

Moeilijk vervulbare vacatures

Oorzaken en gevolgen voor werkgevers

21-08-2018

- *Gemiddeld zijn vier op de tien ontstane vacatures volgens werkgevers moeilijk vervulbaar. De wervingsproblemen zijn het grootst bij ict- en technische beroepen.*
- *Veelal zijn vacatures moeilijk vervulbaar omdat er te weinig sollicitanten zijn. Bij vacatures voor bedrijfseconomische en administratieve beroepen en voor managers ontbreekt (ook) relatief vaak de benodigde werkervaring bij sollicitanten. Bij ict-vacatures is de vakkennis van sollicitanten vaker dan gemiddeld onvoldoende.*
- *Extra inspanningen om moeilijk vervulbare vacatures alsnog vervuld te krijgen richten zich vooral op aanpassing en uitbreiding van het wervingstraject.*
- *Bijna twee derde van de in 2017 ontstane vacatures die moeilijk vervulbaar waren is (alsnog) vervuld.*
- *Ruim vier op de tien bedrijven verwachten dat het in 2018 (veel) moeilijker wordt om vacatures te vervullen dan in 2017. Dit aandeel is hoger binnen het onderwijs en de bouwrijverheid.*
- *Ruim zes op de tien bedrijven die meer wervingsproblemen verwachten denken dat dit tot hogere werkdruk bij het huidige personeel zal leiden.*
- *Dit blijkt uit een grootschalige enquête onder bedrijven die is uitgevoerd in opdracht van UWV.*

Gemiddeld vier op de tien vacatures moeilijk vervulbaar

In het voorjaar van 2018 is in opdracht van UWV een enquêteonderzoek verricht naar personeelswerving onder ruim 6700 bedrijven¹. Dit artikel bespreekt in hoeverre bedrijven te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures, hoe zij hiermee omgaan en in hoeverre bedrijven een toename of afname verwachten in wervingsproblemen. Het artikel sluit aan bij een publicatie van UWV over concrete beroepen waarbij werkgevers te maken hebben met moeilijk vervulbare vacatures² en bij een publicatie over oplossingen voor personeelstekorten³ (beiden uitgebracht in juni 2018).

Gemiddeld waren vier van de tien vacatures die in 2017 ontstonden volgens de ondervraagde bedrijven moeilijk vervulbaar. In mei/juni 2017 gaven bedrijven nog aan dat één derde van de ontstane vacatures moeilijk vervulbaar was⁴. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures verschilt naar beroepsklasse (figuur 1)⁵.

Vacatures voor ict-beroepen zijn het vaakst moeilijk vervulbaar (70%), gevolgd door vacatures voor technische en productieberoepen (64%). Ongeveer de helft van de vacatures voor zorg- en welzijnberoepen, agrarische beroepen en pedagogische beroepen is moeilijk vervulbaar. Vacatures voor bedrijfseconomische, administratieve, creatieve en taalkundige beroepen zijn minder vaak moeilijk vervulbaar.

¹ Het onderzoek bestond uit een enquête onder bedrijfsvestigingen. Voor de leesbaarheid gebruiken we in dit artikel de term "bedrijven" waar feitelijk "bedrijfsvestigingen" moet staan. Zie ook de onderzoeksmethode in de bijlage.

