven en inrichten van dergelijke scholingsprogramma's.

Hoewel de knelpunten in de personeelsvoorziening over het algemeen groot blijven voor de middellange termijn, zijn er voor werkgevers in sommige beroepsgroepen alternatieven. Zo kan men personeel aantrekken dat niet helemaal voldoet aan de opleidingsvereisten, maar waarvoor nog voldoende aanbod bestaat. Een aanvankelijk productiviteitsverlies moet dan zo snel mogelijk worden opgevangen door het nieuwe personeel bij te scholen. Daarnaast zijn er opleidingstypen waarvoor nog een redelijke arbeidsreserve beschikbaar is. Voor sommige beroepsgroepen kunnen hiermee de knelpunten in de personeelsvoorziening worden opgelost. Desondanks is het duidelijk dat werkgevers voor veel beroepsgroepen alle zeilen moeten blijven bijzetten om goed opgeleid personeel aan te kunnen trekken

---

**1** Zie voor verdere uitleg over de opzet van het prognosemodel het rapport *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2006*, ROA, Maastricht.

**2** Dit is 27 procent voor de pedagogische beroepen tegenover 18 procent gemiddeld over alle beroepen.

**3** Dit is 73 procent in de (para)medische beroepen tegenover 40 procent gemiddeld over alle beroepen.

**4** De gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag tot 2006 over alle beroepen is naar verwachting 1,2 procent. Voor de transportberoepen en de verzorgende en dienstverlenende beroepen is dat slechts de helft. Voor de agrarische beroepen wordt een krimp van 1,5 procent gemiddeld per jaar verwacht.

**5** De beschikbare niet-participerenden zijn niet actief op zoek naar betaald werk voor twaalf uur per week of meer, maar wel direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Deze groep bestaat voor een deel uit mensen die geen baan hebben kunnen vinden en daardoor ontmoedigd zijn in hun zoekactiviteiten, de zogenaamde 'discouraged workers'. Daarnaast zijn er relatief veel vrouwen onder de beschikbare niet-participerenden.