

Kansen voor laagopgeleiden

Praktijkgids

7 juli 2017



Inhoudsopgave

1.	Waarom deze gids?	2
2.	Praktische aanknopingspunten	3
2.1.	Beste kansen in techniek en transport & logistiek	3
2.2.	Beroepen met goede kansen	4
2.3.	Alternatieven voor administratief werk	5
2.4.	Wijs op de voordelen van scholing en training	6
2.5.	Werknemersvaardigheden en presentatie	7
2.6.	Wel vacatures, geen kandidaten?	7
2.7.	Direct een vast contract zit er vaak niet in	8
2.8.	Uitzendbureaus zijn een belangrijk kanaal	9
2.9.	Netwerken is belangrijk!	10
3.	Sectoren met mogelijkheden	11
3.1.	Detailhandel	11
3.2.	Horeca en recreatie	12
3.3.	Schoonmaak	12
3.4.	Zorg en welzijn	13
3.5.	Industrie	13
3.6.	Vervoer en logistiek	14
3.7.	Groothandel	14
3.8.	Bouw	14
3.9.	Agrarische sector	15
3.10.	Overige branches	15
	Colofon	16

1. Waaron deze gids?

Op zoek naar kansen voor laagopgeleiden

Laagopgeleiden zijn vaker werkloos dan middelbaar en hoger opgeleiden. In de Arbeidsmarktanalyse 2017 uit UWV haar zorgen over deze groep, die onvoldoende lijkt te profiteren van het economisch herstel¹. Goede informatie kan helpen bij het oplossen van dit probleem. UWV brengt daarom tegelijkertijd twee producten uit onder de gemeenschappelijke titel 'Kansen voor laagopgeleiden':

- Een **analyse** van de arbeidsmarktpositie en kansen van laagopgeleiden. Dit rapport biedt inzichten voor professionals die zich beleidsmatig met deze problematiek bezighouden.
- In deze **praktijkids** is de analyse vertaald in praktische aanknopingspunten voor adviseurs en klantmanagers die laagopgeleiden helpen bij het zoeken naar werk.

Inzichten voor professionals in de praktijk

Deze gids is geschreven voor professionals die laagopgeleiden helpen bij het zoeken naar werk of scholing. Dit zijn bijvoorbeeld adviseurs van UWV, klantmanagers van gemeenten en re-integratiebedrijven en adviseurs van leerwerkloketten. Ook kan de gids zinvolle inzichten bieden voor van-werk-naar-werktrajecten voor laagopgeleid boventalig personeel. De gids is dus niet direct geschreven voor werkzoekenden. Wel presenteren we de inzichten zoveel mogelijk visueel, zodat de uitkomsten in gesprekken met werkzoekenden zijn te gebruiken.

Laagopgeleid: wie zijn dat?

Laagopgeleiden hebben alleen basisonderwijs gevolgd of een vmbo- of mbo-diploma op niveau 1 gehaald. Een deel heeft wel een mbo-opleiding gevolgd maar is daarmee gestopt. Anderen zijn meteen na het vmbo – of vroeger bijvoorbeeld de lts – gaan werken. Soms hebben mensen misschien geen diploma's, maar hebben ze zich door ervaring in hun vak weten op te werken. De ene laagopgeleide is de andere dus niet.

In beleidsstukken wordt wel gesproken over de groep 'zonder startkwalificatie'. Laagopgeleiden zelf zullen die term niet gebruiken. Sterker nog: ook de term laagopgeleiden kan in de praktijk op weerstand stuiten. Daarom staan bij de schema's en figuren steeds de concrete opleidingsniveaus genoemd.

Deze gids probeert de arbeidsmarktkennis te vertalen in praktische aanknopingspunten. Het is aan de professionals om deze te verwerken in de begeleiding van werkzoekenden. Bij laagopgeleiden kunnen er bovendien meer problemen spelen dan alleen het opleidingsniveau. Denk aan gezondheidsproblemen, schulden of problemen in de gezinssituatie. In die gevallen is dus meer nodig dan alleen arbeidsmarktkennis. Vaak zal een multidisciplinaire aanpak noodzakelijk zijn.

Inzichten over WW'ers kunnen ook bruikbaar zijn voor andere groepen

Een groot deel van de inhoud van deze gids is gebaseerd op cijfers over WW-gerechtigden. Deze groep heeft –vanwege hun recente werkervaring – betere kansen om werk te vinden dan bijvoorbeeld bijstandsgerechtigden. Toch kan informatie over WW'ers ook voor andere groepen bruikbare inzichten opleveren: bijvoorbeeld over kansrijke beroepen of de mogelijkheden van uitzendwerk.

Inhoud

Hoofdstuk 2 beschrijft een aantal praktische aanknopingspunten: welke richtingen en beroepen bieden de beste kansen en welke de minst goede? Wat zijn alternatieven? Wat is verder belangrijk om te weten en wat kunnen professionals doen? Hoofdstuk 3 beschrijft de sectoren met veel werkgelegenheid voor laagopgeleiden: voor wat voor beroepen zijn er veel vacatures in deze sectoren?

¹ K. van Uitert (UWV), D. Grijpstra (Panteia). UWV Arbeidsmarktanalyse 2017. 5 april 2017.

2. Praktische aanknopingspunten

2.1. Beste kansen in techniek en transport & logistiek

Het aantal vacatures zegt niet alles over de kans op werk. Er kunnen beroepen zijn met veel vacatures, maar ook veel werkzoekenden. De concurrentie is soms zelfs zo groot, dat de kans om in dit beroep aan het werk te komen toch klein is. Andersom kunnen beroepen met weinig vacatures juist goede kansen bieden als er ook niet heel veel kandidaten zijn.

De beste kansen op werk op de lagere niveaus zijn op dit moment te vinden in de beroepen in de techniek en transport & logistiek. In deze richtingen:

- zijn er minder werkzoekenden per vacature: dus minder concurrentie tussen werkzoekenden,
- vinden laagopgeleide WW'ers vaker werk
- en blijven werkhervatters over het algemeen het grootste deel van het jaar aan het werk.

Ook in agrarische beroepen is de kans op werk goed, maar hier is het werk meer seizoensgebonden. Het is in deze richting moeilijk om het hele jaar door aan het werk te blijven. Ook technische beroepen kunnen seizoensgevoelig zijn, bijvoorbeeld in de bouw. Daar kunnen mensen toch vaker een groot deel van het jaar aan de slag.