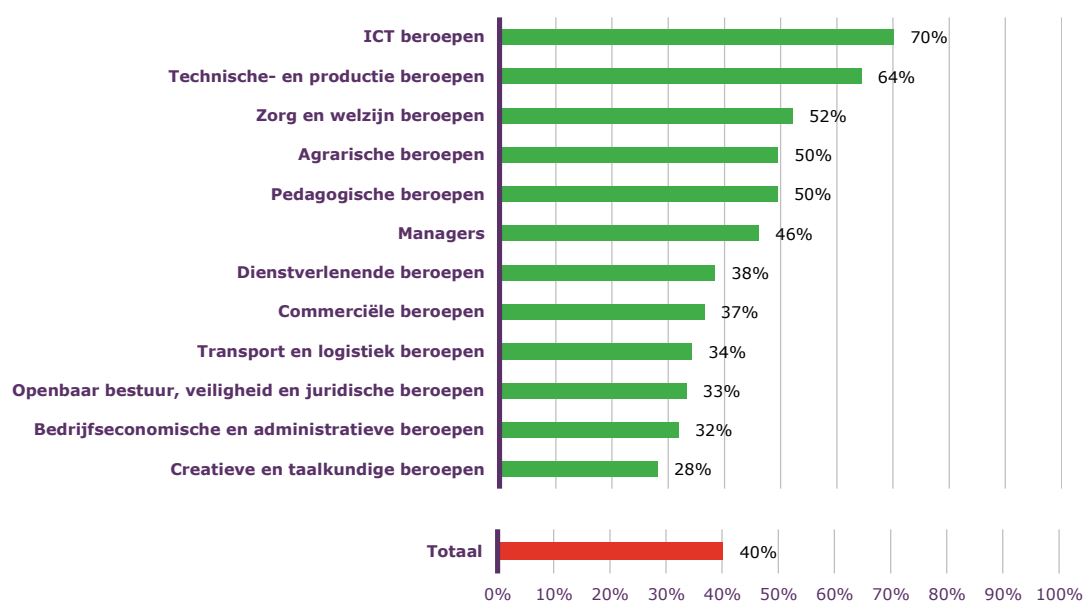
² UWV (26 juni 2018). Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. Zie ook https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/krapteberoepen

³ UWV (26 juni 2018). Moeilijk vervulbare vacatures. Oplossingen uit de praktijk. Zie ook https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/sector-beroep/kansrijke-beroepen/krapteberoepen

⁴ UWV (2017). Blik op het werven van personeel. Een derde van de vacatures is moeilijk vervulbaar.

⁵ In de bijlage zijn voorbeelden weergegeven van specifieke beroepen die onder de verschillende beroepsklassen vallen.

Figuur 1 Aandeel ontstane vacatures dat moeilijk vervulbaar is, naar beroepsklasse⁶



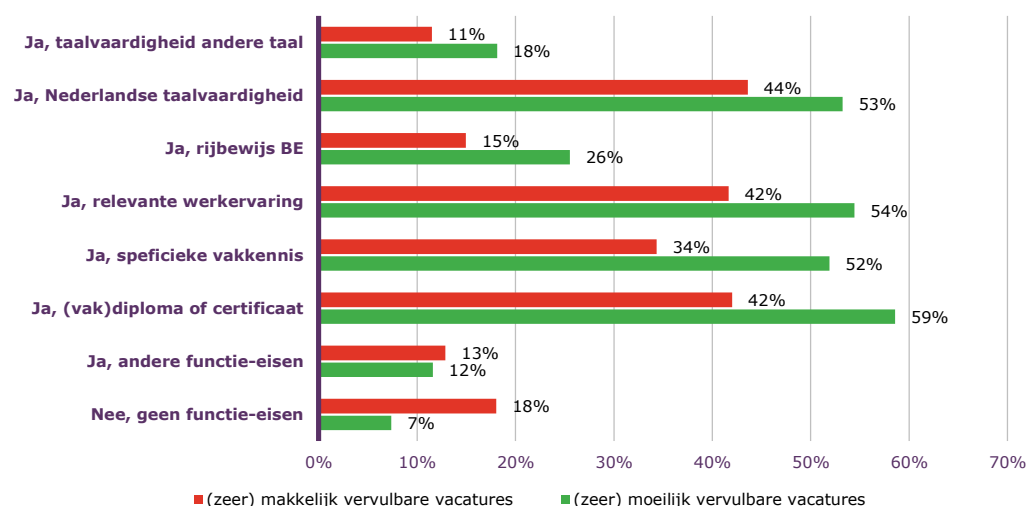
Dit onderzoek geeft zicht op beroepsklassen waarbij een groot deel van de ontstane vacatures moeilijk vervulbaar is. UWV heeft in juni 2018 ook een landelijk overzicht uitgebracht van concrete beroepen waarbij sprake lijkt te zijn van moeilijk vervulbare vacatures, onder andere op basis van de verhouding tussen het aantal vacatures en werkzoekenden per beroep². Enkele specifieke ict-beroepen met een hoog aandeel moeilijk vervulbare vacatures zijn programmeur in specifieke talen, ontwikkelaars van specifieke toepassingen en beroepen die te maken met het ontwerp en beheer van it-infrastructuur. Moeilijk vervulbare vacatures voor technische beroepen komen op alle beroepsniveaus voor. Binnen de zorg- en welzijnberoepen zijn vooral vacatures voor mbo-3 opgeleide verzorgenden en verpleegkundigen moeilijk vervulbaar. Bij moeilijk vervulbare vacatures voor pedagogische beroepen gaat het onder andere om docenten exacte vakken en talen in het voortgezet onderwijs. Tekorten aan medewerkers kinderopvang en leerkrachten in het primair onderwijs, waar vanuit de media recent veel aandacht voor is, worden momenteel vooral gevoeld in de Randstad en een aantal grotere gemeenten.

