

Moeilijk vervulbare vacatures

Landelijk overzicht van beroepen



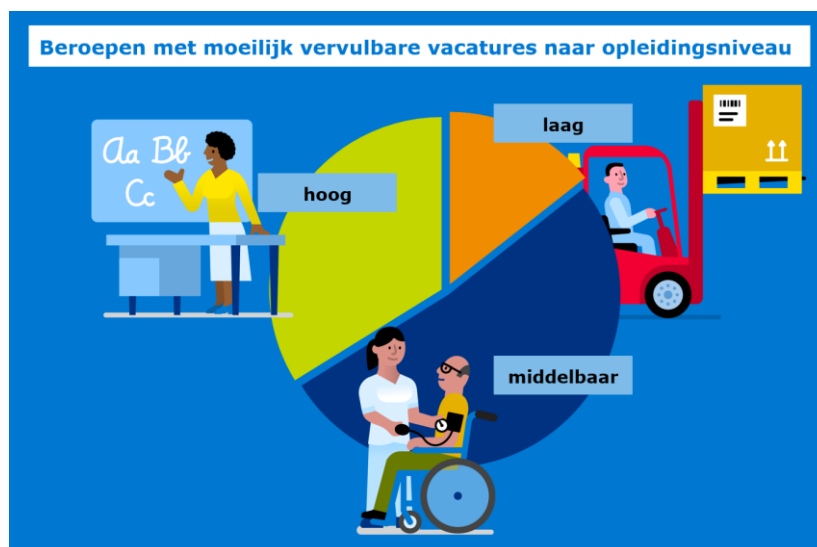
Inhoudsopgave

In deze update	2
1. Moeilijk vervulbare vacatures in 2019	3
2. Technische beroepen	5
2.1. Bouw en installatie	5
2.2. Industrie	7
2.3. Voertuigentechniek	8
3. Ict-beroepen	9
4. Zorgberoepen	10
5. Pedagogische beroepen	12
6. Agrarische en groene beroepen	13
7. Transport en logistiek beroepen	14
8. Veiligheidsberoepen	16
9. Schoonmaakberoepen	18
10. Horecaberoepen	19
11. Verkoopberoepen	20
12. Commerciële beroepen	21
13. Financiële en juridische beroepen	22
14. Overheidsberoepen	24
Bijlage: aanpak moeilijk vervulbare vacatures	25
Colofon	27

In deze update

De afgelopen jaren zijn de personeelstekorten in snel tempo toegenomen. De krapte op de arbeidsmarkt lijkt medio 2019 ook nog niet af te nemen. UWV brengt elk jaar in beeld bij welke concrete beroepen werkgevers te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures.

- In totaal beschrijft dit rapport bijna **140 beroepen** met moeilijk vervulbare vacatures, verdeeld over 13 richtingen. Voor een belangrijk deel gaat het daarbij om beroepen in sectoren die ook regelmatig berichten over personeelstekorten: techniek, ict, zorg, onderwijs, horeca, transport en logistiek. De afgelopen jaren kregen steeds meer sectoren te maken met tekorten aan personeel. In 2019 zien we voor het eerst ook moeilijk vervulbare vacatures in een aantal **veiligheids-, verkoop-, juridische en overheidsberoepen**.
- De lijst van 2019 bestaat uit meerdere bekende tekortberoepen (zoals metselaars, elektriciens, verspaners, calculators, programmeurs, verzorgenden, wijkverpleegkundigen, koks, vrachtwagenchauffeurs en leerkrachten in het basisonderwijs). Daarnaast zijn er dit jaar ook moeilijk vervulbare vacatures in beroepen waarvan in het algemeen **minder bekend** is dat er tekorten zijn, denk aan:
 - Customer Due Dilligence specialisten, die bijvoorbeeld bij banken onderzoek doen naar klanten om witwassen en terrorismebestrijding te voorkomen.
 - Declaranten, die namens bedrijven de verplichte douaneformaliteiten afhandelen bij in- en uitvoer.
 - Beleidsmedewerkers ruimtelijke ordening, die voor gemeenten zorgdragen voor de planning en coördinatie van bouwprojecten.
 - Ongediertebestrijders.
- Er is vooral een **tekort aan mensen met specifieke kennis en vaardigheden**. In ruim de helft van de gevallen gaat het om beroepen waarvoor vakmensen met een middelbare beroepsopleiding worden gevraagd. Ook hoger opgeleide professionals zijn schaars (een derde van alle beroepen in dit rapport).
- Met de steeds krappere wordende arbeidsmarkt zien we ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor beroepen waarvoor **geen of nauwelijks instroomeisen** worden gesteld. Dit jaar gaat het om 20 beroepen: van assemblagemedewerker tot asbestverwijderaar, van heftruckchauffeur tot verkeersregelaar en van schoonmaker tot verkoopmedewerker tankstation. Soms wordt bijvoorbeeld wel gevraagd om certificaten die in een aantal dagen te halen zijn. Of zijn er mogelijkheden om al werkend het vak te leren. De aard van het werk en de contracten maken dit werk mogelijk minder populair. Zo gaat het bijvoorbeeld om beroepen die fysiek belastend zijn, of waarin vaak maar een beperkt aantal uur per week of op oproepbasis wordt gewerkt.



1. Moeilijk vervulbare vacatures in 2019

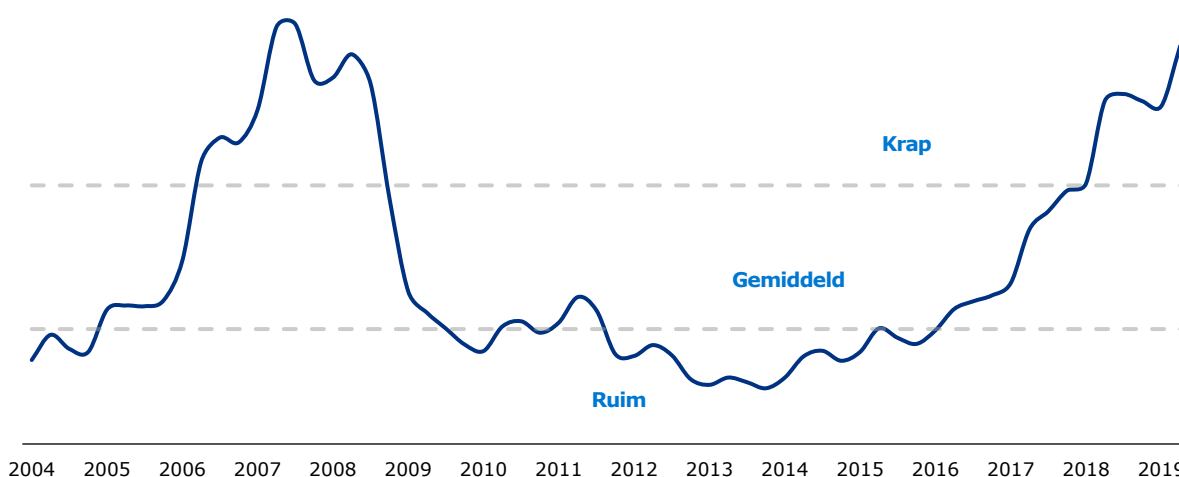
Moeilijk vervulbare vacatures 2019

UWV brengt in beeld bij welke concrete beroepen werkgevers te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures. Op basis daarvan is voorlichting te geven over beroepen met goede kansen op werk, bijvoorbeeld aan werklozen en werkenden die op zoek zijn naar (ander) werk of zich willen omscholen naar een andere beroep. Ook maakt het duidelijk voor welke beroepen het zinvol is te investeren in scholingsprojecten.

In beroepen met moeilijk vervulbare vacatures zijn relatief weinig werkzoekenden beschikbaar per openstaande vacature. Dit maakt het lastig voor werkgevers om vacatures te vervullen. In deze publicatie gebruiken we het begrip moeilijk vervulbare vacatures, in andere literatuur en artikelen wordt ook wel gesproken over (personeels)tekorten, schaarste of krapte op de arbeidsmarkt.

Aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt leidt tot grote problemen

Dat er sprake is van toenemende krapte op de arbeidsmarkt is bekend. De UWV spanningsindicator duidt al sinds begin 2018 op een overspannen arbeidsmarkt. De krapte is bijna even groot als tien jaar geleden. Volgens een enquête van UWV is – net als een half jaar eerder – bijna de helft van de vacatures moeilijk vervulbaar.¹



Bron: Spanningsindicator UWV. Deze spanningsindicator wordt berekend door het aantal openstaande vacatures te delen door het aantal mensen dat korter dan 6 maanden een WW-uitkering ontvangt. Hoe hoger het verhoudingsgetal, hoe meer spanning op de arbeidsmarkt, hoe meer problemen werkgevers zullen ondervinden bij het vervullen van vacatures.

De aanhoudende krapte heeft grote economische en maatschappelijke gevolgen voor Nederland. Eén op de vier werkgevers ervaart inmiddels productiebelemmeringen vanwege een tekort aan personeel.² Dit **stagneert de verdere economische groei**. Daarnaast zorgt de krapte voor **toenemende werkdruk** onder het huidige personeelsbestand. Onderzoek van UWV uit 2018 laat zien dat ruim 6 op de 10 werkgevers verwacht dat de werkdruk verder zal stijgen naarmate het lastiger wordt om vacatures te vervullen.³ Dit aandeel is het hoogst in het onderwijs. De tekorten leiden ook tot **maatschappelijke gevolgen**: zo komt bijvoorbeeld de kwaliteit van de zorg en het onderwijs onder druk te staan, loopt de bouw vertragingen op waardoor woningen later wordt opgeleverd, ontstaan er zorgen over de (cyber)veiligheid van Nederland en worden er vraagtekens gesteld bij het halen van de klimaatdoelen.

Aanpak: onderbouwing door cijfers, rapporten en arbeidsmarktprofessionals

Het overzicht is tot stand gekomen door cijfermateriaal over vacatures en werkzoekenden naast elkaar te leggen en een analyse van (vaak sectorale) arbeidsmarkt rapporten en berichten. Ook is afgestemd met arbeidsmarktprofessionals uit verschillende sectoren. De uiteindelijke notitie is tot stand gekomen na zorgvuldige afweging van alle beschikbare bronnen. De bijlage geeft een beschrijving van de aanpak.

¹ UWV (2019). *Werkgeversgedrag. Werving en behoud van personeel in 2019*.

² CBS Statline. *Conjunctuurenquête*. 2^e kwartaal 2019.

³ UWV (2018). *Moeilijk vervulbare vacatures. Oorzaken en gevolgen voor werkgevers*.

Het overzicht

Dit rapport geeft een update voor de situatie voorjaar/zomer 2019. Het gaat in totaal om bijna 140 beroepen waarvoor de beschikbare inzichten wijzen op moeilijk vervulbare vacatures op landelijke schaal. De moeilijk vervulbare vacatures komen in verschillende beroepsrichtingen voor:

- Technische beroepen: bouw en installatie, industrie en voertuigentechniek
- Ict-beroepen
- Zorgberoepen
- Pedagogische beroepen
- Agrarische en groene beroepen
- Transport en logistiek beroepen
- Veiligheidsberoepen
- Schoonmaakberoepen
- Horecaberopen
- Verkoopberoepen
- Commerciële beroepen
- Financiële en juridische beroepen
- Overheidsberoepen

Per richting zijn in een tabel de beroepen met moeilijk vervulbare vacatures weergegeven. Een aantal beroepen komt daarin niet voor:

- Beroepen waarin veel scholieren, studenten of zelfstandigen werken. Het is op basis van beschikbare cijfers niet mogelijk om de situatie op de arbeidsmarkt voor deze beroepen goed in beeld te brengen.
- Beroepen waarin louter regionaal sprake is van veel moeilijk vervulbare vacatures. Het gaat in dit rapport om een landelijk overzicht.

Het is nog steeds mogelijk dat er buiten deze lijsten beroepen zijn met een krappe arbeidsmarkt. Deze zijn met de gehanteerde methode echter niet in beeld gekomen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om beroepen waar maar weinig mensen in werken. In andere gevallen was er uit de beschikbare bronnen geen eenduidig beeld af te leiden. In dat geval is het beroep niet opgenomen in de notitie.

Waar mogelijk wordt een inschatting gemaakt van de situatie op middellange termijn (binnen nu en vijf jaar). Belangrijke bronnen van informatie daarvoor zijn prognoses van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) over toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep en van de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) over de kans op werk (op het niveau en in het verlengde van de opleiding) na het afronden van mbo-opleidingen. Aanvullend daarop is gebruik gemaakt van prognoses die in opdracht van specifieke sectoren worden opgesteld (bijvoorbeeld in zorg en welzijn en het onderwijs).

Gebruiksmogelijkheden

De beroepen in deze notitie bieden goede kansen op werk, maar niet iedereen is zomaar geschikt of geschikt te maken voor deze beroepen. Soms volstaat een korte training van enkele dagen, maar vaker gaat het echter om vakmensen. Voor die beroepen kan het zinvol zijn (verkorte) scholingstrajecten in te zetten.

Hoewel heel kleine beroepsgroepen buiten beschouwing zijn gelaten kan het aantal vacatures per regio behoorlijk uiteenlopen. Daarom is het verstandig eerst een goede inventarisatie te maken van de situatie in de eigen regio. Het overzicht is daarmee vooral een bruikbaar startpunt voor een gesprek tussen bijvoorbeeld arbeidsmarktpartijen en werkgevers, onder meer over de omvang van de vraag en de bereidheid om te investeren in scholing.

