



De arbeidsmarktperspectieven van laaggeletterden in Nederland tot 2020

Eveline Sijbers, Jim Allen & Rolf van der Velden

Colofon: Dit onderzoek is in opdracht van Stichting Lezen & Schrijven uitgevoerd door het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Maastricht University.

Deze publicatie is onderdeel van het ondersteuningsprogramma Taal voor het Leven. Dit programma wordt aangeboden door Stichting Lezen & Schrijven en gefinancierd door de Rijksoverheid.

lezenenschrijven.nl

November 2016 © Stichting Lezen & Schrijven

Inhoud

Samenvatting	3
1. Inleiding	4
2. De verdeling van laaggeletterden in Nederland	6
3. Arbeidsmarktperspectieven	10
4. De arbeidsmarkt voor laaggeletterden	15
5. Conclusies en discussie	19
6. Literatuurlijst	22

Samenvatting

Het voorliggende rapport schetst de verwachte arbeidsmarktsituatie van laaggeletterden in Nederland tot 2020. Door gelijktijdig naar data uit twee bronnen (PIAAC en POA) te kijken, kunnen we beoordelen of het aandeel van beroepen waarin veel laaggeletterden werken – dat wil zeggen: het aantal arbeidsplaatsen binnen deze beroepen – in de toekomst verder toe- of afneemt.

We zien dat laaggeletterden zich niet significant vaker of minder vaak bevinden in beroepssegmenten die de komende jaren naar verwachting zullen krimpen of groeien. Daartegenover staat dat we ze wél vaak tegenkomen in beroepssegmenten waar de komende jaren veel vervanging van huidige werknemers verwacht wordt. Op zichzelf zou dit de kansen op werk voor werkzoekende laaggeletterden kunnen vergroten. Echter, laaggeletterden werken ook meer in beroepssegmenten waarbinnen het voor werkgevers in de toekomst weinig moeite kost om de gewenste personeelssamenstelling te realiseren. Zodoende wordt verwacht dat laaggeletterden in de toekomst veel concurrentie van niet-laaggeletterden zullen ondervinden bij het verkrijgen en/of behouden van werk.

Dit is zorgelijk, want kunnen zij wel tegen deze concurrentie opboksen? Zeker ook met in het achterhoofd de veranderingen in de beroepsstructuur van de Nederlandse arbeidsmarkt: het opleidingsniveau binnen sommige beroepen neemt toe, beroepen veranderen inhoudelijk en steeds meer mensen zijn hooggeschoold. Mensen met lage vaardigheidsniveaus, zoals laaggeletterden, krijgen hierdoor een nog kwetsbaardere positie op de arbeidsmarkt.

Beleidsopties die de productiviteit, inzetbaarheid of het aantal banen voor laaggeletterden vergroten, zouden de problematiek voor laaggeletterden op de arbeidsmarkt kunnen verlichten. Hierbij valt te denken aan het koppelen van het minimumloon aan de gemiddelde productiviteit, de loonkosten van laagopgeleiden voor werkgevers verlagen, meer scholing en training voor laagopgeleiden, het herontwerpen van functies voor laagopgeleiden bevorderen en de regelgeving rond de flexibele contracten aanpassen. Daarnaast zijn gemeenten en lokale partners onmisbaar om laaggeletterden op te sporen en te begeleiden. Werkgevers vormen daarnaast ook een belangrijk kanaal, omdat deze waarschijnlijk beter zicht op mogelijke problemen in de geletterdheid van hun werknemers hebben en hiermee een belangrijke schakel kunnen zijn.

1. Inleiding

Momenteel is ongeveer 12% van de Nederlandse beroepsbevolking (16-65 jaar) laaggeletterd en de verwachting is dat het aandeel van laaggeletterden in 2020 nauwelijks zal zijn gedaald (Buisman et al., 2013; Fourage et al., 2011). Voor deze 1,3 miljoen Nederlanders vormt de ontwikkeling van de arbeidsmarkt als het gaat om het type vaardigheden dat nodig is om een beroep uit te oefenen mogelijk een grote uitdaging. Zeker wanneer dit tegen de achtergrond van het almaar stijgende opleidingsniveau van de beroepsbevolking wordt geplaatst (Bijlsma et al., 2015a). Laaggeletterden bevinden zich vaak in beroepssegmenten met een laag opleidingsniveau. Voor laagopgeleiden is de arbeidsparticipatie relatief laag, de kans op werkloosheid hoog en het loon relatief laag (De Graaf-Zijl & Josten, 2015). Daar komt de laaggeletterdheid nog eens bovenop. Dit doet vermoeden dat de arbeidssituatie van laaggeletterden nog precairder is dan die van laagopgeleiden en roept om meer onderzoek naar de arbeidsmarktperspectieven van deze groep. In welke mate neemt de vraag naar geletterdheid toe of af? En in welke beroepen? Wat betekent dit voor de positie van laaggeletterden? Tot nu toe werden prognoses alleen opgesteld voor ontwikkelingen naar opleiding of beroep en werd er geen expliciete koppeling gemaakt met de groep laaggeletterden (ROA, 2015a; Kinn-Nelen & Sijbers, 2015). In dit rapport analyseren we de verwachte verhouding tussen vraag en aanbod, gekoppeld aan de beroepen waarin veel laaggeletterden werkzaam zijn. Hierdoor kunnen we de verwachte arbeidsmarktsituatie van laaggeletterden in Nederland tot 2020 inschatten.

Methode van onderzoek

Om bovenstaande inschatting te kunnen maken, combineren we twee databronnen. Ten eerste maken we gebruik van PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), een grootschalig internationaal onderzoek dat het niveau en het gebruik van vaardigheden onder 16- tot 65-jarigen in kaart brengt (Buisman et al., 2015). Dit onderzoek is uitgevoerd in 24 landen en geeft inzicht in het niveau van taalvaardigheid, rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen. Deze vaardigheden worden kernvaardigheden genoemd: vaardigheden die essentieel zijn om informatie die we in het dagelijks leven toepassen, te begrijpen, te analyseren en te gebruiken. In de definitie van PIAAC omvat taalvaardigheid een reeks van vaardigheden, van het begrijpen van geschreven woorden en zinnen tot het interpreteren en evalueren van complexe teksten. Bij het onderzoeken van de taalvaardigheid gaat het om het lezen en begrijpen van geschreven teksten alsook om het adequaat met die informatie kunnen handelen.

Ten tweede maken we gebruik van prognoses naar beroep uit het Project Onderwijs-Arbeidsmarkt (POA). Dit is een tweejaarlijks nationaal onderzoek waarin de huidige en de toekomstige arbeidsmarktsituatie van de verschillende bedrijfssectoren, beroepen en opleidingen wordt geschetst. POA heeft als doel inzicht te verschaffen in de actuele situatie en de prognoses van beroepen en opleidingen op de arbeidsmarkt. Hierbij gaat de centrale aandacht uit naar de verwachte ontwikkelingen in de verhouding tussen vraag en aanbod op de middellange termijn van zes jaar. De meest recente versie van POA geeft een overzicht van de voorspelde ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt tot 2020 (ROA, 2015a).

Door gelijktijdig gebruik te maken van de databronnen van PIAAC en POA, bekijken we of het aandeel van beroepen waarin veel laaggeletterden werken in de toekomst verder zal toe- of afnemen.¹ Eerder onderzoek heeft laten zien dat er in de periode van 1996 tot 2014 meer groei was van beroepen met een hoge gemiddelde score op probleemoplossend vermogen dan van beroepen die relatief laag scoren op deze vaardigheid (Bijlsma et al, 2015b). De verwachting is dat in de toekomst kernvaardigheden, waar naast rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen ook taalvaardigheid onder valt, steeds belangrijker zullen worden op de arbeidsmarkt.