Opleiding basisschool, vmbo, mbo-1: welke richtingen bieden de beste kansen?



De technische beroepen zijn te vinden in verschillende sectoren, maar met name in de bouw en industrie. Logistieke beroepen komen voor in de transportsector, maar bijvoorbeeld ook bij de groothandel, in de detailhandel en de industrie. Hoofdstuk 3 geeft per sector een overzicht van veel voorkomende vacatures.

Zeker niet iedere laagopgeleide zal in staat zijn om dit werk te doen: het vraagt bepaalde praktische talenten en het kan fysiek zwaar zijn. Een deel van de laagopgeleiden wil misschien best aan de slag in de techniek, logistiek of in groene beroepen. Misschien hebben ze er nog nooit over nagedacht, bijvoorbeeld omdat ze niemand kennen die er werkt. Bedrijfsbezoeken, speeddates of excursies zouden hier een rol in kunnen spelen. Uiteraard is de boodschap daarbij belangrijk: dit zijn de richtingen waar nog veel werk is te vinden!

Minst goede kansen in administratieve beroepen

Andersom bieden administratieve beroepen de minst goede kansen. Met name op de lagere niveaus verdwijnt veel werk door bijvoorbeeld kantoorautomatisering. Dat geldt bijvoorbeeld voor administratief medewerkers en receptionisten. Er zijn wel veel vacatures, maar nog veel meer kandidaten. Daarbij is er voor deze beroepen veel concurrentie van middelbaar opgeleiden. En die middelbaar opgeleiden maken waarschijnlijk meer kans bij sollicitaties. Het is belangrijk om laagopgeleide werkzoekenden hier op te

wijzen, en te kijken of ze (ook) in andere beroepen met meer kansen zouden willen en kunnen werken (zie paragraaf 2.3).

In de praktijk gaat het bij de kansrijke richtingen om beroepen waar veel mannen werken. Voor laagopgeleide vrouwen kan het daardoor lastiger zijn om werk te vinden, of een richting te kiezen met goede kansen. Dit kan reden zijn om deze groep extra aandacht te geven.

2.2. Beroepen met goede kansen

Binnen een beroepsrichting kunnen de kansen verschillen van beroep tot beroep. Onderstaande tabel laat een aantal concrete beroepen zien met goede kansen op werk voor laagopgeleiden. Het zijn nu niet alleen beroepen in de technische, agrarische en logistieke richtingen. Ook in de voeding, gespecialiseerde schoonmaak en veiligheid zijn er specifieke beroepen met goede kansen voor laagopgeleiden.

Beroepen met goede kansen op werk

2016/2017

Opleidingsniveau basisonderwijs, vmbo, mbo-1	
Schoonmaak-reiniging	Metaal / industrie
gevelreiniger	assemblagemedewerker (voertuigen/metaal)
glazenwasser	machinaal verspaner (draaien, frezen, etc.)
industriële schoonmaker (machines, installaties)	medewerker metaalgietterij
medewerker autowasstraat/autopoetser	metaalbuiger / walsler / perser
reinigingsmedewerker / vuilnisman	plaatwerker / -snijder
schoonmaker cleanrooms	verfspuiter, constructieschilder
straler	Transport en logistiek
Agrarisch-groen-milieu	buschauffeur / touringcarchauffeur
medewerker agrarisch loonwerk / oogstmedewerker	expeditiemedewerker, lader / lossers
medewerker hoveniersbedrijf / groenonderhoud	heftruckchauffeur
Bouwnijverheid	orderpicker/magazijnmedewerker
asbestverwijderaar / sloper	verhuizer
hulparbeider grond-, weg- en waterbouw (gww)	vrachtwagenchauffeur / rijder
opperman / hulparbeider bouw	Voeding
steigerbouwer	medewerker slachterij / visbewerker
straatmaker / rioleringsmedewerker	medewerker vleeswarenindustrie
Veiligheid	Horeca
verkeersregelaar	medewerker fastservice/cafetaria/counter
wegmarkeerder/monteur verkeersafzettingen	

Bron: UWV. In dit overzicht zijn beroepen waarin veel studenten/scholieren werkzaam zijn niet meegenomen.

In veel gevallen is geen volledige mbo-opleiding noodzakelijk om in dit werk aan de slag te gaan. Toch is het werk in deze beroepen zeker niet altijd drempelloos. Voor beroepen als asbestverwijderaar of heftruckchauffeur is toch vaak een (korte) training of certificaat noodzakelijk. Voor een aantal van deze beroepen bestaan mbo-opleidingen op niveau 2. Dit geldt bijvoorbeeld voor beroepen in de metaal (verspaner, plaatwerker). Toch staan dit soort functies soms ook open voor mensen met een (technisch) vmbo- of lbo-diploma. Vaak wordt dan wel gevraagd om ervaring in het werk. Kijk dus bij mensen zonder diploma juist goed naar de ervaring die ze hebben. Mogelijk liggen er ook kansen om te beginnen als assistent, en zo de gevaagde ervaring op te doen. Soms moeten mensen wel bepaalde papieren hebben (vrachtwagen-/bus rijbewijs, vakbekwaamheid code 95) die gelijk staan aan het betreffende mbo-diploma. Werkgevers of uitzendbureaus bieden soms dit soort opleidingen aan (bv. met terugbetaling of inverdienregeling.)

Bij een deel van deze beroepen bestaat het risico dat het werk (deels) wordt overgenomen door technologie zoals robotisering, digitale productie of zelfrijdende auto's. Hoe hard deze ontwikkelingen gaan is op dit moment moeilijk te voorspellen en wisselt per sector. Op dit moment komen mensen met deze beroepen nog juist relatief makkelijk aan het werk. Wel is het belangrijk dat mensen die in deze beroepen aan de slag gaan aandacht hebben voor ontwikkelingen in het werk: gaat het werk verdwijnen of veranderen door bijvoorbeeld robotisering? Wat zijn mijn perspectieven?

2.3. Alternatieven voor administratief werk

Bijna de helft van de laagopgeleide WW'ers zoekt naar een beroep in de richting techniek, transport en logistiek of agrarisch. Deze groep heeft over het algemeen dus vrij goede kansen op werk. Ongeveer een vijfde zoekt een economisch-administratief beroep. Juist voor deze groep is het belangrijk om hen bewust te maken van de slechte kans op werk.