Functie-eisen komen vaker voor bij moeilijk vervulbare vacatures

Voor ongeveer een derde van de moeilijk vervulbare vacatures wordt een hoog opleidingsniveau (HBO of WO) gevraagd. Bij makkelijk vervulbare vacatures gaat het om bijna een kwart. Daarnaast bevatten veel moeilijk vervulbare vacatures specifieke functie-eisen. Met name een (vak)diploma of certificaat, relevante werkervaring, specifieke vakkennis en Nederlandse taalvaardigheid worden vaak gevraagd. Bij meer dan de helft van de moeilijk vervulbare vacatures zijn één of meerdere van deze functie-eisen van toepassing (zie figuur 2). Uit de figuur blijkt ook dat deze functie-eisen vaker gesteld worden bij moeilijk vervulbare vacatures dan bij makkelijk vervulbare vacatures.

⁶ Het totaal aandeel moeilijk vervulbare vacatures is gebaseerd op informatie over alle bij de ondervraagde bedrijven ontstane vacatures. Het aandeel moeilijk vervulbaar per beroepsklasse is gebaseerd op detailinformatie over individuele ontstane vacatures (zie de beschrijving van de onderzoeksmethode in de bijlage).

Figuur 2 Functie-eisen bij moeilijk en makkelijk vervulbare vacatures
meerdere antwoorden mogelijk



Gebrek aan sollicitanten voornamelijk oorzaak van wervingsproblemen

Bij ruim zes op de tien moeilijk vervulbare vacatures is een gebrek aan sollicitanten volgens de ondervraagde bedrijven een reden voor de wervingsproblemen (tabel 1). Deze reden wordt relatief vaak genoemd bij vacatures voor zorg- en welzijnberoepen en transport en logistiek beroepen. Daarnaast is bij ruim een kwart van de moeilijk vervulbare vacatures (ook) sprake van een gebrek aan benodigde relevante werkervaring bij sollicitanten. Deze reden wordt vooral genoemd bij vacatures voor managers en bedrijfseconomische en administratieve beroepen. Relevante werkervaring wordt ook relatief vaak als functie-eis gesteld bij moeilijk vervulbare vacatures voor managers (niet in de tabel).

Een gebrek aan vakkennis van sollicitanten is bij bijna een kwart van de moeilijk vervulbare vacatures volgens de ondervraagde werkgevers (ook) een oorzaak van de wervingsproblemen. Deze reden wordt vaker genoemd bij ict-vacatures. Bij moeilijk vervulbare vacatures voor ict-beroepen wordt specifieke vakkennis (73%) vaak als functie-eis genoemd (niet in de tabel). Het gebrek aan relevante vakkennis van sollicitanten voor ict-beroepen zou kunnen verklaren waarom er nog relatief veel werkzoekende ict'ers met een WW-uitkering zijn⁷. Bij- of omscholing zou uitkomst kunnen bieden.

Bij één op de vijf moeilijk vervulbare vacatures beschikken de sollicitanten volgens de ondervraagde bedrijven niet over de juiste instelling (motivatie). De in de vacature gestelde arbeidsvoorwaarden of de werkomstandigheden spelen bij 14% van de moeilijk vervulbare vacatures een rol. Bij vacatures voor dienstverlenende beroepen en transport- en logistiekberoepen worden deze redenen vaker genoemd. Specifieke beroepen met veel moeilijk vervulbare vacatures in deze beroepsklassen zijn koks en vrachtwagenchauffeurs². Bij beide beroepen kunnen de werktijden als minder aantrekkelijk worden ervaren.

⁷ UWV (april 2018). Ict-beroepen. Factsheet arbeidsmarkt.

