

REDACTIONEEL

Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op taken en vaardigheden

Wendy Smits

CBS; Universiteit Maastricht/ROA; lid redactie TvA

w.smits@cbs.nl

Jos Sanders

HAN University of Applied Sciences; TNO; lid redactie TvA

jos.sanders@han.nl

Traditioneel wordt de arbeidsmarkt bekeken door de lens van enerzijds het beroep dat werkenden uitoefenen en anderzijds de opleiding die deze werkenden (met een diploma) hebben afgerond. Een beroep wordt daarbij gekenmerkt door een specifieke bundeling van taken en werkzaamheden. Zo vallen de taken 'knippen en wassen van haar' en 'scheren en trimmen van baarden en snorren' onder het beroep van kapper. De kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het uitoefenen worden gerepresenteerd door opleidingen die erop zijn gericht studenten op te leiden voor een specifiek vakgebied of beroep, bijvoorbeeld een mbo-opleiding tot kapper. Deze aanpak ligt voor de hand als: (1) beroep en opleiding sterk met elkaar verweven zijn, zoals van oudsher het geval was in ambachtelijke beroepen die grotendeels in de praktijk werden geleerd in het leerlingwezen (Stromback & Smits, 2001), (2) men gedurende het werkzame leven in dezelfde beroep werkzaam blijft, en (3) de benodigde vaardigheden voor dit beroep aan weinig verandering onderhevig zijn. Vanuit zowel beleid (SER, 2021, Europese Commissie, 2020) als onderzoek (Acemoglu & Autor, 2011, Beblavý et al., 2016) is de focus de laatste jaren echter verlegd van het beroep als eenheid van analyse naar de taken die worden uitgevoerd, en van de opleiding die iemand heeft gevolgd naar de skills/vaardigheden waarover iemand beschikt.

Allereerst veranderen, onder invloed van technologisering en globalisering, de taken die binnen beroepen worden uitgeoefend in de loop der tijd. Een deel van het werk wordt geautomatiseerd of uitbesteed en werkenden gaan andere technologieën gebruiken. Handmatig afrekenen van boodschappen aan de kassa is een voorbeeld van een taak die steeds

minder voorkomt (Crosby 2002; Prüfer et al. 2021). Dergelijke ontwikkelingen zouden grotendeels buiten beeld blijven als alleen wordt bekeken wat voor beroep iemand heeft en niet wat concreet de taken zijn. De veranderingen in het takenpakket hebben ook gevolgen voor de benodigde kennis en vaardigheden van werkenden. Een veelgenoemd voorbeeld is de toegenomen vraag naar digitale kennis en vaardigheden (Prüfer et al. 2021). Maar digitalisering lijkt ook samen te gaan met een toegenomen vraag naar ‘zachte’ vaardigheden (‘soft skills’), zoals communicatievaardigheden (Haverkort et al., 2021). Informatie over de gevolgde opleiding lijkt dan niet voldoende om te bepalen of iemand over de juiste vaardigheden beschikt, met name als werkenden hun opleiding lang geleden hebben afgerond. Het curriculum van opleidingen, en daarmee de vaardigheden die worden aangeleerd, verandert immers ook door de tijd heen.