2. Technische beroepen

2.1. Bouw en installatie

Er worden steeds meer woningen en bedrijfspanden gebouwd in Nederland. Ook wordt er geïnvesteerd in (onderhoud van) wegen, bruggen en tunnels. Bovendien brengt de transitie naar duurzame energie veel werk met zich mee, zowel in de bouw van nieuwe als in het aanpassen van bestaande woningen en panden. Bouw- en installatiebedrijven hebben dus volop werk, maar kampen met personeelstekorten.

Bouw

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures
Lager beroepsniveau/basisvakmanschap
Hulparbeiders bouw/grond-, weg- en waterbouw
Grondwerkers weg- en waterbouw
Slopers bouw, deskundig asbestverwijderaars
Heiers
Steigerbouwers
Middelbaar beroepsniveau/gespecialiseerd vakmanschap
Kraan-, grondverzetmachinisten
Stratenmakers, rioleringsmedewerkers
Betonwerkers en -afwerkers
Stukadoors, tegelzetters, dekvloerenleggers
Metselaars
Isoleerders
Schilders
Glaszetters
Machinaal houtbewerkers
Timmerlieden (burgerlijk en utiliteit, werkplaats en interieur)
Wand- en plafondbouwers, keukenmonteurs
Dakdekkers
Uitvoerders bouw/grond-, weg- en waterbouw
EPA (Energie Prestatie Advisering) adviseurs
Tekenaars, werkvoorbereiders en calculators bouw/grond-, weg- en waterbouw*
Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau
Bodemkundig onderzoekers- en saneerders*
Bouwkundig inspecteurs*
Projectleiders bouw
Ontwerper-constructeurs bouw, BIM-modellereurs

* Kan zowel middelbaar beroepsniveau als hoger/wetenschappelijk beroepsniveau zijn, afhankelijk van taken en verantwoordelijkheden.

Hulparbeiders, slopers, heiers, steigerbouwers: vaardig in fysiek werk

Op het niveau van basisvakmanschap is er in de bouw behoefte aan krachten die fysieke werkzaamheden verrichten. Het gaat om hulparbeiders, grondwerkers, slopers, heiers en steigerbouwers. Bij hulparbeiders kan gedacht worden aan oppermannen in de bouw of in de grond-, weg- en waterbouw. Heiers ondersteunen de machinisten bij funderingswerkzaamheden, zij zorgen voor toevoer van materialen. Doorgaans is een mbo-diploma niet noodzakelijk bij deze beroepen. Echter wordt er wel vaak gevraagd om een VCA (veiligheidsdiploma), of bepaalde certificaten. Kandidaten moeten in ieder geval bereid zijn die te halen. Zo moeten asbestverwijderaars beschikken over het certificaat Deskundig Asbestverwijderaar (DAV). Dit certificaat vergt een training van enkele dagen.

Vakkrachten op de bouwplaats en 'UTA-personeel'

In de bouw zijn mbo-geschoolde en ervaren vakmensen zeer gewild.

- Er zijn tekorten in de grond-, weg- en waterbouw, ruwbouw en afbouw. Hierbij kan gedacht worden aan beroepen als stratenmakers, betonwerkers, timmerlieden, isoleerders, glaszetters en dakdekkers. Isoleerders kunnen bijvoorbeeld isolatiewerkzaamheden verrichten bij woningen en kantoren.

- Ook is er behoefte aan werkvoorbereiders/calculators en uitvoerders in verschillende deelbranches. Uitvoerders houden toezicht en instrueren en begeleiden uitvoerend bouw personeel. In de bouw worden deze beroepen aangeduid met Uitvoerend Technisch Administratief personeel (UTA).
- Daarnaast zijn EPA-adviseurs schaars. Een EPA-adviseur adviseert over energiebesparende maatregelen in woningen en gebouwen, en berekent energielabels. Om het werk te kunnen uitoefenen is een EPA-certificaat nodig. Naast een technische achtergrond (bijvoorbeeld mbo bouwkunde) stellen werkgevers dit certificaat dan ook als vereiste, of soms zijn er intern mogelijkheden om dit te kunnen behalen.

Bouwkundig ingenieurs

Ook op hoger en wetenschappelijk beroepsniveau zijn er groeiende tekorten.

- Bodemkundig onderzoekers kunnen adviseurs of projectleiders zijn met een milieukundige achtergrond op hoger of wetenschappelijk beroepsniveau, maar bijvoorbeeld ook veldwerkers met een mbo achtergrond. Zij houden zich bezig met onderzoek naar bodemverontreiniging en bodemsanering.
- Een bouwkundig inspecteur controleert bij nieuwbouwprojecten de bouwtechniek en de naleving van de bouw- en veiligheidsvoorschriften. Bij bestaande woningen en gebouwen controleert hij de staat waarin deze verkeren. Vaak zijn bouwkundig inspecteurs in dienst van gemeenten.
- Ook projectleiders en bouwkundig ontwerper-constructeurs zijn schaars. Het werken met BIM (Building Information Modeling) is sterk in opkomst, maar er is te weinig personeel met de juiste kwaliteiten om aan de vraag te kunnen voldoen.

Installatie

Het tekort aan installateurs en monteurs wordt gevoeld door installatiebedrijven, maar ook in andere sectoren, zoals de industrie of de glastuinbouw.

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Middelbaar beroepsniveau/gespecialiseerd vakmanschap

[Monteurs/leidingleggers gas/water](#)

[Monteurs elektriciteitsnetten](#)

[Elektriciens en monteurs elektrische installaties \(waaronder zonnepanelen\)](#)

[Monteurs telecommunicatiesystemen](#)

[Loodgieters/monteurs gas, water, sanitair, verwarming \(waaronder warmtepompen\)](#)

[Installateurs luchtbehandeling en koeltechniek](#)

[Monteur beveiligingsinstallaties](#)

[Liftmonteurs](#)

[Medewerkers technische dienst elektrotechnisch](#)

[Meet- en regeltechnici, monteurs meet- en regeltechniek](#)

[Tekenaars, werkvoorbereiders en calculators installatie en elektrotechniek*](#)

[Uitvoerders installatietechniek](#)

Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

[Projectleiders/ontwerpers-constructeurs installatietechniek/elektrotechniek](#)

[Controleurs/inspecteurs elektrische installaties](#)

* Afhankelijk van de taken en verantwoordelijkheden kan het ook gaan om een functie op hoger beroepsniveau.

Monteurs in verschillende richtingen

Personeelstekorten hebben vooral betrekking op beroepen op middelbaar niveau:

- Er is veel vraag naar elektriciens, loodgieters, onderhouds- en installatiemonteurs. Naast reguliere installatie- en onderhoudswerkzaamheden ontstaat er - door de energietransitie - behoefte aan installateurs van zonnepanelen en warmtepompen. Soms komen mensen er met een opleiding op mbo-niveau 2 hiervoor in aanmerking, maar vaak is niveau 3 of 4 vereist.
- Daarnaast hebben de tekorten betrekking op vakmensen die gas, water en elektriciteitsnetten kunnen aanleggen. Door tekorten aan dit soort monteurs worden nieuwbouwwoningen steeds vaker te laat opgeleverd. Daarnaast verwachten netbeheerders de komende jaren overspoeld te worden met nieuwe klussen, nu veel huishoudens overgaan op elektriciteit als energiebron. Ook staat de stroomvoorziening onder druk doordat de energie-infrastructuur achterloopt. Bedrijven en consumenten die met zonnepanelen en windmolens meer energie opwekken dan zij gebruiken, moeten het surplus kunnen terugleveren naar het net. De transitie naar groene energie vraagt om dickere kabels. Door het tekort aan technisch personeel lopen de wachttijden voor nieuwe aansluitingen op.⁴
- Monteurs telecommunicatiesystemen leggen datanetwerken en telecominstallaties aan. Door de uitrol van nieuwe netwerken (glasvezel, 5G) is er veel vraag naar data- en telecommonteurs.

⁴ Zie: Het Meetbedrijf. 'Groeiend tekort aan monteurs zorgt voor vertraging.' (februari 2018); Algemeen Dagblad. 'Energietransitie 'grote uitdaging' voor Alliander door tekort technisch personeel.' (juli 2018); Eindhovens Dagblad. 'Stedin wil asielzoekers opleiden tot monteur.' (augustus 2018); Omroep Gelderland. 'Grote zorgen om Gelders elektriciteitsnet: 'Liander is de zwakste schakel'.' (februari 2019)

- Net als in de bouw is ook in de installatietechniek veel vraag naar technisch kader zoals tekenaars, werkvoorbereiders en uitvoerders. Deze beroepen bevinden zich op het grensvlak van mbo- en hbo-niveau. Op hoger niveau is er behoefte aan projectleiders en ontwerpers van installaties.

De komende jaren blijvende tekorten in bouw en installatie

Het Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) verwacht dat er tot 2023 ruim 100.000 nieuwe arbeidskrachten nodig zijn om aan de vraag te kunnen voldoen.⁵ Het aantal gediplomeerden stijgt, maar wordt zeker op kortere termijn niet voldoende verwacht om het tekort tegen te gaan.

2.2. Industrie

In een aantal branches van de industrie ervaren veel bedrijven personeelstekorten, bijvoorbeeld producenten van bouwmaterialen, metaalbewerking/ producten, consumentenelektronica, gereedschapswerktuigen-/landbouwmachines, auto's en transportmiddelen, reparatie en installatie van machines).⁶

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures
Lager beroepsniveau/basisvakmanschap
Assemblagemedewerkers/-monteurs
Afwerkers/operators gieterij
Verf- en lakspuiters
Middelbaar beroepsniveau/gespecialiseerd vakmanschap
Pijpfitters
Gereedschapsmakers/fijn-instrumentmakers
Lassers/lasrobotoperators
Constructiebankwerkers/-samenbouwers, carrosseriebouwers
Plaatwerkers, (CNC-)metaalbuigers/-snijders
Conventioneel verspaners, CNC-machinebedieners
CNC-verspaners, CNC-programmeurs
Monteurs industriële machines en installaties
Operators proces- en voedingsindustrie
Tekenaars, werkvoorbereiders, calculators werktuigbouw*
Verkopers, accountmanagers technische producten*
Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau
Kwaliteitsmedewerkers, QA functionarissen, QA managers
Procestechnologen, levensmiddelentechnologen, productontwikkelaars procesindustrie
Regulatory Affairs Officers
Ontwerpers industriële automatisering, PLC-programmeurs, embedded software engineers
Maintenance engineers
Projectleiders, ontwerpers-constructeurs werktuigbouw, industrieel ontwerpers (technisch)
Productieleiders/leidinggevenden industrie
Managers research & development (R&D)

* Afhankelijk van de taken en verantwoordelijkheden kan het ook gaan om een functie op hoger beroepsniveau

Brede vraag naar vakmensen en ingenieurs

Op lager beroepsniveau/basisvakmanschap gaat het om afwerkers/operators en verf- en lakspuiters. Ook assemblagemedewerkers zijn op dit moment schaars: op deze functie kunnen mensen soms met een vmbo-diploma instromen, waarna ze (intern) kunnen doorgroeien naar mbo-niveau. Door automatisering gaat werk steeds meer naar operator-achtige functies, maar vakkennis blijft belangrijk.

De moeilijk vervulbare vacatures hebben vooral betrekking op vakmensen op mbo-niveau:

- Het gaat om gespecialiseerde vaklieden in de metaaltechniek, werktuigbouw en procestechniek. Daarbij is er momenteel op alle mbo-niveaus sprake van tekorten: van lassers, plaatwerkers en bankwerkers tot CNC-verspaners, machinemonteurs en operators voor in de proces- en voedingsindustrie.
- Ook vacatures voor tekenaars, werkvoorbereiders en calculators zijn moeilijk vervulbaar. Hier gaat het om technisch middenkader. Hoewel deze functies vaak openstaan voor mbo'ers, is er sprake van een verschuiving naar hbo-niveau. Deze beroepen komen in meerdere branches voor (zoals bouw, installatietechniek, werktuigbouw) maar zijn niet altijd uitwisselbaar.

⁵ EIB (2019). *Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid*.

⁶ CBS Statline. Conjunctuurenquête. Gemiddelde over 4^e kwartaal 2018 en 1^e kwartaal 2019.

- Ook technisch commercieel personeel is moeilijk te vinden. Denk hierbij aan verkopers en accountmanagers met kennis van de relevante techniek.

Ook hoogopgeleide engineers zijn schaars:

- Zeker in de industrie en bij technische adviesbureaus die werken in opdracht van industriële bedrijven is er daarnaast veel vraag naar hoger opgeleide technici, zoals projectleiders, constructeurs, productontwikkelaars en procestechnologen. Deze zijn zeer moeilijk te vinden. Door de technologische ontwikkeling is er daarnaast een grote behoefte aan ontwerpers van industriële automatisering (bijvoorbeeld PLC-programmeurs of embedded software engineers). Ook voor het onderhoud van machineparken is steeds meer kennis nodig. Dit vraagt bijvoorbeeld om maintenance-engineers.
- Kwaliteit/certificering wordt steeds belangrijker in de industrie. Producten en verpakkingen moeten voldoen aan normen. Dit vergt controle en verwerking volgens een kwaliteitssysteem. Daarmee ontstaat vraag naar kwaliteitsmedewerkers/-controleurs, veelal met een mbo- of hbo-opleiding in de betreffende techniek. Ze zijn de verbindende schakel tussen het laboratorium waar testen worden gedaan en de productie. In de voedingsmiddelen-, farmaceutische en medische productenindustrie ontstaat een toenemende vraag naar Regulatory Affairs Officers, die zorgen voor de juiste licenties. De wetgeving in belangrijke binnen- en buitenlandse afzetmarkten wordt steeds strenger, mede ingegeven door schandalen of aanscherping van regelgeving in de VS.