Tabel 1 Redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn, naar beroepsklasse
meerdere antwoorden mogelijk

	te weinig sollicitanten	opleidingsniveau niet passend	opleidingsrichting niet passend	benodigde relevante werkervaring ontbrak	vakkennis onvoldoende	geen juiste instelling (motivatie)	arbeidsvoorwaarden / werkomstandigheden niet aantrekkelijk genoeg	anders	weet niet/zegt niet
Pedagogische beroepen	59%	29%	13%	11%	10%	20%	22%	19%	2%
Commerciële beroepen	40%	15%	9%	35%	29%	25%	11%	21%	5%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	50%	27%	18%	37%	20%	10%	5%	27%	3%
Managers	54%	20%	8%	37%	24%	14%	10%	19%	6%
Technische en productie beroepen	66%	20%	17%	29%	31%	15%	9%	19%	1%
ICT beroepen	55%	23%	10%	35%	41%	13%	12%	28%	2%
Zorg en welzijn beroepen	72%	24%	16%	15%	14%	11%	12%	18%	3%
Dienstverlenende beroepen	61%	11%	7%	23%	15%	32%	25%	21%	2%
Transport en logistiek beroepen	77%	14%	9%	22%	21%	35%	26%	20%	0%
Totaal (inclusief agrarisch, creatief en taalkundig, openbaar bestuur, veiligheid en juridisch en overig)⁸	61%	20%	13%	27%	23%	20%	14%	21%	2%

Inspanningen van werkgevers vaak gericht op wervingstraject

Bij ruim een derde (37%) van de moeilijk vervulbare vacatures heeft de werkgever geen extra inspanningen gedaan om deze vervuld te krijgen⁹. Mogelijk zijn er ook niet altijd extra inspanningen nodig. Van de moeilijk vervulbare vacatures in dit onderzoek is bijna twee derde (64%) alsnog vervuld.

Als er wel extra inspanningen waren voor het vervullen van de vacature, ging het vooral om het aanpassen of uitbreiden van het wervingstraject (32%). Voorbeelden van dergelijke inspanningen bij de ondervraagde werkgevers zijn het langer openstellen van een vacature, het opnieuw of via een ander kanaal uitzetten van een vacaturetekst en het zelf actief op zoek gaan naar kandidaten. Andere inspanningen die genoemd werden zijn het opleiden van iemand die is aangenomen (22%) en het inschakelen van headhunters, werving en selectiebureaus (19%) of uitzendbureaus (18%) (zie tabel 2). Het aanpassen van de functie-eisen werd bij 14% van de vacatures genoemd waarvoor extra inspanningen zijn ingezet.

Er zijn duidelijke verschillen in de extra inspanningen naar beroepsklasse. Zo wordt het aanpassen van de functie-eisen bij de pedagogische beroepen slechts in drie procent van de gevallen genoemd. Mogelijk is dat bij deze beroepsklasse ook niet goed mogelijk. Voor bijna alle moeilijk vervulbare vacatures voor pedagogische beroepen geldt een vakdiploma of certificaat als functie-eis (95%, niet in de tabel). Het uitbreiden of aanpassen van het wervingstraject wordt juist relatief vaak genoemd

⁸ Enkele beroepsklassen zijn vanwege kleine aantallen niet apart weergegeven.

⁹ Dit percentage is niet goed vergelijkbaar met het percentage uit het artikel "Blik op werven van personeel" van UWV in november 2017. De vraagstelling is verbeterd en de uitkomsten uit het huidige onderzoek zijn gebaseerd op detailinformatie over maximaal drie ontstane vacatures bij de ondervraagde werkgevers.

bij moeilijk vervulbare vacatures voor pedagogische beroepen waarvoor extra inspanningen zijn gepleegd (55%). Bij vacatures in de zorg en welzijn komt het vaker dan gemiddeld voor (23%) dat de vacature vervuld wordt door het opleiden van zittende werknemers. Het inschakelen van een headhunter of wervings- en selectiebureau gebeurt vooral bij ict-vacatures (50%) en vacatures voor managers (40%). Ten slotte wordt het inschakelen van een uitzendbureau vaker genoemd bij technische en productieberoepen (33%).