Hoeveel werkzoekenden per vacature op werk.nl?

Op werk.nl staan gegevens over werkzoekenden en vacatures. Daarmee kunnen we iets zeggen over de concurrentie en dus de kans op werk in die beroepen. Hoewel de cijfers natuurlijk niet de totale vacaturemarkt dekken en ook niet alle mensen die zoeken naar een bepaald soort werk geeft het toch een aardig beeld. Veel laagopgeleiden schrijven zich in voor administratieve beroepen als receptionist of administratief medewerk secretariaat. Er zijn misschien veel vacatures, maar ook heel veel werkzoekenden per vacature. Concrete cijfers kunnen helpen om de werkzoekende hier bewust van te maken.

Actuele of regionale cijfers laten zien?

Download de beroepenkaart op spiegel.werk.nl/werknemer/beroepenkaart De beroepenkaart is per beroep en per regio te maken. Door het aantal werkzoekenden op werk.nl te delen door het aantal openstaande vacatures is een indicatie te geven van de concurrentie op een bepaald moment. Bijvoorbeeld: voor het beroep receptionist zijn er op het gekozen moment 69 werkzoekenden per vacature. Ter vergelijking: voor medewerker cafetaria/counter zijn het er 7. De cijfers veranderen natuurlijk al naar gelang het moment en de gekozen regio.

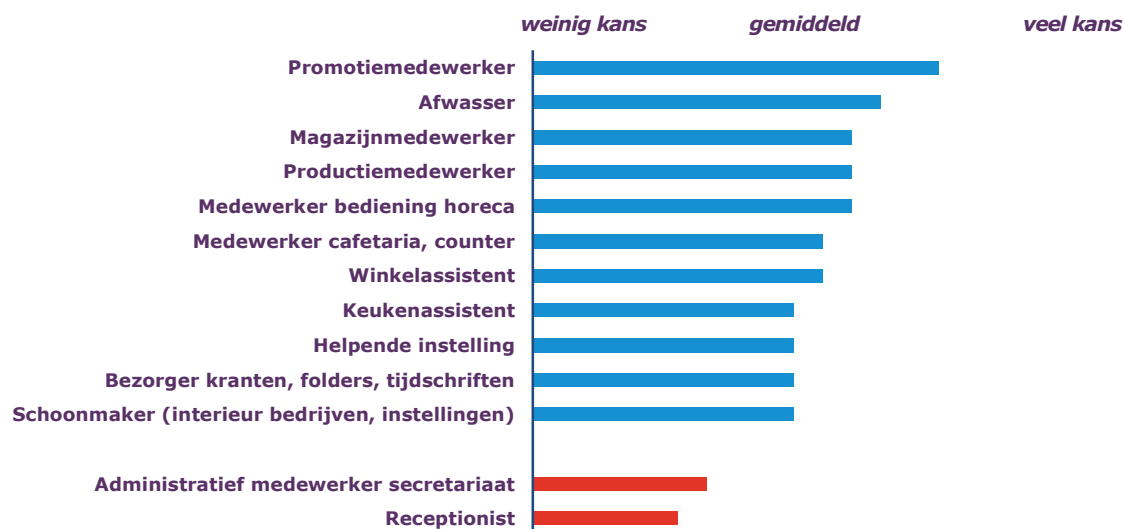
Werkzoekenden moeten dus rekening houden met veel concurrentie als ze aan de slag willen als receptionist. Bovendien: de meerderheid van de werkloze kandidaten voor dit beroep is middelbaar of hoger opgeleid. Deze groep heeft vaak meer kans om te worden aangenomen dan lager opgeleiden.

Bron: werk.nl, beroepenkaart voor receptionist, landelijk, juni 2017.

Laagopgeleiden doen er dus goed aan ook te kijken naar andere beroepen met meer kans op werk. Een overstap naar de echt kansrijke beroepen in landbouw, techniek of industrie zal zeker niet altijd mogelijk zijn. Maar ook andere richtingen bieden vaak betere kansen dan administratie, bijvoorbeeld productiewerk, horeca, winkels, schoonmaak of werk bij zorginstellingen. Hieronder staan een aantal voorbeelden van beroepen die in het algemeen betere kansen bieden dan administratief medewerker of receptionist. Het zijn beroepen waarnaar laagopgeleiden met een administratief beroep in de praktijk zijn overgestapt. Dit kan mensen op ideeën brengen of stimuleren om na te denken over andere beroepen.

Beroepen met betere kansen dan administratief medewerker of receptionist

Schatting kans op werk, hoe langer de staaf hoe beter de kansen



Bron: UWV

Zoals gezegd: het zijn voorbeelden. Hoofdstuk 3 beschrijft de sectoren en branches met veel werk voor laagopgeleiden. Ook dat biedt misschien aanknopingspunten om breder te zoeken.

2.4. Wijs op de voordelen van scholing en training

Bij laagopgeleiden wordt minder snel gedacht aan scholing als route naar werk: door hen zelf en door adviseurs. Toch kan het voor een deel van deze groep toch mogelijkheden bieden:

- Natuurlijk is lang niet iedere laagopgeleide schoolbaar of te motiveren tot het volgen van scholing. Maar er zullen zeker mensen zijn die op een bepaald moment wel weer te motiveren zijn, zeker als ze zien dat dit de kans om aan het werk te blijven (en een beter salaris) kan vergroten..
- Het hoeft ook niet altijd om langdurige (klassikale) scholing te gaan. Juist voor beroepen op lagere niveaus is een certificaat of 'pas' soms al voldoende. Ook kan leren en werken in een BBL-traject een oplossing zijn, met name voor praktisch ingestelde mensen.

De ervaringen met de tijdelijke regeling scholingsvouchers voor WW'ers en zelfstandigen laten zien dat laagopgeleiden minder gebruik maken van de vouchers dan middelbaar en hoogopgeleiden. Minder dan 10% van de aanvragers is laagopgeleid. Er zijn dus wel degelijk laagopgeleiden die een voucher hebben aangevraagd. Veel aanvragen van laagopgeleiden hebben betrekking op een kansberoep in de richtingen transport & logistiek en techniek, maar ook commerciële opleidingen zijn populair. Voor sommige beroepen zal een korte training volstaan, maar er zijn ook laagopgeleiden die toch een scholing willen volgen voor een beroep op mbo-niveau.