In dit rapport schetsen we een zo compleet mogelijk beeld van de mate waarin de toekomstige vraag naar arbeid ruimte biedt voor laaggeletterden. Meer in het bijzonder onderzoeken wij in welke beroepen de laaggeletterden vooral werkzaam zijn, in welke mate het aanbod van arbeid voldoende of juist onvoldoende is om aan de verwachte vraag tot 2020 te voldoen, en wat dit betekent voor laaggeletterden.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 bespreken we de verdeling van laaggeletterden in Nederland, waarbij de gemiddelde scores van leesvaardigheid, het percentage laaggeletterden, het gemiddelde opleidingsniveau en het percentage 55-plussers per beroepssegment aan bod komen. In hoofdstuk 3 worden de arbeidsmarktperspectieven nader bekeken, waarbij we inzicht krijgen in de groei en krimp van beroepen, de hoogte van de vervangingsvraag en de verwachte knelpunten. In hoofdstuk 4 relateren we de verdeling van laaggeletterden en de arbeidsmarktperspectieven aan elkaar: groei- en krimpberoepen voor laaggeletterden, evenals de vervangingsvraag en verwachte arbeidsmarktperspectieven voor beroepen waarin veel laaggeletterden werkzaam zijn. Hoofdstuk 5 geeft de conclusies en plaatst ze in de context van de huidige arbeidsmarkt.

¹ De koppeling van PIAAC-cijfers aan beroepen is daarbij het cruciale en lastigste onderdeel. Voor veel beroepen geldt dat er eigenlijk te weinig respondenten in de Nederlandse PIAAC-data zitten om een goede schatting van het percentage laaggeletterden te verkrijgen. We maken gebruik van een door Allen en Bijlsma ontwikkelde methode waarmee deze cijfers toch betrouwbaar voor beroepssegmenten geschat kunnen worden. Zie Allen, J., & Bijlsma, I. (2015). *Skill Profiles of Occupations: Robust Multi-level Estimates Based on PIAAC Data*. Maastricht: Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).

2. De verdeling van laaggeletterden in Nederland

Definitie laaggeletterdheid

In PIAAC worden laaggeletterden gedefinieerd als mensen in de leeftijd van 16 tot en met 65 jaar die op of onder niveau 1 van taalvaardigheid scoren.² De term 'laaggeletterd' roept vaak de associatie op van mensen met (zeer) grote taaldeficiënties, die zich op de grens van analfabetisme en essentiële geletterdheid bevinden. Dit beeld is echter niet per definitie van toepassing op de mensen die zich op of onder taalniveau 1 bevinden. Taalvaardigheid omvat een reeks van vaardigheden, van het begrijpen van geschreven woorden en zinnen tot het interpreteren en evalueren van complexe teksten. Een slechte score hierop duidt niet meteen op een situatie die gelijkstaat aan essentiële geletterdheid.

Positionering

Laaggeletterdheid komt vaker voor onder laagopgeleiden. Van degenen met alleen lager onderwijs is 42% laaggeletterd, tegenover 38% onder degene met vmbo of mbo, 9% onder degene met mbo 2, 3 of 4 en slechts 2% van degene met hbo of wo. Tevens komt laaggeletterdheid vaker voor in bepaalde bedrijfssectoren. Het percentage laaggeletterden per sector is:

- 13,9% in de industrie en energie;
- 12,7% in de bouw;
- 9,7% in zorg en welzijn;
- 9,5% in handel en horeca;
- 8,6% in de transport;
- 8,2% in de overige dienstverlening;
- 6,5% in de financiële en zakelijke dienstverlening;
- 4,2% in het openbaar bestuur (Buisman et al., 2013).

Laaggeletterdheid per beroepssegment

In het vervolg van dit rapport maken we gebruik van beroepssegmenten. Beroepssegmenten hebben een eenduidiger relatie met de inhoud van het werk, en daarmee met de vaardigheden die men nodig heeft, dan bovengenoemde bedrijfssectoren (ROA, 2015b). Tabel 1 toont per beroepssegment het percentage mensen dat laaggeletterd is en de gemiddelde leesvaardigheidsscore.

² Voor elk van de vaardigheidsgebieden in PIAAC worden de resultaten weergegeven op een schaal oplopend van 0 tot 500. De OECD onderscheidt hierbij vijf niveaus, waarbij alle personen met een score van 225 punten of minder als laaggeletterd gelden.

Tabel 1

Percentage laaggeletterden, scores leesvaardigheid, gemiddeld opleidingsniveau en percentage 55-plussers per beroepssegment, gesorteerd naar percentage laaggeletterden.³

Beroepssegment	Per-centage laaggeletterden^a	Gemiddeld e score leesvaardigheid (PIAAC)^b	Gemiddeld opleidings-niveau (GON)^c	Per-centage 55-plussers^d
Adviseurs marketing, public relations en sales	0	316	9	9
Specialisten ICT	0	325	9	12
Vakspecialisten op artistiek en cultureel gebied	0	312	7	11
Specialisten op maatschappelijk gebied	1	307	10	20
Juristen	1	319	11	18
Specialisten bedrijfsbeheer en administratie	2	316	9	20
Managers op administratief en commercieel gebied	2	307	9	19
Docenten	2	310	9	25
Vakspecialisten ICT	2	305	7	11
Ingenieurs en onderzoekers natuur- en technische wetenschappen	2	316	9	17
Overheidsambtenaren en -bestuurders	2	300	8	32
Artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen	3	306	10	19
Auteurs en kunstenaars	4	310	9	24
Vakspecialisten bedrijfsbeheer en administratie	4	298	8	17
Vertegenwoordigers en inkopers	4	295	7	18
Administratief personeel	5	293	6	19
Sportinstructeurs	5	298	6	17
Managers productie en gespecialiseerde dienstverlening	5	300	8	21
Algemeen directeurs	5	294	8	29
Elektriciens en elektronica-monteurs	6	282	5	17
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	7	293	7	18
Managers horeca, detailhandel en overige diensten	7	287	6	21

³ Wanneer de beroepssegmenten te weinig respondenten in Nederland opleverden, zijn deze opgehoogd met data uit vergelijkbare EU-landen om zo genoeg aantallen per beroepssegment te genereren om een betrouwbaar beeld te geven.

Vakspecialisten natuur en techniek	7	291	6	20
Vakspecialisten gezondheidszorg	8	290	7	18
Beveiligingswerkers	9	287	6	15
Verkopers	11	281	5	13
Leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten	14	279	6	16
Metaalarbeiders, machinemonteurs	14	270	5	17
Voedselverwerkende beroepen en overige ambachten	15	267	5	21
Tuinders, akkerbouwers en veetelers	17	271	5	25
Medewerkers persoonlijke dienstverlening	18	271	5	15
Verzorgenden	20	267	5	21
Bouwarbeiders	20	262	4	17
Hulpkrachten transport en logistiek	21	269	4	9
Bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines	25	262	5	26
Productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers	27	259	4	15
Hulpkrachten bouw en industrie	30	255	3	14
Hulpkrachten landbouw	33	255	4	13
Schoonmakers en keukenhulpen	35	249	4	20

^aAandeel laaggeletterden binnen het segment uitgedrukt in percentage ^bleesvaardigheidscore op een schaal oplopend van 0 tot 500 uit PIAAC. Alle personen met een score van 225 punten of minder gelden als laaggeletterd. ^cGemiddeld opleidingsniveau gecategoriseerd in jaren onderwijs, waarbij geldt dat er 3 jaar wordt geteld voor vmbo, 6 jaar voor havo, vwo en mbo, 9 jaar voor hbo en 12 jaar voor wo. ^d Aandeel 55-plussers binnen het segment uitgedrukt in percentages.

Aandeel laaggeletterden

Uit tabel 1 valt af te lezen dat de beroepssegmenten 'schoonmakers en keukenhulpen' en 'hulpkrachten landbouw' het grootste aandeel laaggeletterden bevatten: respectievelijk 35% en 32% van de werknemers in deze beroepssegmenten is laaggeletterd. Maar ook binnen de beroepssegmenten 'hulpkrachten bouw en industrie', 'productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers' en 'bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines' is een kwart of meer van de werknemers laaggeletterd: respectievelijk 30%, 27% en 25%. Bij 'hulpkrachten transport en logistiek', 'bouwarbeiders' en 'verzorgenden' is ongeveer een vijfde laaggeletterd: respectievelijk 21%, 20% en 20%. Daarnaast zijn er nog een viertal beroepssegmenten waarin het percentage laaggeletterden tussen de 15% en de 20% ligt, namelijk bij 'medewerkers persoonlijke dienstverlening' (18%), 'tuinders, akkerbouwers en veetelers' (17%), 'voedselverwerkende beroepen en overige ambachten' (15%) en 'metaalarbeiders en machinemonteurs' (15%).