Tabel 2 Extra inspanningen voor moeilijk vervulbare vacatures, naar beroepsklasse
meerdere antwoorden mogelijk

	functie-eisen zijn aangepast:	primaire arbeidsvoorwaarden (zoals salaris) zijn aangepast	secundaire arbeidsvoorwaarden zijn aangepast	wervingstraject is aangepast/uitgebreid	iemand aangenomen en zelf opgeleid	zelf zittende werknemers opgeleid	werknemers geworven in het buitenland	een uitzendbureau ingeschakeld	headhunter of wervings- en selectiebureau ingeschakeld	Andere inspanningen
Pedagogische beroepen	3%	5%	2%	55%	16%	2%	0%	24%	5%	25%
Commerciële beroepen	13%	6%	1%	23%	18%	3%	3%	5%	23%	28%
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	22%	11%	5%	36%	21%	3%	1%	9%	28%	6%
Managers	6%	15%	13%	40%	14%	18%	11%	15%	40%	9%
Technische en productie beroepen	21%	15%	6%	27%	21%	10%	5%	33%	22%	13%
ICT beroepen	17%	13%	7%	34%	20%	9%	11%	7%	50%	9%
Zorg en welzijn beroepen	5%	7%	8%	38%	26%	23%	8%	15%	13%	20%
Dienstverlenende beroepen	17%	15%	5%	23%	29%	17%	3%	19%	4%	17%
Transport en logistiek beroepen	10%	15%	4%	22%	20%	11%	8%	24%	8%	15%
Totaal (inclusief agrarisch, creatief en taalkundig, openbaar bestuur, veiligheid en juridisch en overig)⁸	14%	11%	6%	32%	22%	12%	6%	18%	19%	17%

Ruim vier op de tien bedrijven verwachten meer wervingsproblemen

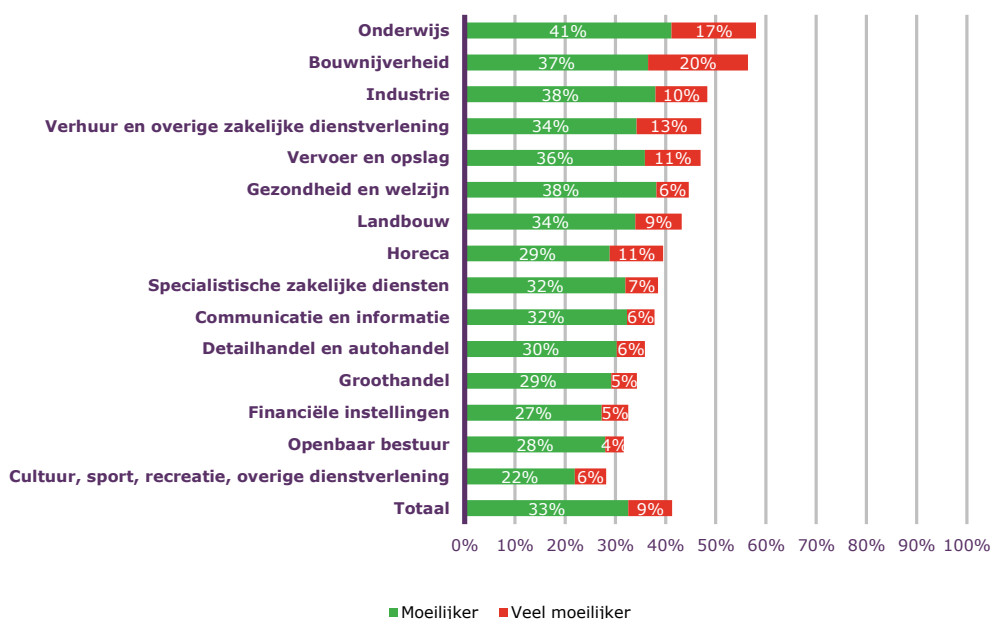
Ruim vier op de tien bedrijven verwachten dat het in 2018 moeilijker wordt om vacatures te vervullen dan in 2017. Bijna één op de tien denkt zelfs dat het veel moeilijker wordt. Vooral bedrijven die in 2017 al moeilijk vervulbare vacatures hadden verwachten meer wervingsproblemen voor 2018. Slechts 6% van de bedrijven verwacht minder wervingsproblemen en 22% geeft aan niet te weten of het vervullen van vacatures makkelijker of moeilijker wordt. Figuur 3 laat de verschillen naar sector zien¹⁰. Onderwijsinstellingen en bedrijven in de bouwnijverheid verwachten vaker dan bedrijven in andere sectoren meer wervingsproblemen. Volgens een recente prognose van de onderwijsarbeidsmarkt zal met name in het primair onderwijs het tekort aan leraren sterk oplopen¹¹. Het Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB) verwacht vooral voor 2018 en 2019 toenemende krapte op de bouwmarkt¹². Vanaf 2020 wordt een hogere instroom vanuit de opleidingen verwacht, waardoor de wervingsproblemen mogelijk afnemen.