Daarnaast worden vaardigheden niet alleen tijdens de vooropleiding opgedaan maar ook daarna, door het volgen van trainingen en cursussen naast het werk en door ervaringsleren in het werk zelf (Sanders et al., 2022). Mensen kunnen daarom veel meer vaardigheden hebben dan op basis van alleen hun gevolgde opleiding geconcludeerd kan worden. Door uit te gaan van taken en vaardigheden in plaats van beroepen en opleidingen zou onderzoek naar mismatches op de arbeidsmarkt veel gericht in kaart kunnen brengen waar sprake is van overschotten en waar van tekorten. Maar ook voor de praktijk – scholen, werkgevers, arbeidsbemiddelingsorganisaties en natuurlijk werkenden zelf – heeft een focus op taken en vaardigheden in plaats van op beroep en opleiding grote voordelen, in theorie althans. Werkzoekenden die niet over de juiste diploma’s beschikken maar wel over de juiste vaardigheden, hebben meer kans om passend werk te vinden bij een focus op vaardigheden in plaats van op diploma’s en dus meer kans om (weer) aan het werk te komen. Werkgevers kunnen door een focus op de taken die moeten worden uitgevoerd en de daarvoor benodigde vaardigheden gemakkelijker en wellicht ook meer geschikte kandidaten vinden dan als ze alleen uitgaan van behaalde diploma’s of van eerdere beroepen, zeker bij een schaarste aan geschikte kandidaten op grond van behaalde diploma’s. Recent onderzoek van het UWV laat zien dat werkgevers onder druk van de huidige schaarste steeds vaker hun diploma-eisen laten vallen en zich meer en meer richten op de vaardigheden van kandidaten (UWV, 2022). De focus op vaardigheden en taken lijkt daarmee meer voordelen te hebben dan de focus op diploma’s en beroepen en dat lijkt ook voor vrijwel alle actoren in de arbeidsmarkt het geval. Zowel het onderwijs als werkgevers, werknemers en werkzoekenden hebben in theorie baat bij een focus op vaardigheden en taken. Dat betogen in elk geval het World Economic Forum (WEF, 2019), de

OESO (OESO, 2019) en de SER (SER, 2021). Maar hoewel dat betoog alleszins plausibel klinkt, is er nog maar bar weinig evidentie voor. Waaraan draagt die focus op vaardigheden en taken bij? Functioneert een arbeidsmarkt er inderdaad beter door? Ontstaan er meer en betere matches en transitie's? Juist daarnaar wordt zowel op micro- als op meso- en macroniveau nog maar weinig onderzoek gedaan. Ook in Nederland. Wij willen met dit themanummer een bijdrage leveren aan het opbouwen van die evidentie.

Dit themanummer is daarom gewijd aan taken en vaardigheden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het betreft een samenwerking tussen TvA, CBS en TNO en is onderdeel van de tweejaarlijkse reeks *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*, die in 2011 is gestart door CBS en TNO, met als doel om ontwikkelingen op de arbeidsmarkt vanuit een steeds wisselende invalshoek te monitoren.¹ De bijdragen in dit themanummer kunnen grofweg worden gegroepeerd in twee soorten bijdragen. Enerzijds bijdragen die analyseren hoe de arbeidsmarkt is veranderd of gaat veranderen en wat de gevolgen daarvan kunnen zijn voor werkenden. Anderzijds bijdragen die zich richten op de organisatorische en beleidsaspecten van een arbeidsmarkt waarbij actoren denken in taken en vaardigheden in plaats van in beroepen en diploma's.

Veranderingen in het takenpakket: gevolgen voor werkenden

Een aantal bijdragen richt zich op het takenpakket van werkenden. Künn en Smits kijken specifiek naar de impact van de routinematigheid van het takenpakket en het daaraan verbonden automatiseringsrisico op de baan- en werkzekerheid van werkenden. Idee daarbij is dat niet-routinematig werk minder makkelijk te automatiseren is of uit te besteden en daarom meer baan- en werkzekerheid biedt. Dit blijkt echter alleen op te gaan voor niet-routinematige analytische taken. Bakens et al. beschouwen een ander aspect van het takenpakket, namelijk de mate waarin het uitvoeren van taken fysiek afstand vereist tot andere mensen. Dergelijk werk is, voor zover niet als cruciaal beschouwd, sterk geraakt door de coronamaatregelen. Ze betogen dat de coronacrisis voor werkgevers een aanleiding kan zijn om dergelijk werk versneld te gaan automatiseren en hebben in kaart gebracht welke werkenden hier door geraakt zouden kunnen worden. Vooral werkenden met een laag niveau aan generieke vaardigheden lijken kwetsbaar. Alejandro Perez en De Vries laten in het CBS-bericht eveneens zien dat de gevolgen van de coronamaatregelen zich concentreren bij specifiek groepen. Zij kijken naar werkenden die wisselen van beroepsklasse, een wisseling die samengaat met een aanzienlijke verandering

