

# Personeelstekorten en arbeidsomstandigheden

## Een verkenning



UWV publiceert jaarlijks een overzicht van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures.<sup>1</sup> De redenen waarom vacatures moeilijk vervulbaar zijn variëren. Het komt onder meer door een gebrek aan de juiste diploma's, kennis en vaardigheden. Maar we zien inmiddels ook steeds meer moeilijk vervulbare vacatures voor beroepen waarvoor geen of nauwelijks instroomeisen worden gesteld. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) levert net als UWV jaarlijks een overzicht van de beroepen met moeilijk vervulbare vacatures<sup>2</sup>, maar voegt per beroep de oorzaak toe: naast kwantitatieve en kwalitatieve tekorten ook arbeidsomstandigheden. Bij dat laatste gaat het om beroepen waarvoor onvoldoende mensen beschikbaar zijn vanwege onaantrekkelijke kanten van de baan, zoals werken in ploegen, ongezond of zwaar fysiek werk, onregelmatige werktijden of werkdruk. Dit maakt zichtbaar in welke beroepen het verstandig kan zijn om ook te kijken naar arbeidsomstandigheden als mogelijke oplossing voor personeelstekorten of 'krapte'. In dit artikel doen we een eerste aanzet door voor alle beroepen met moeilijk vervulbare vacatures te bekijken hoe werknemers de arbeidsomstandigheden zelf beoordelen. Daaruit blijkt dat er inderdaad een aantal krapteberoepen is aan te wijzen waar werknemers minder vaak tevreden zijn over de arbeidsomstandigheden en/of het werk. Fysieke belasting, werkdruk en mogelijkheden om het werk zelf in te richten lijken daarbij belangrijke factoren.

## Arbeidsomstandigheden van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures

Volgens de VDAB worden vacatures in veel beroepsrichtingen mede wegens arbeidsomstandigheden moeilijk ingevuld: bouwarbeiders (ruwbouw en afwerking), wegenwerkers, schoonmakers, horecapersoneel, slaggers, bakkers, operators in de industrie, monteurs staalbouw, land- en tuinbouwmedewerkers, verzorgenden en verpleegkundigen, vrachtwagenchauffeurs en buschauffeurs.

Om te bekijken of Nederland een zelfde beeld vertoont, combineerden we CBS/TNO-data uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) met de spanningsindicator, de indicator van UWV om de krapte op de arbeidsmarkt te bepalen<sup>3</sup>. Hiertoe heeft CBS op verzoek cijfers geleverd over de tevredenheid met het werk en de arbeidsomstandigheden voor alle 113 beroepsgroepen (de BRC-beroepen). In de NEA-enquête wordt werknemers gevraagd naar allerlei aspecten van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden. De opgevraagde data hebben betrekking op het laatste onderdeel van de NEA-vragenlijst waarin gevraagd wordt om een totaaloordeel over alle aspecten van arbeidsomstandigheden, respectievelijk over het werk. We keken vervolgens naar de beroepen waar volgens de spanningsindicator in het afgelopen jaar sprake was van een krappe arbeidsmarkt<sup>4</sup>: vacatures voor deze beroepen zijn voor werkgevers moeilijk vervulbaar. Het resultaat is te vinden in de figuur op de volgende pagina.

Gemiddeld is 73% van de werknemers in Nederland tevreden met de eigen arbeidsomstandigheden. Een hoger aandeel, namelijk 77%, is al met al tevreden met zijn of haar werk. In het algemeen valt op dat in alle krapteberoepen ook een ruime meerderheid van de werknemers tevreden is met het werk en de arbeidsomstandigheden. Er zijn geen uitgesproken verschillen tussen krapteberoepen en niet-krapteberoepen. Toch zijn er wel duidelijke verschillen *tussen* krapteberoepen onderling. Daarmee kunnen we dus net als de VDAB aangeven in welke beroepen de arbeidsomstandigheden of het werk (mede) oorzaak zouden kunnen zijn van de tekorten. Dit maakt het vooral interessant te kijken naar de verschillen tussen beroepen in de figuur op de volgende pagina.

<sup>1</sup> Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen. UWV, 6 september 2019.