De komende jaren (tot 2022) zal er volgens het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt sprake blijven van grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor beroepen als (elektrotechnisch) ingenieur, productieleiders en managers. Ook voor machine- en elektronica-monteurs blijven de knelpunten groot. In de werktuigbouw en metaalbewerking worden de grootste knelpunten verwacht op mbo-niveau 4.⁷

2.3. Voertuigentechniek

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Middelbaar beroepsniveau/gespecialiseerd vakmanschap

[Automonteurs \(personenauto/bedrijfswagen\), keurmeesters, werkplaatschefs auto's](#)

[Autoschadeherstellers](#)

[Autospuiters](#)

[Rijwielmonteurs](#)

[Monteurs mobiele werktuigen \(incl. landbouwvoertuigen\)](#)

Monteurs in verschillende richtingen

Ook de autohandel en -reparatie ervaart toenemende tekorten aan personeel. Daarbij lijken de problemen het grootst in de gespecialiseerde autoreparatie. Daar had bijna één op de drie bedrijven het eerste half jaar van 2019 te maken met belemmeringen vanwege een tekort aan personeel.⁸

Het beroep van automonteur verandert. De traditionele sleutelaar wordt steeds meer een ict'er. Ict-kennis is nodig voor bijvoorbeeld het uitlezen van data en het stellen en oplossen van diagnoses. In de komende jaren zal bovendien het aantal elektrische auto's toenemen, maar zijn er ook nog steeds veel auto's met verbrandingsmotoren. Automonteurs moeten de komende jaren dus van beide systemen kennis hebben.⁹ Ook bij de gespecialiseerde autoschadeherstellers verandert het beroep. Waar het voorheen vaak ging om redelijk eenvoudige uitdeukwerkzaamheden of spuiten van de lak, moet er nu bij demontage rekening worden gehouden met allerlei elektronica (in stuurinstallaties, wielophanging, airbags, deuren). Dat leidt tot vraag op mbo-niveau 3 en 4. Daarnaast is er echter nog steeds vraag naar traditionele uitdeukers en autospuiters. Tot 2022 verwacht het ROA grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor de brede beroepsgroep automonteurs. Daarna is de situatie onzeker. Elektrische auto's hebben bijvoorbeeld minder vaak onderhoud nodig, of soms kan onderhoud op afstand plaatsvinden. Naar verwachting zijn er dan ook op lange termijn minder automonteurs nodig. Het werk in de werkplaats verandert: enerzijds blijft er behoefte aan eenvoudige taken als ruitenwissers vervangen en banden uitlijnen, anderzijds is er behoefte aan gespecialiseerde automonteurs met ict-kennis.

Ook in de fietsenbranche neemt de vraag naar personeel toe, met name door de toename van elektrische fietsen. Het sleutelen aan deze fietsen is ingewikkelder, en door de accu's en elektrische techniek is onderhoud vaker nodig. Vanuit verschillende regio's zijn er signalen van tekorten. Dit kan extra spelen in gebieden die sterk gericht zijn op toerisme.¹⁰

Tot slot is er veel vraag naar monteurs mobiele werktuigen. Hieronder vallen bijvoorbeeld landbouwvoertuigen, maar ook heftrucks, kranen of andere mobiele werktuigen. Het is een beroep dat zich beweegt op het grensvlak van voertuigentechniek, industrie en landbouw.

⁷ ROA Arbeidsmarktinformatiesysteem. Prognoses naar beroep en opleiding.

⁸ CBS Statline. Conjunctuurenquête. Gemiddelde over 1^{ste} en 2^e kwartaal 2019.

⁹ Zie bijvoorbeeld werkplaatsvandetoekomst.nl (najaar 2018).

¹⁰ Zie bijvoorbeeld: Trouw. 'Met de Tweewieleracademy het fietsenmakerstekort te lijf.' (augustus 2017); Omroep Gelderland. 'Laat je omscholen tot fietsenmaker! Er is een nijpend tekort aan.' (april 2018); Omroep Brabant. 'Toe aan een carrière-switch? Overweeg eens een stoomcursus fietsenmaker.' (februari 2018)

3. Ict-beroepen

De arbeidsmarkt voor ict-beroepen is al sinds halverwege 2017 als 'zeer krap' te typeren. In de eerste helft van 2019 ervoer ongeveer 40% van de bedrijven in de ict-dienstverlening belemmeringen als gevolg van een tekort aan personeel.¹¹ Ongeveer 6 op de 10 ict'ers werkt buiten de sector informatie en communicatie.¹² Naast ict-bedrijven hebben ook banken, overheid en bijvoorbeeld online-winkels grote moeite om ict-professionals te vinden.

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

Applicatie-/systeem-/functioneel beheerders

Programmeurs/developers specifieke talen (o.a. Java, C#, PHP)

Developers specifieke toepassingen (SharePoint, .NET, cloud, frontend/backend, app, UX)

Netwerkbeheerders/-engineers/specialisten technische infrastructuur

BI-specialisten/data-scientists (SQL, Python, R), datawarehouse ontwikkelaars/-beheerders, datamanagers

Testdevelopers

Architecten ict/systeemontwikkelaars

Security specialisten, adviseurs interne controle en beveiliging informatievoorziening

Vooraf behoefte aan hbo+ met up-to-date kennis

Moeilijk vervulbare vacatures hebben hier vooral betrekking op hoger en wetenschappelijk niveau:

- Vooral programmeurs in specifieke talen zijn moeilijk te vinden, bijvoorbeeld Java, C# of PHP. Ook voor .NET, sharepoint of cloudtoepassingen is grote behoefte aan developers. De grote vraag komt onder meer voort uit de snelle digitalisering van klantcontacten, bedrijfsprocessen en het toenemende belang van internet en apps.
- Daarnaast neemt het belang van cybersecurity toe, mede doordat steeds meer (persoonsgevoelige) informatie digitaal opgeslagen is. Ook hier zijn mensen met de juiste kennis moeilijk te vinden. Dit komt mede doordat de ontwikkelingen erg snel gaan.
- Organisaties worden daarnaast steeds meer 'data-driven' in hun contacten met klanten of gebruikers en in hun bedrijfsprocessen. Er wordt steeds meer data verzameld en omgezet in onder andere managementinformatie. Dit leidt tot een grote vraag naar datawarehouse ontwikkelaars, data-scientists of BI-specialisten. Vacatures voor datawarehousebeheerders kunnen in voorkomende gevallen ook door mbo'ers ingevuld worden. Op moment dat er meer analytische vaardigheden gevraagd worden, kijken werkgevers eerder naar werknemers met minimaal hbo-niveau.
- Andere beroepen met wervingsproblemen zijn beroepen die te maken hebben met het ontwerp en beheer van ict-infrastructuur, bijvoorbeeld specialisten technische infrastructuur of architect ict. Ook testdevelopers zijn moeilijk te vinden.
- Ook de arbeidsmarkt voor applicatie-, systeem- en functioneel beheerders is krap. Voor systeembeheerders gaat het vooral om mensen die zich in de cloud en/of databases hebben gespecialiseerd. Onder applicatie- en functioneel beheerders is er vooral een tekort aan mensen met kennis die up-to-date is.

De vraag naar ict kennis stijgt en verandert snel. Denk aan ontwikkelingen in programmeertalen, cloud, data, security en Internet of Things. Ook de gevraagde soft skills veranderen snel: steeds vaker dienen ict'ers te werken in multidisciplinaire teams. Zo neemt ook de vraag naar de full-stack-developer toe, iemand die zich bezighoudt met de volledige 'stack': van ontwerp en bouwen, naar testen en monitoren van een applicatie.

Zeker in de ict sluiten vraag en aanbod niet altijd op elkaar aan wat betreft kennis en ervaring. Zo moet de kennis in de ict altijd up-to-date zijn, aantoonbaar met de juiste certificeringen en ervaring. Voor een deel heeft het ook maken met opleidingsniveau: er bieden zich nog relatief veel ict'ers aan met een opleiding op mbo-niveau, terwijl hier veel minder vraag naar is. In de zoektocht van werkgevers om de tekorten te lijf te gaan, ontstaan er wel steeds meer kansen voor mbo-opgeleiden. Een (korte) opleiding is dan vaak wel noodzakelijk.

Het tekort aan hoogopgeleide ict'ers is voorlopig nog niet opgelost. Tot 2022 verwacht het ROA (zeer) grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor software- en applicatieontwikkelaars en databank- en netwerkspecialisten. Hoewel het aantal studenten informatica de laatste jaren stijgt, is dit nog onvoldoende om de gaten op te vullen. Bijkomend probleem: er is grote behoefte aan ict-docenten. Zowel op middelbare scholen, als op het mbo, hbo en wo.

¹¹ CBS Statline. Conjunctuurenquête. Over 1^{ste} en 2^e kwartaal 2019.

¹² UWV (2019). *Ict-beroepen. Factsheet arbeidsmarkt.*

4. Zorgberoepen

Na een aantal jaren van krimp neemt sinds 2016 de werkgelegenheid in de zorg weer toe. Door de extra investeringen en een alsmat stijgende zorgvraag groeit het tekort aan personeel.

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Middelbaar beroepsniveau

Verzorgenden ig

Algemeen verpleegkundigen (mbo)

Woonbegeleiders gehandicaptenzorg

Opticiens, Audiciens

Apothekersassistenten

Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

Wijkverpleegkundigen

(Algemeen/gespecialiseerd) verpleegkundigen ziekenhuis/instelling/GGZ

Operatieassistenten, anesthesiemedewerkers, ambulanceverpleegkundigen

Verpleegkundig specialisten/nurse practitioners

Specifieke medisch specialisten: specialisten ouderengeneeskunde, artsen voor verstandelijk gehandicapten, artsen spoedeisende hulp (SEH), klinisch gerieters, verslavingsartsen

Bedrijfsartsen, verzekeringsartsen

Psychiaters, gz-psychologen, klinisch psychologen

Apothekers

Tandartsen

Verzorgend en verpleegkundig personeel

Vooral vacatures voor verzorgend en verplegend personeel zijn erg moeilijk te vervullen. Daarbij gaat het om verzorgenden (mbo-niveau 3) en verpleegkundigen (mbo-4 en hbo). Ook verpleegkundig specialisten zijn schaars. Het tekort wordt gevoeld in alle zorgbranches: de wijkverpleging, thuiszorg, verpleeghuizen/geriatrie, revalidatie, ziekenhuizen, ggz, gehandicaptenzorg en bij ambulancediensten. In de ziekenhuizen gaat het naast algemeen verpleegkundigen vooral om gespecialiseerde verpleegkundigen voor de spoedeisende hulp, intensive care en kinderafdelingen.¹³ Ook medisch ondersteunend personeel is schaars, bijvoorbeeld operatieassistenten en anesthesiemedewerkers. In de kraamzorg lijken er vooral in de Randstad en Noord-Brabant tekorten te bestaan.¹⁴

In de gehandicaptenzorg zijn functies voor woonbegeleider moeilijk te vervullen. Daarbij gaat het met name om de begeleiding van ernstig meervoudig gehandicapten en mensen met een complexe zorgvraag. Er is vooral grote behoefte aan medewerkers op mbo-niveau 4 of hoger.¹⁵

De tekorten zullen volgens de laatste prognoses in 2022 minder hoog uitvallen dan eerder verwacht, maar er blijft de komende jaren sprake van (oplopende) tekorten.¹⁶ Daarbij hebben de grootste tekorten betrekking op verzorgenden en verpleegkundigen (mbo- en hbo).¹⁷ Daarnaast kunnen er ook steeds grotere tekorten ontstaan aan bijvoorbeeld doktersassistenten en praktijkondersteuners.¹⁸ Ook voor helpenden of 'helpenden-plus'¹⁹ kan het tekort oplopen.

Opticiens en audiciens

Vanuit de branche komen signalen dat werkgevers moeite hebben met het vinden van gekwalificeerde opticiens en audiciens. Door de vergrijzing neemt de vraag naar brillen en hoortoestellen toe, terwijl er te weinig instroom is van jongeren. De mbo-opleiding tot opticien of audicien is lang niet in iedere regio te volgen. Beide beroepen kunnen een aantrekkelijke overstap zijn voor volwassenen die op zoek zijn naar een ander soort werk, mits zij bereid zijn de betreffende mbo-opleiding te volgen. Beide opleidingen zijn via de bbl-route te volgen: vaak 4 dagen werken, 1 dag naar school²⁰. Een eventuele lange reistijd geldt dan alleen voor de lessen op school.

¹³ Capaciteitsorgaan (2018). *Capaciteitsplan 2018-2021. FZO-beroepen en Ambulanceverpleegkundigen*.

¹⁴ Bo Geboortezorg.

¹⁵ Zie bijvoorbeeld: Vrijheid in de zorg. 'Tekorten in de gehandicaptenzorg. Campagnes om medewerkers te werven.' (augustus 2017); VGN. 'Aanpak personeelstekorten noodzakelijk voor veilige werkplekken.' (mei 2018).

¹⁶ Ministerie van VWS (2019). *Monitor Actieprogramma Werken in de Zorg. Bijlage 2 bij de Voortgangsrapportage Actieprogramma Werken in de Zorg mei 2019*.