in het takenpakket. Terwijl gedurende de coronacrisis in 2020 minder mensen van baan wisselden, gold dat niet voor mensen met dienstverlenende beroepen zoals kelners, koks en barpersoneel, reisbegeleiders en kappers en ook niet voor personen met een creatief of taalkundig beroep. Zij werden werkloos of gingen aan het werk in een baan met een heel ander takenpakket.

Hulsegge en collega's hebben voor een tweetal sectoren (agrifood en netwerkbeheer) door middel van kwalitatieve interviews in kaart gebracht hoe het takenpakket van monteurs de komende jaren kan veranderen als gevolg van technologische ontwikkelingen en wat dat betekent voor de benodigde vaardigheden van monteurs. Uit hun onderzoek blijkt dat monteurs in de toekomst steeds meer data moeten gaan invoeren en gebruiken bij onderhoud en reparatiewerkzaamheden, en meer moeten samenwerken met andere vakgebieden zoals leveranciers. Ze concluderen dat de huidige skills van monteurs ook in de toekomst van belang zullen blijven maar dat daarnaast meer digitale, analytische en communicatieve skills nodig zullen zijn. Hun onderzoek laat zien dat kwalitatief onderzoek naar (toekomstige) veranderingen in gevraagde vaardigheden een belangrijke aanvulling zijn op de vele arbeidsmarktbrede kwantitatieve studies. Met name als het gaat om de ontwikkeling in de vraag naar vakspecifieke vaardigheden omdat juist voor deze vaardigheden de bedrijfs- en sector context van groot belang is voor een goed begrip van wat er in het werk verandert.

De verschillende onderzoeken in dit themanummer laten dus zien dat de skills die van werkenden worden gevraagd de afgelopen jaren flink zijn veranderd; en die veranderingen zetten zich, mogelijk versneld door de COVID-19-crisis, naar verwachting de komende jaren voort. Als werk verdwijnt of dreigt te verdwijnen kan dat leiden tot baanverlies en werkonzekerheid of onzekerheid over het voortbestaan van de baan. Maar ook als het werk blijft bestaan en anders wordt ingericht heeft dit gevolgen voor werkenden. Hulsegge en collega's betogen dat er zowel positieve als negatieve effecten op de kwaliteit van arbeid kunnen zijn. Een van de negatieve effecten lijkt verzuim te zijn, zo blijkt uit de bijdrage van Messioui en Van Vuuren. Zij onderzoeken wat de gevolgen zijn als werknemers zelf ervaren dat hun vaardigheden niet meer aansluiten op de vereisten van het werk. Ze laten zien dat dit positief samenhangt met zowel de duur als de frequentie van verzuim.

Het meten van vaardigheden

Een focus op vaardigheden in plaats van op behaalde diploma's mag dan in theorie veel voordelen opleveren – diploma's zijn, zoals gezegd, voor

