

# Beroepen met complexe vaardigheden minst geraakt door de coronacrisis

Als gevolg van de lockdown om de verspreiding van het coronavirus te beperken, is de economie hard geraakt en loopt de werkloosheid op. Welke beroepen zijn het meest getroffen door de crisis, en wat zegt dit over de te verwachten arbeidsmarktperspectieven voor deze beroepen?

## IN HET KORT

- Beroepen met een hoog niveau van probleemoplossend vermogen en menselijk kapitaal zijn minder geraakt door de crisis.
- De ontwikkeling na de crisis is in lijn met de op de arbeidsmarkt structureel stijgende vraag naar complexe vaardigheden.
- De vacatures voor beroepen waarbij men voor de crisis de meeste krapte verwachtte, zijn het minst gedaald.

## JESSIE BAKENS

Onderzoeker bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)

## DIDIËR FOUARGE

Hoogleraar aan de Universiteit Maastricht en programmadirecteur Arbeidsmarktdynamiek bij het ROA

## ROGIER GOEDHART

Junior onderzoeker bij het ROA

De werkgelegenheid op de Nederlandse arbeidsmarkt is door de COVID-19-crisis in korte tijd sterk veranderd. In bepaalde sectoren, zoals de horeca, uitzendbureaus en de reisbranche, viel het werk halverwege maart volledig stil. Dit heeft geleid tot een historische daling in het aantal werkzame personen en dus tevens een grote daling in het aantal gewerkte uren (CPB, 2020). Daar staat tegenover dat er ook sectoren zijn – zoals de zorg, supermarkten en onlinewinkeldiensten – waarin de productie een sterke stijging te zien gaf.

Vóór de crisis was er een structurele trend op de arbeidsmarkt gaande, waarbij de vraag naar specifieke vaardigheden en kennis in de afgelopen decennia sterk groeide. Zo groeiden in de Verenigde Staten de werkgelegenheid en lonen sterker in beroepen met een hoog cognitief en interpersoonlijk vaardigheidsniveau (Weinberger, 2014), waarbij interpersoonlijke vaardigheden veelal gevraagd worden vanwege het toegenomen teamwork (Deming, 2017). Ook Nederlands onderzoek geeft een groeiende vraag te zien naar werknemers die complexe taken kunnen uitvoeren (Van den Berg et al., 2018). Deze vraag naar specifieke bekwaamheden, zoals probleemoplossend vermogen en interpersoonlijke- en computervaardigheden, wordt mede veroorzaakt door de technologische ontwikkelingen die het werk steeds complexer maken (Borghans et al., 2014).

Hoewel elke economische crisis haar specifieke kenmerken heeft en niet alle sectoren altijd gelijk getroffen worden, is het tijdens vorige economische crises wel gebleken dat bepaalde beroepen weerbaarder zijn dan andere. Werkenden met een grote *skill-set* hebben tijdens een recessie een grotere kans op baanbehoud, of op het vinden van een nieuwe baan (Altonji et al., 2016).

Bij de vorige financiële crisis en de recessie die daarop volgde, bleef de werkgelegenheid groeien voor mensen met beroepen die een hoge mate van probleemoplossend vermogen vergden, via interpersoonlijke vaardigheden en intensief computergebruik (Fouarge, 2017). Hangen de genoemde vaardigheden nu ook samen met de werkgelegenheidsontwikkeling tijdens de eerste maanden van de coronacrisis?

In dit artikel bestuderen we de samenhang tussen enerzijds het verloop van de vacaturegraad bij beroepen, en anderzijds de mate van probleemoplossend vermogen, het belang van de interpersoonlijke vaardigheden, trainingsdeelname en de specificiteit van het menselijk kapitaal. Daarnaast kijken we of het verloop van de vacaturegraad in lijn is met de middellangetermijnprognoses voor vraag en aanbod.

## Data

De vacaturedata op weekbasis zijn afkomstig van UWV. Probleemoplossend vermogen en interpersoonlijke vaardigheden zijn 'zelfgerapporteerd' en afkomstig uit de *Nederlandse Skills Survey* (Van den Berg et al., 2018). Data aangaande trainingsdeelname komen uit de *Levenslang Leren Enquête 2017* van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (Fouarge et al., 2018; ROA, 2018). De specificiteit van het menselijk kapitaal en de middellangetermijnprognoses voor vraag en aanbod zijn van het *Arbeidsmarktinformatiesysteem* van het ROA (Bakens et al., 2019).

