

Onderzoek naar functieveranderingen en bijbehorende kennis en vaardigheden

Bepalen skills de arbeidsmarkt?

Skills informatie wordt vaak gebruikt om de overlap tussen beroepen op basis van vaardigheden ('skills') te duiden. Werkgevers rekruteren echter voornamelijk op basis van werkervaring en opleiding, terwijl een skillsgerichte benadering wellicht meer arbeidsmarkttransities mogelijk maakt. TNO onderzocht of meer kijken naar de vaardigheden de arbeidsmarktkrapte kan verminderen.

DOOR Diane Confurius, Thijmen Zoomer en Roy Peijen



DEEL DIT VERHAAL



Ieder beroep vereist bepaalde kennis en vaardigheden en deze vaardigheden kunnen wel of niet van nut zijn voor een andere functie verderop in de carrière. Hoe groter de overlap is in vaardigheden tussen de nieuwe en oude functie, des te aantrekkelijker iemand is voor een werkgever. Op zichzelf klinkt het vrij logisch, maar het werven van nieuw personeel gebeurt dikwijls nog puur op basis van voorgaande functies en niet zozeer op basis van de vaardigheden die iemand beheerst of opgebouwd heeft gedurende de carrière.[1]

Bij laag- en ongeschoolde beroepen zorgt een wat hoger loon vaak voor een baanwissel.

Hierdoor is de Nederlandse arbeidsmarkt sterk gesegmenteerd en is er slechts beperkte mobiliteit. Dit zou verholpen kunnen worden door een skillsgerichte benadering, die in Nederland steeds meer aandacht krijgt, bijvoorbeeld voor het bevorderen van de werkgelegenheid van statushouders.[2] TNO onderzocht of de skillsgerichte benadering

daadwerkelijk effectief is.

Beperkte mobiliteit

Er bestaan informatiebronnen waarin kennis en vaardigheden toegewezen zijn aan beroepen. Hiermee kan worden gezocht naar overlap tussen kennis en vaardigheden tussen beroepen. Hoe groter deze overlap, hoe gemakkelijker iemand in theorie naar een ander beroep kan overstappen. Er is echter sprake van een zekere segmentatie. Beroepen die met name specifieke vaardigheden vereisen behoren tot een erg gesloten beroepsgroep dat weinig mobiliteit kent.

Laag- en ongeschoolde beroepen kennen daarentegen veel mobiliteit juist omdat er vaak geen specifieke vaardigheden vereist zijn. Een wat hoger loon zorgt hier vaak voor een baanwissel. De keerzijde van die medaille is dat men mede door deze lage instapen en verandering in het takenpakket weinig carrièreontwikkeling doormaakt, omdat ook weinig in training en doorgroeimogelijkheden wordt geïnvesteerd door werkgevers.[3] Tenzij er veel vraag is naar een bepaald beroep willen werkgevers vaker water bij de wijn doen en nemen zij genoegen met iemand die wellicht minder aansluit, maar wel in staat is om bij te leren.

Onderzoek

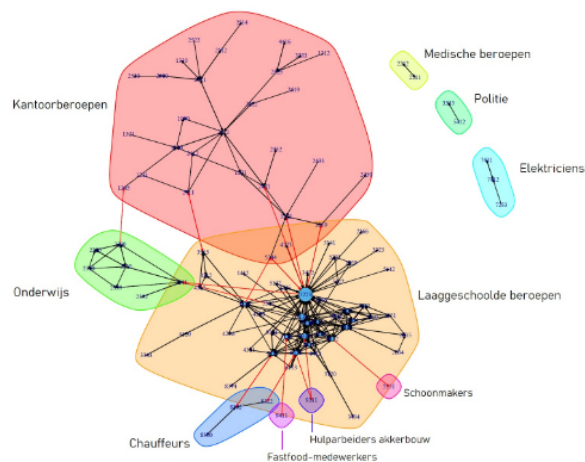
In dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De EBB volgt werknemers (maximaal) vijf opeenvolgende kwartalen, waaronder het beroep dat zij hebben. Het CBS maakt daarbij gebruik van de ISCO-beroepenclassificatie (*International Standard Classification of Occupations*) van de ILO (*International Labour Organization*).

