

# Moeilijk vervulbare vacatures

## Landelijk overzicht van beroepen

26 juni 2018



---

# Inhoudsopgave

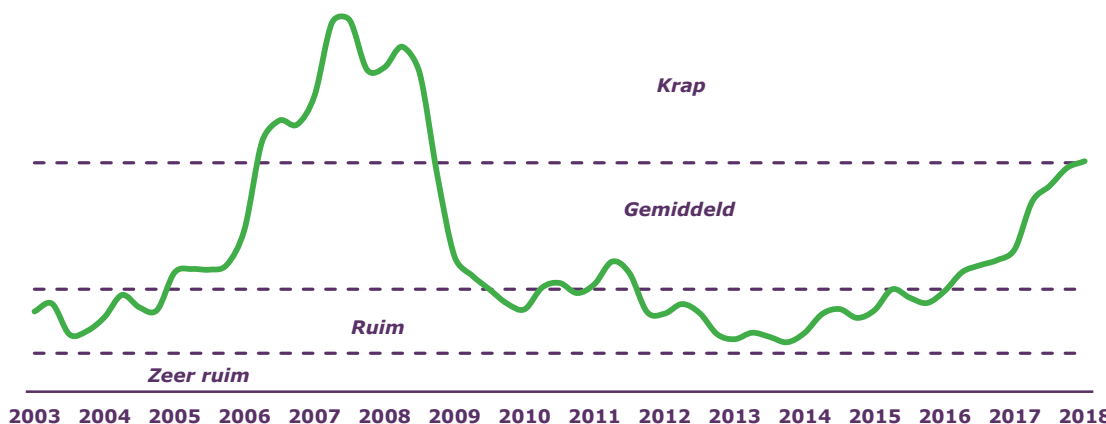
1.	Update: de moeilijk vervulbare vacatures in 2018	2
2.	Technische beroepen	4
3.	ICT-beroepen	6
4.	Zorg- en medische beroepen	7
5.	Financieel specialisten	9
6.	Economische en commerciële beroepen	9
7.	Pedagogische beroepen	10
8.	Transport en logistiek beroepen	11
9.	Agrarische en groene beroepen	12
10.	Dienstverlenende beroepen: horeca en schoonmaak	13
	Bijlage – Verantwoording	15
	<b>Colofon</b>	<b>18</b>

## 1. Update: de moeilijk vervulbare vacatures in 2018

### Alle graadmeters duiden op een krappere wordende arbeidsmarkt

Dat er inmiddels sprake is van toenemende krapte op de arbeidsmarkt is bekend. De krapte is nog niet zo groot als tien jaar geleden, maar neemt wel snel toe. Eén op de vijf werkgevers ervaart inmiddels productiebelemmeringen vanwege een tekort aan personeel.<sup>1</sup> In sommige branches heeft zelfs meer dan één op de drie werkgevers te maken met een tekort aan personeel. Dit is bijvoorbeeld het geval bij uitzendbureaus, IT-dienstverleners, callcenters, architecten- en ingenieursbureaus en onderdelen van de metaal- en technologische industrie.

### Spanning is nog niet zo groot als 10 jaar geleden



Bron: Spanningsindicator UUV. 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.

### UWV brengt beroepen met moeilijk vervulbare vacatures in beeld

De krapte concentreert zich in bepaalde segmenten. Het is belangrijk om te weten bij welke concrete beroepen sprake is van wervingsproblemen of 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 aan mensen in krimpberoepen. Ook maakt het duidelijk voor welke beroepen het zinvol is te investeren in (extra) scholing. Daarom brengt UWV in beeld bij welke concrete beroepen werkgevers te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures.<sup>2</sup> Dit rapport geeft een update voor de situatie begin 2018. Het gaat om beroepen waarvoor de beschikbare inzichten wijzen op moeilijk vervulbare vacatures op landelijke schaal. Er zijn voor deze beroepen relatief weinig werkzoekenden per vacature. Dit maakt het lastig voor werkgevers om vacatures te vervullen.

### Aanpak: onderbouwing door cijfers, rapporten en arbeidsmarktprofessionals

Het benoemen van krapteberoepen is geen exacte wetenschap. De bijlage geeft een beschrijving van de aanpak. Het overzicht is tot stand gekomen door cijfermateriaal over vacatures en geregistreerde werkzoekenden naast elkaar te leggen en een analyse van (vaak sectorale) arbeidsmarkt rapporten en berichten. Daarnaast is gebruik gemaakt van inzichten uit een enquête onder werkgevers die in opdracht van UWV in het voorjaar van 2018 is gehouden. Daarin is gevraagd naar vacatures en de mate waarin deze moeilijk vervulbaar waren.<sup>3</sup> Ook is afgestemd met arbeidsmarktprofessionals uit verschillende sectoren. De uiteindelijke notitie is tot stand gekomen na zorgvuldige afweging van alle beschikbare bronnen.

<sup>1</sup> Bron: CBS. Conjunctuurenquête. 2<sup>e</sup> kwartaal 2018.

<sup>2</sup> De laatste uitgave dateert van februari 2017. Kansrijke beroepen. Waar is de arbeidsmarkt krap? Landelijk overzicht. In tegenstelling tot eerdere publicaties wordt nu gesproken over beroepen met moeilijk vervulbare vacatures. Dit om onduidelijkheid over het begrip krapteberoep te voorkomen.

<sup>3</sup> Over de resultaten van deze enquête wordt in de tweede helft van 2018 gepubliceerd.

---

## Het overzicht

De moeilijk vervulbare vacatures concentreren zich in een aantal beroepsrichtingen:

- Technische beroepen: bouw en installatie, industrie en autotechniek
- ICT-beroepen
- Zorg- en medische beroepen
- Financieel specialisten
- Economische en commerciële beroepen: klantcontactmedewerkers en recruiters
- Pedagogische beroepen
- Transport en logistiek beroepen
- Agrarische en 'groene' beroepen
- Dienstverlenende beroepen: horeca en gespecialiseerde schoonmaak

Per richting geeft een tabel de beroepen waarin volgens de gehanteerde methodiek vaak sprake is van moeilijk vervulbare vacatures. Het gaat hierbij om de huidige situatie (peilmoment eind 2017/voorjaar 2018). 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 een bovengemiddeld deel van de werkenden minder dan 12 uur per week werkt of waarbij vacatures vaak betrekking hebben op min-max- of oproepcontracten. Als er tekorten zijn hebben die waarschijnlijk ook te maken met de aard van die contracten.
- Beroepen waarin louter regionaal sprake is van veel moeilijk vervulbare vacatures. Het gaat in dit rapport om een landelijk overzicht.

Wel kan er in begeleidende teksten naar dit soort beroepen worden verwezen.