Veel aangevraagde scholingsvouchers door laagopgeleiden:

Logistiek medewerker	Vrachtwagenchauffeur
Trekkerchauffeur / heftruckchauffeur	Verzorgende IG
Steigerbouwer	Commercieel medewerker binnendienst
Expeditiemedewerker	Medewerker klantenservice
Verkeersregelaar	Lasser

Bron: UWV

Laagopgeleiden schrijven zich in de praktijk bij UWV ook regelmatig in voor mbo-beroepen, bijvoorbeeld metselaar, timmerman of lasser. Misschien hebben deze mensen wel de opleiding gevolgd, maar dit niet afgesloten met een formeel diploma op mbo-niveau. Ook kan het gaan om laagopgeleiden die zich door werkervaring en/of relevante scholingscertificaten hebben opgewerkt. Deze groep wil misschien inmiddels wel graag een diploma halen. Of misschien kunnen ze hun ervaring en vaardigheden laten erkennen, bijvoorbeeld door een EVC-traject.

Leerwerkloketten kunnen helpen

Niet iedere laagopgeleide zal uit zichzelf denken aan scholing. Juist deze groep kan misschien wat stimulans en ondersteuning gebruiken bij het nadenken over en vinden van een geschikte cursus of training. De (regionale) leerwerkloketten geven gratis advies over leren en werken. Zij hebben ook zicht op het regionale scholingsaanbod (www.lerenenwerken.nl).

Het budget voor de regeling scholingsvouchers was vanwege de grote belangstelling in april 2017 grotendeels uitgeput. Alleen voor mensen uit de langdurige zorg zijn er in 2017 nog scholingsvouchers beschikbaar, hier was apart budget voor vrijgemaakt. Dat betekent niet dat er geen andere financieringsbronnen zijn te vinden. Soms zijn er vanuit een sector subsidiemogelijkheden. Soms willen werkgevers of gemeenten meebetalen aan de scholing. Daarnaast liggen er soms mogelijkheden bij provincies of is gebruik te maken van Europese subsidies. De leerwerkloketten kunnen adviseren over de bestaande financiële regelingen. Op de site staat een overzicht van de landelijke regelingen op het gebied van scholing en opleiding².

² Er zijn aparte overzichten voor werkzoekenden, werknemers of scholieren en voor werkgevers.

2.5. Werknemersvaardigheden en presentatie

Voor laaggeschoold werk gelden in de regel geen harde opleidingseisen. Ook werkervaring is lang niet altijd een eis. Dat betekent niet dat werkgevers geen eisen stellen aan kandidaten. Ze willen mensen die ze liefst meteen productief kunnen inzetten. Werkgevers noemen als belangrijkste eisen bij laaggeschoold werk³:



Betrouwbaarheid

Op tijd komen, naleven van regels, afspraken nakomen. Soms is een verklaring omtrent gedrag noodzakelijk.



Motivatie

Zin hebben in het werk, vooruit willen, bereid zijn tot concessies (bv. Wat betreft werktijden of kortere contracten) en in het algemeen een positieve uitstraling.



Lichamelijk fit

Laaggeschoold werk kan fysiek zwaar zijn, bijvoorbeeld in de landbouw industrie, horeca, thuiszorg en logistiek. Mensen moeten bovendien bereid en in staat zijn om hard te werken



Samenwerken

Werknemers moeten in een team kunnen werken. Werkgevers vinden een positieve werksfeer belangrijk, waarin werknemers goed met elkaar kunnen samenwerken

Nederlands kunnen spreken

NL

Taal kan van groot belang zijn om te kunnen samenwerken in een team, met klanten om te gaan of veiligheidsinstructies te begrijpen. Het wordt trouwens zeker niet altijd als een vereiste gesteld.



Presentatie

De eerste indruk is van groot belang. Werkgevers letten op houding en gedrag (recht zitten, petje af, kauwgom uit, er zin in hebben). Vaak is het de uitstraling die bepaalt of een kandidaat gemotiveerd overkomt. Soms wordt er gelet op uiterlijke kenmerken (bv geen zichtbare tatoeages)

Werkgevers zoeken dus betrouwbare, gemotiveerde en fitte werknemers. Ze vinden niet altijd dat uitkeringsgerechtigden hieraan voldoen, zeker in vergelijking met bijvoorbeeld scholieren/studenten of werknemers uit Midden- en Oost-Europa. Voor veel mensen spreken deze eisen voor zich, maar toch is het soms ook nodig om hier bij werkzoekenden aandacht aan te besteden. Bij een deel is het misschien nodig ze hierop te coachen ('hoe kom ik over?'), bijvoorbeeld voorafgaand aan een sollicitatiegesprek of een speeddate.

Andersom kan het goed zijn om onjuiste beeldvorming bij werkgevers weg te nemen: iemand die niet rechtop zit of je niet aankijkt is niet altijd ongemotiveerd. Of om uit te leggen dat werkzoekenden ook niet altijd *kunnen* voldoen aan deze eisen: bijvoorbeeld omdat ze gezondheidsproblemen hebben of omdat ze geen eigen vervoer hebben en dus niet heel vroeg over kunnen komen. Of omdat ze door de gezinssituatie niet kunnen meedraaien in avond- of nachtdiensten.

2.6. Wel vacatures, geen kandidaten?

Werkgevers willen hun vacatures snel vervullen met geschikte kandidaten. In de praktijk komt het voor dat er wel vacatures zijn, maar geen kandidaten om deze vacatures te vervullen. Dit speelt ook bij functies waarin eigenlijk geen opleidingseisen worden gesteld. Dan zijn er vaak toch nog wel initiatieven te nemen. Soms staan mensen zeker open voor bepaalde vacatures, maar komen ze niet vanzelf boven drijven bij een selectie op bepaalde kenmerken. Soms kan het nodig zijn om negatieve beeldvorming weg te nemen, of om mensen een beter beeld te geven van wat het werk inhoudt. Dan zijn misschien extra inspanningen nodig. Een paar aanknopingspunten:

³ Astri (2012), Aansluiting vraag en aanbod laaggeschoold werk.