Op deze manier hebben wij als onderzoekers de functieveranderingen onder de Nederlandse beroepsbevolking binnen een tijdsspanne van ongeveer één jaar in beeld kunnen brengen voor de jaren 2010 tot en met 2020. Zo hebben we voor alle functieveranderingen de proportionaliteit kunnen berekenen. Dat wil zeggen: hoe vaak kwam een verandering van het ene naar het andere beroep überhaupt voor?

Eilandvorming

Figuur 1 laat een netwerkdiagram zien die alle functieveranderingen en hun proportionaliteit in perspectief plaatst. Het laat duidelijk de mate van dualisme of segmentatie ('eilandvorming') zien op de Nederlandse arbeidsmarkt, waarbij we voornamelijk veel transities zien tussen laaggeschoolde arbeid of binnen een bepaalde sector en beroepsgroep tegenkomen. Denk bijvoorbeeld aan het onderwijs en de gezondheidszorg.

Juist de (rode) pijlen tussen deze eilanden zijn interessant, aangezien deze de crux kunnen vormen voor een carrièreswitch, of in ieder geval intersectorale mobiliteit, al dan niet met behulp van (om)scholing. Tevens laat de geslotenheid van de netwerken perfect zien hoe men rekruteert in Nederland. Ondanks dat een dergelijk netwerkdiagram geen enkele causaliteit kan aantonen, zien we wel degelijk een patroon dat de huidige beroepen sterk gerelateerd zijn aan voorgaande beroepen ('signalling').



Figuur 1. Netwerkdigram voor functieveranderingen van de Nederlandse beroepsbevolking (2010-2020). NB: Ten behoeve van de leesbaarheid zijn enkel de functieveranderingen waarvoor minimaal 25 veranderingen waarneembaar waren meegenomen in het diagram. Een rode pijl staat voor een transitie tussen sectoren of beroepsgroep ('eiland'). Een grotere 'bol' staat voor meer proportionaliteit (dus meer verandering van en naar dit beroep). Bron: Enquête beroepsbevolking (EBB)

Overlap vaardigheden

Vervolgens hebben we de vaardigheden uit de ESCO informatiebron aan de in totaal 432 ISCO beroepen gekoppeld. ESCO bezit informatie over vaardigheden op verschillende niveaus. Wij hebben het laagste, meest specifieke niveau van ESCO vaardigheden gebruikt in de analyses (zie ESCO europa.eu). Op deze manier hebben we de mate van overlap in de vaardigheden berekend tussen het huidige en voorgaande beroep, door middel van propoerties.

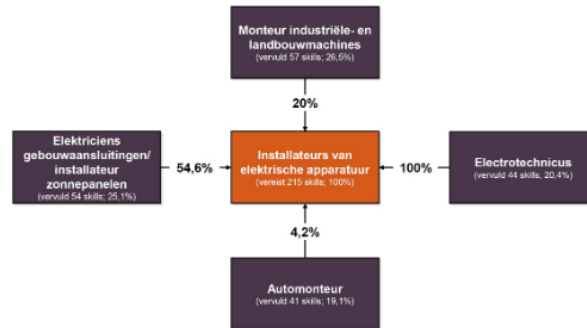
Een grote overlap in vaardigheden tussen het nieuwe en vorige beroep zegt iets over in hoeverre bepaalde vaardigheden binnen beroepstakken of sectoren een cruciale rol spelen. Een lage overlap in vaardigheden tussen twee beroepen zou gepaard moeten gaan met een lage proportionaliteit van arbeidsmarkttransities. De beroepsgroep van artsen is bijvoorbeeld een vrij gesloten groep met weinig tot geen mobiliteit vanuit andere beroepsgroepen. Laag- en ongeschoolde arbeid kent daarentegen veel mobiliteit tussen beroepen. De overlap in vaardigheden voor deze functiewisselingen kan weliswaar groot zijn, maar de gevraagde vaardigheden zijn minder specifiek ('generiek') en vele mensen kunnen daardoor deze functies vervullen.

Specifiek krapteberoep

Om de toegevoegde waarde van deze 'skills benadering' te laten zien lichten we een specifiek krapteberoep uit. Bijvoorbeeld voor het beroep 'Installateurs van elektrische apparatuur' (zie figuur 2). Uit de informatie uit de EBB blijkt dat mensen die een functiewisseling naar dit beroep hebben gemaakt voornamelijk vanuit vier andere beroepen komen: 'Monteur industriële- en landbouwmachines', 'Electrotechnicus', 'Automonteur' en 'Elektriciens gebouwaansluitingen/installateur zonnepanelen'.