Het is daarnaast 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 kleine beroepsgroepen. In sommige 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). Een belangrijke bron 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 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 over het algemeen goede kansen op werk, maar niet iedereen is zomaar geschikt of geschikt te maken voor deze beroepen. In een enkel geval zijn er geen of nauwelijks diploma's vereist, soms volstaat een korte training van enkele dagen. Vaak 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. Bovendien zullen niet alle werkgevers knelpunten ervaren bij de vacaturevulling. 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

### Bouw en installatie

De werkgelegenheid in de bouw- en installatie groeit. Door de gunstige economie worden er vooral meer woningen gebouwd. Daarnaast zorgt de energietransitie voor veel extra werk, bijvoorbeeld voor bedrijven die zonnepanelen installeren, huizen isoleren of warmtepompen plaatsen. Bouw- en installatiebedrijven hebben hierdoor volop werk, maar kampen met grote personeelstekorten.

#### Moeilijk vervulbare vacatures in de bouw

##### Lager beroepsniveau/basisvakmanschap

Hulparbeiders bouw

Grondwerkers weg- en waterbouw

Slopers bouw, deskundig asbestverwijderaars

##### Middelbaar beroepsniveau

Kraan-, grondverzet- en wegenbouwmachinisten

Stratenmakers, rioleringsmedewerkers

Steigerbouwers

Betonwerkers en -afwerkers

Metselaars, voegers

Schilders

Timmerlieden (burgerlijk en utiliteit, werkplaats en interieur)

Dakdekkers

Glaszetters

Stukadoors, tegelzetters

Wand- en plafondmonteurs, keukenmonteurs

Tekenaars, werkvoorbereiders en calculators bouw, grond-, weg- en waterbouw

Uitvoerders bouw, weg- en waterbouw

##### Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

Projectleiders, ontwerper-constructeurs bouw, BIM-modellieur

Tijdens de economische crisis is de instroom van jongeren in de bouwopleidingen sterk gedaald. Het aantal beschikbare bbl-plekken nam in deze periode sterk af maar neemt inmiddels weer toe.<sup>4</sup> Het fysieke karakter van met name uitvoerende bouwberoepen kan maken dat jongeren terughoudend zijn in het kiezen van een bouwopleiding. De tekorten komen steeds meer over de volle breedte voor:

- Op de lagere niveaus is er behoefte aan hulparbeiders, grondwerkers of slopers. Doorgaans is een mbo-diploma niet noodzakelijk, maar er wordt wel regelmatig gevraagd om veiligheidscertificaten (VCA). Asbestverwijderaars moeten beschikken over het certificaat Deskundig Asbestverwijderaar. Dit certificaat vergt een training van enkele dagen.
- Vooral vakmensen zijn gewild: van grond-, weg- en waterbouw tot ruwbouw en afbouw. Bijvoorbeeld stratenmakers, metselaars, schilders, stukadoors en dakdekkers. Ook timmerlieden zijn veelgevraagd. Hier lijkt steeds meer vraag te ontstaan naar allround vaklieden die ook eenvoudige taken op het gebied van werktuigbouw/elektra/installatiewerk kunnen uitvoeren. De organisatie van bouwprojecten vraagt vaak om ervaren vakkrachten die direct op volle kracht inzetbaar zijn. Door de schaarste is er inmiddels meer ruimte voor schoolverlaters van bouwopleidingen.
- Daarnaast is er veel vraag naar middenkader en hoger personeel, zoals uitvoerders, werkvoorbereiders, calculators, constructeurs en BIM-modellieurs.

Ook in de installatie is de vraag naar personeel de afgelopen jaren sterk toegenomen vanwege het aantrekken van de bouwproductie en de energietransitie. De tekortberoepen zijn te vinden bij installatiebedrijven, maar soms ook in andere sectoren, zoals de industrie of de glastuinbouw.

<sup>4</sup> Beroeps Begeleidende Leerweg. Hierbij treden studenten in dienst van een erkend leerbedrijf, en gaan bijvoorbeeld één dag per week naar school.

## Moeilijk vervulbare vacatures in de installatie

### Middelbaar beroepsniveau

Elektriciens en monteurs elektrische installaties (bouw en industrie)

Loodgieters / monteurs gas, water, sanitair, verwarming (installatie en onderhoud)

Installateurs luchtbehandeling en koeltechniek

Monteur beveiligingsinstallaties

Meet- en regeltechnici, monteurs meet- en regeltechniek

Tekenaars, werkvoorbereiders en calculators installatie en elektrotechniek

Uitvoerders installatietechniek

### Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

Projectleiders /ontwerpers-constructeurs installatietechniek

In dit segment hebben de tekorten vooral betrekking op beroepen op middelbaar niveau:

- Voor een belangrijk deel gaat het om vakmensen als elektriciens, loodgieters, onderhouds- en installatiemonteurs. Soms komen mensen met een opleiding op mbo-niveau 2 hiervoor in aanmerking, maar vaak is niveau 3 of 4 vereist.
- Ook hier is 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 blijft de werkgelegenheid in de bouw- en installatiesector naar verwachting groeien, al lijkt het groeitempo af te vlakken. Er is – zeker de eerstkomende jaren – sprake van een sterke inhaalvraag na de crisis, maar ook de energietransitie leidt de komende jaren tot extra vraag. Daarbij moet de sector ook rekening houden met een substantiële vervangingsvraag, omdat werknemers die met pensioen gaan of arbeidsongeschikt raken, moeten worden vervangen. Volgens het ROA moeten werkgevers ook de komende jaren voor verschillende bouwberoepen rekening houden met grote knelpunten in de personeelsvoorziening. Dit wordt bevestigd door prognoses van het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB).<sup>5</sup> Veel zal afhangen van de mate waarin de sector erin slaagt de instroom in opleidingen weer op het oude peil te brengen. Aangezien het daarna nog enkele jaren duurt voor deze jongeren weer de arbeidsmarkt betreden, verwacht het EIB de grootste problemen in de komende twee jaar.

## Industrie

In bepaalde onderdelen van de metaal- en technologische industrie ervaren relatief veel bedrijven tekorten (metaalbewerking, consumentenelektronica, gereedschapswerktuigen, reparatie en installatie van machines).<sup>6</sup>

## Moeilijk vervulbare vacatures

### Middelbaar beroepsniveau

Lassers

Pijpfitters

Constructiebankwerkers, -samenbouwers

Plaatwerker/metaalbuiger, -snijder

Conventioneel verspaners/CNC-machinebedieners

CNC-verspaners/-programmeurs

Monteur industriële machines en installaties (in bedrijf stellen en onderhoud)

Monteurs mobiele werktuigen (heftrucks, (wegen)bouw, landbouw)

Operators procesindustrie/voedingsindustrie

Tekenaars, werkvoorbereiders en calculators werktuigbouw/procestechniek

Technisch-commercieel personeel (verkopers, accountmanagers technische producten)

### Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

Projectleiders, ontwerpers-constructeurs werktuigbouw

Procestechnologen, productontwikkelaars procesindustrie

Ontwerper industriële automatisering, PLC-programmeur

Embedded software engineer

<sup>5</sup> EIB. Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid. Januari 2018.