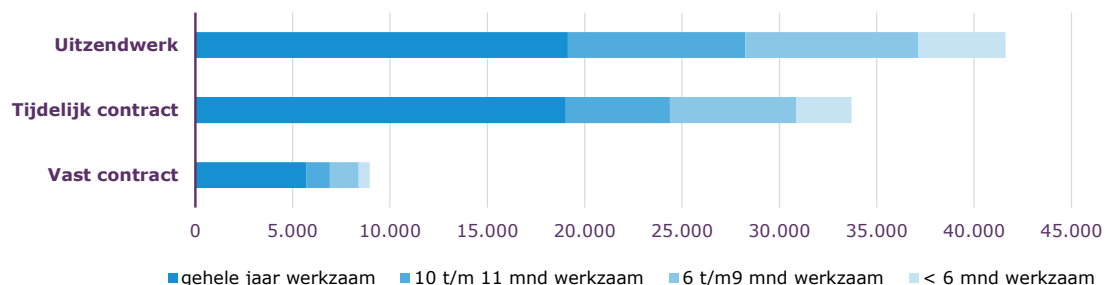
- Maximaal benutten van de **eigen registratie**. Dus niet alleen zoeken op het overeenkomstige wensberoep of ervaringsberoep, maar bijvoorbeeld ook kijken naar mensen die eerder in dezelfde sector of brede richting hebben gewerkt. In CV's op werk.nl is bijvoorbeeld via trefwoorden te zoeken op vaardigheden/eigenschappen die passen bij de functie.
- Het benutten van het **eigen initiatief** van werkzoekenden kan helpen: kandidaten die zelf initiatief nemen zullen immers vaker gemotiveerd zijn. In sommige regio's worden werkzoekenden op een creatieve manier geworven, ze kunnen zich bijvoorbeeld zelf melden als ze geïnteresseerd zijn in bepaalde kansrijke beroepen (zie www.kansrijkberoep.nl)
- Het organiseren van **ontmoetingen tussen werkgevers en werkzoekenden**⁴: bijvoorbeeld via speeddates, excursies, rondleidingen, informatiebijeenkomsten of vacaturecafés. Soms houden werkgevers 'pitches' over het werk. Daarmee krijgen werkzoekenden een beter beeld van wat het werk in bepaalde beroepen inhoudt. Andersom kunnen directe contacten ook een negatief beeld over werkzoekenden bij werkgevers wegnemen. Vrijwilligheid is wel een belangrijke succesfactor volgens veel organisatoren. Werkgevers zoeken immers gemotiveerde kandidaten. Een goede voorbereiding van werkzoekenden, bijvoorbeeld via workshops over hoe ze zich het beste kunnen presenteren, kan de kans op een 'klik' vergroten.
- En tenslotte: een **brede werving**. Niet alleen selecties maken op basis van de registratie, maar ook breder werkzoekenden attenderen op functies waar vaak vraag naar is. Berichten op social media kunnen helpen, maar misschien ook juist heel klassiek: een bericht of advertentie in huis-aan-huisbladen. Regelmatig worden mensen zelfs één-op-één gebeld om ze uit te nodigen voor een informatiebijeenkomst. Een (standaard)mailing is dus vaak niet voldoende.

2.7. Direct een vast contract zit er vaak niet in

Slechts een klein deel van de laagopgeleide WW'ers vindt meteen werk op een vast contract. Hierin verschillen laagopgeleiden niet heel erg van middelbaar en hoger opgeleiden. De meeste laagopgeleiden gaan aan de slag op een tijdelijk contract of op een uitzendcontract.

Werkhervattingen van WW'ers met basisonderwijs, vmbo, mbo1

Duur werkhervatting naar contract, instroomcohort november 2014-oktober 2015



Bron:UWV. Het gaat om het totaal aantal maanden dat werkhervatters in het eerste jaar na werkhervatting werken.

Niet iedereen lukt het om ook aan het werk te blijven:

- Voor de groep met een vast contract is de werkhervatting het vaakst duurzaam: een meerderheid is het hele jaar na de werkhervatting aan het werk.
- Maar: omdat maar zo weinig mensen direct een vast contract krijgen zijn er aanzienlijk meer laagopgeleiden die via een tijdelijk of uitzendcontract een heel jaar lang aan het werk blijven (het donkere deel van de balken).
- Bovendien: maar een klein deel is in het jaar na de werkhervatting echt minder dan 6 maanden aan het werk (het lichtste deel van de balken). Een grote groep is wel een groot deel van het jaar aan het werk (6-11 maanden), ook degenen die aan de slag gaan op een tijdelijk of uitzendcontract.

Werkzoekenden gaan dus in veruit de meeste gevallen op een tijdelijk of uitzendcontract aan de slag. Hoewel een groot deel van hen in ieder geval een flink deel van het jaar aan het werk blijft, is de kans om opnieuw (tijdelijk) werkloos te worden zeker aanwezig. Flexwerk blijkt in de praktijk lang niet altijd meer een opstap naar een vast contract. Dat geldt extra sterk voor laagopgeleide werkzoekenden. Een paar aanknopingspunten:

⁴ Zie bijvoorbeeld: Effectieve kennismaking tussen jongeren en werkgevers. Een handreiking. Zoetermeer, oktober 2016.

Aandacht voor perspectieven bij flex- en uitzendcontracten

Richting werkzoekenden:

- Laat zien/maak duidelijk dat veel werkzoekenden die op een tijdelijk of uitzendcontract aan de slag gaan toch een groot deel van het jaar aan het werk zijn. Het kan bovendien een goede manier zijn om 'binnen te komen', ervaring op te doen en je cv te verbeteren.
- Adviseer de werkzoekende om bij een sollicitatie te vragen naar de mogelijkheden tot verlenging of een vast contract, en wat daarbij de voorwaarden zijn.
- Bespreek ook hoe belangrijk het is om vooruit te kijken: grijp kansen op training en scholing als die zich voordoen, dit vergroot de kans om aan het werk te blijven. Maar blijf ook om je heen kijken. Misschien kun je elders langer aan de slag.

Richting werkgevers:

- Kijk als adviseur en intermediair ook welke werkgevers zich inspannen om tijdelijke contracten te verlengen of om te zetten in vaste contracten. Daarmee kun je werkzoekenden weer beter adviseren.
- En ga – als de mogelijkheid zich voordoet – in gesprek met werkgevers over het perspectief wat ze kunnen bieden. Wijs op de voordelen, die het naast een uiting van goed werkgeverschap kan opleveren. Als mensen langer kunnen blijven zijn ze waarschijnlijk beter ingewerkt, werken ze sneller, is er minder kans op fouten en kunnen ze ook makkelijker meegroeien. En bovendien voorkomt het (soms moeilijk vervulbare) vacatures en wervingskosten.