¹⁷ AZW (2018). *AZW-Actueel. Actuele ontwikkelingen Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn*.

¹⁸ Ssfn. 'Oplopende tekorten aan doktersassistenten en praktijkondersteuners in de huisartsenzorg.' (juli 2019).

¹⁹ Daarbij worden helpenden geschoold op specifieke onderdelen van het kwalificatiedossier van verzorgenden (bijvoorbeeld het meten van vitale functies of het uitreiken van medicatie). Daarmee kunnen ze verzorgenden ontlasten.

²⁰ De opleiding tot opticien is ook in de BOL-variant te volgen.

Artsen²¹

Voor medisch specialisten en andere artsen verschilt de situatie per specialisme:

- Vacatures voor bepaalde medisch specialismen zijn moeilijk vervulbaar: specialisten ouderengeneeskunde, artsen voor verstandelijk gehandicapten, SEH-artsen (spoedeisende hulp) en klinisch geriaters. Het Capaciteitsorgaan signaleert bovendien op dit moment een tekort met betrekking tot het relatief nieuwe profiel verslavingsarts.²²
- In de sociale geneeskunde zijn er wervingsproblemen voor bedrijfsartsen en verzekeringsartsen. Hoewel er hard wordt gewerkt om afgestudeerde geneeskundigen te interesseren voor bijvoorbeeld de ouderengeneeskunde of sociale geneeskunde, blijven deze richtingen minder populair.
- Vanuit de huisartsenzorg komen signalen van regionale tekorten. Met name in Flevoland, Drechtsteden en Zeeland verwachten veel praktijken een groot tekort aan huisartsen. Het is daar op dit moment voor veel praktijken lastig om waarnemers te vinden, met name voor avond-, nacht- en weekenddiensten op de huisartsenpost. Ook het vinden van opvolgers is lastig, met name in vergrijsde regio's waar er weinig aanwas is van jonge huisartsen.²³ Ook voor andere specialismen zijn er signalen van tekorten in bepaalde regio's, bijvoorbeeld oogartsen en kinderartsen buiten de Randstad.²⁴ Het is voor jonge specialisten minder aantrekkelijk om zich daar te vestigen omdat zij ook vaak een werkende partner hebben die bijvoorbeeld werk heeft in de Randstad.
- Verder bestaat er een tekort aan tandartsen. De instroom van buitenlandse tandartsen loopt terug, er komen te weinig afgestudeerde tandartsen van de opleiding om het aantal tandartsen dat met pensioen gaat te vervangen. Daarom heeft het Capaciteitsorgaan in januari 2019 in een tussentijds advies geadviseerd om het aantal opleidingsplaatsen in de opleiding tandheelkunde per 2020 te verhogen.²⁵ Er is op dit moment mogelijk sprake van een tekort aan mondhygiënisten. Eind 2019 verschijnt hierover een definitief advies van het Capaciteitsorgaan. Wanneer de vraag de komende jaren naar verwachting toeneemt - bijvoorbeeld als gevolg van demografische ontwikkelingen en/of taakherschikking van tandartsen naar mondhygiënisten - zal ook voor mondhygiënisten worden geadviseerd de opleidingscapaciteit te verhogen, om (oplopende) tekorten te voorkomen.
- Ten slotte zijn er signalen van tekorten aan dierenartsen.²⁶ Door de economische groei neemt de omzet van praktijken voor gezelschapsdieren toe. Daarnaast heeft de Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit de laatste jaren veel jonge dierenartsen aangenomen. Omdat veel dierenartsen als zelfstandige werken is het echter lastig dit tekort op basis van cijfers te bevestigen.

Psychiaters, GZ- en klinisch psychologen

In de geestelijke gezondheidszorg is sprake van een tekort aan psychiaters, gz-psychologen en klinisch (neuro)psychologen. Door de vergrijzing gaan steeds meer mensen uit deze beroepsgroepen met pensioen. Bovendien hebben veranderende richtlijnen ten aanzien van regiebehandelaarschap in de GGZ geleid tot een grotere vraag naar hbo- en wo-gediplomeerden. Het Capaciteitsorgaan adviseerde daarom in het capaciteitsplan 2020-2024 om meer opleidingsplekken open te stellen voor deze beroepen in de geestelijke gezondheidszorg.²⁷ Vooruitlopend daarop is in het kader van het Hoofdlijnenakkoord GGZ in de zomer van 2018 besloten het aantal opleidingsplekken voor zowel 2018 als 2019 te verruimen.

Apothekers en apothekersassistenten

Ook de vraag naar farmaceutische zorg stijgt. Zowel voor de openbare als ziekenhuisapotheken zijn er signalen van tekorten aan apothekers. Op dit moment lijkt dit vooral het geval in provincies die wat verder afliggen van de opleiding Farmacie (Utrecht, Leiden, Groningen).²⁸ In 2017 adviseerde het Capaciteitsorgaan al om de opleidingscapaciteit voor farmaciestudenten te verhogen.²⁹ Ook apothekersassistenten worden schaarser. Hoewel met geautomatiseerde systemen als Central Filling een deel van het werk kan worden overgenomen door ondersteunende medewerkers, nemen signalen over een tekort aan apothekersassistenten toe. Om het tekort aan assistenten tegen te gaan is de Stichting Bedrijfsfonds Apotheken (SBA) een project gestart waarin zij-instromers een verkorte opleiding kunnen volgen: 'Apothekersassistent? Ja. Natuurlijk.' In eerste instantie draait een pilot in de regio's Amsterdam en Midden-Nederland waarin de SBA samenwerkt met regionale partners (waaronder opleiders, werkgeverskoepels en UWV).

²¹ Zie ook de Arbeidsmarktmonitor Medisch Contact.

²² Capaciteitsorgaan (2018). *Capaciteitsplan 2020-2024. Verslavingsartsen.*

²³ Nivel, Prismant (2018). *Balans in vraag en aanbod voor huisartsenzorg.*

²⁴ Max Vandaag. 'Tekort aan specialisten in randprovincies.' (augustus 2018).

²⁵ Brief Capaciteitsorgaan aan Minister van Medische Zorg d.d. 23 januari 2019.

²⁶ www.flexvet.nl. 'Krapte op de arbeidsmarkt.'; Vetvisuals. 'Wat zijn de vooruitzichten voor de veterinaire markt in Nederland in 2019.'

²⁷ Capaciteitsorgaan (2018). *Capaciteitsplan 2020-2024. Beroepen geestelijke gezondheidszorg.*

²⁸ Intermediair. 'Dreigend tekort aan apothekers: 'We zitten aan onze max'' (mei 2019).

²⁹ Pharmaceutisch Weekblad. 'Meer apothekers nodig door stijging zorgvraag.' (april 2018).

5. Pedagogische beroepen

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Middelbaar beroepsniveau

[Pedagogisch medewerkers kinderopvang](#)

[Zweminstructeurs](#)

Hoger en wetenschappelijk beroepsniveau

[Leerkrachten basisonderwijs](#)

[Docenten exacte vakken: natuurkunde, scheikunde, wiskunde \(1e en 2e graads\) en ict/informatica](#)

[Docenten talen: Nederlands, Engels, Duits, klassieke talen \(1e en 2e graads\)](#)

[Vakdocenten beroepsonderwijs techniek](#)

[Vakdocenten beroepsonderwijs verpleegkunde](#)

Pedagogisch medewerkers kinderopvang³⁰

Door de aantrekkelijke economie zijn meer mensen aan het werk en hebben steeds meer ouders behoefte aan kinderopvang, die door de verruimde kinderopvangtoeslag ook weer beter betaalbaar is. Door nieuwe kwaliteitseisen in de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang (IKK) zijn er bovendien sinds 2019 meer medewerkers nodig op de babygroepen. Waar er een paar jaar geleden nog overschotten waren aan pedagogisch medewerkers kinderopvang, is het tegenwoordig veel lastiger om in de groeiende vraag te voorzien. Vacatures voor minder dan 12 uur per week in de buitenschoolse opvang en vacatures voor oproep- en invalkrachten zijn het moeilijkst te vervullen. Met name vanuit de Randstad en grotere gemeenten komen signalen van moeilijk vervulbare vacatures in de kinderopvang. De krapte is het grootst op dinsdag en donderdag, als veel ouders behoefte hebben aan opvang. Ook gastouderbureaus ervaren een tekort. Er is bovendien sprake van een kwalitatieve mismatch: door nieuwe kwaliteitseisen worden bijvoorbeeld hogere eisen gesteld op het gebied van diploma's en taalniveau, waar niet alle werkzoekende kinderopvangmedewerkers aan voldoen. Het wervingsprobleem lijkt daardoor sterker te spelen voor pedagogisch medewerkers op mbo niveau 4 dan 3. Prognoses gaan uit van verder oplopende tekorten.³¹ Deze zullen zich naar verwachting niet beperken tot de Randstad. Overigens blijft de vraag ook de komende jaren sterk afhankelijk van de economie en overheidsmaatregelen.

Zweminstructeurs

Ook voor zwemonderwijzers zijn er moeilijk vervulbare vacatures. Aandachtspunt hierbij is dat het vaak om een deeltijdfunctie gaat: zwemonderwijs wordt meestal gegeven na schooltijd. Hierdoor is het beroep mogelijk minder aantrekkelijk voor mensen die veel uren willen werken. Werkgevers proberen wel vaak uren uit te breiden, door bijvoorbeeld zwemonderwijzers ook in te zetten op lessen aquasporten of babyzwemmen. Ook kunnen zwemonderwijzers ingezet worden als toezichthouder tijdens recreatief zwemmen of kunnen ze andere taken uitvoeren zoals bar/kantine, balie- en schoonmaakwerkzaamheden.

Docenten

- Er zijn steeds duidelijker signalen van tekorten aan leerkrachten voor basisscholen (primair onderwijs), het meest in de Randstad. In andere regio's is dit nog minder het geval, bijvoorbeeld in delen van Limburg of Drenthe waar sprake is een dalend aantal leerlingen. Wel kan het daar ook al lastig zijn om vervangers te vinden bij bijvoorbeeld een griepgolf. Het tekort zal de komende jaren volgens prognoses van CentERdata in alle regio's sterk oplopen, ondanks een verwachte daling van het aantal basisschoolleerlingen. De tekorten lopen op omdat de komende jaren een deel van de huidige leerkrachten met pensioen gaat. De aantallen afgestudeerden aan de pabo zijn ook de komende jaren te laag om aan de vraag te kunnen voldoen.
- In het voortgezet (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zijn vooral docenten exacte en taalkundige vakken moeilijk te vinden. Deze tekorten doen zich in vrijwel alle regio's voor. Vaak zijn deze vakken ook permanente tekortvakken zoals informatica/ict, natuurkunde, scheikunde, wiskunde en klassieke talen. Dat wil zeggen dat er ook de komende jaren in deze vakken tekorten blijven bestaan. De vakken Duits en Frans hebben te maken met oplopende tekorten. Bij Nederlands en Engels zijn er nu tekorten maar volgens CentERdata nemen deze tekorten de komende jaren wel af.
- Ook vacatures voor vakdocenten beroepsonderwijs techniek en verpleegkunde zijn moeilijk vervulbaar. Bij vakdocenten techniek gaat het met name om docenten PIE (produceren, installeren en energie). Ook ondervindt het beroepsonderwijs in hoogconjunctuur meer concurrentie van het bedrijfsleven, waar ook een grote behoefte is aan technici en ict'ers. Ook de zorgsector doet haar best om verplegend/verzorgend personeel voor de sector te behouden. De arbeidsmarkt voor het mbo is meer open dan voor het po en vo. Dit maakt het voorspellen van lerarentekorten voor het mbo moeilijker dan voor het po en vo. Wel wordt voor het mbo een dalend aantal studenten voorspeld. Tegelijkertijd is echter een groot aandeel van de docenten op het mbo 55 jaar of ouder, wat voor een grote vervangingsvraag kan zorgen.

³⁰ Zie ook: FCB in opdracht van Kinderopvang werkt! (2019). *Oorzaken van en oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt in de kinderopvang*; CentERdata (2019). *Rapport Quick Scan Vacatures Kinderopvang*.

³¹ Kinderopvang werkt!, Prismant & Regioplus. (2019). *Arbeidsmarktprognose Kinderopvang*.

6. Agrarische en groene beroepen

Binnen de agrarische en groene sectoren zijn er veel specialistische functies voor mensen met een 'groene' opleiding (zowel vakkrachten, teeltspecialisten als leidinggevenden). Personeelstekorten zijn er vooral op middelbaar niveau.

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Middelbaar beroepsniveau

Medewerkers varkenshouderij

Tractorchauffeurs/loonwerkers/landbouwmachinisten

(Voorman) hoveniers/boomverzorgers/greenkeepers

(Vakbekwaam) medewerkers boomkwekerij

Medewerkers varkenshouderij³²

Ten opzichte van eerdere jaren schakelen varkenshouders weer vaker externe krachten in. Maar het blijkt lastig om gekwalificeerd personeel te vinden. Werken in hypermoderne varkensstallen vraagt om steeds meer specifieke kennis. De sector kampt met een negatief imago. Mede daardoor kiezen relatief weinig jongeren voor een opleiding in deze richting. Het aantal afgestudeerden is dan ook bij lange na niet voldoende om aan de huidige vraag te voldoen. Overigens is een deel van de vacatures ook geschikt voor mensen zonder diploma, die dan de kans krijgen het vak in de praktijk te leren. Naast medewerkers is er ook behoefte aan bedrijfsleiders en teamleiders.