<sup>6</sup> Bron: CBS. Conjunctuurenquête. Gemiddelde over 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kwartaal 2018.

De moeilijk vervulbare vacatures hebben vooral betrekking op vakmensen met een diploma op mbo-niveau. Maar ook hoog opgeleide engineers zijn schaars:

- Op middelbaar niveau gaat het om 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 procesindustrie.
- 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 etc.) maar zijn niet altijd uitwisselbaar.
- 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 en productontwikkelaars. 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 technisch commercieel personeel is moeilijk te vinden. Denk hierbij aan verkopers en accountmanagers met kennis van de relevante techniek.

De komende jaren zal er volgens ROA sprake blijven van grote knelpunten in de personeelsvoorziening voor beroepen als elektrotechnisch ingenieur, procesoperator of machinemonteur. In de werktuigbouw en metaalbewerking worden de grootste knelpunten verwacht op mbo-niveau 4.

## Autotechniek

### Moeilijk vervulbare vacatures

#### Middelbaar beroepsniveau

(Bedrijfs)autotechnicus

Autoschadehersteller

Autospuiter

Ook de autohandel en -reparatie ervaart toenemende tekorten aan personeel. Daarbij lijken de problemen het grootst in de gespecialiseerde autoreparatie. Daar had één op de drie bedrijven in de eerste helft van 2018 te maken met belemmeringen vanwege een tekort aan personeel.<sup>7</sup> De vacatures zijn vooral op mbo-niveau 3 en 4 moeilijk vervulbaar.

Het beroep van automonteur verandert. De traditionele sleutelaar wordt steeds meer een ict'er. 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.<sup>8</sup> 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, etc.). 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. Hieronder vallen zowel de autotechnici als de autoschadeherstellers.

Ook in de fietsenbranche neemt de vraag naar personeel toe. Door de komst van elektrische fietsen is ook hier behoefte aan een nieuw type medewerker. Het sleutelen aan deze fietsen is ingewikkelder, en door de accu's en elektrische techniek is onderhoud vaker nodig. Omdat het een kleinere branche is is het lastiger om goed in beeld te krijgen in hoeverre sprake is van moeilijk vervulbare vacatures, maar vanuit verschillende regio's komen duidelijke signalen van tekorten. Dit kan extra sterk spelen in gebieden die sterk gericht zijn op het toerisme, bijvoorbeeld Zeeland.<sup>9</sup>

## 3. ICT-beroepen

De arbeidsmarkt voor ict-beroepen is inmiddels zeer krap. Ongeveer twee derde van de ict'ers werkt buiten de sector Informatie en communicatie.<sup>10</sup> Naast it-bedrijven hebben daardoor ook banken, overheid en bijvoorbeeld online-winkels grote moeite om ict-professionals te vinden.

<sup>7</sup> CBS, Conjunctuurenquête. Gemiddelde over het 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kwartaal van 2018.

<sup>8</sup> Zie bijvoorbeeld Maintec. De auto van de toekomst vraagt om de autotechnicus van de toekomst. September 2016.

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Zie UWV. ICT Factsheet Arbeidsmarkt. April 2018.

## Moeilijk vervulbare vacatures

### Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

[Programmeur/developer specifieke talen \(o.a. java, C#, PHP\)](#)

[Developer specifieke toepassingen \(SharePoint, .NET, cloud, frontend/backend, app, UX\)](#)

[Netwerkbbeheerder/-engineer/specialist technische infrastructuur](#)

[BI-specialist/data-scientist](#)

[Testdeveloper](#)

[Architect ict/systeemontwikkelaar](#)

[Security specialist; adviseur interne controle en beveiliging informatievoorziening](#)

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 en het toenemende belang van internet en apps.
- Daarnaast neemt het belang van cybersecurity toe, maar ook hier zijn mensen met de juiste kennis moeilijk te vinden.
- Organisaties worden daarnaast steeds meer 'data-driven' in hun contacten met klanten of gebruikers en hun bedrijfsprocessen. Dit leidt tot een grote vraag naar data-scientist of BI-specialisten.
- Andere beroepen met wervingsproblemen zijn beroepen die te maken met het ontwerp en beheer van it-infrastructuur, bijvoorbeeld specialisten technische infrastructuur of architect ict. Ook testdevelopers zijn moeilijk te vinden.

De vraag naar ict kennis stijgt en verandert zeer snel. Denk aan ontwikkelingen in programmeertalen, cloud, data, security en Internet of Things. Er is soms wel aanbod, bijvoorbeeld vanuit de WW. Maar 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. 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 en begeleiding 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 op hbo-instellingen en universiteiten<sup>11</sup>.

## 4. Zorg- en medische beroepen

Na een aantal jaren van krimp neemt sinds 2016 de werkgelegenheid in de zorg weer toe. Door de extra investeringen en een alsmar stijgende zorgvraag groeit het tekort aan personeel.<sup>12</sup>

## Moeilijk vervulbare vacatures

### Middelbaar beroepsniveau

[Verzorgende ig, kraamverzorgende](#)

[Verpleegkundige mbo](#)

[Woonbegeleider gehandicaptenzorg](#)

[Opticien](#)

[Audicien](#)

### Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

[Wijkverpleegkundige](#)

[Ambulanceverpleegkundige](#)

[\(Algemeen/gespecialiseerd\) verpleegkundige ziekenhuis/instelling, verpleegkundig specialist](#)

[Specifieke medisch specialisten: specialist ouderengeneeskunde, arts voor verstandelijk gehandicapt, arts spoedeisende hulp \(SEH\), klinisch geriater](#)

[Bedrijfsarts, verzekeringsarts](#)

[Psychiater, gz-psycholoog, klinisch psycholoog](#)

<sup>11</sup> ABN AMRO. Insights. IT-software en services. 2017.

<sup>12</sup> Zie ook UWW. Factsheet Zorg, 12 maart 2018. Ministerie van VWS. Actieprogramma Werken in de zorg. Maart 2018.