2.8. Uitzendbureaus zijn een belangrijk kanaal

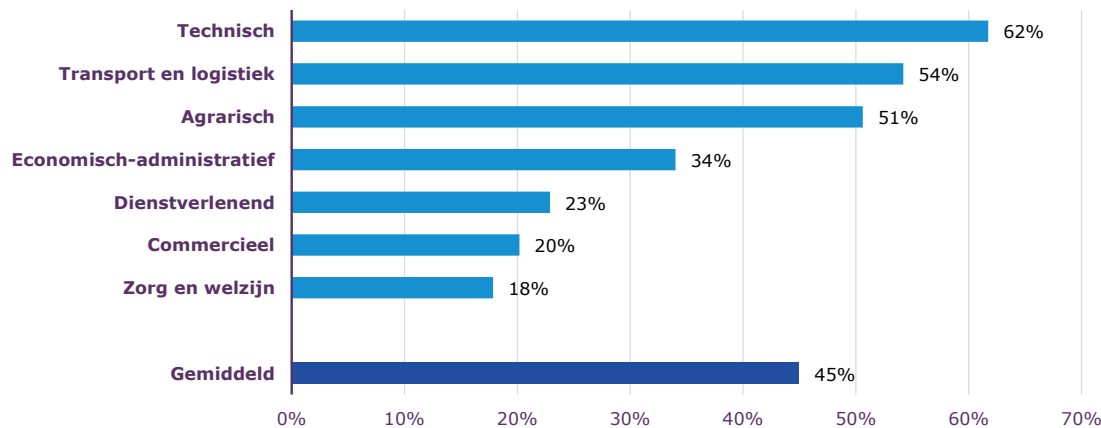
Werkgevers werven voor werk op de lagere niveaus vaak via uitzendbureaus. Uitzendbureaus zijn daarmee een onmisbare schakel in de zoektocht naar werk voor deze groepen. Daarbij gaat het niet alleen om uitzendbanen voor korte tijd, maar ook voor langere tijd. Laagopgeleide werkzoekenden doen er dus goed aan ook te kijken of ze via een uitzendbureau aan de slag kunnen.

Wat voor werk is te vinden bij uitzendbureaus?

Uitzendbanen zijn er in alle sectoren van de economie. Met name laagopgeleide WW'ers met een technisch beroep vinden werk via een uitzendbureau: ruim 60% hervat het werk op een uitzendcontract. Ook voor laagopgeleide WW'ers met een transport & logistiek- of agrarisch beroep is het uitzendbureau de belangrijkste route naar werk.

Rol uitzendbureaus bij werkhervatting van laagopgeleiden

Aandeel uitzendcontract op alle werkhervattingen van laagopgeleide WW'ers (2015)



Bron: UWV

2.9. Netwerken is belangrijk!

Relaties en het eigen personeel zijn een belangrijk kanaal voor werkgevers die personeel werven. Voor laagopgeleiden geldt dit extra sterk. Ook de spontane/open sollicitatie is een belangrijke manier voor laagopgeleiden om werk te vinden. Het is dus zeker voor laagopgeleiden belangrijk om niet alleen te zoeken naar officiële vacatures.

Top 5: hoe vinden werkgevers personeel?

Vacatures voor mensen met basisonderwijs, vmbo of mbo-1



Bron: UWV Vacatures in Nederland 2015

Dit maakt het belangrijk voor laagopgeleide werkzoekenden om te (kunnen) netwerken. Ook daar kunnen ze misschien hulp bij gebruiken. Denk daarbij aan:

- **Bewustmaken** van het belang van zoeken via netwerken. Laagopgeleiden die alleen zoeken naar officiële vacatures op internet of in papieren media verkleinen hun kansen om werk te vinden. Zoeken via informele kanalen kan de kans op werk aanzienlijk vergroten.
- Helpen bij het **gebruiken van het eigen netwerk**: wie kennen de werkzoekenden zelf en hoe zouden die kunnen helpen bij het vinden van werk (al is het op de voetbalclub van de kinderen)? Hoe kom je in contact met mensen die je in een bedrijf kunnen introduceren? Wat kan je als werkzoekende wel en niet vragen van mensen?
- **Uitbreiden van het netwerk**: het kan zijn dat het netwerk van deze groep minder aanknopingspunten biedt om aan het werk te komen. Dan kan het helpen om juist de laagopgeleide werkzoekenden in contact te brengen met werkgevers of met mensen die hen kunnen introduceren bij werkgevers. Denk aan speeddates, vacaturecafés, banenmarkten of informatiebijeenkomsten. Ook mentoren die deze groepen willen introduceren in hun eigen netwerk kunnen hier misschien bij helpen.
- Ook via **social media** is te netwerken. Denk aan het toevoegen van mensen of posten berichten op facebook, het aanmaken van een account op linkedin, etc.

3. Sectoren met mogelijkheden

Dit hoofdstuk bevat een overzicht van de meest interessante sectoren voor laagopgeleiden. Hoewel de kansen het grootst is in sectoren met veel technische en logistieke beroepen, laat het toch ook een breed palet aan andere mogelijkheden voor laagopgeleiden zien.

Misschien bevat het overzicht sectoren waar laagopgeleiden zelf niet zoeken, of waar professionals van UWV en gemeenten nog weinig contacten hebben. Dan kan het zinvol zijn om contact te leggen met werkgevers in die sectoren, bijvoorbeeld om:

- Werkgevers te informeren over mogelijkheden als proefplaatsing, jobcoaching of andere instrumenten;
- (Verborgen) vacatures op te sporen;
- Speeddates of excursies te organiseren of andere manieren om laagopgeleiden in contact te brengen met het werk.

Er is gekeken naar vacatures op elementair niveau en op lager niveau. Dit is een vaste indeling die vaak in arbeidsmarkt cijfers wordt gemaakt. Bij elementaire functies gaat het meestal om ongeschoold werk, bij lagere functies gaat het om werk op vmbo-niveau tot mbo-niveau 2 (een onderscheid daartussen is niet te maken in de cijfers). We zien trouwens dat veel laagopgeleiden zich wel inschrijven voor beroepen waarvoor vaak een opleiding op mbo-niveau 2 wordt gevraagd.