Gemiddeld opleidingsniveau

In tabel 1 is ook het gemiddelde opleidingsniveau (GON) per beroepssegment weergegeven. Opleidingsniveaus zijn hier gecategoriseerd in jaren onderwijs, waarbij geldt dat er drie jaar wordt geteld voor vmbo, zes jaar voor havo, vwo en mbo, negen jaar voor hbo en twaalf jaar voor wo (Bijlsma et al., 2015a). Per

beroepssegment is het gemiddelde aantal jaren onderwijs van werknemers binnen dat beroepssegment berekend. Uit de tabel valt af te lezen dat de beroepssegmenten waarin het aandeel laaggeletterden relatief hoog is, overwegend beroepssegmenten zijn met een lager opleidingsniveau. Zo zien we dat deze beroepssegmenten – ‘schoonmakers en keukenhulpen’, ‘hulpkrachten landbouw’, ‘hulpkrachten bouw en industrie’, ‘productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers’, ‘bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines’, ‘hulpkrachten transport en logistiek’, en ‘bouwarbeiders’ – alle een relatief laag gemiddeld opleidingsniveau kennen. Dit correspondeert met eerder onderzoek, waaruit is gebleken dat er een sterke relatie is tussen laaggeletterdheid en opleidingsniveau (Buisman et al., 2013). Laaggeletterdheid komt naar verhouding veel voor onder volwassenen die in hun jeugdjaren speciaal onderwijs of praktijkonderwijs gevolgd hebben, of die werden beschouwd als zorgleerling of achterstandsleerling. Daarnaast komt laaggeletterdheid naar verhouding veel voor bij hen die het jeugdonderwijs hebben verlaten zonder startkwalificatie (diploma op mbo-2 niveau) (CINOP, 2008).

55-plussers

Uit eerder onderzoek is gebleken dat laaggeletterdheid ook vaker voorkomt onder ouderen: in de leeftijd 55 tot 65 jaar is een op de vijf mensen laaggeletterd (Buisman et al., 2013). Daarom is ook het percentage 55-plussers per beroepssegment weergegeven. Hieruit blijkt dat de beroepssegmenten waarin een relatief hoog aandeel laaggeletterden werkzaam is, niet per definitie ook een hoog aandeel 55-plussers bevatten. Sommige beroepssegmenten waarin een relatief hoog aandeel 55-plussers werkzaam is, hebben een hoog gemiddeld opleidingsniveau en een laag aandeel laaggeletterden: ‘specialisten op maatschappelijk gebied’ (20% 55-plus), ‘artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen’ (19% 55-plus), docenten (25% 55-plus), ‘managers op administratief en commercieel gebied’ (19% 55-plus) en ‘algemeen directeurs’ (29% 55-plus). Dit zijn beroepssegmenten waarvoor doorgaans een bepaalde leeftijd behaald moet zijn om de opleiding en ervaring te hebben die nodig zijn voor de desbetreffende functie. Maar er zijn ook beroepssegmenten met een lager opleidingsniveau en een relatief hoog aandeel laaggeletterden waarin relatief veel 55-plussers werkzaam zijn, zoals ‘bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines’ (26% 55-plus), ‘schoonmakers en keukenhulpen’ (20% 55-plus), ‘tuinders, akkerbouwers en veetelers’ (25% 55-plus) en ‘voedselverwerkende beroepen en overige ambachten’ (21% 55-plus).

Ondanks de bovengenoemde relatie tussen leeftijd en laaggeletterdheid op individueel niveau is er per beroepssegment echter geen systematische overeenkomst zichtbaar tussen het percentage 55-plussers en het percentage laaggeletterden in een beroepssegment. Dit is te verklaren doordat binnen de meeste beroepssegmenten de laaggeletterden ouder zijn dan de niet-laaggeletterden. Daarnaast blijkt dat laaggeletterden vaak werken in laagopgeleide beroepen, waarin ook relatief veel aanbod is van scholieren (bijbaantjes). Hierdoor vertonen deze beroepen geen normale verdeling van leeftijd. Hierdoor lijkt er een verband tussen 55-plussers en laaggeletterden te bestaan, maar dit schijnverband wordt verklaard door een scheve leeftijdsverdeling binnen deze beroepen door het aandeel bijbaanscholieren en doordat binnen de meeste beroepen laaggeletterden ouder zijn dan niet-laaggeletterden.

3. Arbeidsmarktperspectieven

Huidige situatie arbeidsmarkt

Er is sinds 2008 niet alleen sprake geweest van een wereldwijde financiële crisis, maar deze is tevens gevolgd door een schulden crisis in het eurogebied. Nederland kent dan ook magere jaren sinds de crisis die in 2008 begon, maar richting 2020 is er herstel te zien. De voorspelling voor de komende zes jaar schetst dat het dieptepunt in de woningmarkt voorbij is, consumenten meer gaan uitgeven en een verdere daling van de werkloosheid zich inzet. Voor 2015 en 2016 wordt uitgegaan van een economische groei van respectievelijk 1,7% en 1,8%. Voor de daaropvolgende jaren wordt uitgegaan van een structurele groei van 1,7%, waarbij de groei in 2017 nog gedrukt wordt tot 1,5% door het bezuinigingsbeleid bij de overheid en in de gezondheids- en welzijnssector (ROA, 2015a). Ter vergelijking: de groei voor de periode 2008-2012 was nog 0%.⁴ Hiermee lijkt het einde van de economische crisis, en zijn weerslag op de arbeidsmarkt, in zicht (ROA, 2015c).

Daarnaast verandert de beroepenstructuur van de Nederlandse arbeidsmarkt sterk. In de periode 1996-2012 was er sprake van een continue stijging van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking (Bijlsma et al., 2015b). Verder zorgen technologische veranderingen voor een vervanging van productie en kantoorwerkzaamheden op laag middelbaar niveau (UVW, 2015). Digitale vaardigheden worden mede hierdoor ook steeds belangrijker op de arbeidsmarkt.

Verwachte ontwikkelingen

De verwachte ontwikkelingen op de arbeidsmarkt worden bekeken aan de hand van verschillende facetten. Ten eerste kijken we naar de verwachte uitbreidingsvraag als gevolg van een toe- of afname van de werkgelegenheid, ofwel de verwachte groei- en krimpberoepen. Ten tweede kijken we naar de vervangingsvraag, dat wil zeggen de vraag naar medewerkers die ontstaat doordat mensen de arbeidsmarkt (tijdelijk) verlaten en vervangen moeten worden door nieuwe medewerkers. Als derde facet kijken we naar de Indicator Toekomstige Knelpunten naar Beroep (ITKB), die het werkgeversperspectief schildert. De ITKB geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om – gegeven de verwachte ontwikkelingen in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt – voldoende personeel te rekruteren voor de openstaande vacatures.