## Verzorgend en verpleegkundig personeel

Vooral vacatures voor verzorgend en verplegend personeel zijn (erg) moeilijk te vervullen. Daarbij gaat het om verzorgenden (mbo-niveau 3), mbo-verpleegkundigen (mbo-4) en hbo-verpleegkundigen. Het tekort wordt gevoeld in de wijkverpleging, verpleeghuizen, kraamzorg<sup>13</sup>, ziekenhuizen, ggz, gehandicaptenzorg en bij ambulancediensten. In de ziekenhuizen gaat het bijvoorbeeld om gespecialiseerde verpleegkundigen voor de spoedeisende hulp, intensive care en operatiekamers.<sup>14</sup> Vanwege de tekorten worden ook al planbare operaties uitgesteld. In meerdere zorgbranches leidt het tekort tot verhoging van de werkdruk.

Ook functies voor woonbegeleider of persoonlijk begeleider, bijvoorbeeld in de gehandicaptenzorg, zijn steeds vaker moeilijk te vervullen. Daarbij gaat het met name om de begeleiding van ernstig meervoudig gehandicapten en mensen met complexe zorgvragen. Er is vooral grote behoefte aan medewerkers op mbo-niveau 4 (of hoger).<sup>15</sup> Daarbij heeft de gehandicaptenzorg ook te maken met concurrentie van andere zorgbranches.

Het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn verwacht dat de personeelstekorten de komende jaren verder oplopen. Daarbij hebben de grootste tekorten betrekking op verzorgenden en verpleegkundigen (mbo- en hbo).<sup>16</sup>

Voor helpenden (mbo-niveau 2) was er de afgelopen jaren sprake van een overschot. Inmiddels is het ook voor helpenden weer makkelijker om aan het werk te komen, maar lijkt er nog geen sprake van generieke tekorten. Wel kunnen de tekorten in andere functies leiden tot extra vraag naar helpenden – om zo het personeel in tekortfuncties te ontlasten. Hiertoe wordt ook wel gewerkt met 'helpenden-plus', waarbij helpenden worden geschoold op specifieke onderdelen van het kwalificatiedossier van verzorgenden (bijvoorbeeld het meten van vitale functies of het uitreiken van medicatie).

## Opticiens en audiciens

Diverse optiek- en audicienketens geven aan dat ze moeite te hebben met het vinden van gekwalificeerd personeel.<sup>17</sup> Zowel beginnende als ervaren krachten zijn welkom. Sommige ketens stellen een diploma tot opticien of audicien (mbo-4) verplicht, anderen hebben ook interne opleidingen waarmee mensen aan de slag kunnen. Daarmee kan het een aantrekkelijke overstap vormen voor volwassene die op zoek zijn naar een ander soort werk. Wel is het belangrijk om te beschikken over communicatieve vaardigheden en moeten kandidaten kunnen (leren) omgaan met apparatuur en gereedschappen. Door de vergrijzing neemt de vraag vanuit de samenleving toe.

## Artsen en medisch specialisten

Voor artsen is er geen sprake van een algemeen tekort. Wel zijn vacatures voor bepaalde medisch specialismen moeilijk vervulbaar: specialisten ouderengeneeskunde, artsen voor verstandelijk gehandicapten, SEH-artsen (spoedeisende hulp) en klinisch geriater. Lokaal kan het door spreidingsproblemen ook om andere specialismen gaan (huisartsen, oogartsen, artsen voor maag-darm-leverziekten). Daarnaast 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.

## Psychiaters, GZ- en klinisch psychologen

Er studeren jaarlijks vele psychologiestudenten af. Tegelijkertijd is er een specifiek tekort in de geestelijke gezondheidszorg. Waar het tekort zich in eerste instantie beperkte tot psychiaters, gaat het nu ook om gz-psychologen en klinisch psychologen. Uit een analyse van GGZ Nederland komt naar voren dat de tekorten nog verder zullen toenemen.<sup>18</sup> Door de vergrijzing gaan steeds meer van deze regiebehandelaars met pensioen. Bovendien leiden veranderende richtlijnen in de GGZ tot een grotere vraag naar hbo- en wo-gediplomeerden. Daarnaast wordt een tekort aan opleidingsplaatsen gezien als oorzaak.<sup>19</sup> Binnenkort wordt hierover door het Capaciteitsorgaan een nieuw advies aan de Minister van VWS uitgebracht. Vooruitlopend daarop is het aantal opleidingsplekken voor zowel 2018 als 2019 verruimd.<sup>20</sup>

<sup>13</sup> Zie bijvoorbeeld: Nederlandse Beroepsvereniging voor Kraamzorg. Monitor Werkdruk in de kraamzorg. Juni 2018.

<sup>14</sup> Op basis van enquête NOS. Personeelstekorten ziekenhuizen nemen dramatisch toe. 2 juni 2018.

<sup>15</sup> Zie bijvoorbeeld: Vrijheid in de zorg. Tekorten in de gehandicaptenzorg. Campagnes om medewerkers te werven. 23 augustus 2017. VGN. Aanpak personeelstekorten noodzakelijk voor veilige werkplekken. 24 mei 2018.

<sup>16</sup> AZW-Actueel. Actuele ontwikkelingen Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn, Januari 2018.

<sup>17</sup> Op basis van een telefonische inventarisatie door UUV.

<sup>18</sup> GGZ Nederland. Personeelstekorten GGZ nemen alleen maar toe. 9 april 2018.

<sup>19</sup> Strikt genomen is er alleen sprake van een tekort aan opleidingsplekken voor GZ-psychologen. Er zijn echter in veel instellingen te weinig GZ-psychologen die de (vervolg)opleiding tot klinisch psycholoog kunnen volgen.

<sup>20</sup> Ministerie van VWS. Actieprogramma Werken in de Zorg. Maart 2018.

## 5. Financieel specialisten

In de financiële dienstverlening krimpt de werkgelegenheid. Ook voor 2018/2019 verwacht UWV nog een banenkrimp. Vooral functies op lager en middelbaar niveau worden getroffen. Tegelijkertijd zijn vacatures voor bepaalde financiële beroepen wel moeilijk vervulbaar. Daarbij gaat het om financieel specialisten op hoger niveau.

### Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

#### Hoger/wetenschappelijk beroepsniveau

Assistent-accountant, AA-accountant, register-accountant

Belastingadviseur

Inkoper

#### Accountants en belastingadviseurs<sup>21</sup>

Assistent-accountants, AA-accountants en registeraccountants zijn moeilijk te vinden. Het tekort is tot nu toe vooral op junior en medior niveau merkbaar. Door de economische voorspoed hebben veel organisaties nu de mogelijkheid om hun teams uit te breiden. Medewerkers op medior niveau kunnen daardoor, na jarenlang stilgestaan te hebben, doorstromen naar senior posities. Zij laten gaten achter die moeilijk zijn op te vullen doordat er de afgelopen jaren relatief weinig starters zijn aangenomen. De pool van werknemers die openstaat voor een nieuwe baan droogt dan ook langzaam op. Daarnaast zijn ook vacatures voor belastingadviseurs (fiscalisten) moeilijk te vervullen.