Vaak zijn er in deze sectoren ook mogelijkheden voor laagopgeleiden die alsnog een diploma willen halen, of bepaalde certificaten. Soms kunnen mensen beginnen als hulpkracht; als het werk dan bevalt willen ze misschien best verder in dit werk, bijvoorbeeld door korte scholing of een BBL-traject. Dit kan hun kans op duurzaam werk aanzienlijk vergroten.

3.1. Detailhandel

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 21.400

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 73.500



Grote sector met veel vacatures op de lagere niveaus. Er werken veel scholieren in lagere functies, maar op tijden dat scholieren niet kunnen werken zijn er ook mensen nodig. Daarmee zijn er toch kansen voor werkzoekende laagopgeleiden. Wel zijn het vaak kleinere contracten. Veel voorkomende vacatures op de lagere niveaus:

- Winkelassistent (vulploeg, schoonmaak, algemene ondersteuning)
- Verkoopmedewerker
- Caissière
- Medewerker bediening/counter winkelrestaurant
- Magazijnmedewerker

Lang niet alle verkoopmedewerkers hebben een gerichte mbo-opleiding. Wel wordt met name in de non-food een steeds groter beroep gedaan op adviesvaardigheden en concrete productkennis. Klanten kunnen op internet zelf al de basisinformatie opzoeken. In de winkel verwachten zij dan deskundige verkopers die de klant verder kunnen adviseren.

3.2. Horeca en recreatie

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 24.300

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 38.200

Hoewel er veel studenten werken op de lagere functies liggen er misschien kansen voor volwassen laagopgeleiden in de daghoreca zoals in lunchrooms, coffeebars, fastservice, evenementenhallen/congreszalen of bijvoorbeeld de catering op scholengemeenschappen. Ook bedrijfsrestaurants bieden mogelijkheden maar daar is het aanbod ook groot. Daarnaast zijn er bijvoorbeeld in hotels en recreatieparken facilitaire functies (kamerschoonmaak, ontbijt). Veel voorkomende vacatures op elementair en lager niveau:

- Medewerker bediening
- Afwasser/keukenassistent
- Huishoudelijk medewerker hotel/schoonmaker
- Medewerker cafetaria/counter
- (Nacht)receptionist hotel

Voor laagopgeleiden die zich willen scholen liggen er goede kansen als (beginnend) kok en medewerker fastservice.



3.3. Schoonmaak

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 19.900

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 4.900



In de schoonmaak zijn er veel vacatures voor ongeschoolden. Wel gaat het vaak om kleinere banen, of zonder vaste uren. Schoonmaakbedrijven richten zich inmiddels ook op de thuiszorg. Andersom hebben ook zorginstellingen of overheidsorganisaties soms eigen schoonmakers in dienst. Naast de algemene schoonmaak van bijvoorbeeld kantoren is er de gespecialiseerde schoonmaak (industriële, cleanrooms, gevelreiniging, glazenwassers). Daar zijn de kansen op werk meestal goed, maar is vaak wel een korte scholing noodzakelijk. Veel voorkomende vacatures:

- Schoonmaker/huishoudelijk medewerker
- Glazenwasser
- Hulp in de particuliere huishouding
- Objectleider/voorman schoonmaak
- Industrieel schoonmaker

De Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche (RAS) heeft een opleidingstraject voor schoonmakers in het leven geroepen. Hoewel er lang niet altijd om diploma's wordt gevraagd, vragen bedrijven wel steeds vaker om schoonmakers met een bepaalde houding en gedrag (klantvriendelijk, kunnen meedenken). Dit komt omdat er weer vaker tijdens kantooruren wordt schoongemaakt en omdat er soms bredere functies ontstaan. Bijvoorbeeld gericht op een bredere hospitality (gastvrouw) of schoonmaak in combinatie met catering of beveiliging.

3.4. Zorg en welzijn

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 4.600

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 19.300

Grote sector, met name in de thuiszorg en verpleging en verzorging liggen mogelijkheden voor laagopgeleiden. De arbeidsmarkt in de zorg trekt sinds de tweede helft van 2016 weer behoorlijk aan. Er liggen mogelijkheden in zorgfuncties maar ook in facilitaire functies in instellingen. In de thuiszorg moeten mensen zelfstandiger kunnen werken dan in een instelling. Veel voorkomende vacatures:

- Huishoudelijke hulp thuiszorg/instelling
- Helpende thuiszorg/instelling
- Zorghulp
- Medewerker bediening (instellingsrestaurant)
- Assistent-woonbegeleider wooncentrum/woonhulp



Mede door tekorten aan personeel voor functies vanaf mbo-niveau 3 zijn werkgevers zich aan het bezinnen op hun personeelsopbouw: hoe kan ik lager opgeleiden inzetten ter ondersteuning van niveau 3 en hoger? Daarmee verschijnen op dit moment weer functies die de afgelopen jaren juist zijn verdwenen bij reorganisaties. Het is echter niet altijd makkelijk voor instellingen om hier geld voor te vinden, en te voldoen aan de eisen vanuit de overheid/zorgverzekeraars. Veel is ook afhankelijk van de middelen die de overheid hiervoor beschikbaar stelt.

Voor helpende thuiszorg wordt steeds vaker een diploma vereist op niveau 2. Zonder diploma instromen wordt steeds lastiger. Helpenden met een mbo-diploma kunnen verder worden opgeleid tot verzorgende ig, maar soms zijn er ook modules die ze kunnen volgen (bijvoorbeeld persoonlijke verzorging of voor bepaalde verpleegkundige behandelingen zoals medicatie toedienen).

3.5. Industrie

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 4.000

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 19.000



Er liggen goede kansen in productie- en assemblagefuncties, maar ook in logistieke functies. In de voedingsindustrie zijn er meer vacatures op de lagere niveaus dan in de chemische en metaalindustrie. Het aandeel vaste contracten, fulltimebanen en banen die meer dan het minimumloon betalen is hoger dan in andere sectoren/branches met veel werkgelegenheid voor laagopgeleiden. Wel gaat een groot deel eerst aan de slag via een uitzendcontract. Veel voorkomende vacatures:

- Productiemedewerker
- Mechanisch operator/machinebediener
- Magazijnmedewerker
- CNC-machinebediener
- Assemblagemedewerker

Soms komen mensen in kleine stapjes steeds dichterbij een technische functie. Er zijn de nodige scholingsprojecten waarin ook mensen zonder diploma zich kunnen laten scholen tot bijvoorbeeld operator of lasser. Daar wordt in korte tijd de basis geleerd, daarna leren ze verder in het bedrijf.