Uitbreidingsvraag: groei- en krimpberoepen

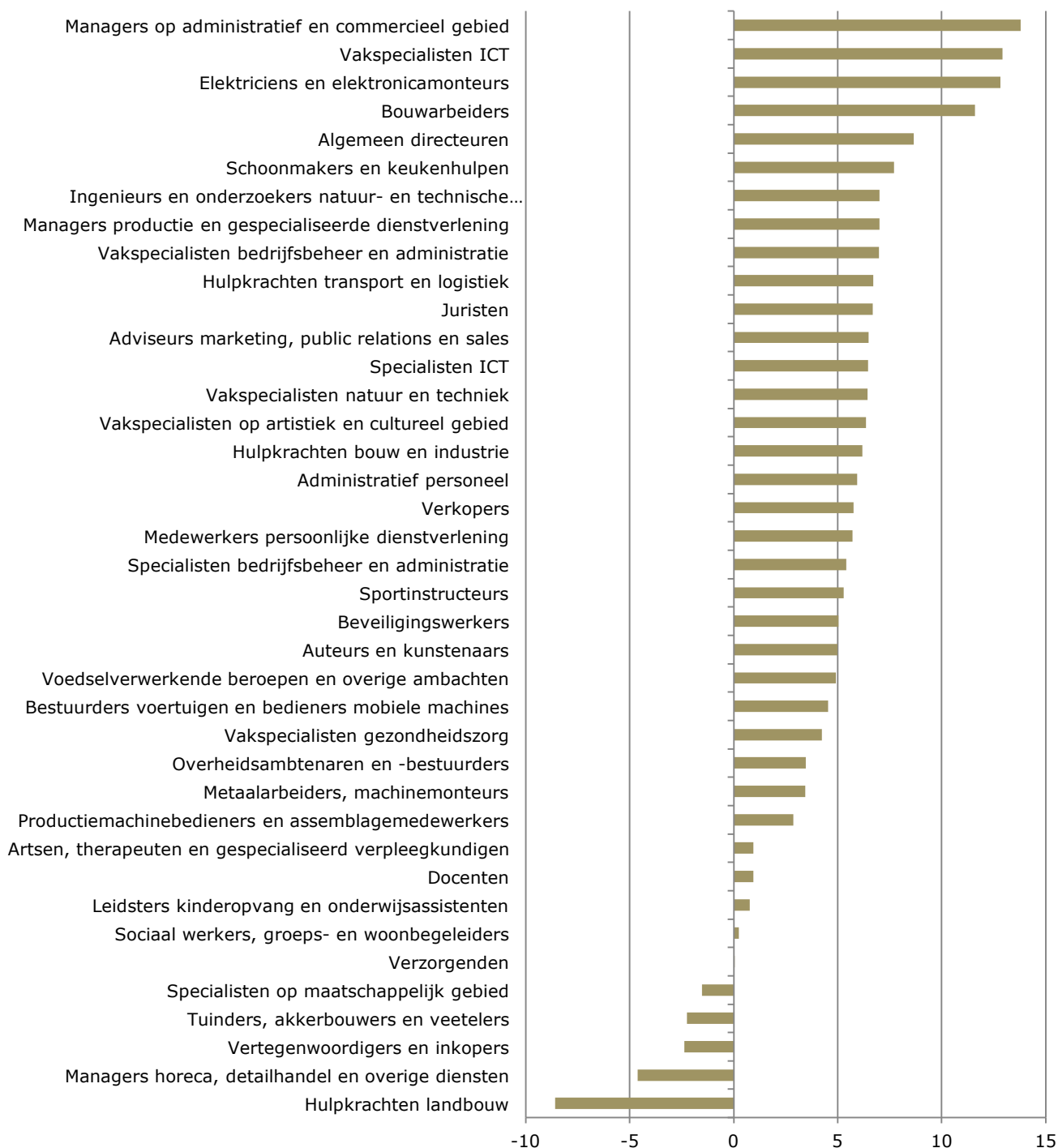
Om een beeld te geven van de groei of krimp van de beroepssegmenten richting 2020 is in figuur 1 de uitbreidingsvraag weergegeven. De uitbreidingsvraag is een belangrijk component binnen de totale vraag naar arbeid en bestaat uit de vraag naar nieuwe arbeidskrachten ten gevolge van een groeiende werkgelegenheid. De uitbreidingsvraag kan positief zijn (groeiende werkgelegenheid) of negatief (krimpende werkgelegenheid): het geeft aan of in dat betreffende beroepssegment er meer of minder werk beschikbaar is. De gehele werkgelegenheidstoename in de periode 2015-2020 wordt op 0,8% per jaar geraamd. In figuur 1 is te zien dat de sterkste groei zich hierbij bevindt in het segment 'mana-

⁴ CBS Statline, Bijdrage bestedingen aan volumegroei van het bbp; nationale rekeningen.

gers op administratief en commercieel gebied' (+14%), gevolgd door 'vakspecialisten ICT' (+13%), 'elektriciens en elektronica'monteurs' (+13%), en 'bouwarbeiders' (+12%). De sterkste krimp vertonen de segmenten 'hulpkrachten landbouw' (-9%), 'managers horeca, detailhandel en overige diensten' (-5%) en 'vertegenwoordigers en inkopers', 'tuinders, akkerbouwers en veetelers' en 'specialisten op maatschappelijk gebied' (alle drie -2%).

Figuur 1

Uitbreidingsvraag naar beroepssegment, als percentage van de werkgelegenheid in 2014, prognose 2015-2020



Vervangingsvraag

De vervangingsvraag is het tweede facet dat de totale vraag naar arbeid beïnvloedt. De vervangingsvraag is de vraag die ontstaat doordat mensen de arbeidsmarkt (tijdelijk) verlaten. Veelvoorkomende redenen om de arbeidsmarkt te verlaten zijn (vervroegd) pensioen, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, (tijdelijke) uittreding om de zorg voor kinderen op zich te nemen en migratie. Het vertrek van medewerkers creëert de behoefte aan een nieuwe werkende met hetzelfde beroep of dezelfde opleidingsachtergrond als degene die de arbeidsmarkt verlaat.⁵ Tot 2020 wordt jaarlijks een gemiddelde vervangingsvraag van 2,9% verwacht. In figuur 2 is te zien dat de vervangingsvraag het hoogst is bij de beroepssegmenten 'hulpkrachten transport en logistiek' (52%) en 'hulpkrachten landbouw' (46%). Ook bij 'tuinders, akkerbouwers en veetelers' is de vervangingsvraag relatief hoog (35%). Daarnaast is er bij 'schoonmakers en keukenhulpverleners' en 'managers productie en gespecialiseerde dienstverlening' (beide 30%) sprake van een relatief hoge vervangingsvraag.

Toekomstige knelpunten in personeelsvoorziening

De uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag zeggen dan wel iets over de verwachte groei of krimp van de werkgelegenheid in beroepssegmenten, maar niet hoe moeilijk of makkelijk deze vraag vervuld kan worden met het nieuwe aanbod op de arbeidsmarkt. De Indicator Toekomstige Knelpunten naar Beroep (ITKB) geeft aan in welke mate het voor werkgevers mogelijk is om – gegeven de verwachte ontwikkelingen in vraag en aanbod op de arbeidsmarkt – voldoende personeel te rekruteren voor de openstaande vacatures.⁶

Het ITKB heeft een waarde tussen de 0 en 1: hoe lager de ITKB, hoe meer knelpunten in de personeelsvoorziening te verwachten zijn. Heeft de ITKB een waarde van 1, dan worden er geen knelpunten verwacht bij het vervullen van de vraag vanuit het betreffende beroepssegment (ROA, 2015d). Oftewel, bij een score dicht bij 1 zullen werkgevers in de toekomst minder moeite hebben om de gewenste personeelssamenstelling te realiseren. Tegelijkertijd betekent het dat werkzoekenden in die beroepen moeilijker aan de slag kunnen komen. Een ITKB van 0 betekent dat de vraag vanuit het beroepssegment in zijn geheel niet vervuld kan worden, waardoor het voor werkzoekenden in die beroepen dus relatief makkelijk is om een werkplek te vinden.

Grote knelpunten voor de werkgever zijn dus voordelig voor werkzoekenden, omdat er daarbij goede kansen op werk zijn. Daarentegen zijn weinig knelpunten gunstig voor de werkgever, omdat het vervullen van vacatures weinig moeite kost, maar minder gunstig is voor werkzoekenden, omdat er grote concurrentie is van anderen die de vacature ook kunnen vervullen.