Al een aantal jaren wordt verwacht dat de vraag naar accountants zal afnemen vanwege een toenemende automatisering. Maar dit gaat niet van de ene op de andere dag. Bovendien zorgt de aantrekkelijke economie voor extra behoefte aan bedrijfseconomisch en fiscaal advies. Wel verandert de functie-invulling geleidelijk: het accent komt meer te liggen op adviseren en minder op controleren. Er is straks vooral behoefte aan financials die adviesvaardig zijn. De regelgeving waaraan organisaties op het gebied van finance moeten voldoen, wordt bovendien steeds uitgebreider. Dit zorgt voor een grotere behoefte aan compliance specialisten (die toezien op de naleving van wetten en interne regels). Automatisering van financiële processen zorgt daarnaast 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.

#### Inkopers

Met name vanuit de overheid komen signalen over problemen bij de werving van inkopers. Ministeries hebben moeite om voldoende gekwalificeerd inkoop personeel aan te trekken en te behouden. Zo wordt bijvoorbeeld gezocht naar hbo'ers met een aanvullende inkoopopleiding. Kennis van wet- en regelgeving en Europese aanbesteding zijn belangrijk, maar ook communicatieve en commerciële vaardigheden. Een complicerende factor is dat inkoopexperts van buiten de overheid niet direct inzetbaar zijn omdat de aard van de werkzaamheden kan verschillen. De kaders van de aanbestedingsregelgeving zijn immers niet van toepassing op private organisaties. Ook de instroom van starters in publieke inkoopfuncties is beperkt, mede doordat er in de opleidingsprogramma's van onderwijsinstellingen weinig aandacht uitgaat naar (publieke) inkoop. De verwachting is dat de schaarste de komende jaren verder zal toenemen.<sup>22</sup>

## 6. Economische en commerciële beroepen

### Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

#### Middelbaar beroepsniveau

Medewerker klantcontact (klantenservice/callcenters)

#### Hoger/wetenschappelijk niveau

Recruiter

#### Medewerkers klantcontact<sup>23</sup>

Werk in het klantcontact gaat steeds vaker om 'inbound'- werkzaamheden: het opvangen van vragen/verzoeken van (potentiële) klanten of burgers. Een groot deel van de klantcontactcenters heeft moeite om vacatures vervuld te krijgen.<sup>24</sup> In de eerste twee kwartalen van 2018 had meer dan de helft van de contactcenters te maken met belemmeringen in de productie vanwege een tekort aan personeel.<sup>25</sup>

<sup>21</sup> Adzuna Blog: tekort aan accountants in groeiende financiële arbeidsmarkt. Augustus 2017. Accountant.nl. Tekort aan financials neemt verder toe. Januari 2018. Flexmarkt. 5 trends op de financiële arbeidsmarkt, januari 2018

<sup>22</sup> Algemene Rekenkamer. Verantwoordingsrapport 2016. Uitgave mei 2017.

<sup>23</sup> Zo ook: UWV. Kansen in klantcontact. September 2018.

<sup>24</sup> www.klantgemak.nl, Krapte op de arbeidsmarkt. Klantinteractie Research Centrum, februari 2018.

<sup>25</sup> CBS Statline. Conjuncturenquête. Gemiddelde 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kwartaal 2018. CBS hanteert de term 'callcenters'.

Klantcontactmedewerkers werken bij facilitaire klantcontactcenters en in andere sectoren (banken, energiebedrijven, onlinewinkels, overheid). Veel contactcenters hebben te maken met hoge verloopcijfers onder hun medewerkers. Werkgevers moeten bovendien concurreren met andere sectoren die met tekorten kampen.

Op dit moment hebben de meeste klantcontactmedewerkers 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. Hbo- en wo-studenten kunnen een alternatief vormen, maar onder deze groepen is het verloop vaak hoger. Klantgerichtheid, empathisch vermogen en communicatieve vaardigheden zijn de meest gewenste skills. Soms wordt gevraagd om specifieke kennis op een bepaald gebied (bijvoorbeeld finance of ict).

Door de nieuwe privacy-wetgeving kan het outboundwerk verder afnemen. Maar zolang organisaties hun contacten met klanten en burgers verder digitaliseren en het verloop onder medewerkers hoog is, blijft er vraag naar klantcontactmedewerkers. Wel lijkt de aard van de contacten te verschuiven van telefoon naar online-kanalen als video-chat en Whatsapp.<sup>26</sup> Het beantwoorden van eenvoudige klantvragen wordt mogelijk steeds meer geautomatiseerd via chatbots. Dat zorgt er naar verwachting voor dat de klantvragen die wel bij de medewerkers binnenkomen complexer worden. Dit betekent dat ook in de toekomst de behoefte aan hoger opgeleide medewerkers toeneemt.

### Recruiters<sup>27</sup>

Met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt is er ook meer vraag naar recruiters. Door de schaarste schakelen organisaties steeds vaker recruiters in. Met name in de bouw, overheid, non-profitsector, zorg en welzijn en de industrie en techniek is de vraag naar recruiters sterk gestegen. Zeker aan it-recruiters is grote behoefte. De hoge mobiliteit onder recruiters zorgt voor extra vraag, en maakt dat recruiters steeds moeilijker vindbaar zijn. Veel recruiters worden ook actief benaderd op social media.

## 7. Pedagogische beroepen

### Docenten

#### Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

##### Hoger/wetenschappelijk

[Docenten natuurkunde, scheikunde, wiskunde \(1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> graads\)](#)

[Docenten Nederlands, Engels, Duits \(1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> graads\)](#)

[Docenten techniek/ict](#)

De wervingsproblemen in het onderwijs spitsen zich op dit moment nog steeds toe op bepaalde vakken en bepaalde regio's:

- In het voorgezet onderwijs zijn vooral docenten exacte vakken (natuurkunde, scheikunde en wiskunde) moeilijk te vinden. Dit geldt ook voor docenten Nederlands, Engels en Duits, al is de krapte daar minder groot. Ramingen van CentERdata gaan ervan uit dat deze situatie de komende jaren zal verergeren voor de vakken Duits, informatica, natuurkunde en scheikunde<sup>28</sup>. Ook voor Frans en klassieke talen worden toenemende knelpunten verwacht. In het oog springt het relatief hoge tekort in de stad Utrecht. Dit hangt mede samen met de sterke groei van het aantal leerlingen daar.
- Ook vacatures voor docenten techniek en ict zijn vaak moeilijk vervulbaar. Dit speelt in het beroepsonderwijs maar kan zich ook in het vmbo voordoen. De arbeidsmarkt voor het mbo is meer open dan voor het primair (po) en voortgezet (vo) onderwijs. Voor mbo-opleidingen bestaan namelijk geen specifieke lerarenopleidingen. Bovendien ondervindt het beroepsonderwijs in hoogconjunctuur meer concurrentie van het bedrijfsleven, waar ook een grote behoefte is aan technici en ict'ers. Dit maakt het voorspellen van lerarentekorten voor het mbo moeilijker dan voor het vo en po. Tot 2019 zullen de wervingsproblemen volgens CentERdata toenemen. Dit komt door een hoge uitstroom van docenten die met pensioen gaan. Ook na 2019 verlaten docenten het onderwijs vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Het aantal studenten daalt echter na 2019, waardoor wellicht niet alle vertrekkende docenten vervangen hoeven te worden. De totale vraag naar docenten beroepsonderwijs ligt dan op een wat lager niveau dan voor 2019.