Als we redeneren vanuit een skillsgerichte benadering dan zien we dat voor het beroep 'Installateurs van elektrische apparatuur' er 215

vaardigheden in meer of mindere mate zijn vereist. Deze 215 vaardigheden komen gedeeltelijk overeen met de vaardigheden die vereist zijn voor de andere beroepen. Er zit dus een mate van overlap tussen de vaardigheden van deze beroepen. Voor deze vier beroepen is de overlap in vaardigheden met 'Installateurs van elektrische apparatuur' groot; namelijk ongeveer één standaard deviatie hoger dan het gemiddelde. Dit voorbeeld illustreert dat de beroepen waartussen de transities gebeuren, inderdaad een hoge mate van overlap in vaardigheden hebben.



Figuur 2. Netwerkdigram voor functiewisselingen (in percentages) en overlap in vaardigheden (uitgedrukt in vereiste en vervulde skills) naar het beroep Installateurs van elektrische apparatuur. NB: Dit beroep bevindt zich op het lichtblauwe eiland in Figuur 1. Bron: Enquête beroepsbevolking (EBB)

Andere beroepen

Voor dit specifiek beroep is het inderdaad zo dat de transities vooral komen uit beroepen met een grote overlap in vaardigheden. De vraag is echter of dit geldt voor andere beroepen? Werkenden zouden vooral naar beroepen overstappen waarvoor ze een (groot deel van) de juiste vaardigheden beschikken.

Door het combineren van data vanuit zowel de EBB als de ESCO hebben we deze hypothese kunnen toetsen. Uit het statistisch onderzoek kan geconcludeerd worden dat de informatie over vaardigheden uit de ESCO, gerbuikt kunnen worden om geschikte transities naar een ander beroep te voorspellen. Dit betekent dat de skillsgerichte aanpak, inderdaad effectief kan zijn voor het verminderen van de kwalitatieve mismatch op de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktkrapte.

Skillsgerichte aanpak

Vaardigheden zijn dus een belangrijke factor om arbeidsmarkttransities te verklaren. Uiteraard speelt ook het opleidingsniveau een nadrukkelijke rol in de arbeidsmarkt. Maar om de nadruk op vaardigheden te kunnen leggen, willen we het opleidingsniveau hier buiten beschouwing laten. Een goed inzicht in de vereiste vaardigheden van verschillende banen maakt het mogelijk om mensen gericht door te laten stromen naar een ander beroep waarvoor zij de benodigde skills hebben (en kunnen verwerven met een beperkte om- of bijscholing).

Mensen die lastig een geschikte baan vinden, kunnen door een focus op vaardigheden wellicht gemakkelijker duurzamer aan het werk komen.

Daarnaast is het juist interessant om te kijken in hoeverre werkgevers minder kritisch worden in hun selectie naarmate er arbeidstekorten heersen in bepaalde beroepsgroepen én of zij hun nieuwe werknemers onderwerpen aan trainingen en cursussen zodat deze hun vaardigheden kunnen opkrikken.

Baanmogelijkheden

Ook de invloed van eenieders arbeidsmarkthistorie kan worden meegenomen, aangezien de theorie ons vertelt dat vaardigheden verouderen naarmate mensen langer werkloos zijn. Bovendien heeft (herhaal)werkloosheid een stigmatiseerde werking op werkgevers hetgeen baanwisselingen bemoeilijkt. Mensen die een of meerdere periodes van werkloosheid hebben doorgemaakt kunnen hierdoor de vaardigheden van voorgaande beroepen minder goed benutten bij het verkrijgen van nieuw werk.

Mensen waarvoor het lastig is om een geschikte baan te vinden kunnen door een focus op vaardigheden wellicht gemakkelijker duurzamer werk vinden indien voornamelijk gekeken wordt naar functies die zij voorheen beoefenden. Door iemands vaardigheden op basis van skills informatie te rangschikken – in plaats van puur op functies – en vervolgens te zoeken naar beroepen met vergelijkbare vaardigheden zullen er naar verwachting meer baanmogelijkheden ontstaan. Op deze manier zouden ook meer mensen gemakkelijker kunnen doorstromen naar krapteberoepen.