Voor de leesbaarheid wordt de ITKB ingedeeld in vijf categorieën: van 'geen knelpunten' tot 'zeer grote knelpunten'. In figuur 3 zijn de categorieën van de knelpunten per beroepssegment weergegeven. De hoogste classificatie van 'zeer

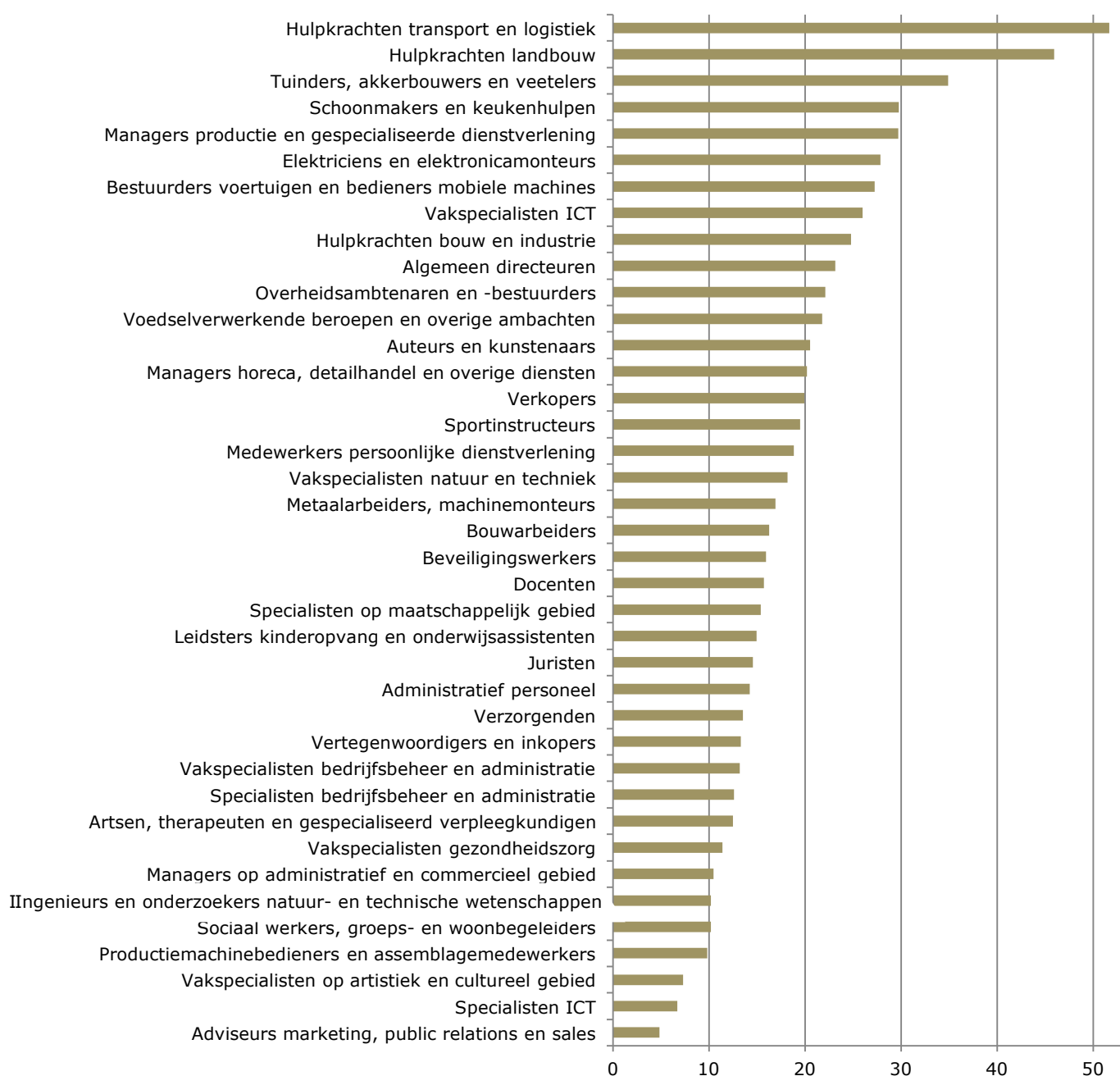
⁵ Hierop is één uitzondering, namelijk wanneer er een daling in de werkgelegenheid waargenomen wordt voor het beroep of de opleidingsachtergrond van degene die de arbeidsmarkt verlaat. In een dergelijk geval (dus bij een negatieve uitbreidingsvraag) is vervanging niet nodig.

⁶ Bij de vacatures van werkgevers voor bepaalde beroepen horen bepaalde opleidingstypen. De ITKB geeft aan in hoeverre het aanbod van deze opleidingstypen toereikend is. De precieze berekeningswijze wordt uiteengezet in: Clerx, R., F. Cörvers, S. Dijkman, D. Fouarge & A. Künn-Nelen (2014). *Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2013-2018*. ROA-TR-2014/3. Maastricht: ROA.

grote knelpunten' komt in de huidige prognoses niet voor. Er is te zien dat er grote knelpunten verwacht worden in de beroepssegmenten 'docenten', 'managers op administratief en commercieel gebied', 'ingenieurs en onderzoekers natuur- en technische wetenschappen', 'vakspecialisten natuur en techniek', 'elektriciens en elektronicamonteurs' en 'specialisten ICT'. In deze beroepssegmenten is het dus moeilijk voor werkgevers om vacatures te vervullen, waardoor er voor werkzoekenden in deze beroepssegmenten juist goede kansen op werk liggen. Voor vrij veel beroepssegmenten, waaronder 'hulpkrachten transport en logistiek', 'bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines' en 'schoonmakers en keukenhulpen', worden geen knelpunten verwacht. Dit is dus gunstig voor de werkgever, omdat het vervullen van de vacatures weinig moeite kost, maar vrij moeilijk voor de werkzoekenden, omdat er dus grote concurrentie is binnen deze beroepssegmenten.

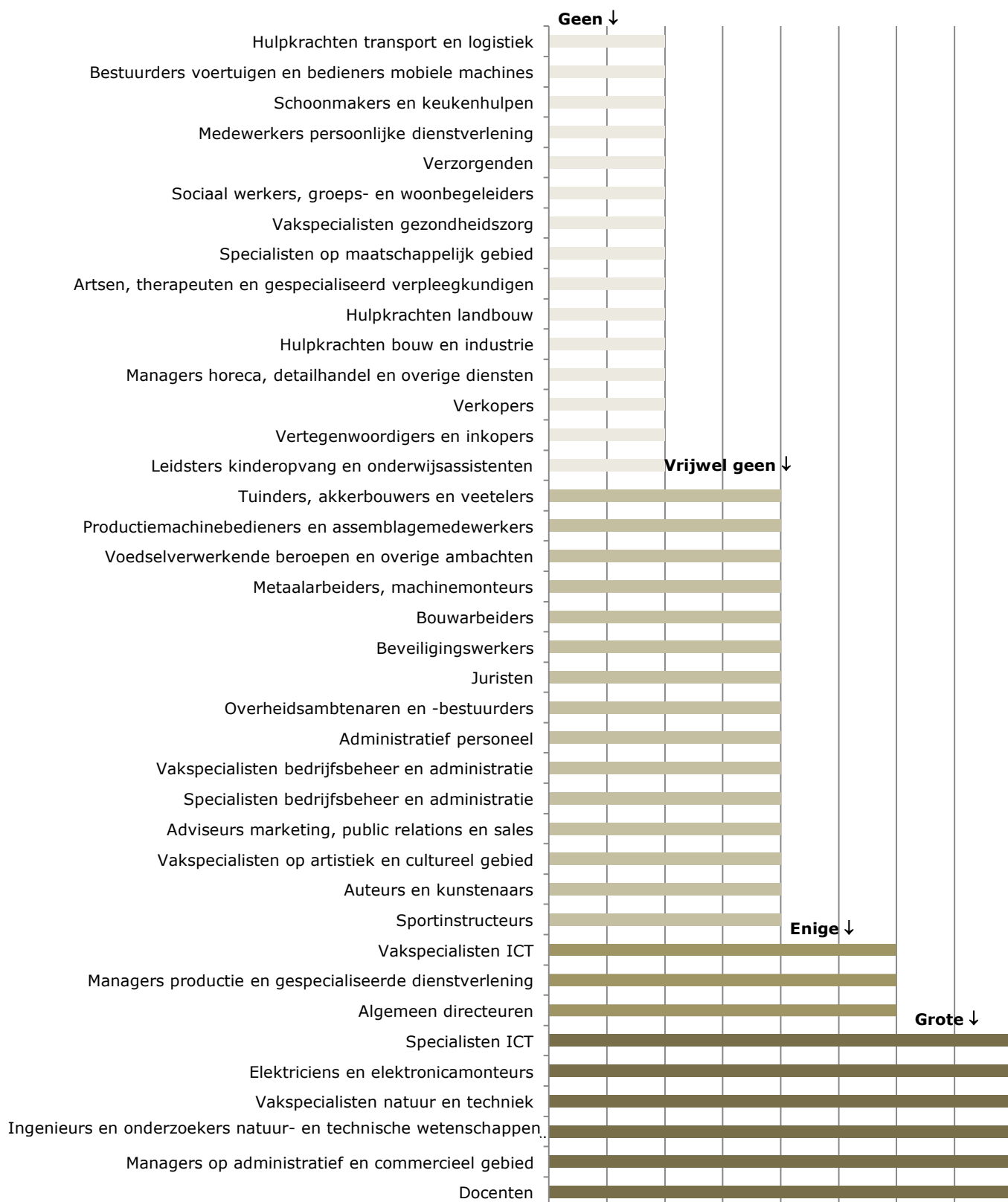
Figuur 2

Vervangingsvraag naar beroepsklasse, als percentage van de werkgelegenheid in 2014, prognose 2015-2020.