Tractorchauffeurs/loonwerkers/landbouwmachinisten

Loonbedrijven kunnen bij specialistische werkzaamheden of in drukke periodes worden ingehuurd zodat de boer bijvoorbeeld zelf geen aparte zaai-, oogst- of bemestingsmachines hoeft aan te schaffen. Modern loonwerk vraagt om technisch personeel dat gecertificeerd is om met uiteenlopende machines te werken. Doordat er tekorten zijn aan technische vakmensen op mbo-niveau, ook bij bouwbedrijven in het grondverzet, neemt de concurrentie om technisch personeel toe. Dit betekent dat het voor loonbedrijven lastiger is om aan tractorchauffeurs en landbouwmachinisten te komen. Ook in de groen- en cultuurtechniek is grote behoefte aan medewerkers die mobiele machines kunnen bedienen. Naast een inhaalslag in infrastructurele projecten gaat het hier bijvoorbeeld ook om maatregelen om groen in te zetten tegen effecten van klimaatverandering (bijvoorbeeld 'Ruimte voor de Rivier'³³). Dat leidt tot extra werk op het gebied van grondverzet, bodembewerking, aanleg en onderhoud van sloten, oevers, waterpartijen of sportterreinen.

Naast uitvoerende technische vakmensen is er in het loonwerk ook behoefte aan planners, calculators en werkvoorbereiders. Dat geldt eveneens voor ervaren uitvoerders en projectleiders natuurbeheer/cultuurtechniek. Ook voor deze functies geldt dat er moet worden geconcurrereerd met bouwbedrijven in het grondverzet, waar eveneens tekorten zijn aan dit soort beroepsbeoefenaren.

Hoveniers/boomverzorgers/greenkeepers

Uit de conjunctuurenquête van CBS blijkt dat 46% van de hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijven in het tweede kwartaal van 2019 belemmeringen ervaart door een personeelstekort. De vraag stijgt door de vele verhuisbewegingen en toenemende interesse voor groen als oplossing voor problemen als hittestress, verlies aan biodiversiteit en opvang van piekbelasting bij extreme buien. Er is met name behoefte aan vakbekwame hoveniers, groenvoorzieners en boomverzorgers op mbo-niveau 3 en 4. Specifiek voor boomverzorgers geldt dat er geringe instroom is, terwijl de toenemende aandacht voor het belang van bomen zorgt voor een sterke groei van de werkzaamheden. Ook greenkeeper zijn schaars. Zij onderhouden golfbanen.

Vakbekwaam medewerkers boomkwekerij

Boomkwekerijen komen ook moeilijk aan vakbekwaam personeel. Ondernemers geven aan dat het tekort aan personeel de ontwikkeling van hun bedrijf belemmert.³⁴

Tekorten op piekmomenten

Ook vanuit andere teeltsectoren komen signalen van wervingsproblemen, bijvoorbeeld in de glastuinbouw, bloembollen- en groenteteelt en de akkerbouw. Het gaat daarbij om vaktechnisch personeel (onder andere teeltspecialist, meewerkend voorman, bedrijfsleider), maar ook om seizoenskrachten. De agrarische sector wordt gekenmerkt door seizoensarbeid. Tijdens piekperiodes zijn er bijna twee keer zoveel werknemers in de sector actief.

Ook voor mensen zonder 'groene' opleiding is er werk, bijvoorbeeld als oogstmedewerker of assistent medewerker. Zo heeft de melkveehouderij behoefte aan melkers, aan de randen van de dag. In veel agrarische deelsectoren is er daarnaast vraag naar technische medewerkers (zoals onderhoudsmonteurs), calculators en werkvoorbereiders. In de glastuinbouw gaat het ook om logistiek personeel. Een specifieke agrarische opleiding is daarbij dan niet nodig.

³² Sectorcommissies Colland

³³ www.rijkswaterstaat.nl. Ruimte voor de Rivier.

³⁴ Sectorcommissies Colland

7. Transport en logistiek beroepen

Het werk in transport en logistieke functies is sterk afhankelijk van de economie. De arbeidsmarkt in deze beroepen is, mede door de economische groei, de afgelopen jaren veel krapp(er) geworden.

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Lager beroepsniveau/basisvakmanschap

Heftruckchauffeurs

Laders, lossers en sjouwers

Verhuizers

Middelbaar beroepsniveau

Expeditiemedewerkers, magazijnchefs

Vrachtwagenchauffeurs

Buschauffeurs (touringcar, stad- en streekvervoer)

Rangeerders

Transportplanners

Matrozen binnenvaart

Declaranten, expediteurs

Vrachtwagenchauffeurs en buschauffeurs

- Het grootst zijn de tekorten aan vrachtwagenchauffeurs, vooral voor binnenlandse ritten.³⁵ De economische groei en de vergrijzing zorgen voor een toenemend aantal vacatures. Hoewel er hard wordt gewerkt aan omscholingsprojecten is die inspanning op dit moment niet voldoende om in de vraag naar personeel te voorzien.
- Ook buschauffeurs zijn een sterk vergrijsde beroepsgroep. Er wordt ook hier gewerkt aan het werven van jongeren en zij-instromers. Met het oog op de tekorten is de leeftijd voor het halen van een busrijbewijs verlaagd van 21 naar 18 jaar. Voor de touringcarbranche is het werven van jongeren echter nog steeds lastig omdat chauffeurs tussen de 18 en 21 jaar niet verder dan 50 kilometer rondom hun standplaats mogen rijden.³⁶ En dit terwijl verre bestemmingen het werk juist interessant maken. Ook in het stads- en streekvervoer zijn er tekorten. Zo moeten vervoerders in voorkomende gevallen ritten laten vallen door een tekort aan buschauffeurs.³⁷

De vergrijzing blijft de komende jaren zorgen voor een grote vervangingsvraag. Zo is ruim een derde van de vrachtwagenchauffeurs ouder dan 55 jaar, van de buschauffeurs en trambestuurders is zelfs bijna de helft ouder dan 55 jaar.³⁸ Wel stijgt het aantal mbo-studenten dat een opleiding volgt tot vrachtwagenchauffeur in de laatste jaren weer en wordt er nog steeds geworven onder zij-instromers. Daardoor zou de krapte op termijn wat kunnen afnemen. Zeker nu de economische groeiverwachtingen voor de komende jaren wat afnemen.

Op de langere termijn kunnen technologische ontwikkelingen ingrijpende gevolgen hebben voor de vraag naar chauffeurs. Dat geldt vooral voor autonoom rijdende vrachtwagens en 'truck platooning'. Bij 'truck platooning' rijdt een groepje vrachtwagens dicht achter elkaar. Dankzij sensoren en draadloze communicatie kunnen de vrachtwagens op elkaar en op het andere verkeer reageren. Daardoor kan zuiniger worden gereden en wordt de ruimte op de weg beter benut. Deskundigen verwachten dat 'truck platooning' sneller aan de orde zal zijn dan volledig autonoom rijdende vrachtwagens. Het is moeilijk in te schatten hoe snel de verdere ontwikkeling gaat en wat het gevolg is voor het aantal chauffeursbanen. Voor de eerstkomende jaren zal het effect nog niet zo groot zijn.

Heftruckchauffeurs, laders, lossers en sjouwers

Door de groeiende economie in het algemeen en de online-retail in het bijzonder stijgt de vraag naar personeel in distributiecentra en magazijnen. Zo zijn laders, lossers, sjouwers en heftruckchauffeurs moeilijk te vinden. Voor deze functies is geen mbo-opleiding vereist. Met een korte training van een paar dagen kan iemand vaak al aan de slag.

Verder zijn expeditiemedewerkers en magazijnchefs door de toegenomen werkzaamheden moeilijk te vinden voor werkgevers. Een expeditiemedewerker maakt goederen klaar voor verzending. Zo controleert hij de goederen die orderpickers hebben verzameld, controleert de voorraad en meldt aan de lader/losser dat de goederen verzendklaar zijn.

³⁵ Zie o.a. UWV (2019). *Transport en logistiek. Factsheet arbeidsmarkt*.

³⁶ Staatsblad 2017 339. 'Besluit van 4 september 2017, houdende wijziging van het Reglement rijbewijzen in verband met de verlaging van de leeftijdseisen voor buschauffeurs.' (september 2017).

³⁷ www.ad.nl 'Qbuzz laat ritten vervallen vanwege tekort aan buschauffeurs' (juni 2019).

³⁸ CBS Statline (2019)

Ook binnen de logistiek kan robotisering een sterke invloed gaan hebben op de vraag naar arbeid, maar dit lijkt op dit moment vooral in de grotere distributiecentra gestalte te krijgen. Dergelijke investeringen zijn groot en complex, waardoor kleinere bedrijven hier niet snel in zullen investeren.³⁹

Transportplanners, expediteurs en declaranten

Vacatures voor transportplanners zijn regelmatig moeilijk vervulbaar. Dit is een specialistische functie die vraagt om overzicht, flexibiliteit en stressbestendigheid. Het wordt steeds belangrijker om mensen en materieel zo efficiënt mogelijk in te zetten. Deze functie bevindt zich op de grens tussen mbo- en hbo-niveau. Steeds vaker wordt de transportplanner ook ingezet om managementinformatie uit de systemen te halen en te analyseren, waardoor een hoger opleidingsniveau gevraagd wordt.

Ook vacatures voor declaranten en expediteurs zijn met het aantrekken van de economie steeds moeilijker vervulbaar. Expediteurs regelen de transporten voor producenten en handelaars die goederen moeten vervoeren. Zij onderhandelen bijvoorbeeld met producenten en handelaars, stellen contracten op en verzekeren transporten.

Een declarant, ook wel douanedecarant, import- en exportmedewerker of customs consultant, is iemand die namens een organisatie douaneformaliteiten afhandelt. Bedrijven die importeren en exporteren moeten verplicht aangifte doen bij in- en uitvoer uit landen buiten de EU en hebben daardoor te maken met de douane. Een deel van de declaranten heeft een mbo-opleiding, maar ook dit beroep verschuift vanwege automatisering steeds meer naar hbo-niveau.

Zolang het goed gaat met de economie zal er naar verwachting sprake blijven van grote vraag naar transportplanners, expediteurs en declaranten. Ook hier wordt de vergrijzing genoemd als een bijkomende oorzaak.⁴⁰ Daarbij kan de Brexit leiden tot extra vraag naar declaranten (wanneer voor de handel met het Verenigd Koninkrijk ook weer aangifte moet worden gedaan bij de douane).

Matrozen binnenvaart

Ook in de binnenvaart speelt vergrijzing een grote rol in het personeelstekort en dan met name voor de matroos binnenvaart. Het lang van huis zijn voor werk (veelal twee weken), maakt dat het beroep minder aantrekkelijk is voor een brede groep jongeren. Daar staat tegenover dat de meeste werkgevers roosters hanteren waarbij de werknemers na twee weken werken, twee weken vrij zijn.⁴¹

³⁹ UWW (2019). *Transport en logistiek. Factsheet arbeidsmarkt*.

⁴⁰ Panteia (2018). *Arbeidsmarkt en Onderwijs Logistiek. Cijfermatige update 2018*. Nb. In het onderzoek wordt de declarant aangeduid met de term inklaringsmedewerker.

⁴¹ www.omroepzeeland.nl. 'Enorm tekort aan personeel in de binnenvaart.' (mei 2019).

8. Veiligheidsberoepen

De arbeidsmarkt in beveiligingsberoepen is de laatste jaren behoorlijk veranderd. Vacatures zijn lastiger te vervullen, contracten worden langzaamaan 'vaster' en nemen in aantal uren toe. Voor werkzoekenden in de beveiliging betekent dit dat er meer kansen ontstaan op volwaardige banen.

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Lager beroepsniveau/basisvakmanschap

Verkeersregelaars

Brandwachten/heetwerkwachten

Middelbaar beroepsniveau

Parkeercontroleurs

Buitengewoon opsporingsambtenaren (BOA)

Objectbeveiligers

Verkeersregelaars

Er is een grote vraag naar verkeersregelaars. Er zijn twee soorten verkeersregelaars: beroepsverkeersregelaars zijn nodig bij wegwerkzaamheden en evenementenverkeersregelaars worden ingezet bij grote evenementen zoals festivals of voetbalwedstrijden. Om als verkeersregelaar aan de slag te gaan bestaat geen hoge instroomeis. Mensen met een VCA (veiligheidsdiploma) en een verkeersregelaarspas (een opleiding van 3 dagen) kunnen aan de slag. Toch is het beroep niet populair. Naast het bezitten van een VCA-diploma moet men op flexibele tijden kunnen werken en fysiek gezond zijn, omdat je als verkeersregelaar lang buiten moet kunnen werken.

De contracten van verkeersregelaars veranderen. Voorheen waren deze sterk afhankelijk van het seizoen: in het voorjaar en in de zomer zijn er immers meer bouwwerkzaamheden en evenementen. Men kreeg vaak een tijdelijk contract voor 0-uren. Het seizoen wordt echter langer, onder meer omdat het werk in de bouw en infra langer doorgaat door de zachtere winters. Werkzekerheid kan tegenwoordig dikwijls worden gegarandeerd van maart tot november. Tegenwoordig komen 0-urencontracten dan ook minder voor, verkeersregelaars worden steeds vaker voor 36 uur per week ingezet. Ook worden er meer jaarcontracten geboden dan voorheen.