onderzoekers veel beter waarneembaar dan vaardigheden. Fouarge bespreekt in zijn essay de voor- en nadelen van verschillende methodes die in het arbeidsmarktonderzoek worden toegepast om beschikbare en benodigde vaardigheden voor het werk te meten: het testen van personen, het bevragen van beroepenexperts en van het eigen oordeel van mensen over hun vaardigheden, en tekstanalyses van curricula en vacatureteksten. Fouarge laat zien dat de relatief goedkope maar subjectieve methode waarbij mensen een eigen oordeel geven over hun vaardigheden op het niveau van beroepen goed correleert met de meer objectieve en duurdere methodes zoals het direct testen van vaardigheden. Dat laatste is bovendien alleen goed toepasbaar bij meer generieke vaardigheden en veel lastiger voor specifiekere vaardigheden, aangezien die veel meer afhankelijk zijn van de context die sterk kan verschillen tussen beroepen. Fouarge is terughoudend over de bruikbaarheid van tekstanalyses van vacatureteksten. Werkgevers zullen in vacatures veel verschillende soorten vaardigheden vragen, maar het is onduidelijk welke vaardigheden het belangrijkst zijn voor de functie. Bij schaarste op de arbeidsmarkt zal het immers steeds vaker voorkomen dat kandidaten niet over alle gevraagde vaardigheden beschikken. Prüfer en collega's laten in hun artikel zien dat op basis van vacatureteksten in ieder geval belangrijke trends in de vraag naar vaardigheden in kaart kunnen worden gebracht op basis van vacaturedata voor de periode 2012-2020. In deze periode is de vraag naar digitale vaardigheden in vrijwel alle beroepen toegenomen. Dat geldt vooral voor de vraag naar vaardigheden op het gebied van digitale transformatie en big data en analytics. Desondanks lijken basiscomputer- en programmeervaardigheden nog steeds de meest gevraagde digitale vaardigheden. In de bestudeerde periode hebben er ook verschuivingen plaatsgevonden in de vraag naar generiekere vaardigheden; met name communicatie-, samenwerkings- en plannings- en organisatievaardigheden worden steeds meer gevraagd.

Bijdragen die ingaan op beleid en skills-initiatieven

De groeiende belangstelling voor taken en vaardigheden heeft geleid tot een groot aantal beleidsinitiatieven, zowel in Nederland als in internationaal verband, gericht op het 'definiëren, inzichtelijk maken, ontwikkelen, valideren en/of matchen op basis van skills'. Prevo en collega's geven een overzicht van deze veelheid aan initiatieven in Nederland die ondanks de grote verscheidenheid qua aanpak, beoogde doelen en doelgroepen veelal dezelfde uitdagingen ervaren. Een belangrijke uitdaging die zij noemen is dat er momenteel nog weinig empirisch bewijs is dat een focus op vaardigheden

inderdaad de verwachte meerwaarde heeft. Dekker roept in zijn column daarom op om meer empirisch onderzoek te doen naar de opbrengsten van 'skills-initiatieven', in het bijzonder de meerwaarde van het matchen van werkzoekenden en banen op basis van skills in plaats van diploma's. Een andere uitdaging die uit het onderzoek van Prevoe en collega's naar voren komt is om de verschillende doelgroepen van de initiatieven, zoals werkgevers en werkenden en werkzoekenden, aan boord te krijgen. Daarvoor is het van groot belang dat zij ook de meerwaarde inzien van een focus op taken en vaardigheden. Het artikel van Genabeek, Kraan en Verbiest richt zich specifiek op het instrument van 'skills-paspoorten': zowel werkgevers als werkenden is gevraagd of ze een skills-paspoort een goed idee vinden en of ze er gebruik van zouden willen maken. Met name werkenden die zelf een mismatch ervaren tussen hun eigen skills en de skills die nodig zijn voor het werk blijken positief over zo'n paspoort. Werkgevers zijn enthousiaster over dit idee als er sprake is van een mismatch van skills bij het huidige personeel. Ten slotte noemen zowel Prevoe en collega's als Dekker als belangrijke voorwaarde voor het slagen van initiatieven dat er enige regie op de verschillende initiatieven zou moeten plaatsvinden, zodat de toepasbaarheid van de ontwikkelde instrumenten breder is dan alleen dat ene project. Een belangrijk door Dekker genoemd voorbeeld is wat dit betreft het op elkaar laten aansluiten van de verschillende 'skills-talen' die worden ontwikkeld. Zo kan elke willekeurige werkgever begrijpen welke skills een werknemer in de aanbieding heeft en ziet elke werkzoekende welke skills een werkgever vraagt.