¹⁰ De bijlage bevat een nadere beschrijving van de sectoren.

¹¹ CentERdata (2017). De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel po, vo en mbo 2017-2027.

¹² EIB (januari 2018). Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2018.

Figuur 3 Aandeel bedrijven dat verwacht dat vervullen vacatures moeilijker wordt, naar sector



Vaak hogere werkdruk verwacht bij meer wervingsproblemen

Ruim zes op de tien bedrijven die verwachten dat het (veel) moeilijker zal worden om vacatures te vervullen voorzien hierdoor een hogere werkdruk bij het huidige personeel (tabel 3). De gevolgen die bedrijven verwachten van toenemende wervingsproblemen verschillen naar sector. Zo verwachten onderwijsinstellingen relatief vaak dat de werkdruk bij het huidige personeel toeneemt en dat de kwaliteit van de dienstverlening afneemt. Het niet kunnen voldoen aan de vraag wordt vooral genoemd door bedrijven in de bouwnijverheid, in de verhuur en overige zakelijke dienstverlening en bedrijven in de communicatie en informatie. Daarnaast verwachten bedrijven in de bouwnijverheid, specialistische zakelijke dienstverlening en communicatie en informatie vaker dan gemiddeld door toenemende wervingsproblemen niet te kunnen groeien. Vooral werkgevers in de horeca verwachten dat het moeilijker vervullen van vacatures zal leiden tot stijgende loonkosten.

Tabel 3 Verwachte gevolgen van het moeilijker vervullen van vacatures, naar sector
meerdere antwoorden mogelijk

	Toenemende werkdruk bij huidig personeel	Problemen met het behoud van (voldoende) personeel	Niet kunnen voldoen aan de vraag	Geen groei van onze vestiging	Stijgende loonkosten	Groter personeelsverloop	Mindere kwaliteit van producten/dienstverlening	Anders	Geen gevolgen	Weet niet
Landbouw	46%	19%	22%	18%	19%	10%	21%	27%	6%	3%
Industrie	61%	25%	49%	26%	25%	10%	11%	34%	3%	3%
Bouwnijverheid	64%	28%	68%	39%	23%	5%	10%	22%	4%	0%
Groothandel	72%	22%	39%	24%	25%	7%	22%	23%	3%	6%
Detailhandel en autohandel	59%	29%	27%	23%	28%	15%	18%	29%	9%	5%
Vervoer en opslag	61%	27%	36%	34%	24%	10%	20%	21%	6%	0%
Horeca	57%	32%	29%	26%	36%	18%	29%	31%	8%	2%
Communicatie en informatie	73%	25%	52%	52%	17%	10%	18%	31%	7%	1%
Financiële instellingen	62%	18%	27%	31%	25%	11%	14%	29%	12%	3%
Verhuur en overige zakelijke dienstverlening	54%	24%	58%	35%	27%	14%	16%	32%	4%	0%
Specialistische zakelijke diensten	54%	15%	44%	42%	8%	7%	13%	29%	6%	4%
Onderwijs	85%	27%	46%	15%	15%	13%	43%	35%	2%	0%
Gezondheid en welzijn	70%	36%	42%	28%	8%	15%	21%	14%	2%	3%
Cultuur, sport, recreatie en overige dienstverlening	64%	19%	45%	27%	31%	5%	17%	19%	2%	2%
Totaal (inclusief openbaar bestuur)⁸	62%	26%	41%	29%	21%	11%	19%	27%	5%	3%

Enkele conclusies en oplossingsrichtingen

Dit grootschalige onderzoek laat zien dat volgens werkgevers veertig procent van de vacatures lastig te vervullen is. Bij een meting in het voorjaar van 2017 gaven werkgevers nog aan dat een derde van de vacatures moeilijk vervulbaar was. De wervingsproblematiek lijkt dan ook toe te nemen. Ook geven volgens het CBS steeds meer bedrijven aan dat ze belemmeringen ervaren bij het uitoefenen van hun activiteiten door een tekort aan personeel. Inmiddels gaat het om een kwart van de ondernemers¹³.