Brandwachten

Een brandwacht/heetwerkwacht neemt (preventief) veiligheidsmaatregelen en volgt deze op ter voorkoming van brand en onveilige werksituaties. Dit gebeurt op plekken waar risicovolle werkzaamheden plaatsvinden, zoals scheepswerven of (petro-)chemische industriële omgevingen. Tekorten doen zich dan ook met name voor in regio's met veel chemische industrie. Binnen enkele weken kunnen kandidaten certificaten halen (onder andere VCA) om aan de slag te kunnen.

BOA's en parkeercontroleurs

Buitengewoon opsporingsambtenaren (BOA's) worden ingezet om de veiligheid van de woon- en leefomgeving te handhaven. BOA's zijn handhavers met meer bevoegdheden dan toezichthouders. Zij mogen mensen staande houden en boetes uitschrijven. Vaak wordt een afgeronde opleiding Handhaver Toezicht en Veiligheid (mbo-3) gevraagd. BOA's moeten een procesverbaal kunnen opmaken en kennis hebben van het strafrecht. In tegenstelling tot algemeen opsporingsambtenaren (zoals politieagenten), die bevoegd zijn tot opsporing van alle strafbare feiten, zijn BOA's beperkt tot opsporing van een kleiner aantal strafbare feiten binnen één bepaald domein (bijvoorbeeld openbare ruimte). BOA's zijn vaak in dienst bij gemeenten, maar ze kunnen ook werken voor commerciële partijen. Gemeenten kunnen BOA's nog relatief makkelijk vinden, er zijn geen signalen van een structureel wervingsprobleem. Dit is anders voor marktpartijen. Zij ervaren zeer grote problemen om vacatures in te vullen. Het salaris en het aantal contracturen liggen er doorgaans lager dan bij gemeenten, waardoor het voor veel BOA's niet aantrekkelijk is om voor een detacheerder te gaan werken.

Een parkeercontroleur is een toezichthouder in dienst van een gemeente of detacheerder. Vaak gaat het om BOA's, maar dit hoeft altijd het geval te zijn. Zo worden er ook fiscaal parkeercontroleurs gevraagd zonder mbo-opleiding. Het wordt lastiger om genoeg kandidaten te vinden die als parkeercontroleur willen werken. Technologie verandert het beroep. Het scannen van nummerborden gebeurt vaak automatisch vanuit een voertuig. Volgens deskundigen zal hierdoor de confrontatie met burgers afnemen, wat op termijn mogelijk bijdraagt aan de aantrekkelijkheid van het vak.

Beveiligers

Beveiligers zijn te onderscheiden aan de kleur van de pas die ze dragen. Zo zijn er beveiligers met blauwe passen (evenementen- of horecabeveiliging), oranje passen (voetbalstewards) en met grijze passen (reguliere beveiligers). De eerste twee typen beveiligers werken vaak op oproepbasis. Hier zijn wervingsproblemen minder aan de orde. Aan beveiligers met een grijze pas, zoals objectbeveiligers, is daarentegen een groot tekort. Objectbeveiligers werken bijvoorbeeld in kantoorpanden, overheidsgebouwen, winkels of zorginstellingen. Het aanbod van kandidaten is te klein

voor de groeiende vraag. In bijna heel Nederland worden tekorten ervaren, al zijn de wervingsproblemen in de Randstad het grootst.

Er zijn een aantal verklaringen voor de tekorten:

- De behoefte aan nieuw talent neemt toe door de vergrijzing van het personeelsbestand. Ruim 3 op de 10 beveiligingsmedewerkers is 55 jaar of ouder.⁴²
- Ook groeit het aantal medewerkers dat overstapt naar het zzp-schap. Zzp'ers kunnen doorgaans een hoger uurloon vragen dan medewerkers bij een bedrijf.
- De particuliere beveiliging ervaart concurrentie van politie en defensie, die allen in dezelfde vijver vissen.
- Eisen aan personeel worden strenger. Er worden veel competenties gevraagd zoals het spreken van Engels, servicegerichtheid, representatief, omgaan met technologie. Ook wordt er vaak gevraagd naar eigen vervoer, omdat veel opdrachten lastig met het openbaar vervoer te bereiken zijn.
- Daarbij komt dat het vak van beveiliging niet (meer) aantrekkelijk zou zijn. De branche heeft bovendien jarenlang vooral kleine contracten geboden. Dit draagt mogelijk ook niet bij aan het imago van de sector.

Er is echter een verandering gaande in de geboden contracten. Sinds enkele jaren worden er vaker vaste aanstellingen geboden en stijgt ook het aantal contracturen. Mogelijk draagt dit eraan bij dat er meer mensen voor het vak beveiliging kiezen.

⁴² CBS Statline (2019)

9. Schoonmaakberoepen

De vraag naar schoonmakers is sterk toegenomen de afgelopen jaren. Bedrijven kunnen echter nauwelijks geschikt personeel vinden. 42% van de bedrijven in de schoonmaak ervaart belemmeringen vanwege een tekort aan personeel.⁴³

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Lager beroepsniveau/basisvakmanschap

Schoonmakers kantoren, bedrijven, thuiszorg

Glazenwassers

Gespecialiseerde schoonmakers (industriële reinigers, calamiteiten)

Medewerkers autowasstraat

Ongediertebestrijders

Milieu chauffeurs/chauffeurs vuilniswagen

Gespecialiseerde schoonmaak

De grootste kansen liggen bij de meer gespecialiseerde werkzaamheden bijvoorbeeld als glazenwasser of gevelreiniger. Hiervoor bestaat een mbo-opleiding, maar in vacatures wordt hier niet altijd naar gevraagd. Soms zijn er wel mogelijkheden om het vak te leren. In de industriële reiniging kan men ook vaak zonder diploma's aan de slag, afhankelijk van de locatie. Wel wordt bijvoorbeeld gevraagd om de bereidheid om interne (korte) opleidingen te volgen. Ook bij de ongediertebestrijding is personeel zeer schaars.⁴⁴ Men kan vaak direct aan de slag. Een startlicentie is in één dag te halen (leerling bestrijdingstechnicus). Daarna kan men onder begeleiding aan het werk, en is de korte opleiding bestrijdingstechnicus te volgen. Bij dit soort gespecialiseerde schoonmaakbanen vaak gevraagd om een VCA (veiligheidsdiploma) en een rijbewijs.

De medewerker autowasstraat voert was-, poets en bedieningswerkzaamheden uit en communiceert hierover met klanten. Daarnaast kunnen er ook andere taken zijn zoals het bedienen van de kassa of schoonmaak- en onderhoudswerkzaamheden. Er zijn mogelijkheden voor zowel flexibele als vaste contracten, en doorgaans is geen opleidingsniveau vereist.

Er is eigenlijk in elke sector wel een tekort aan chauffeurs, zo ook chauffeurs van vuilniswagens. Hierdoor is de concurrentie onder (potentiële) chauffeurs groot. Bovendien draagt het imago van het beroep niet bij aan de populariteit. Bedrijven uit de sector GEO (Grondstoffen, Energie en Omgeving) zijn gestart met een gezamenlijke campagne om nieuw personeel te werven en op te leiden.⁴⁵

Ook groeiend tekort bij reguliere schoonmakers

Ook reguliere schoonmakers (bijvoorbeeld in kantoorpanden) zijn steeds lastiger te vinden. Werkgevers zoeken vaak personeel voor weinig uren in de week of voor in de avond, en dat is met de aantrekkelijke werkgelegenheid lastig concurreren met andere sectoren.

Schoonmaak in de thuiszorg wordt geregeld vanuit een thuiszorgorganisatie. Ook hier is het moeilijk om schoonmaakhulp te vinden. Het gaat vaak om contracten tussen de 8 en 24 uur in de week. Het takenpakket is in de thuiszorg vaak iets breder dan alleen schoonmaak. Hierbij kan gedacht worden aan de was doen en strijken.

⁴³ CBS Statline. Conjunctuurenquête. 2^e kwartaal 2019.

⁴⁴ Op basis van een telefonische inventarisatie van UWW.

⁴⁵ werkenalsmilieuchauffeur.nl

10. Horecaberoepen

Door de bloeiende economie bezoeken steeds meer Nederlanders (luke) restaurants, cafés en hotels. Daarnaast komen er steeds meer buitenlandse toeristen naar ons land. Het aantal nieuwe horecazaken stijgt snel en de vraag naar personeel blijft ook de komende jaren nog hoog. Het aantrekken en behouden van personeel met vakkennis is voor horecaondernemers een grote uitdaging.

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Middelbaar beroepsniveau

[Gastheren/gastvrouwen](#)

[Medewerkers fastservice](#)

[Restaurantkoks](#)

[Food and Beverage managers \(F&B\)](#)

Restaurantkoks

De grootste wervingsproblemen hebben betrekking op restaurantkoks. Het gaat met name om zelfstandig werkend koks en chefs de partie. Zowel 'gewone' restaurants en eetcafés als restaurants in het hogere segment hebben moeite om vacatures voor koks te vervullen. Er is ook behoefte aan leerlingkoks. Het behouden van ervaren koks blijkt eveneens een uitdaging. Een deel van hen verlaat de horeca vanwege werktijden, carrièreperspectieven en de combinatie met een gezinsleven. Ook kan het fysiek zwaar zijn en stress opleveren. Van alle beroepsgroepen ervaren koks de meeste werkdruk. Ruim 71% geeft aan vaak of altijd snel te moeten werken.⁴⁶

Daarnaast zijn er signalen dat het ook lastiger wordt om ondersteunend keukenpersoneel te vinden, zoals afwassers en keukenhulpen. Het gaat dan veelal om werk dat door scholieren of studenten wordt gedaan. De vraag is het grootst in het seizoen.

Gastheren/gastvrouwen

Het is steeds lastiger om personeel te vinden voor de bediening. Dit geldt inmiddels voor vrijwel alle segmenten in de horeca – van fastfoodrestaurants en lunchrooms tot (luxere) restaurants. Vanwege de seizoenspiek is de vraag naar (tijdelijk) personeel het grootst tussen 1 april en 1 oktober. In de horeca wordt vaak gewerkt met scholieren en studenten die het werk doen als bijbaan. Zo'n 40% van al het horecapersoneel is een scholier of student.⁴⁷ Wervingsproblemen voor bedienend personeel concentreren zich echter vooral op vaste krachten met ervaring. Dit zijn mbo-opgeleide gastheren en -vrouwen met specifieke kennis en gevoel voor gastvrijheid.

Medewerkers fastservice

De fastservice is een snel groeiend segment binnen de horeca. Het gaat om voedselbereidingen die binnen 15 minuten worden geserveerd/uitgegeven aan klanten. Medewerkers fastservice werken bijvoorbeeld bij cafetaria's, broodjescorners, lunchrooms en ijssalons. Het segment kampt met grote doorstroom van medewerkers. De groeiende vraag en het hoge verloop maakt dat het tekort sterk oploopt.

Food and Beverage managers

Er is een groeiende vraag naar Food and Beverage managers (F&B). Zij zijn in grote horecabedrijven zoals hotels verantwoordelijk voor de gehele voedsel- en drankvoorziening uit het restaurant, bar, roomservice en bijvoorbeeld vergaderingen of evenementen. F&B managers zijn belast met zaken als inkoop, voorraad, menu, werkwijze/processen, maar zijn vaak ook verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van de F&B-afdeling. Er is een tekort aan ervaren krachten. Wervingsproblemen concentreren zich met name in grote steden.⁴⁸

⁴⁶ CBS/TNO (2019). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*. (Verslagjaar 2017)

⁴⁷ UWV (2019). *Horeca, catering en verblijfsrecreatie. Factsheet arbeidsmarkt*.

⁴⁸ Blijkt uit een telefonisch gesprek met hotelprofessionals.nl

11. Verkoopberoepen

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Lager beroepsniveau/basisvakmanschap

[Verkoopmedewerkers tankstation](#)

Middelbaar beroepsniveau

[Verkoopmedewerkers keukens/badkamers](#)

[Woningstofferders, meubelstofferders, parketvloerenleggers](#)

[Verkoopmedewerkers elektronica](#)

Medewerkers in tankstations

Het is erg moeilijk om personeel te vinden voor tankstations. En dat terwijl er geen hoge eisen worden gesteld aan kandidaten. Ook zonder opleiding kun je medewerker bij een tankstation worden. Er spelen een aantal factoren waardoor het voor werkzoekenden niet aantrekkelijk is om te kiezen voor dit werk. Zo moeten mensen vaak zelf over een auto bezitten, omdat locaties nauwelijks bereikbaar zijn met het openbaar vervoer. Ook werkt men met flexibele werktijden: een bezinepomp is immers 24/7 open. Het werk is daarnaast zwaar. Dat wil zeggen dat personeel zowel binnen als buiten moet werken, veel moet staan, veel repeterende handelingen uitvoert en schoonmaakwerkzaamheden verricht. Ook speelt het beeld mee dat werken in een tankstation gevaarlijk is door gewelddadige overvallen en incidenten. Daarnaast wordt service steeds belangrijker: een tankstation wil een aantrekkelijke shop hebben met gastvrij personeel.

Verkopers in de woonbranche

Door de aantrekkelijke huizenmarkt zijn er steeds meer verhuisbewegingen. Ook kiezen mensen tegenwoordig vaker voor een verbouwing dan tijdens de economische crisis. Hierdoor hebben doe-het-zelf-, keuken- en sanitairwinkels steeds meer personeel nodig. Bouwmarkten merken dat het lastiger wordt om vacatures te vervullen, al kunnen zij er nog veel invullen met flexibele krachten zoals scholieren en studenten. Echter, ook meer ervaren krachten zijn welkom. In keuken- en badkamerwinkels bestaat er vooral een tekort aan verkoopadviseurs met verkoopervaring, het liefst gecombineerd met technische affiniteit en - kennis.