<sup>26</sup> Fintrex. Stay in touch. Trends in klantcontact 2018.

<sup>27</sup> Hr Arbeidsmarkt. Q4 2014.

<sup>28</sup> CentERdata (2017). De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027, oktober 2017. Het model van CentERdata ziet geen tekorten bij docenten Engels en Nederlands, maar geeft wel aan dat deze vakken relatief vaak onbevoegd worden gegeven. De voor dit onderzoek gebruikte indicatoren (zie bijlage) duiden wel op een krappe arbeidsmarkt voor deze vakgebieden.

- Ook in het primair onderwijs neemt de spanning op de arbeidsmarkt snel toe. Er zijn al duidelijk signalen van tekorten aan leerkrachten voor basisscholen in de Randstad en een aantal grotere gemeenten. In andere regio's is dit nog veel minder het geval, bijvoorbeeld in delen van Drenthe of Limburg 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 aan basisschoolleraren zal de komende jaren volgens prognoses van CentERdata sterk oplopen en zelfs groter kunnen worden dan in andere onderwijssectoren. De druk zal het meest voelbaar zijn in grote steden als Amsterdam en Rotterdam, maar over tien jaar worden er ook in de krimpregio's tekorten verwacht.

### Ook groeiende vraag naar medewerkers kinderopvang

In de kinderopvang groeit de werkgelegenheid op dit moment sterk. Sinds 2016 stijgt de vraag weer door een toename van het aantal werkenden en het verruimen van toeslagen voor ouders. Waar er een paar jaar geleden nog overschotten waren aan kinderopvangmedewerkers wordt het steeds lastiger om in de groeiende vraag te voorzien. Met name vanuit de Randstad en grotere gemeenten komen signalen van moeilijk vervulbare vacatures.<sup>29</sup> Er lijkt sprake van een kwalitatieve mismatch: door de extra aandacht voor kwaliteit en (deels vooruitlopend op) nieuwe kwaliteitseisen worden bijvoorbeeld hogere eisen gesteld op het gebied van diploma's en taalniveau, waar niet alle werkzoekende kinderopvangleiders aan voldoen. Het wervingsprobleem lijkt daardoor sterker te spelen voor pedagogisch medewerkers op mbo-niveau 4 dan 3. Bovendien dient ieder kinderdagverblijf vanaf 2019 een pedagogisch beleidsmedewerker te hebben, waardoor er ook vraag is naar hbo'ers. De wervingsproblemen lijken voor een deel ook te worden veroorzaakt door de aard van contracten, bijvoorbeeld een klein aantal uren in de buitenschoolse opvang. De laatste prognoses van het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt in Zorg en Welzijn (AZW) gaan voor de komende jaren uit van tekorten aan pedagogisch medewerkers, vooral op mbo-niveau 4.<sup>30</sup> Door nieuwe kwaliteitscriteria zijn er vanaf 2019 meer medewerkers nodig op de babygroepen, maar de vraag blijft de komende jaren ook sterk afhankelijk van de economie.

## 8. Transport en logistiek beroepen

Het werk in transport en logistieke functies is sterk afhankelijk van de economie. De arbeidsmarkt in deze beroepen is de afgelopen jaren veel krappere geworden en de sector ervaart nog steeds personeelstekorten.

### Moeilijk vervulbare vacatures

#### Lager beroepsniveau/basisvakmanschap

[Heftruckchauffeur](#)

#### Middelbaar beroepsniveau

[Vrachtwagenchauffeur \(met name binnenlandse distributie\)](#)

[Buschauffeur \(touringcar, stad- en streekvervoer\)](#)

[Transportplanner](#)

[Declarant](#)

### Vrachtwagenchauffeurs en buschauffeurs

- Het grootst zijn de tekorten aan vrachtwagenchauffeurs, vooral voor binnenlandse ritten.<sup>31</sup> 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 te voorzien.
- Ook buschauffeurs zijn een sterk vergrijzde 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 onlangs 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.<sup>32</sup> Terwijl verre bestemmingen dit werk juist interessant maken. Ook in het stads- en streekvervoer zijn er al signalen van tekorten. Met name voor de komende jaren worden toenemende tekorten verwacht.<sup>33</sup>

De vergrijzing blijft de komende jaren zorgen voor een grote vervangingsvraag. Zo is één derde van de vrachtwagenchauffeurs ouder dan 55 jaar, van de buschauffeurs en trambestuurders zelfs meer dan de helft.<sup>34</sup> Zolang de economie groeit, blijft er dus vraag naar chauffeurs. Wel stijgt het aantal mbo-studenten dat een opleiding volgt tot vrachtwagenchauffeur weer, ook al is het nog niet op het niveau van

<sup>29</sup> Zie: Sociaal werk, Jeugdzorg, Kinderopvang. Factsheet Arbeidsmarkt, februari 2018.

<sup>30</sup> AZW Actueel, januari 2018.

<sup>31</sup> Zie o.a. Factsheet Kansen voor vrachtwagenchauffeurs. UWV, 15 januari 2018.

<sup>32</sup> Nu.nl. Krapte op de arbeidsmarkt: leid zelf nieuw-personeel op. 31 juli 2017

<sup>33</sup> NOS. Buslijnen vallen stil door tekort aan chauffeurs. 31 juli 2017.

<sup>34</sup> Bron: cbs statline.

vijf jaar geleden. Ook wordt er nog steeds geworven onder zij-instromers. Daardoor zou de krapte op termijn kunnen afnemen.

Op 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

De groei van de economie in het algemeen en de online-retail in het bijzonder doet de vraag naar personeel in distributiecentra en magazijnen toenemen. Voor het eerst zijn er ook duidelijke signalen dat vacatures voor heftruckchauffeur moeilijk vervulbaar zijn. Voor deze functie is geen mbo-opleiding vereist. Met een korte training van een paar dagen kan iemand vaak al aan de slag.