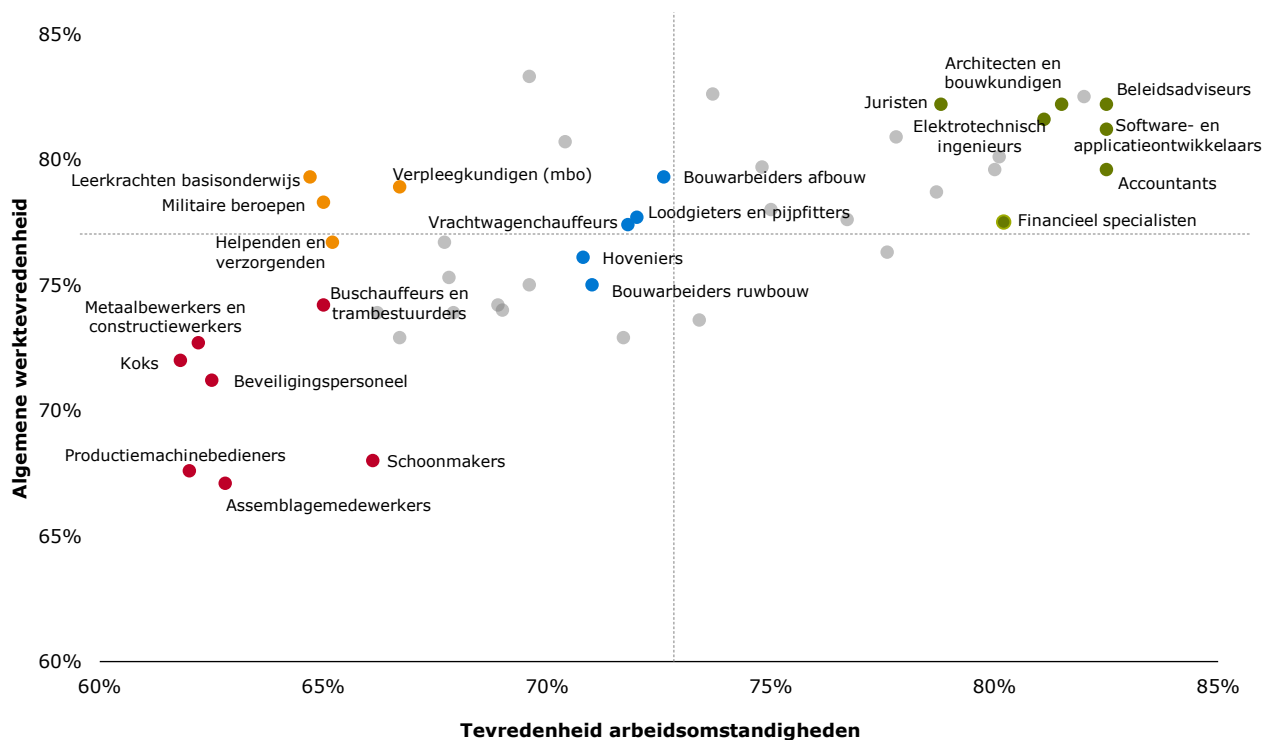
<sup>2</sup> Knelpuntberoepen in Vlaanderen, VDAB

<sup>3</sup> De notitie Uitleg Methodiek Spanningsindicator is te vinden op [werk.nl/arbeidsmarktinformatie](http://werk.nl/arbeidsmarktinformatie).

<sup>4</sup> Daarbij is gekeken naar de gemiddelde uitkomsten van kwartaal 3 en 4 in 2018, en kwartaal 1 en 2 in 2019.

## Figuur Krapteroepen naar algemene werktevredenheid (y-as) en tevredenheid arbeidsomstandigheden (x-as)

Gemiddelde 2016-2018



De figuur geeft de BRC-beroepsgroepen. Voor de duidelijkheid is de naamgeving bij enkele segmenten aangepast. De stippellijnen geven de gemiddelde score van alle beroepsgroepen

Iedere stip in de figuur toont de tevredenheid met de arbeidsomstandigheden en het werk van werknemers in een krapteroep. De tekst hieronder licht een aantal groepen uit.