Toch werd twee derde van de moeilijk vervulbare vacatures (alsnog) vervuld volgens de werkgevers uit dit onderzoek. Daar zijn niet altijd aanvullende inspanningen voor nodig. Als de werkgever wel extra inspanningen verricht, zit dat vooral in het aanpassen en uitbreiden van het wervingstraject, het zelf opleiden van nieuwe werknemers en het inschakelen van een externe organisatie bij de werving.

Ruim vier op de tien werkgevers verwachten in 2018 een toename aan wervingsproblemen. Gevolgen die werkgevers voorzien van toenemende wervingsproblemen zijn onder andere een hogere werkdruk bij het bestaande personeel. Een hoge werkdruk kan leiden tot overbelasting en uitval van personeel. Dit risico geldt bijvoorbeeld voor onderwijsinstellingen. Onderwijsinstellingen verwachten ook relatief vaak dat door toenemende wervingsproblemen de kwaliteit van de dienstverlening zal afnemen. Vooral bouwbedrijven verwachten door toenemende wervingsproblemen niet te kunnen voldoen aan de vraag.

¹³ CBS (16 augustus 2018). Oplpend personeelstekort bij bedrijven.

Mogelijk vergroot de toename aan wervingsproblemen de noodzaak voor werkgevers om alternatieve oplossingen te overwegen. UWV heeft in juni 2018 diverse oplossingen voor wervingsproblemen van werkgevers op een rijtje gezet, inclusief praktijkvoorbeelden³. Deze oplossingen kunnen onderverdeeld worden in oplossingen voor de korte termijn, zoals intensiever werven en het aanpassen van functie-eisen, en meer langetermijnoplossingen, waaronder het aanboren van nieuw talent, het anders organiseren van het werk en het binden en boeien van personeel. De korte termijnoplossingen worden al door de werkgevers toegepast, blijkt uit de enquête onder de werkgevers. Maar mogelijk zijn deze oplossingen niet (meer) toereikend voor bepaalde sectoren en beroepsklassen, bijvoorbeeld omdat functie-eisen moeilijk aangepast kunnen worden en alle mogelijke manieren van werven al worden toegepast. Als de korte termijn oplossingen niet (meer) genoeg zijn, kunnen werkgevers aan andere oplossingen denken die meer soelaas bieden voor de langere termijn, zoals nieuw talent aantrekken (al dan niet na scholing) en het anders verdelen van taken in een organisatie.

Het anders organiseren van werk kan ook een oplossing zijn voor toenemende werkdruk als gevolg van wervingsproblemen. Zo kan in het onderwijs het inzetten van ondersteunend personeel leerkrachten meer ruimte geven voor hun kerntaken. In de zorg kunnen zorgverleners ontlast worden door het verminderen van de administratieve verplichtingen.

Bijlage: Onderzoeksmethode

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau I&O Research in de periode maart-april 2018 ongeveer 40.000 bedrijfsvestigingen met minimaal twee werkzame personen benaderd met het verzoek mee te werken aan een onderzoek naar personeelswerving. Hierbij werd personen die zicht hebben op het personeelsbestand en werving van personeel voor de desbetreffende vestiging gevraagd een vragenlijst via internet in te vullen of deze telefonisch af te laten nemen. Voor het onderzoek is uit LISA, een populatiebestand van bedrijfsvestigingen, een gestratificeerde steekproef getrokken naar vijftien sectoren en drie omvangklassen (tabel 4). De netto respons bestond uit 6.764 bedrijfsvestigingen. Om representatieve uitspraken te kunnen doen over de populatie van bedrijfsvestigingen in Nederland zijn de resultaten gewogen. De vragenlijst bevatte naast vragen op het niveau van de vestiging ook vragen op het niveau van individuele ontstane vacatures. Respondenten beschreven de kenmerken, toegepaste wervingsmethoden en mogelijke wervingsproblemen voor maximaal drie vacatures uit aselect gekozen beroepsklassen waarvoor in 2017 in de vestiging vacatures waren ontstaan. Deze informatie is geëxtrapoleerd naar alle in 2017 ontstane vacatures binnen de verschillende beroepsklassen. Respondenten werden bij het bepalen van de beroepsklasse waartoe vacatures behoren geholpen doordat in de vragenlijst per beroepsklasse voorbeelden van specifieke beroepen weergegeven werden (tabel 5). Het onderzoeksbureau heeft een tabellenset en databestanden met weegfactoren aan UWV opgeleverd. De analyses voor dit artikel zijn door UWV verricht.