Ook binnen de logistiek kan robotisering een sterke invloed gaan hebben, maar dit lijkt op dit moment vooral in de grotere distributiecentra gestalte te krijgen. Automatische magazijnen zijn vaak efficiënter, maar bieden nog niet altijd voldoende flexibiliteit (verschillende producten kunnen verwerken). Bovendien zijn hiervoor investeringen nodig.<sup>35</sup> In kleinere centra en magazijnen lijkt het op dit moment nog niet aan de orde.

### Transportplanners en declaranten

Daarnaast zijn vacatures voor transportplanners 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. Ook vacatures voor declaranten zijn met het aantrekken van de economie steeds moeilijker vervulbaar. 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. Declaranten zijn de medewerkers van bedrijven die douaneaangiften invoeren en groen licht van de douane moeten krijgen voor de verzending van goederen.<sup>36</sup> 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 en declaranten. Ook hier wordt de vergrijzing genoemd als een bijkomende oorzaak.<sup>37</sup> Daarbij kan de Brexit juist leiden tot extra vraag naar declaranten (wanneer voor de handel met het Verenigd Koninkrijk ook weer aangifte moet worden gedaan bij de douane). Door ontwikkelingen in wetgeving is er ook een groeiende vraag naar 'trade-compliance-managers' (die zorgen voor het voldoen aan wetgeving).

## 9. Agrarische en groene beroepen

### Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

#### Middelbaar

Medewerkers varkenshouderij

Tractorchauffeurs/loonwerkers/landbouwmachinisten

(Voorman) hoveniers/boomverzorgers

(Vakbekwaam) medewerkers boomkwekerij

#### Medewerkers varkenshouderij<sup>38</sup>

Werken in hypermoderne varkensstallen vraagt om steeds meer specifieke kennis. Ook in de varkenshouderij is het lastig gekwalificeerd personeel te vinden. Nu de inkomsten na de crisis aantrekken, schakelen varkenshouders weer vaker personeel van buiten in. 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 staat een deel van de vacatures ook open voor mensen zonder diploma, die dan vaak de mogelijkheid krijgen het vak te leren.

<sup>35</sup> TNO. Nieuwe technologie en werk. Onderzoek en beleidsadvies voor UWV. April 2017.

<sup>36</sup> Evofenedex. Nationaal onderzoek declarant 2017.

<sup>37</sup> Panteia. Arbeidsmarkt en Onderwijs Logistiek. Cijfermatige update 2018. April 2018. In het onderzoek wordt de declarant aangeduid met de term inklaringsmedewerker.

<sup>38</sup> Eindhovens dagblad. Tekort aan personeel in varkensindustrie: wie wil werk tussen de varkens? 8 februari 2018.

### Tractorchauffeurs/loonwerkers/landbouwmachinisten<sup>39</sup>

Loonbedrijven kunnen in drukke periodes of juist bij specialistische werkzaamheden worden ingehuurd zodat de boer zelf geen aparte zaai-, oogst- of bemestingsmachines hoeft aan te schaffen. Modern loonwerk vraagt om technisch goed opgeleid 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 (agrarische) loonbedrijven lastiger is om aan personeel te komen.

Ook in de groen- en cultuurtechniek is grote behoefte aan medewerkers die mobiele machines kunnen bedienen (zie ook hoofdstuk 2 onder 'bouw en installatie'). Naast een inhaalslag in infrastructurele projecten gaat het bijvoorbeeld ook om maatregelen om groen in te zetten tegen effecten van klimaatverandering (bijvoorbeeld 'Ruimte voor de Rivier'). Dat leidt tot extra werk op het gebied van grondverzet, bodembewerking, aanleg en onderhoud van sloten, oevers, waterpartijen of sportterreinen.

### Hoveniers/boomverzorgers<sup>40</sup>

Door de gunstige economie stijgt de vraag naar hovenierswerk. De oplevering van nieuwbouwwoningen zorgt doorgaans voor extra opdrachten voor hoveniers. Daarnaast is er steeds meer aandacht voor de rol van het groen in steden om de effecten van klimaatverandering tegen te gaan (bijvoorbeeld door groene daken/gevels of nieuwe vormen van groenvoorziening zoals wadi's).<sup>41</sup> Samen zorgt dit voor extra vraag naar vakbekwame hoveniers, met name op mbo-niveau 3 en 4. Deze ontwikkelingen zorgen voor een toename van personeelstekorten. Het eerste half jaar van 2018 ervaart circa 30% van de ondernemers in de hoveniers- en groenvoorzieningsbranche een personeelstekort.

### Vakbekwaam medewerkers boomkwekerij

Tenslotte komen boomkwekerijen moeilijk aan vakbekwaam personeel. Ondernemers geven aan dat het tekort aan personeel de ontwikkeling van hun bedrijf belemmert.<sup>42</sup> Ook vanuit andere teeltsectoren komen overigens signalen van wervingsproblemen, bijvoorbeeld bloembollen- en groenteteelt en de akkerbouw. In de glastuinbouw gaat het (ook) om logistiek en technisch personeel. Op dit moment lijken de problemen in de boomkwekerijen echter het grootst.

## 10. Dienstverlenende beroepen: horeca en schoonmaak

Het herstel van de economie is ook duidelijk te zien in de horeca. Bedrijven komen steeds moeilijker aan personeel.<sup>43</sup>

### Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

#### Middelbaar beroepsniveau

Restaurantkoks, chefkoks

Gastheer/gastvrouw horeca

### Restaurantkoks

De grootste wervingsproblemen hebben betrekking op zelfstandig werkend en uitvoerende koks. Vooral 'gewone' restaurants en eetcafés schetsen het beeld dat vacatures voor koks moeilijk te vervullen zijn, maar ook in het hogere segment lijkt het probleem groter te worden. Ook leerlingkoks zijn zeer welkom. Het binden en vasthouden van ervaren koks blijkt bovendien een uitdaging. Een deel van hen verlaat de horeca vanwege werktijden, carrièreperspectieven en de combinatie met een gezinsleven. Ook kan het fysiek zwaar werk zijn.

### Gastheren/gastvrouwen voor de bediening

Het wordt bovendien 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. In deze beroepen wordt vaak gewerkt met scholieren en studenten die het werk doen als bijbaan. Het verloop onder studenten is groot, en vanuit de sector bestaat de indruk dat het werk onder deze groep steeds minder populair is. Er werken echter zeker niet alleen maar studenten in de bediening. In restaurants, grandcafés en hotels wordt (ook) gezocht naar mbo-opgeleide gastheren en -vrouwen.

<sup>39</sup> Rabobank. Cijfers en trends agrarisch loonbedrijf. Januari 2018.

<sup>40</sup> CBS. Kwartaalmonitor vhg vierde kwartaal 2017. 15 maart 2018.