In de woonbranche is er daarnaast een tekort aan ambachtelijke woningstofferders. Als woningstofferder leg je vloerbedekking of verzorg je de raambekleding of zonwering bij klanten thuis. Woningstofferders zijn vaak in dienst bij detaillisten, maar steeds vaker kiest men voor het zzp-schap. Ook aan meubelstofferders en parketvloerleggers is grote behoefte. Het werk in deze beroepen is over het algemeen fysiek zwaar.

Verkoopmedewerker elektronica

In elektronicazaken is het tegenwoordig ook lastig om vacatures te vervullen. Uit een eigen arbeidsmarktanalyse van de elektrotechnische detailhandel blijkt dat 63% van de werkgevers in 2019 personeelskrapte heeft ervaren in de voorafgaande 12 maanden.⁴⁹ Volgens werkgevers komt dit vooral door gebrek aan interesse onder kandidaten voor dit specifieke segment van de detailhandel. Uit de sector komen signalen dat er vooral behoefte is aan kwalitatief goed personeel dat fulltime/overdag inzetbaar is.

⁴⁹ OFED (2019). *Arbeidsmarktanalyse Elektrotechnische detailhandel. Quickscan over 2018.*

12. Commerciële beroepen

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Middelbaar beroepsniveau

Medewerkers klantcontact (klantenservice/callcenters)

Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

Recruiters

Online-marketeers

Medewerkers klantcontact⁵⁰

Klantcontactmedewerkers werken bij facilitaire klantcontactcenters maar bijvoorbeeld ook bij banken, energiebedrijven, onlinewinkels en overheid. De tekorten zijn het grootst bij de facilitaire klantcontactcentra: meer dan de helft ervaart belemmeringen vanwege een tekort aan personeel⁵¹. Veel contactcenters hebben te maken met hoge verloopcijfers onder hun medewerkers. Door privacywetgeving neemt het 'outbound-werk' (actief werven van klanten of donateurs) af. Werk in het klantcontact gaat steeds vaker om 'inbound'-werkzaamheden: het opvangen van vragen/verzoeken van (potentiële) klanten of burgers. Naast de telefoon heeft de klant steeds vaker keuze uit e-mail, chat, Twitter, Facebook (Messenger) en WhatsApp. Standaardvragen zullen steeds vaker met behulp van digitalisering geautomatiseerd kunnen worden beantwoord. Voor de ingewikkeldere vragen of klachten blijft menselijk contact noodzakelijk. Dat betekent dat er meer wordt verwacht van contact center medewerkers.⁵² Op dit moment hebben de meeste klantcontact-medewerkers een opleiding op mbo-niveau. Vanwege het steeds complexer wordende werk neemt de behoefte aan hoogopgeleide medewerkers toe. Die zijn echter steeds moeilijker te vinden. Daarom werven klantcontactorganisaties nog steeds in hoge mate onder mbo'ers.⁵³ Via e-learnings en incompany-opleidingen worden de noodzakelijke skills bijgebracht, zoals klantgerichtheid, empathisch vermogen en communicatieve vaardigheden. Soms wordt gevraagd om specifieke kennis op een bepaald gebied (bijvoorbeeld finance of ict).

Recruiters⁵⁴

Het aantal bedrijven dat zich specialiseert in personeelswerving en recruitment is de laatste vijf jaar enorm gegroeid. Steeds meer sectoren doen een beroep op recruitmentbureaus. Niet alleen voor ict en executive-search, inmiddels schakelen ook andere sectoren met tekorten vaker recruiters in. De hoge mobiliteit onder recruiters zorgt voor extra vraag en maakt dat goede recruiters steeds moeilijker vindbaar zijn. Aan ervaren recruiters met kennis van een bepaald segment, of met kennis van recruitmentprocessen, is grote behoefte. De meeste recruiters hebben een opleiding gevolgd op het gebied van HR, management, communicatie of economie. Ongeveer één op de tien heeft juist een opleidingsachtergrond in de ict. Het vak kan ook 'on the job', via traineeships of een korte post-hbo opleiding aangeleerd worden.

Online-marketeers

Bedrijven besteedden de afgelopen jaren een steeds groter budget aan digital of online marketing.⁵⁵ Een steeds groter deel van het interactieproces met (potentiele) klanten verloopt online, van oriëntatie tot aanschaf en daarna. Online marketing is een snel veranderend vakgebied. Het bestaat uit vele soms behoorlijk technische facetten, die vaak bij verschillende specialisten worden neergelegd. Veel gevraagde kennis is Search Engine optimization (SEO), social media, User Experience (UX), Search Engine Analytics (SEA), Google Analytics. Belangrijke opkomende thema's zijn privacy, 'referral marketing', 'influencers' (op social media), nieuwe kanalen (bv video) en customer journeys. Content marketing is belangrijk: via een doordachte mix van on- en offline middelen en (sociale) media klanten aantrekken en binden. Breed geschoolde online-marketingsspecialisten, die thuis zijn in marketingprincipes, de nieuwste trends en de verschillende facetten onderling kunnen verbinden tot één krachtige marketingstrategie zijn schaars. Reguliere opleidingen zijn vaak onvoldoende up-to-date, en er bestaat nog geen branche-erkende opleiding. Met name de gespecialiseerde mediabureaus zetten soms samen met opleiders interne trainingen en traineeships op om te kunnen voorzien in personeelsbehoefte.⁵⁶ Het vak zou ook mogelijkheden kunnen bieden voor zij-instromers die een carrière switch willen maken, bijvoorbeeld voor redacteuren, journalisten of communicatieprofessionals. Er is behoefte aan praktisch ingestelde mensen, die durven pionieren, commercieel zijn ingesteld en in staat om te communiceren met technische experts. Daarvoor is het belangrijk om eerst een brede basis te ontwikkelen, bijvoorbeeld door een traineeship bij een mediabureau of een brede post-hbo marketingopleiding. Daarna is verdere specialisatie richting bijvoorbeeld SEO of contentmarketing mogelijk. Doorgaans wordt gevraagd om minimaal hbo werk- en denkniveau.

⁵⁰ Zo ook: UWV (2017). *Kansen in klantcontact*.

⁵¹ CBS Statline. Conjuncturenquête. CBS hanteert de term 'callcenters'. Al anderhalf ligt dit aandeel hoger dan 50%.

⁵² www.bizziphone.com. 'Klantcontact 2019: wat zijn de trends?' (december 2018).

⁵³ Fintrex. (2019). *Klantcontact Arbeidsmarktanalyse 2018-2019*.

⁵⁴ www.nos.nl. 'Zo veel vraag dat recruitmentbureau recruiter inschakelt voor recruiter'. (juli 2018).; Intermediair. 'Schreeuwend tekort aan recruiters maar niemand wil het doen'. (eind 2018).; Compagnon/Intelligence Group (2019). *Arbeidsmarkt HR en recruitment in cijfers*.

⁵⁵ IAB/Deloitte (2019). *IAB Report on digital advertising spend*.; AIB/Deloitte. (2019) *2018 Digital Advertising Spend in the Netherlands – Key figures*.

⁵⁶ Beeckesteijn Businessschool. (2018/2019). Whitepaper: *Trends Digital en onlinemarketing 2019*.; www.marketingfacts.nl. 'Tekort aan online marketeers belemmert inzet referral marketing'. (juli 2017).; Intermediair. 'In online marketing zijn 7x zoveel vacatures als mensen'. (2018).

13. Financiële en juridische beroepen

Op financieel gebied zijn vooral functies op middelbaar niveau kwetsbaar voor digitalisering. Tegelijkertijd zijn er moeilijk vervulbare vacatures voor financieel en juridisch specialisten op hogere niveaus.

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

Assistent-accountants, AA-accountants, register-accountants, IT-auditors

Belastingadviseurs

Inkopers

Customer Due Diligence specialisten

Advocaten, kandidaat-notarissen, bedrijfsjuristen

Accountants en belastingadviseurs⁵⁷

Assistent-accountants, AA-accountants en registeraccountants worden onder andere ingeschakeld voor controles/audits en het samenstellen van jaarrekeningen. Ze fungeren ook als adviseur van het bedrijfsleven. Door de economische voorspoed groeit de vraag, maar het is lastig om vacatures te vervullen. Hbo'ers zijn het moeilijkst te vinden, direct gevolgd door academici. Dit komt mede omdat er in de crisisjaren geen of te weinig starters zijn aangenomen. Opgemerkt wordt dat het accountantsberoep onder jongeren minder aantrekkelijk is geworden omdat met name de grotere accountantskantoren minder positief in het nieuws kwamen, maar ook vanwege de hoge werkdruk bij deze grote kantoren. Er is grote behoefte aan mensen met kennis van rapportage-standaarden en data-analyse technieken (BI). Daarbij is er ook vraag naar bijvoorbeeld IT-auditors. Dit vakgebied werd aanvankelijk aangeduid als EDP-auditing (Electronic Data Processing), een specialisatie binnen het accountantsberoep. Naarmate geautomatiseerde informatiesystemen steeds vaker de verwerking van administratieve processen overnemen, willen organisaties er zeker van zijn dat de financiële verslaglegging zorgvuldig gebeurt.

De vraag naar accountants kan afnemen vanwege een verdergaande digitalisering. Maar dit gaat niet van de ene op de andere dag. Bovendien zorgt de aantrekkende economie voor extra behoefte aan bedrijfseconomisch en fiscaal advies. Wel verandert de functie-inhoud geleidelijk: het accent komt meer te liggen op adviseren, maar tot op heden bestaat nog steeds een groot deel van het werk uit administratieve dienstverlening en samenstel- en controlewerkzaamheden voor de jaarrekeningen. Automatisering van financiële processen zorgt dat de nadruk ook binnen finance steeds meer komt te liggen op het vertalen van data naar bruikbare rapportages en adviezen. Organisaties hebben behoefte aan mensen die beschikken over advies- en contactuele vaardigheden, om zo de link tussen it en finance te leggen. Daarnaast zijn ook vacatures voor belastingadviseurs (fiscalisten) moeilijk te vervullen. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om specialisten op het gebied van omzetbelasting of 'transfer pricing'. Ook meertaligheid wordt steeds belangrijker.

Customer Due Diligence Specialisten (CDD)⁵⁸

Door strengere eisen van toezichhouders en om reputatieschade tegen te gaan, leggen banken en financiële instellingen steeds meer focus op kredietwaardigheid en het voorkomen van criminele praktijken of financiering van terrorisme. Compliance wordt steeds belangrijker. Dit vraagt om financiële experts die kunnen worden ingezet als 'Customer Due Diligence'-specialisten (ook wel 'Know Your Customer'-specialisten). Steeds vaker worden hiervoor nieuwe, gespecialiseerde afdelingen of teams samengesteld die onderzoek doen naar de organisatiestructuur, eigenaarschap, bedrijfsactiviteiten, de organisatieomgeving en geldstromen van een relatie. Die worden (bijvoorbeeld bij overnames) ingezet om te toetsen of een relatie mogelijk verbonden is aan witwassen, fraude of terrorisme. Vooral banken, maar ook trustkantoren, hebben hiermee te maken. Meestal wordt gevraagd naar hbo- en wo-opgeleiden in een bedrijfseconomische of juridische richting, liefst met ervaring in de financiële sector. Soms worden in vacatureteksten ook vooropleidingen als criminologie of geschiedenis specifiek genoemd. Het werkt vereist mensen die nauwgezet dossier- en dataonderzoek (kunnen) doen en alert zijn op ongewenst gedrag. In juniorfuncties is ervaring met CDD niet per se een vereiste.

Inkopers⁵⁹

Ook inkopers zijn schaars. Vooral vacatures op hbo- en wo-niveau zijn moeilijk in te vullen. De functie wordt steeds strategischer. Inkoopbeleid kan immers niet alleen kostenvoordelen opleveren, een goede samenwerking met leveranciers biedt organisaties ook mogelijkheden om innovatiever, efficiënter en wendbaarder te zijn. De meeste signalen over tekorten komen uit de overheid. Jonge mensen lijken eerder voor de private sector of commerciële

⁵⁷ ABN Amro / Full Finance Consultants, in samenwerking met Novak en Auxilium Adviesgroep (2018). *Rapport Benchmark Accountancy. Salaris- en kantoorontwikkelingen 2018 – 2019*; Robert Walters Salary Survey 2019; www.nba.nl. 'Vraag naar accountants neemt sterk toe' (augustus 2018); www.accountant.nl. 'Big Four voeren tempo werving flink op' (mei 2019).

⁵⁸ Zie ook Robert Walters Salary Survey 2019. Aan welke financiële mensen is nog wél behoefte? Intermediair, 2019.