Figuur 3

Toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep (ITKB) vanuit werkgeversperspectief, 2015-2020.



4. De arbeidsmarkt voor laaggeletterden

Laaggeletterden en arbeidsmarkt

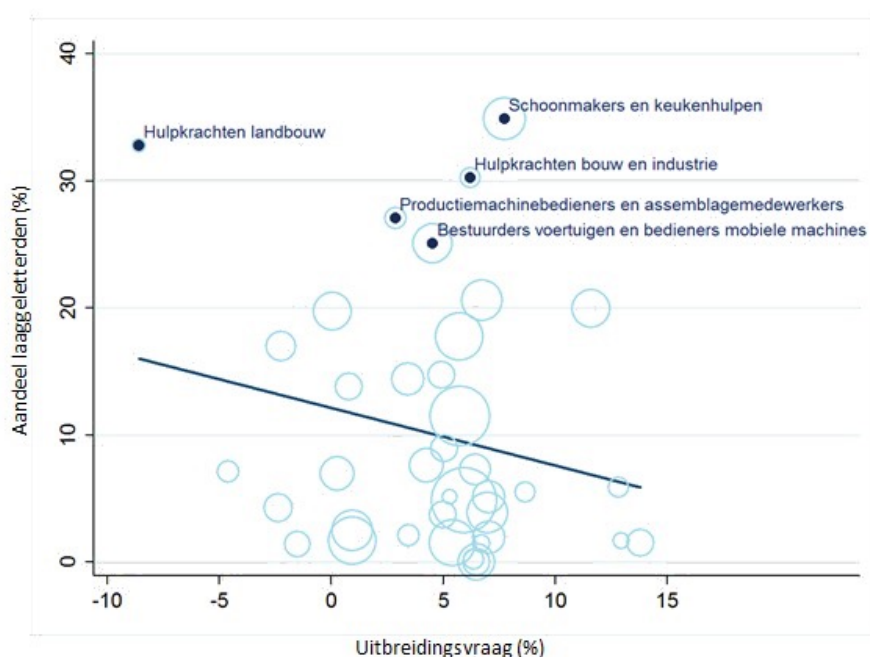
In de voorgaande paragrafen zijn zowel de verdeling van de laaggeletterden over de beroepssegmenten als de verwachte arbeidsmarktperspectieven voor dezelfde beroepssegmenten besproken. In deze paragraaf voegen we deze beide samen om te zien wat het voorgaande betekent voor laaggeletterden op de arbeidsmarkt.

Groei- en krimpberoepen voor laaggeletterden

Allereerst wordt de uitbreidingsvraag nader bekeken. In figuur 4 is het percentage laaggeletterden per beroepssegment tegenover de uitbreidingsvraag gezet. Op de horizontale as is de procentuele groei of krimp in de werkgelegenheid te zien, op de verticale as het percentage laaggeletterden. De verschillende cirkels representeren de beroepssegmenten. Hoe groter de cirkel, hoe groter dat beroepssegment is. Zo is te zien dat 'schoonmakers en keukenhulpen' een grotere cirkel heeft dan 'hulpkrachten landbouw', wat wil zeggen dat het eerste beroepssegment groter is en meer werkenden omvat dan het tweede. Voor de leesbaarheid van de grafiek zijn alleen de beroepssegmenten met het grootste aandeel laaggeletterden benoemd.

Figuur 4

Percentage laaggeletterden tegenover procentuele uitbreidingsvraag (2015 – 2020).



Door de uitbreidingsvraag en het percentage laaggeletterden tegenover elkaar te zetten, is te zien of laaggeletterden zich vooral in krimpberoepen of in groeiberoepen bevinden. De licht dalende lijn in figuur 4 suggereert dat er sprake is van een licht negatief verband tussen de relatieve werkgelegenheidsgroei en het percentage laaggeletterden. Dit lijkt erop te wijzen dat de laaggeletterden zich iets meer in de krimpberoepen bevinden dan in de groeiberoepen. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat vier van de vijf beroepssegmenten waarbinnen zich de

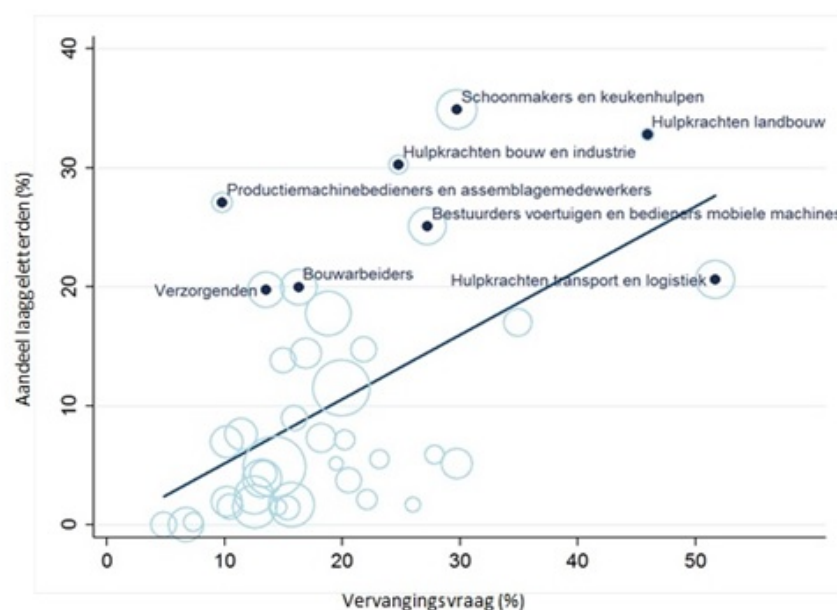
meeste laaggeletterden bevinden, een lichte tot matige groei vertonen. Zo vertonen de beroepssegmenten 'schoonmakers en keukenhulpen', 'hulpkrachten bouw en industrie', 'productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers' en 'bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines' een verwachte groei. Het vijfde beroepssegment met relatief veel laaggeletterden, 'hulpkrachten landbouw', vertoont echter een krimp. Wanneer we dit nader analyseren, blijkt dat er geen significante correlatie bestaat tussen de uitbreidingsvraag en het aandeel laaggeletterden (correlatie 0.04, $p = 0.78$).⁷ Dit betekent dat laaggeletterden niet vaker werkzaam zijn in krimpberoepen of groeiberoepen dan niet-laaggeletterden en dat de licht dalende lijn die zichtbaar is niet als indicator voor een negatief verband gezien kan worden.

Vervangingsvraag voor laaggeletterden

Het perspectief op een baan voor laaggeletterden hangt ook af van vervanging van werkenden in de betreffende beroepen. Daarom is tevens de vervangingsvraag uitgezet tegenover het percentage laaggeletterden per beroepssegment. In figuur 5 is op de horizontale as de procentuele vervangingsvraag te zien en op de verticale as het percentage laaggeletterden. De verschillende cirkels representeren wederom de beroepssegmenten.

Figuur 5

Percentage laaggeletterden tegenover procentuele vervangingsvraag (2015-2020).