### Meest tevreden over werk en arbeidsomstandigheden

Beroepsgroepen die het meest tevreden zijn op beide variabelen zijn allemaal beroepen waarvoor een opleiding op hbo- of wo-niveau vereist is: bijvoorbeeld architecten en bouwkundigen, softwareontwikkelaars, accountants en elektrotechnisch ingenieurs. De personeelstekorten in deze beroepen lijken niet te worden veroorzaakt door de arbeidsomstandigheden of het werk, maar eerder doordat er specifieke kennis en ervaring worden gevraagd. Toch blijft aandacht geboden, want een aantal van deze beroepsgroepen heeft bijvoorbeeld wel te maken met een hoge werkdruk. Dit geldt bijvoorbeeld voor accountants en juristen: zij moeten relatief vaak snel en extra hard werken.<sup>5</sup>

### Minst tevreden over werk en arbeidsomstandigheden

De groep die het minst tevreden is met de arbeidsomstandigheden én het werk zijn schoonmakers, assemblagemedewerkers productiemachinebedieners, koks, beveiligingspersoneel, metaalbewerkers en constructiewerkers en buschauffeurs en trambestuurders. Dit zijn vaak ook de beroepen waar volgens de VDAB de arbeidsomstandigheden (mede) oorzaak zijn van de personeelstekorten. De beroepen verschillen inhoudelijk sterk, maar scoren vaker hoog op fysieke belasting zoals veel kracht moeten zetten, geluidshinder, werken in ongemakkelijke houdingen, repeterende bewegingen of gevaarlijk werk.<sup>6</sup> Tevens valt op dat de meeste van deze beroepen over het algemeen lager scoren wat betreft autonomie in het werk – denk hier aan zelfstandig beslissingen kunnen nemen en oplossingen bedenken, en zelf het werktempo en –tijden bepalen.<sup>7</sup>

### Gemiddeld tevreden over werk en arbeidsomstandigheden

Het is echter niet zo dat mensen met fysiek belastende beroepen altijd minder tevreden zijn over werk en omstandigheden. In de beroepsgroepen die rond het gemiddelde scoren komen we beroepen tegen als vrachtwagenchauffeurs, loodgieters, hoveniers en bouwarbeiders. Een mogelijke reden dat deze beroepsgroepen toch gemiddeld scoren op tevredenheid met werk en arbeidsomstandigheden kan zijn dat binnen deze beroepsgroepen ook een redelijke autonomie ervaren wordt in het werk, in de meeste gevallen meer dan de

<sup>5</sup> Zie CBS Statline: Psychosociale belasting naar beroep.

<sup>6</sup> Zie CBS Statline: Fysieke arbeidsbelasting werknemers naar beroep.

<sup>7</sup> Zie CBS Statline: Psychosociale belasting naar beroep.

---

eerder genoemde 'rode beroepen'. Ze hebben volgens onderliggende NEA-data vooral meer mogelijkheden om zelf het werktempo te bepalen en om zelf beslissingen te nemen. Ook werkdruk speelt in deze beroepen een minder grote rol. Maar ook hier is aandacht voor arbeidsomstandigheden wel op zijn plaats: het inzetbaar houden van personeel en het voorkomen van uitval is immers ook belangrijk bij het oplossen van (toekomstige) personeelstekorten.<sup>8</sup>

**Tevreden over werk  
maar minder over  
arbeidsomstandigheden**

Daarnaast is er een aantal beroepen waarin mensen best positief zijn over het werk, maar minder over hun arbeidsomstandigheden. Hier gaat het om helpenden en verzorgenden, mbo-verpleegkundigen, militaire beroepen en leerkrachten basisonderwijs. Het gaat om beroepen in het publieke domein en het zijn redelijk gesloten beroepsgroepen: zonder specifieke diploma's of strenge voorselectie en scholing kan iemand er niet aan de slag. Het personeelstekort wordt dus in ieder geval deels veroorzaakt door een gebrek aan mensen met de juiste diploma's of competenties. Deze beroepen hebben volgens onderliggende NEA-data echter ook te maken met een combinatie van bijvoorbeeld fysieke belasting, emotionele belasting, werkdruk en geringe autonomie. Aangezien deze beroepsgroepen momenteel sterk in de publieke belangstelling staan kan een slechter imago wat betreft omstandigheden jongeren terughoudend maken bij het kiezen van een loopbaan of opleiding in deze richting.

### **Aandacht voor arbeidsomstandigheden een relevante extra invalshoek**

De insteek van VDAB om krapte in perspectief te zien van arbeidsomstandigheden kan dus bij bepaalde beroepen een interessante extra invalshoek bieden, zeker in deze tijd van grote personeelstekorten. Afgaande op de data over de tevredenheid met werk en arbeidsomstandigheden komen we voor Nederland op deels dezelfde beroepen die het predicaat 'krapte door arbeidsomstandigheden' zouden verdienen. Globaal zijn dit beroepen waar het werk vaker als fysiek zwaar wordt ervaren en/of er sprake is van een hoge werkdruk in combinatie met een geringe autonomie om het werk zelf in te delen.