Tabel 4 Gehanteerde namen van sectoren

Sector (SBI 2008)	Gehanteerde naam
Landbouw, bosbouw en visserij	Landbouw
Industrie, delfstofwinning, energievoorziening, waterbedrijven en afvalbeheer	Industrie
Bouwnijverheid	Bouwnijverheid
Groothandel	Groothandel
Autohandel/detailhandel	Detailhandel en autohandel
Vervoer, opslag	Vervoer en opslag
Horeca	Horeca
Communicatie en informatie	Communicatie en informatie
Financiële instellingen	Financiële instellingen
Verhuur van en handel in onroerend goed, uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, facility management, reiniging en landschapsverzorging, verhuur van roerende goederen, reisbemiddeling, beveiliging en overige zakelijke dienstverlening	Verhuur en overige zakelijke dienstverlening
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke diensten	Specialistische zakelijke diensten
Openbaar bestuur	Openbaar bestuur
Onderwijs	Onderwijs
Gezondheid/welzijn	Gezondheid en welzijn
Cultuur, sport en recreatie en overige dienstverlening	Cultuur, sport, recreatie, overige dienstverlening

Tabel 5 Gehanteerde beroepsklassen en voorbeelden bijbehorende beroepen

Beroepsklasse	Voorbeelden
Pedagogische beroepen	Docenten, sportinstructeurs, leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten
Creatieve en taalkundige beroepen	Auteurs en kunstenaars, vakspecialisten op artistiek/cultureel gebied, journalisten
Commerciële beroepen	Adviseurs marketing, PR en sales, vertegenwoordigers en inkopers, verkopers, callcentermedewerkers outbound.
Bedrijfseconomische en administratieve beroepen	Receptionisten, boekhoudkundig medewerkers, logistiek medewerkers, administratief personeel, consultants, zakelijke dienstverleners, makelaars, medewerkers data-invoer
Managers	Algemeen directeuren, financieel managers, hotelmanagers, HR managers, managers gezondheidszorg
Openbaar bestuur, veiligheid en juridische beroepen	Overheidsambtenaren/bestuurders, juristen, beveiligingsmedewerkers.
Technische en productie-beroepen	Schilders, bouwvakkers, elektriciens, architecten, chemici, automonteurs, assemblagemedewerkers, bedieners machines en installaties, procesoperators, juweliers, meubelmakers, schoenmakers, drukkers, elektrotechnici, werktuigbouwkundigen.
ICT beroepen	Software- en applicatieontwikkelaars, databank- en netwerkspecialisten, gebruikersondersteuning ICT, radio- en televisietechnici.
Agrarische beroepen	Tuinders, akkerbouwers en veetelers.
Zorg en welzijn beroepen	Artsen, therapeuten en verpleegkundigen, psychologen, sociologen, tandartsassistenten, ambulancepersoneel, sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders, verzorgenden.
Dienstverlenende beroepen	Koks, barpersoneel, kappers, conciërges, schoonmakers en keukenhulpen
Transport en logistiek beroepen	Vrachtwagenchauffeurs, heftruckchauffeurs, treinmachinisten, piloten, taxichauffeurs, luchtverkeersleiders, vuilnisophalers, laders en lossers, vakkenvullers.
Overig	



Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie en –advies, 21 augustus 2018

Inlichtingen

erica.maurits@uwv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerders via 020 687 5185.

Auteurs

Erica Maurits
Katinka van Brakel

Het onderzoek onder werkgevers is uitgevoerd door I&O Research.

UWV © 2018