Hoe verder

Het onderzoek van TNO laat zien dat skills informatie goed gebruikt kan worden voor het inzichtelijk maken van potentiële matches. Bovendien het informatie op over hoe kandidaten de nog ontbrekende skills kunnen leren via meer modulaire opleidingen. De skills benadering biedt handvatten voor het vormgeven van nieuw beleid omtrent leven lang leren, zoals het invoeren van een individueel opleidingsbudget,[4] de van-werk-naar-werk trajecten voor boventallige werknemers[5, 6] en het verbeteren van re-integratietrajecten in zowel de publieke als private sector.[7]

Een belangrijke voorwaarde hiervoor is wel dat werkgevers minder belang gaan hechten aan formele selectiecriteria zoals opleidingsniveau en een gelijk beroep. Het is van belang dat zij gaan inzien dat werknemers met relevante vaardigheden opgedaan in eerdere banen, eventueel aangevuld met om- en bijscholing waardevolle kandidaten kunnen zijn voor vacante functies in het bedrijf.

Eenduidige taal

Het is vooralsnog niet makkelijk voor werknemer en werkgevers om het rekruteringsproces op een skillsgerichte manier vorm te geven. Men moet in zowel een CV als in de vacaturetekst de passende skills formuleren en de specifieke beschrijvingen van de skills moeten hetzelfde zijn, zodat de overlap duidelijk is.

Hiervoor is een eenduidige skillstaal nodig, waarin de verschillende partijen op de arbeidsmarkt zich kunnen baseren. TNO, CBS, SBB en UWV werken gezamenlijk in het samenwerkingsverband Vaardig met Vaardigheden aan een dergelijke skillstaal genaamd CompetentNL. Dergelijke initiatieven zijn hard nodig, want skills bepalen in toenemende mate de arbeidsmarkt.

Diane Confurius, Thijmen Zoomer en Roy Peijen werken alle drie als onderzoeker bij TNO, afdelingen Work Health Technology en Sustainable Productivity and Employability.

Noten

[1] TNO. (2021). *Skills gevraagd! Met skills innoveren naar een toekomstbestendige inclusieve arbeidsmarkt* (R. Dekker, S. van den Bossche, P. Bongers, & J. van Genabeek (eds.)). TNO.

[2] Rijksoverheid. (2023). Statushouders sneller aan het werk. Statushouders sneller aan het werk | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

[3] Fouarge, D., de Grip, A., Smits, W., & de Vries, R. (2012). Flexible Contracts and Human Capital Investments. *De Economist*, 160(2), 177–195. <https://doi.org/10.1007/s10645-011-9179-0>

[4] Commissie Regulering van Werk [Commissie Borstlap]. (2020). *In wat voor land willen wij werken?*

[5] Borghouts-van de Pas, I., Bosmans, M., Verschoor, J., & Wilthagen, T. (2019). *Overstappen op de arbeidsmarkt: Een onderzoek naar van werk naar werk-beleid en-trajecten*. Celsus juridische uitgeverij.

[6] SER. (2022). *De oriëntatiefase als springplank: Kennisdocument SER Actie-agenda Leven Lang Ontwikkelen*. https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/thema/scholing-ontwikkeling/llo_kennisdoc_orientatiefase_als_springplank.pdf

[7] Peijen, R. (2020). *Working towards sustainable labor market integration: The long-term effects of a company-based work-experience program*. Tilburg University.

Meer lezen in de rubriek onderzoek?

Lees het hier



Activering van onbenut
arbeidspotentieel in de Drechtsteden

← Vorige artikel

Een stabiel leven voor de cliënt, daar
hoort praten over de kinderwens bij

Volgende artikel →

sociaalbestek

tijdschrift voor participatie, inkomen en zorg



Sociaal Bestek is een uitgave van Virtumedia.

Sociaalbestek.nl



Redactie

Yvet Bommelijé, voorzitter

redactie

János Betkó, lid

Nora Kasmí, lid

Codrik van de Wetering, lid

Tea Keijl, eindredacteur

Maaïke Gunsing, webredacteur

[Email](#)

Klantenservice

Virtumedia

Postbus 595

3700 AN Zeist

+31 (0) 85 040 74 00

[Email](#)

[Disclaimer](#) [Privacy Statement](#)