⁷ Een correlatie van 0 betekent geen samenhang en een correlatie van 1 een perfecte (positieve) samenhang. Daarnaast betekent een p-waarde van 0 dat er geen kans is dat de relatie op toeval berust, en een p van 1 dat de relatie met 100% zekerheid op toeval berust. Een p-waarde kleiner dan 0.05 wordt gezien als een 'significante waarde', wat wil zeggen dat de kans zo klein is dat de samenhang op toeval berust dat we kunnen aannemen dat er sprake van een daadwerkelijke samenhang is.

In figuur 5 is een positief verband zichtbaar tussen de vervangingsvraag en het percentage laaggeletterden. Dit houdt in dat laaggeletterden zich veelal in beroepssegmenten bevinden waarin de vervangingsvraag hoog is. Concreet betekent een hoge vervangingsvraag dat er regelmatig banen vrijkomen doordat mensen in die beroepssegmenten de arbeidsmarkt (tijdelijk) verlaten. Dit is gunstig voor laaggeletterden die actief zijn in die beroepssegmenten, omdat er dan meer banen vrijkomen waarop zij zich kunnen richten. Nadere analyse bevestigt dat de correlatie significant is (correlatie 0.54, $p < 0.01$). De beroepssegmenten met een relatief hoge vervangingsvraag en een groot aandeel laaggeletterden zijn de segmenten 'schoonmakers en keukenhulpen', 'hulpkrachten landbouw', 'hulpkrachten bouw en industrie' en 'hulpkrachten transport en logistiek'. Voor de laaggeletterden die in deze beroepssegmenten met een hoge vervangingsvraag werken, betekent dit dat er meer banen vrijkomen in dit segment en er dus meer werkgelegenheid is. Beroepen met nog steeds een relatief groot aandeel laaggeletterden maar met een relatief lage vervangingsvraag zijn onder andere 'productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers', 'bouwarbeiders' en 'verzorgenden'. Voor de laaggeletterden in deze beroepssegmenten met een lage vervangingsvraag betekent dit dat er minder tot geen banen vrijkomen in dit segment en er dus minder werkgelegenheid is.

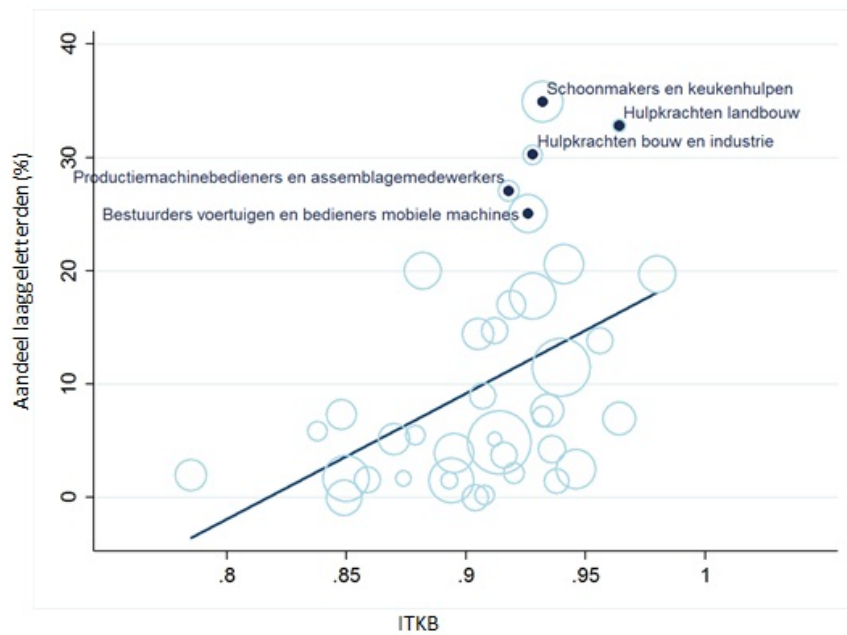
Knelpunten naar beroep

Zoals eerder genoemd hangen de perspectieven niet alleen af van de vraag, maar ook van het aanbod in beroepen. De uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag alleen zeggen dus wel iets over de groei of krimp in de werkgelegenheid in de segmenten, maar niets over de aanbodkant van de arbeidsmarkt. In figuur 6 is het percentage laaggeletterden per beroepssegment uitgezet tegenover de ITKB. Hier is een duidelijk stijgende lijn zichtbaar, wat inhoudt dat er meer laaggeletterden zitten in beroepssegmenten met een hoge ITKB-score. Dit zijn beroepssegmenten waarbinnen werkgevers in de toekomst minder moeite hebben om de gewenste personeelssamenstelling te realiseren. Dit houdt in dat het voor werkgevers makkelijk is om de vacatures te vervullen, maar voor de laaggeletterde werkzoekenden en werknemers betekent het dat ze juist veel concurrentie kunnen verwachten bij het vinden van werk.

Uit nadere analyse blijkt ook dat de ITKB positief samenhangt met het aandeel laaggeletterden van werkenden in die beroepssegmenten: de correlatie is significant (correlatie 0.45, $p < 0.01$). Vooral bij de beroepssegmenten met de meeste laaggeletterden ('hulpkrachten landbouw', 'schoonmakers en keukenhulpen', 'hulpkrachten bouw en industrie', 'productiemachinebedieners en assemblagemedewerkers' en 'bestuurders voertuigen en bedieners mobiele machines') is sprake van een hoog ITKB. In deze beroepssegmenten zijn (vrijwel) geen knelpunten voor werkgevers om deze vacatures te vervullen, waardoor voor de werkzoekenden in deze beroepssegmenten minder goede kansen op werk liggen. Dit geldt met name omdat het hier om beroepen gaat waarin met een sterke gerichtheid op prijs wordt geconcentreerd, en dus sterk gelet wordt op loonkosten en efficiënte inzet van arbeid. Laaggeletterden die in die beroepen willen werken zullen dus veel concurrentie ondervinden bij het vinden van werk, zeker als zij bepaalde kernvaardigheden ontbreken waardoor zij minder efficiënt ingezet kunnen worden.

Figuur 6

Percentage laaggeletterden per beroepssegment ten opzichte van toekomstige knelpunten in de personeelsvoorziening naar beroep (ITKB), 2015-2020.



5. Conclusies en discussie

Conclusies

Behalve in het beroepssegment 'hulpkrachten landbouw' blijkt uit voorliggende studie dat laaggeletterden zich niet significant vaker of minder vaak dan niet-laaggeletterden bevinden in beroepssegmenten die de komende jaren krimpen. Laaggeletterden komen we echter wel vaak tegen in beroepssegmenten met een hoge vervangingsvraag, ofwel segmenten waar de komende jaren veel vervanging van zittende werknemers wordt verwacht. Dit kan extra kansen op werk bieden voor werkzoekende laaggeletterden. Echter, dit zijn ook juist de beroepssegmenten waarbinnen werkgevers in de toekomst weinig moeite zullen hebben om te voldoen aan de vervangingsvraag en de gewenste personeelssamenstelling te verkrijgen. Dit komt door het relatief grote aanbod van scholieren met een bijbaantje in die beroepssegmenten. Werkzoekenden ondervinden in deze segmenten dus meer concurrentie. Dat geldt des te sterker voor de laaggeletterden: wanneer laaggeletterden het moeten opnemen tegen mensen die wel goed kunnen lezen en/of schrijven, kan dit voor de laaggeletterden nadelig uitpakken. Het is niet ondenkbaar dat wanneer een werkgever een vacature moet vullen, deze de voorkeur geeft aan werknemers die niet laaggeletterd zijn. Bovendien werken laaggeletterden vaak in laagopgeleide beroepen, waarin ook relatief veel aanbod is van scholieren die hetzelfde werk willen doen als bijbaantje. Veelal zijn scholieren goedkoper en in dat opzicht aantrekkelijker voor de werkgever om in dienst te nemen dan hun (laaggeletterde) concurrenten.

Gezien de verwachting vanuit de werkgever dat er voor de meeste beroepssegmenten waarin zich veel laaggeletterden bevinden weinig knelpunten voordoen, wordt verwacht dat laaggeletterden in de toekomst veel concurrentie zullen hebben bij het vinden en/of behouden van werk. Dit vergroot de reeds kwetsbare positie waarin laaggeletterden zich bevinden.