Ook als werkenden behoorlijk tevreden zijn over het werk en de omstandigheden kunnen de arbeidsomstandigheden aandacht verdienen. Denk aan de accountants en juristen die te maken hebben met een hoge werkdruk. Of aan de bouwvakkers en loodgieters die te maken hebben met fysiek belastende omstandigheden. Dit maakt het verstandig om bij personeelstekorten in ieder geval ook te kijken naar arbeidsomstandigheden. Ook kan gerichte aandacht voor arbeidsomstandigheden leiden tot minder verzuim en verloop, waardoor er ook minder noodzaak is om nieuwe mensen te werven.

### **Mogelijke oplossingen**

Soms lijkt zwaar werk of stressvol werk onvermijdelijk in een beroep. Het is in het kader van deze korte analyse bovendien niet aan te geven in hoeverre het werk of de opleidingsachtergrond van de werknemers een grotere autonomie beletten. Wel zijn er de nodige initiatieven te vinden om iets aan te doen fysieke belasting, werkdruk en (meer) regelmogelijkheden. Hieronder volgt een aantal voorbeelden. Invoeren van dit soort maatregelen is zeker niet altijd gemakkelijk en kan kosten met zich meebrengen. Maar als het lukt kan het voor werkgevers een manier zijn om personeelsverloop te voorkomen en een aantrekkelijke werkgever te worden voor nieuwe instroom.

---

<sup>8</sup> Zie UWV. Moeilijk vervulbare vacatures. Oplossingen uit de praktijk. 26 juni 2018.

## Arbeidsomstandigheid

## Oplossingen

### Fysiek zwaar werk

- Aanpassen productielijn waardoor minder onnatuurlijke houdingen nodig zijn
- Afwisselen staan en zitten mogelijk maken
- Hulpmiddelen om zwaardere producten te tillen
- Mogelijkheden voor vierdaagse of kortere werkweek
- Minder nacht- of weekenddiensten (o.a. door efficiëntere roosters)
- Oudere werknemers koppelen aan een jongere in buddy-/mentor systeem
- Langere pauzes/aanpassen werktijden
- Hoogte instelbare werkbanken/lichter beschermingsmateriaal
- Afwisseling/taakrotatie
- Fitnessfaciliteiten/fysiotherapie op het werk

### Werkdruk

- Werk-privé balans/onbetaald verlof
- Inzet van ondersteunende werknemers om personeel in tekortberoep te ontlasten (bv zorgverleners of onderwijsassistenten)
- Schrappen onnodige administratieve handelingen, vergaderingen of activiteiten
- Zorgen voor waardering van leidinggevenden
- Massages, rustmomenten
- Inzet ICT voor verminderen administratieve belasting
- In gesprek gaan met opdrachtgevers over marktgedrag/aanbestedingen

### Autonomie/regelmogelijkheden

- In gesprek gaan over wat werknemers boeit en vermoeit, welke oplossing zij zien voor knelpunten
- Zelfroosteren/meer invloed op het rooster
- Betrekken operators bij ontwerp werkplekken en continue verbetertrajecten
- Aandacht voor gezond en veilig werken in werkoverleg
- Inzet apps die meten hoeveel werknemers overwerken/ hoe ze het werk ervaren
- Aanbieden van opleidingen en trainingen gericht op vergroten vakmanschap

Diverse bronnen: Arbo portaal, A&O-metalektro, ABNAMRO, VenVN (Excellente zorg), [www.fysiekebelasting.tno.nl](http://www.fysiekebelasting.tno.nl)

---

## Colofon

### Uitgave maart 2020

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en - advies

### Inlichtingen

[Willem.schrijver@uwv.nl](mailto:Willem.schrijver@uwv.nl)

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

### Auteurs

Willem Schrijver

Mechelien van der Aalst

Volg ons



## Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, maar met bronvermelding.

UWV © 2020

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

ontwikkelingen in de sociale zekerheid  
arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie

verder professionaliseren van de dienstverlening  
financiële aspecten van de sociale zekerheid