<sup>41</sup> Een wadi is een greppel of sloot, die water zowel kan vasthouden als infiltreren. Wadi's zijn een middel om het stedelijke watersysteem te verbeteren: het ontlast de riolering, verbetert de oppervlaktewaterkwaliteit en beperkt verdroging. Doordat wadi's vaak beplant zijn, passen ze goed in groengebieden en groenstroken.

<sup>42</sup> Zie o.a.: De Boomkwekerij. Glastuinbouw tackelt personeelstekort met plan. 2 maart 2018.

<sup>43</sup> Zie onder andere ABF, Arbeidsmarkt en opleidingsbehoefte Horeca, 2017 en UWV Factsheet Horeca (april 2018). Ten behoeve van deze factsheet is in april 2018 een discussiebijeenkomst georganiseerd, waaraan verschillende sectordeskundigen hebben deelgenomen. Daarnaast is een korte telefonische inventarisatie uitgevoerd onder intermediairs die werken voor de horeca.

Belangrijk is dat kandidaten beschikken over een gevoel voor gastvrijheid en op een leuke manier kunnen vertellen wat voor gerechten er op de kaart staan. Ook die vacatures zijn inmiddels moeilijk te vervullen.

### **Extra knelpunten in het seizoen en vanwege bereikbaarheid**

De sector kent veel seizoenswerk. De tekorten in beide beroepsgroepen zijn dan ook het grootst tussen 1 april en 1 oktober, al zijn er regio's waar het hele jaar door grote wervingsproblemen zijn (bijvoorbeeld Amsterdam en Utrecht). In deze piekperiode kan het ook lastig zijn om ondersteunend personeel in de keuken te vinden. Bij hotels en vakantieparken is de bereikbaarheid regelmatig een knelpunt. Dit speelt met name in regio's als Zeeland, Drenthe of Gelderland, waar het niet altijd makkelijk is ergens met het openbaar vervoer te komen.

De horeca is sterk afhankelijk van de conjunctuur. Toen het slecht ging met de economie had de sector minder problemen om vacatures te vervullen, inmiddels zijn deze sterk toegenomen. De sector heeft een relatief jong personeelsbestand, maar kent een groot verloop. Horecaondernemers zelf verwachten ook de komende jaren nog onvoldoende aanbod van koks en in mindere mate ook van gastheren/gastvrouwen. Bij beide beroepsgroepen verwachten ondernemers daarnaast een gebrek aan kennis en vaardigheden onder kandidaten om het werk goed te kunnen doen.<sup>44</sup>

## **Beroepen met moeilijk vervulbare vacatures**

### **Lager beroepsniveau/basisvakmanschap**

[Glazenwasser](#)

[Gespecialiseerde schoonmakers \(bijvoorbeeld industrieel reinigers, gevelreinigers, vloerreinigers\)](#)

### **Gespecialiseerde schoonmaak**

Bijna 3 op de 10 bedrijven in de schoonmaak ervaart belemmeringen vanwege een tekort aan personeel.<sup>45</sup> De grootste wervingsproblemen hebben te maken met meer gespecialiseerde werkzaamheden. Zo zijn vacatures voor glazenwasser moeilijk te vervullen, maar ook vacatures voor industrieel reiniger of gevelreiniger. Ook schoonmakers voor gebouwen en kantoren zijn moeilijker te vinden, maar vaak gaat het om contracten voor een klein aantal uur per week of in de avonduren. Met het aantrekken van de arbeidsmarkt ondervindt de sector meer concurrentie van andere sectoren in de zoektocht naar personeel.

<sup>44</sup> ABF, Arbeidsmarkt en opleidingsbehoefte Horeca, 2017

<sup>45</sup> CBS. Conjunctuurenquête. Gemiddelde 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> kwartaal 2018.

---

## Bijlage – Verantwoording

Deze publicatie bevat een overzicht van krapteberoepen, ofwel 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 werkhervatting 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 ontdebeld, 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.

#### 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 doorgezonden 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.

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

#### Indicator 3: Werkhervatting 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. 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.

#### Samenstelling groslijst

Wanneer twee van de drie gebruikte indicatoren duiden op een krappe arbeidsmarkt is het beroep opgenomen in de groslijst krapteberoepen. De benaming van het beroep in de groslijst is waar nodig aangepast, op basis van de meest voorkomende referentieberoepen.



---

## II. Toetsing

### Enquête onder ongeveer 5.000 Nederlandse werkgevers

Begin 2018 heeft I&O Research in opdracht van UWV een enquête uitgevoerd onder werkgevers naar vacatures en wervingsgedrag. Daarin is gevraagd naar in 2017 ontstane vacatures en de mate waarin deze al of niet moeilijk vervulbaar waren. Gevraagd is naar de concrete beroepen waarvoor personeel wordt gezocht. De open antwoorden op die vragen zijn dusdanig geclusterd dat ze ook bruikbare indicaties opleveren van de mate waarin vacatures voor bepaalde beroepen moeilijk vervulbaar zijn. Over de resultaten van deze enquête wordt in de tweede helft van 2018 gepubliceerd. Dan komen onder andere cijfers beschikbaar over strategieën van werkgevers bij moeilijk vervulbare vacatures en wervingskanalen.

### Arbeidsmarktprofessionals

UWV maakt sinds 2014 overzichten met krapteberoepen. De afgelopen jaren zijn de conceptlijsten met krapteberoepen uitgebreid getoetst bij arbeidsmarktprofessionals uit de relevante sectoren (van 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 krapteberoepen van februari 2017 zijn niet nogmaals uitgebreid getoetst bij arbeidsmarktprofessionals. Voor de beroepen die nieuw zijn is dit wel gebeurd. Daarnaast heeft de Stichting Samenwerking Onderwijs Bedrijfsleven voor de beroepen op mbo-niveau intensief meegekeken.

### Overige bronnen

Tenslotte 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, enquête, sectorale professionals en/of overige bronnen) is af te leiden dat er op dit moment sprake is van krapte of moeilijk vervulbare vacatures. Deze notitie geeft daarmee een zo goed mogelijk onderbouwd overzicht van krapteberoepen. Dat betekent niet dat alle werkgevers daadwerkelijk knelpunten zullen ervaren bij de vacaturevervulling. We weten wel dat dit in ieder geval regelmatig het geval is.

---

**Uitgave**

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

**Inlichtingen**

[mechelen.vanderaalst@uwv.nl](mailto:mechelen.vanderaalst@uwv.nl)

**Auteurs**

Mechelien van der Aalst

Met medewerking van Lisan van den Beukel, Suzanne IJzerman, Floor Maaskant

**Disclaimer**

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter alleen met bronvermelding

UWV © 2018