3.6. Vervoer en logistiek

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 4.500

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 18.200

Met name bij post- en koeriersbedrijven en logistieke centra zijn veel vacatures voor ongeschoolden (vaak wel met rijbewijs of certificaat heftruckchauffeur). In het vrachtverkeer over de weg zijn veel vacatures voor chauffeurs met de juiste papieren: rijbewijs C (vrachtwagen) of CE (vrachtwagen met oplegger). Professionele vrachtwagenchauffeurs moeten bovendien beschikken over de code vakbekwaamheid (code 95). Waar de eenvoudige lange ritten vaak worden gereden door mensen uit Midden- en Oost-Europa, lijkt dit voor binnenlandse ritten veel minder het geval. Veel voorkomende vacatures:

- Vrachtwagenchauffeur binnenland/buitenland
- Postbezorger
- Koerier auto
- Magazijnmedewerker
- Taxichauffeur
- Buschauffeur/touringcarchauffeur

Er is een opleidingstraject voor mensen die gemotiveerd zijn om chauffeur te worden. Vanwege de grote behoefte aan chauffeurs heeft het sectorinstituut Transport en Logistiek de afgelopen tijd mensen geworven voor het chauffeurs vak. Deze werving loopt tot oktober 2017.



3.7. Groothandel

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 8.100

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 11.600



De groothandel is bij veel werkzoekenden onbekend, maar biedt zeker op de lagere niveaus goede mogelijkheden. Er is beduidend minder concurrentie van scholieren dan in de detailhandel. Ook zijn er meer vaste en fulltimecontracten. Veel voorkomende vacatures:

- Verkoopmedewerker
- Magazijnmedewerker/heftruckchauffeur
- Winkelassistent
- Orderpicker
- Vrachtwagenchauffeur binnenland

3.8. Bouw

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 1.500

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 10.400

De werkgelegenheid in de bouw trekt op dit moment sterk aan. De sector biedt daarmee weer kansen voor vakmensen, maar ook voor laagopgeleiden liggen er goede kansen als bv. hulparbeider bouwplaats of in de sloop, asbestverwijdering, steigerbouw of bestrating. Ongeschoolde functies zijn meestal fysiek zwaar. Ook lijken de kansen op werk nog steeds samen te hangen met het seizoen. De kans op werk in deze beroepen is groot, maar het blijkt nog steeds relatief lastig om een heel jaar aan de slag te blijven. Veel voorkomende vacatures op ongeschoold niveau:

- Klusjesman/hulpkracht bouw
- Opperman bouw/grond-, weg- en waterbouw
- Sloper
- Asbestverwijderaar
- Wegmarkeerder

Tekorten aan vakmensen bieden bovendien mogelijkheden om met werkgevers in gesprek te gaan over scholing van laagopgeleiden die hier interesse in hebben (bijvoorbeeld tot timmerman, metselaar, schilder of installateur).



3.9. Agrarische sector

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 1.400

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 7.800



De agrarische sector is een relatief kleine sector, maar er is veel werk op de lagere niveaus. Daarbij gaat het met name om oogstmedewerkers. Dit werk is wel vaak seizoensgebonden, waardoor het lastig is om een heel jaar lang aan het werk te blijven. Wel is het seizoen in de glastuinbouw (bijvoorbeeld in de tomaten en bloemen) langer dan in de open landbouw (bijvoorbeeld bloembollen, asperges, aardappelen). Dat varieert van een paar weken tot een aantal maanden per jaar. Het lijkt steeds lastiger te worden om arbeidskrachten uit Midden- en Oost Europa te werven. Mede daarom organiseert UWV in het begin van het seizoen wel speeddates met gespecialiseerde uitzendbureaus

Eisen aan personeel: fit zijn voor het werk en gemotiveerd. Het niet hebben van eigen vervoer kan een probleem zijn, maar vaak regelen uitzendbureaus dit met busjes. Veel voorkomende vacatures:

- Medewerker groenteteelt
- Medewerker bloemen- en plantenteelt
- Medewerker dier- en veehouderij
- Medewerker fruitteelt
- Algemeen: productiemedewerker/hulpkracht agrarische sector

3.10. Overige branches

Afvalverwerking

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 150

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 750

Kleinere branche, met relatief veel vacatures op lager niveau. Het toenemende belang van afvalscheiding en hergebruik van grondstoffen leidt tot meer banen. Waar bijvoorbeeld vroeger een vuilniswagen de ronde deed, rijden er nu soms drie voor rest-, groen- en plasticafval. Daarnaast wordt ook steeds vaker demontage van apparatuur als laag opgeleid werk aangeboden. Veel voorkomende functies:

- Chauffeur vuilniswagen/vrachtwagenchauffeur
- Mechanisch operator/machinebediener
- Magazijnmedewerker
- Medewerker reinigingsdienst

Groenvoorziening en landschapsverzorging

Vacatures 2016

Elementair niveau (meestal ongeschoold): 200

Lager niveau/basisvakmanschap (vmbo-mbo-2): 1.100

In de groenvoorziening is er het nodige werk op de lagere niveaus. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om plantsoenen bijhouden (bv. schoffelen/maaïen). Bedrijven werken bij aanbestedingen vaak met 'social return on investment', waardoor het werk mogelijkheden biedt voor mensen met een arbeidsbeperking maar vaak ook voor uitkeringsgerechtigden. Op dit moment worden SW-bedrijven afgebouwd; soms wordt dit werk dan weer onderdeel van de gemeente, soms gaan bedrijven zelfstandig verder. Hoveniersbedrijven vragen meestal mensen met een vakdiploma op mbo-niveau. Wel kan medewerker hoveniersbedrijf een aardige opstap zijn voor laagopgeleiden die zich in de praktijk willen scholen tot vakman hovenier.

Colofon

Uitgave

UWV *Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies*

Inlichtingen

Mechelien.vanderaalst@uwv.nl

Suzanne.ijzerman@uwv.nl

Auteurs

Mechelien van der Aalst

Suzanne IJzerman

Disclaimer

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

UWV © 2017