Veranderingen in de arbeidsmarkt

De beroepenstructuur van de Nederlandse arbeidsmarkt verandert sterk. In de periode 1996-2012 was er sprake van een continue stijging van het opleidingsniveau van de beroepsbevolking (Bijlsma et al., 2015a). Deze ontwikkeling, in de economische literatuur ook wel bekend als skills upgrading, reflecteert de steeds hogere eisen die werkgevers stellen aan werknemers die werkzaam zijn in hun organisaties. Er is echter niet alleen sprake van een stijging in het gemiddelde opleidingsniveau, maar ook van polarisering. Technologische veranderingen en de opkomst van computers zouden substituuut zijn voor productie en kantoorwerkzaamheden op middelbaar niveau, maar complementair op non-routinematig werk op laag en hoog niveau (UWV, 2015). Al met al is er sprake van een kennisintensivering van de economie. Hierdoor zit er krimp in beroepen die een groot beroep doen op middelbaar opgeleiden en groeit de werkgelegenheid in beroepen waarin veel hoger opgeleiden werkzaam zijn. Digitale vaardigheden worden mede hierdoor ook steeds belangrijker op de arbeidsmarkt.

Doordat het niveau binnen beroepen toeneemt, beroepen inhoudelijk veranderen en steeds meer mensen hooggeschoold zijn, verandert de arbeidsmarkt. Mensen met lage vaardigheidsniveaus krijgen hierdoor een nog kwetsbaarder positie op de arbeidsmarkt. Volwassenen die moeite hebben met lezen en/of schrijven, hebben meer moeite om een baan te vinden én om deze te behouden. Nu al is

de helft van deze groep werkloos of inactief.⁸ Daar komt nog bij dat het niveau van vaardigheden sneller achteruitgaat onder mensen die er gedurende langere tijd geen aanspraak op doen: use it or lose it (Buisman & Houtkoop, 2014). Hierdoor wordt een herintrede op de arbeidsmarkt verder bemoeilijkt. Digitale vaardigheden worden steeds belangrijker op de arbeidsmarkt, en uit eerder onderzoek blijkt dat er een groep digibeten is die helemaal geen ervaring heeft met ICT (Paay & Buisman, 2015). Het grootste deel van deze groep heeft bovendien deficiënties op het gebied van taalvaardigheden (Buisman et al., 2013).

Aanbevelingen

Het is van belang om de arbeidsmarktpositie van laaggeletterden nauw in de gaten te houden. Beleidsopties die de productiviteit, inzetbaarheid of het aantal banen voor laaggeletterden vergroten, zouden de problematiek voor laaggeletterden op de arbeidsmarkt kunnen verlichten.

Het Sociaal Cultureel Planbureau gaf in eerder onderzoek naar laagopgeleiden een aantal goede beleidsopties, waaronder het minimumloon koppelen aan de gemiddelde productiviteit, de loonkosten van laagopgeleiden voor werkgevers verlagen, meer scholing en training voor laagopgeleiden, het herontwerpen van functies voor laagopgeleiden bevorderen en de regelgeving rond de flexibele contracten aanpassen (De Graaf-Zijl & Josten, 2015). Deze aanbevelingen zouden tevens effectief kunnen zijn voor laaggeletterden. Daar moet echter wel een belangrijke kanttekening bij worden gemaakt: niet iedere laagopgeleide is laaggeletterd en niet iedere laaggeletterde is laagopgeleid. Gerichter beleid is dus nodig. Dit is een uitdaging omdat – anders dan laagopgeleiden – laaggeletterden moeilijk identificeerbaar zijn. Laaggeletterdheid is, anders dan opleidingsniveau, immers geen formeel kenmerk van personen dat gangbaar geregistreerd wordt en bekend is.

Gemeenten en lokale partners vormen een belangrijke schakel in de bestrijding van laaggeletterdheid. Immers, gemeenten worden direct geconfronteerd met de gevolgen wanneer laaggeletterden de concurrentiestrijd niet aankunnen en in een uitkering terechtkomen, en de lokale partners zijn onmisbaar om laaggeletterden op te sporen en te begeleiden. Op dit punt vinden al veel initiatieven plaats.⁹

Daarnaast zijn ook werkgevers een belangrijke partner, omdat veel laaggeletterden werk hebben en moeten houden. Eerder onderzoek op basis van PIAAC naar laaggeletterden geeft aan dat bij het bereiken van laaggeletterden werkgevers een belangrijk kanaal vormen (Fourage et al., 2011). Werkgevers hebben waarschijnlijk beter zicht op mogelijke problemen in de geletterdheid van hun werknemers en worden in ieder geval geconfronteerd met de mogelijke negatieve gevolgen daarvan. Verder kan de overheid met sociale partners afspraken maken om aandacht te schenken aan de problematiek van laaggeletterdheid. Dat de werkgevers een belangrijke schakel kunnen zijn in de strijd tegen laaggelet-

⁸ Rijksoverheid, Aanpak laaggeletterdheid. Opgehaald van

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/volwassenenonderwijs/inhoud/laaggeletterdheid>.

⁹ Zie *Actieplan Laaggeletterdheid 2012-2015* van het kabinet en de evaluatie van Stichting Lezen & Schrijven en Maastricht University over de resultaten voor Taal voor het Leven,

<http://www.lezenenschrijven.nl/feiten/onderzoeksrapporten/>

terdheid, blijkt ook uit eerder onderzoek.¹⁰ Behalve via de werkgevers kunnen laaggeletterden mogelijk ook benaderd worden via instanties die – vanwege hun formele taak – een relatie hebben met alfabetisering. Denk daarbij aan scholen, bibliotheken en trainingscentra.

¹⁰ Research voor Beleid (2010). *Werken met taal: Bestrijding van laaggeletterdheid door sectoren en bedrijven*. Zoetermeer: Research voor Beleid.

6. Literatuurlijst

- Baay, P., & Buisman, M. (2015). *Laaggeletterden: achterblijvers in de digitale wereld? Vaardigheden van burgers en aanpassingen door overheden*. 's-Hertogenbosch: EBCO/Stichting Lezen & Schrijven
- Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., & Künn-Nelen, A. (2015a). Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1996-2012. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 31 (2), 106-123.
- Bijlsma, I., Dijkman, S., Fouarge, D., & Künn-Nelen, A. (2015b). Verschuivingen in de beroepenstructuur 1996-2014. In ROA (2015). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. Maastricht: Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- Buisman, M., Allen, J., Fouarge, D., Houtkoop, W., & van der Velden, R. (2013). *PIAAC: Kernvaardigheden voor werk en leven. Resultaten van de Nederlandse survey 2012*. Den Bosch/Maastricht: ECBO/ROA.
- Buisman, M., & Houtkoop, W. (2014). *Laaggeletterdheid in kaart*. 's-Hertogenbosch: EBCO/Stichting Lezen & Schrijven.
- CINOP (2008). *Laaggeletterdheid, leidraad voor doorverwijzers*. 's-Hertogenbosch: CINOP.
- De Graaf-Zijl, M., & Josten, E. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: Centraal en Cultureel Planbureau.
- Fouarge, D., Houtkoop, W., & van der Velden, R. (2011). *Laaggeletterdheid in Nederland. Resultaten van de Adult Literacy and Life Skills Survey (ALL)*. Utrecht:ECBO
- Künn-Nelen, A., & Sijbers, E. (2015). *Forecasting skill supply and demand in Europe to 2025: Replacement Demand*. Maastricht: Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).
- ROA (2015a). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. Maastricht: Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market.
- ROA (2015b). Beroepenindeling ROA-CBS 2014 (BRC 2014). ROA: ROA-TR 2015/5
- ROA (2015c). *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2014*. Maastricht: Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).

ROA (2015d). *Methodiek arbeidsmarktprognoses en -indicatoren 2015*.
Maastricht: Maastricht University, Research Centre for Education and the
Labour Market (ROA).

Rijksoverheid, Aanpak laaggeletterdheid. Opgehaald van
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/volwassenenonderwijs/inhoud/laaggeletterdheid>.

UWV (2015). Arbeidsmarktbeschrijving administratieve beroepen. Opgehaald
van <http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers/onderzoek/arbeidsmarktinformatie/uwv-rapport-administratieve-beroepen.aspx>.