⁵⁹ Intermediair. 'Gewild door industrie en overheid: goede inkopers zijn spekkopers' (april 2019); www.inquest.nl. 'Goede inkopers zij niet aan te slepen – heb jij het in je?' (juni 2018); www.binnenlandsbestuur.nl. 'Overheid kampt met tekort goed opgeleide inkopers'. (februari 2019); www.pianoo.nl. 'Inventarisatie opleidingsaanbod: Tekort aan goed opgeleide publieke inkopers.' (februari 2019).

adviesbureaus te kiezen vanwege de verdiensten, de inhoud van het werk en doorgroeimogelijkheden. Overstappen van een private naar een publieke inkoopfunctie is niet altijd gemakkelijk vanwege de specifieke kaders voor aanbesteding bij de overheid. Voor publieke inkopers is kennis van wet- en regelgeving en Europese aanbesteding dan ook essentieel, naast communicatieve en commerciële vaardigheden (bijvoorbeeld advies- en onderhandelingsvaardigheden). Ook kennis van inkoopstrategieën en data-analyse wordt steeds belangrijker. Hbo- en wo-opleidingen besteden op dit moment nog weinig gerichte en praktische aandacht aan het (publieke) inkoopvak. Veel instromers in een publieke inkoopfunctie zijn dan ook zij-instromer, bijvoorbeeld kandidaten met een juridische, bestuurskundige of commerciële achtergrond. Het vak kan dan vervolgens via aanvullende opleidingen worden geleerd.

Advocaten, bedrijfsjuristen en kandidaat-notarissen⁶⁰

Tijdens de crisis was er minder vraag naar juristen, zowel vanuit bedrijven als vanuit de advocatuur en het notariaat. De werkzaamheden liepen terug, en er waren veel minder instroommogelijkheden voor startende juristen. Veel kandidaat-notarissen en advocaten probeerden (noodgedwongen) aan de slag te gaan bij het bedrijfsleven. Door reorganisaties namen op een gegeven moment ook daar de instroomkansen af, bijvoorbeeld omdat er minder tijd was om junior-medewerkers op te leiden. Inmiddels neemt de vraag naar juridisch advies vanuit het bedrijfsleven sterk toe. Grote bedrijven hebben steeds vaker eigen juridische afdelingen. Gevraagd worden bijvoorbeeld specialisten op het gebied van mergers and acquisitions (m&a), arbeidsrecht, financieel recht en 'compliance' (het naleven van wet- en regelgeving). Jonge juristen kiezen inmiddels ook steeds vaker bewust voor het bedrijfsleven. Je kan daar ook vaker dan voorheen aan de slag als specialist, en meer in de rol van adviseur. Bovendien zijn er doorgaans snellere carrièrepaden mogelijk dan in de advocatuur en het notariaat, en er zijn meer mogelijkheden om werk en privé te combineren (al is het ook als bedrijfsjurist 'hard werken'). De eisen aan kandidaten zijn in de loop der tijd wel veranderd: naast juridische kennis zijn ook communicatie- en ondernemersvaardigheden belangrijk. Er moet immers vaker in projecten worden gewerkt en klanten moeten op maat worden bediend.

⁶⁰ Intermediair. 'Werkgevers vechten om jonge notarissen en advocaten.' (begin 2019).; JBB. 'Arbeidsmarkt advocatuur drastisch veranderd'. (juli 2018).; Mr-online. 'Stijgende vraag naar juristen, salarissen stabiel'. (maart 2018).; www.advocatie.nl. 'Personeelstekort in het notariaat loopt snel op'. (december 2018).

14. Overheidsberoepen

Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

Beleidsmedewerkers ruimtelijke ordening/planologie, stedenbouwkundige

Beleidsmedewerkers milieu

Beleidsmedewerkers

Veel gemeenten hebben te maken met een tekort aan bouwkundigen en bouwkundig inspecteurs (zie paragraaf 2.1). Daarnaast zijn vacatures voor beleidsmedewerkers ruimtelijke ordening vaak moeilijk vervulbaar.⁶¹ Bij ruimtelijke ordening kan het ook gaan om planologen en stedenbouwkundigen. Na de economische crisis zijn de bouwprojecten weer goed op gang gekomen, er is veel vraag naar woningen. Hierdoor is er ook bij gemeenten en provincies vraag naar beleidsmedewerkers ruimtelijke ordening.⁶² Ook is er vraag naar beleidsmedewerkers milieu. Dit zijn specialisten op het gebied van milieu (met name bodem-, geluid- en luchtkwaliteit). In beide functies wordt de komende drie jaar personele groei voorspeld bij gemeenten.⁶³

Bij sommige gemeenten en provincies is er ook vraag naar beleidsmedewerker agrarische zaken, zeker als er zaken spelen rond het stoppen of uitbreiden van agrarische bedrijven.

Overige tekorten bij overheidsinstellingen

Dit hoofdstuk beschrijft tekorten in beroepen die alleen bij de overheid voorkomen. Er bestaan bij de overheid echter meer beroepen met tekorten, denk aan ict'ers en financieel specialisten zoals inkopers. Tekortfuncties in deze richtingen zijn in andere hoofdstukken van dit rapport te vinden.

Defensie, een onderdeel van de overheid, heeft te maken met een continue wervingsbehoefte. Het gaat hierbij vooral om technisch en zorgpersoneel. Bij de hoofdstukken technische beroepen en zorg- en medische beroepen is informatie te vinden over de tekortberoepen in deze richtingen.

In het Regeerakkoord Rutte III staat opgenomen om de personeelssterkte van de politie uit te breiden.⁶⁴ Er is zowel behoefte aan agenten in de wijk als rechercheurs. Het blijkt echter lastig om voldoende aspiranten te vinden. In 2018 was er bij drie politie-eenheden sprake van een personeelstekort: Midden-Nederland, Den Haag en Rotterdam. Van een landelijk tekort is dus vooralsnog geen sprake. Mogelijk breidt het tekort aan agenten de komende jaren uit naar meer regio's, omdat er grote personele uitstroom wordt verwacht door de vergrijzing van het huidige bestand.

⁶¹ A&O fonds Gemeenten (2019). *Personeelsmonitor Gemeenten 2018*.

⁶² www.binnenlandsbestuur.nl. 'Bouwkundigen zijn vrijwel op', (augustus 2018).

⁶³ A&O fonds Gemeenten (2019). *Personeelsmonitor Gemeenten 2018*.

⁶⁴ Algemene Rekenkamer (2019). *Resultaten verantwoordingsonderzoek 2018. Ministerie van Justitie en Veiligheid (VI)*.

Bijlage: aanpak moeilijk vervulbare vacatures

Deze publicatie bevat een overzicht van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures. In deze beroepen bieden zich relatief weinig werkzoekenden aan per vacature. Daardoor hebben werkgevers het relatief lastig om deze vacatures te vervullen. Deze lijst is in een aantal stappen tot stand gekomen: eerst is op basis van cijfermateriaal van UWV een groslijst opgesteld. Deze is vervolgens getoetst aan de hand van verschillende bronnen.

I. De groslijst

UWV beschikt over de volgende drie indicatoren:

1. De typering van de situatie op de arbeidsmarkt volgens de spanningsindicator van UWV;
2. De verhouding tussen het aantal vacatures en het aantal ingevulde CV's op werk.nl;
3. De werkherhvatting van WW'ers.

De drie bronnen geven indicaties van mogelijke krapte. Zeker wanneer wordt gekeken naar concrete beroepen in plaats van bredere beroepsklassen gaat het soms om kleine aantallen, en is het lastig op basis van één enkele indicator conclusies te trekken. Daarom wordt gewerkt met een combinatie van deze drie indicatoren.

Indicator 1: Spanningsindicator

De spanningsindicator van UWV geeft een indicatie van de spanning op de arbeidsmarkt, variërend van zeer ruim tot zeer krap. Deze indicator deelt het geschatte aantal openstaande vacatures op de totale vacaturemarkt door het aantal mensen dat korter dan 6 maanden WW ontvangt. Het aantal openstaande vacatures is gebaseerd op Jobfeed. Dit bestand met internetvacatures is ontdubbeld, herwogen en opgehoogd naar het totaal aantal openstaande vacatures volgens het CBS. Het gaat hier dus om een schatting van de totale vacaturemarkt, niet slechts de vacatures die bij UWV worden gemeld.

Als er veel vacatures zijn ten opzichte van het aantal WW'ers dat korter dan 6 maanden uitkering ontvangt is sprake van een krappe arbeidsmarkt. Als er relatief weinig vacatures is sprake van een ruime arbeidsmarkt. De spanningsindicator werkt met een vijfpuntschaal:

- Zeer krap
- Krap
- Gemiddeld
- Ruim
- Zeer ruim

Wanneer de spanningsindicator aangeeft dat de arbeidsmarkt voor het betreffende beroep krap of zeer krap is geeft dit een eerste indicatie van krapte. Er is gekeken naar het vierde kwartaal van 2018.⁶⁵

Indicator 2: Verhouding aantal vacatures en CV's op werk.nl

Sinds 2013 zijn werkzoekenden met een WW-uitkering verplicht ook een CV op werk.nl te plaatsen. Ook sommige gemeenten verplichten bijstandsgerechtigden een actief CV op werk.nl te hebben. Andere werkzoekenden kunnen dit op vrijwillige basis doen. In het CV kunnen werkzoekenden maximaal drie zoekberoepen aangeven. Tegenover deze CV's staan vacatures op werk.nl die vindbaar zijn voor de werkzoekenden. Deze vacatures zijn een optelling van vacatures die door werkgevers op werk.nl zijn gezet, vacatures die door de WerkgeversServicepunten zijn verzameld en doorgezet op werk.nl en de vacatures die via Jobfeed zijn gegenereerd door te zoeken op internet. Het aantal vacatures is nu geen schatting van het totale aantal vacatures op de arbeidsmarkt, maar een meting via de vacaturesite van UWV. Op basis van deze bron is een ratio te berekenen voor het aantal CV's per vacature. Om te corrigeren voor al te grote schommelingen is gewerkt met een 6-maandsgemiddelde. Peildatum was 1 december 2018.

Een ratio kleiner dan 2,5 zien we als een indicatie van een krappe arbeidsmarkt. Daarbij hanteren we een ondergrens van gemiddeld 100 openstaande vacatures.

Indicator 3: Werkherhvattingen van WW'ers

De WW-data van UWV bieden de mogelijkheid te kijken naar het bemiddelingsberoep van werkzoekenden. Dit is het eerste beroep waarvoor mensen bemiddeld willen worden. Voor elke beroepsgroep is berekend hoeveel mensen binnen 6 maanden na aanvang WW werk vinden (WW-instroom tussen oktober 2016 en september 2017). Hiervoor wordt een koppeling gemaakt tussen de WW-registratie met de Polisadministratie (waarin alle dienstverbanden van Nederland worden geregistreerd). Als mensen met een bepaald bemiddelingsberoep beduidend vaker dan gemiddeld binnen 6 maanden werk vinden ondersteunt dit een mogelijke krapte op de arbeidsmarkt voor dit beroep. Het blijft echter een indicatie, aangezien niet bekend is of mensen ook daadwerkelijk in dit beroep aan de slag gaan en de kans op werk ook door andere factoren wordt beïnvloed.

⁶⁵ Wanneer later cijfers over het eerste kwartaal van 2019 beschikbaar kwamen is indicatief gecontroleerd of de arbeidsmarktspanning afweek van het vierde kwartaal 2018.

Samenstelling groslijst

Wanneer ten minste twee van de drie gebruikte indicatoren duiden op een krappe arbeidsmarkt is het beroep opgenomen op de groslijst.

II. Toetsing

Arbeidsmarktprofessionals

UWV maakt sinds 2014 overzichten met moeilijk vervulbare vacatures (toen nog krapteberoepen geheten). De afgelopen jaren zijn de groslijsten met beroepen uitgebreid getoetst bij arbeidsmarktprofessionals uit de relevante sectoren (WerkgeversServicepunten, individuele werkgevers, uitzendbureaus, onderzoeksbureaus, recruiters, brancheorganisaties, O&O-fondsen). Gevraagd is om feedback vanuit de praktijk: is er in de ogen van de betreffende professional inderdaad sprake van moeilijk vervulbare vacatures in het betreffende beroep?

De beroepen op de groslijst die ook al voorkwamen op het overzicht met moeilijk vervulbare vacatures van juni 2018 zijn niet nogmaals uitgebreid getoetst bij arbeidsmarktprofessionals. Voor de beroepen die nieuw zijn is dit wel gebeurd. Daarnaast heeft de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voor de beroepen op mbo-niveau intensief meegekeken.

Overige bronnen

Ten slotte is ook gekeken of een bevestiging is te vinden in schriftelijk materiaal. Zo doen sectoren bijvoorbeeld eigen arbeidsmarktonderzoek, rapporteert het CBS in de conjunctuurenquête over tekorten naar sector en wordt ook in openbare media of vakbladen soms gewezen op wervingsproblemen voor bepaalde beroepen. Voor zover aanwezig zijn ook beschikbare prognoses over tekorten naar sector geraadpleegd om een beeld te geven over de situatie op de middellange termijn. In het rapport wordt waar relevant verwezen naar dit soort ondersteunend materiaal.

III. Vaststellen van de definitieve lijst

Alle input is zorgvuldig afgewogen. Een beroep is opgenomen in deze publicatie wanneer uit meerdere bronnen (cijfers UWV, sectorale professionals en/of overige bronnen) is af te leiden dat er op dit moment sprake is moeilijk vervulbare vacatures. Deze notitie geeft daarmee een zo goed mogelijk onderbouwd overzicht van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures.

Colofon

Uitgave – 6 september 2019

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en –advies

Auteurs

Mechelien van der Aalst (eindredactie)

Freek Kalkhoven (eindredactie)

Lisan van den Beukel

Suzanne IJzerman

Stef Molleman

Jena de Wit

Inlichtingen

Mechelien.vanderaalst@uwv.nl

Freek.kalkhoven@uwv.nl

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2019

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

ontwikkelingen in de sociale zekerheid

arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening

financiële aspecten van de sociale zekerheid

