

Uitleg arbeidsmarktrapportage: Trends in (digitale) vaardigheden en beroepen

Analyse op basis van big data

Wat staat er in deze arbeidsmarktrapportage?

Een aantal sectoren heeft onderzoek laten uitvoeren naar welke digitale en 21ste-eeuwse vaardigheden in vacatures gevraagd worden en wat dit betekent voor overstapmogelijkheden van en naar functies (zie [Onderzoek - CAICT](#)).

FLOW heeft dit onderzoek ook specifiek voor de woningcorporatiesector laten uitvoeren (met een financiële bijdrage van het Europees Sociaal Fonds). Er is een analyse gemaakt op basis van 'big data': 12.210 vacatureteksten van woningbouwverenigingen en -stichtingen in de periode 2012-2021.

Uitgangspunt van dit onderzoek is dat het verschil tussen ICT'ers en andere beroepen en tussen de sectoren kleiner wordt door een steeds verdergaande digitalisering en automatisering. In het rapport zijn overstapmogelijkheden in kaart gebracht. Zowel vanuit krimpende sectoren en beroepen als naar sectoren en beroepen waarnaar veel vraag is (moeilijk vervulbare vacatures). Deze overstapmogelijkheden worden transitiepaden genoemd naar tekortberoepen en van overschotberoepen. Voor tekortberoepen zijn paden opgesteld met startberoepen waaruit geworven zou kunnen worden. Voor overschotberoepen zijn paden opgesteld waarnaartoe overgestapt zou kunnen worden.

De transitiepaden zijn theoretische berekeningen en geven een richting of laten mogelijkheden zien waar je in eerste instantie niet aan dacht. Om werkelijk zo'n loopbaanstap te kunnen maken of een medewerker te kunnen werven, blijft maatwerk nodig met benodigde om-/bijscholing en afhankelijk van persoonlijke en omgevingsfactoren. Hiervoor zijn er ook zogenoemde skills-gap-analyses mogelijk; deze laten het verschil zien in complexiteit en benodigde kennis en vaardigheden tussen functies.

Het rapport bestaat (naast verantwoording van het onderzoek en dergelijke) uit twee onderdelen:

1. Wat zijn trends in onze sector in gevraagde digitale en 21ste-eeuwse vaardigheden?

- In 30 procent van de vacatures werden een of meer digitale vaardigheden gevraagd (dit is vergelijkbaar met het gemiddelde van de totale arbeidsmarkt).
- In onze sector worden basisdigitale vaardigheden het meest gevraagd (meer dan gemiddeld in andere sectoren).
- Gelijk aan gemiddeld ten opzichte van de totale arbeidsmarkt is de vraag naar vaardigheden in big data en analytics.
- In onze sector worden (bijna alle) 21ste-eeuwse vaardigheden vaker gevraagd dan gemiddeld op de totale arbeidsmarkt.

2. Trends in beroepen

In het FLOW Arbeidsmarktonderzoek ([Arbeidsmarktonderzoek 2021 - Flowweb](#)) meldden HR-adviseurs dat ze de grootste wervingsproblemen voorzien/hebben met:

- Vastgoed en projectontwikkeling: assetmanagers, regisseurs vastgoed, projectontwikkelaars
- Financiën: (business) controllers, adviseurs financiën
- Woningbeheer en onderhoud: mbo-/hbo-technici, (allround) vakmannen
- ICT: dataspecialisten en vergelijkbare functies.

In het rapport worden transitiepaden naar deze tekortberoepen getoond. Er wordt gebruikgemaakt van standaard ISCO-functienamen: een vertaling naar de vakgebieden en functies in onze sector is opgenomen op pagina's 18 en 19 van het rapport. Ook worden er transitiepaden naar overschotberoepen getoond (bijvoorbeeld secretaresse, boekhouder).

Opvallend

Bij de transitiepaden vroeg FLOW zich af waarom de beroepsgroepen van de politie en brandweer en met name ook van de allround vakmannen krimpen. Klopt dat wel? Ja, bij navraag bleek het volgende: de beroepsgroep Politie en brandweer (waar politiepersoneel onder valt) is op het moment krap (laatste cijfers UWV 2021 Q3). Maar volgens de ramingen van het ROA-instituut is de verwachting dat de beroepsgroep krimpt tot 2026 (in totaal met 1.300 personen). Datzelfde geldt ook voor Bouwarbeiders ruwbouw (waar allround vakmannen onder vallen): de verwachting is dat de beroepsgroep krimpt tot 2026 met in totaal 7.300 personen (ROA-rapport: de arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2026). Dit zijn dus cijfers op basis van voorspellingen.

De conclusie met betrekking tot trends in beroepen is: over alle sectoren heen zijn veel overstapmogelijkheden, zowel vanuit krimpende sectoren en beroepen als naar tekortberoepen en -sectoren. In beide gevallen zijn deze overstappen vaak sectoroverstijgend mogelijk en gaat het vaak om een groter aantal opties. Voor alle opties is het daarnaast mogelijk om inzichtelijk te maken wat een overstap zou inhouden qua benodigde bij- en omscholing via een skills-gap-analyse.

Tot slot

Uiteraard zijn de transitiepaden theoretische berekeningen die vooral aangeven dat er overstapmogelijkheden te vinden zijn waar men het niet zou verwachten. Deze berekeningen betekenen niet dat een overstap voor deze medewerkers 'zomaar' te realiseren is. Door de vergelijking van functies op gevraagde vaardigheden en competenties, kennis, gebruikte technieken en tools, en ervarings- en opleidingsniveau bieden de analyses wel een overzicht van de mogelijkheden. Dit kan een bron zijn voor nieuwe wervingskanalen voor 'tekortberoepen' of voor loopbaanpaden voor medewerkers in een 'overschotberoep'.

Vragen over het onderzoek? Neem dan contact op met Patricia Willemsen (p.willemsen@flowweb.nl) of 06-31 31 00 11.



Europese Unie

Dit project is mede mogelijk
gemaakt door het Europees
Sociaal Fonds