De bijdragen in dit themanummer laten zien dat een focus op taken en vaardigheden waardevolle inzichten biedt in ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Uit diverse bijdragen, die van Prevoe en collega's voorop, blijkt echter dat meer, beter en grootschaliger longitudinaal onderzoek nodig is om erachter te komen of een arbeidsmarkt georganiseerd rond vaardigheden en taken inderdaad ook beter functioneert dan een arbeidsmarkt die is georganiseerd rond diploma's. Of er zoals WEF, OESO en SER suggereren daadwerkelijk meer, betere en meer duurzame matches ontstaan en er snellere en efficiëntere transitie plaatsvinden waardoor grote transitie, zoals de energietransitie, de zorgopgave en de bouwopgave, een versnelling zouden kunnen krijgen.

Noot

1. De redactie van dit themanummer is verzorgd door Marieke de Bruine (CBS), Ronald Dekker (TNO), Linda Koopmans (TNO), Jos Sanders (TvA/HAN/TNO) en Wendy Smits (TvA/CBS/UM).

Literatuur

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 1043-1171). Amsterdam: Elsevier-North.
- Beblavý, M., Akgüç, M., Fabo, B., & Lenaerts, K. (2016). *What are the new occupations and the new skills? And how are they measured? State of the art report*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1882280>
- Crosby, O. (2002). New and Emerging occupations. *Occupational Outlook Quarterly* (Fall 2002), 16-25.
- Europese Commissie (2020), European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience. Geraadpleegd via <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>.
- Fouarge, D., Smits, W., De Vries, J., & De Vries, R. (2017). *Ongelijkheden en veranderingen in de beroepenstructuur*. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op ongelijkheid* (pp. 46-67). Den Haag: CBS/TNO.
- Haverkort, B., Menger, J., Van Roekel, R., Smits, W., Verbaan, N., & De Vries, J. (2021). *Gevolgen van online retail op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2021/gevolgen-van-online-retail-op-de-arbeidsmarkt>
- OESO (2019). *OECD Future of Education and Skills 2030 Concept Note*. Parijs: OECD Publishing. Geraadpleegd via: <https://www.oecd.org/education/2030-project/>.
- Prüfer, P., Den Uijl, M., & Kumar, P. (2021). *Arbeidsmarktonderzoek ICT met topsectoren*. Geraadpleegd via: <https://www.caict.nl/wp-content/uploads/2021/09/210924-Vervolgonderzoek-Arbeidsmarkt-ICT-met-topsectoren-2021-CentERdata-eindrapport.pdf>
- Sanders, J., Post, J., Van Genabeek, J., & Ballafkih, H. (2022). Skills als basis voor een nieuwe (re-)integratiepraktijk. *Beleid en Maatschappij*, 49(1), 53-72. Boom Publishers. ISSN 0165-1625.
- SER (2021). *Samen toewerken naar een meer skills-gerichte arbeidsmarkt*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Smits, W., & Stromback, T. (2001). *The Economics of the Apprenticeship System*: Edward Elgar Publishing.
- UWV (2022). *Moelijk vervulbare vacatures en behoud van personeel: ervaringen werkgevers*. Geraadpleegd via: [https://arbeidsmarktinzicht.nl/uwv-ruim-de-helft-van-ontstane-vacatures-moelijk-vervulbaar#:~:text=Moelijk%20overvulbare%20vacatures%20en%20behoud,vacatures%20\(nog\)%20moelijker%20wordt](https://arbeidsmarktinzicht.nl/uwv-ruim-de-helft-van-ontstane-vacatures-moelijk-vervulbaar#:~:text=Moelijk%20overvulbare%20vacatures%20en%20behoud,vacatures%20(nog)%20moelijker%20wordt).
- WEF (2019). *Strategies for the New Economy: Skills as the currency of the Labour Market*. Genève: World Economic Forum.