## Probleemoplossend vermogen

Als we kijken naar het verloop van de vacaturegraad in 2020, dan zien we dat de eerste maanden van de COVID-19-crisis vooral invloed hebben gehad op de vraag naar beroepen met een laag probleemoplossend vermogen (figuur 1) – voor deze beroepen daalde de vacaturegraad namelijk het sterkst. Terwijl voor beroepen met een gemiddeld of hoog niveau van probleemoplossend vermogen de vacaturegraad minder sterk daalde.



### Interpersoonlijke vaardigheden

Door de lockdown werden de contactberoepen extra hard geraakt. Beroepen met een hoge mate van interpersoonlijke vaardigheden, dus beroepen waarin interacties met collega's of klanten belangrijk zijn, vertonen dan ook een sterke daling qua vacaturegraad (figuur 2).

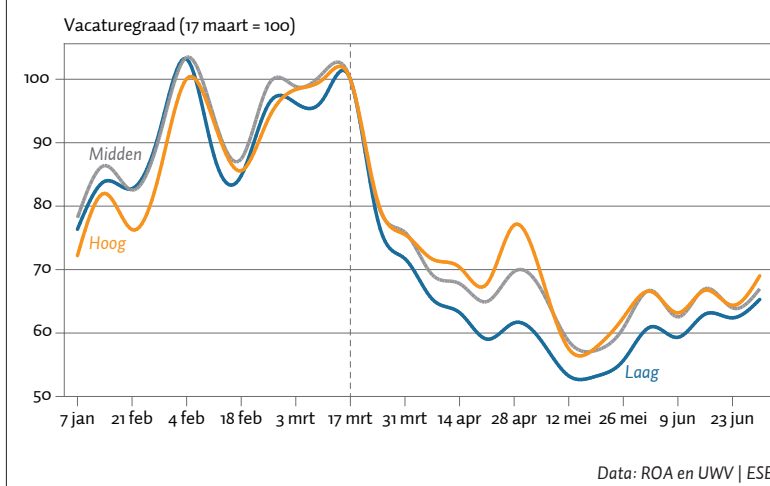
Deze ontwikkeling geldt echter niet voor alle contactberoepen. Een detailanalyse toont namelijk aan dat, bij de combinatie van een hoog niveau van probleemoplossend vermogen én een hoog niveau van interpersoonlijke vaardigheden, het aantal vacatures in de maanden na het uitbreken van de coronacrisis het minst gedaald is. Dit is mogelijk te verklaren vanuit een structurele trend: al voor de lockdown was de vraag op de arbeidsmarkt naar de combinatie van deze complexe vaardigheden groot is. Daarnaast zijn het ook deels beroepen die bestempeld worden als cruciale beroepen om de maatschappij draaiend te houden, zoals artsen, gespecialiseerde verpleegkundigen, docenten en technici.

### Menselijk kapitaal

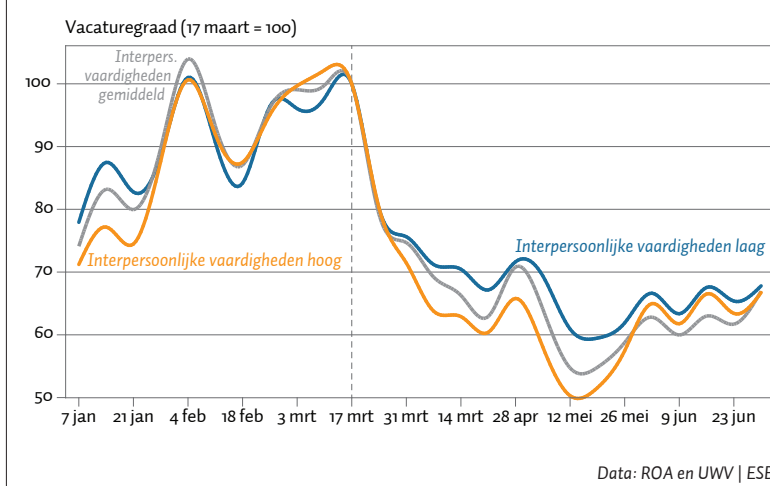
Een belangrijk aspect van het menselijk kapitaal in beroepen is de mate waarin dit op peil wordt gehouden door middel van training. De mate waarin in beroepen deelgenomen wordt aan trainingen vertoont een positief verband met de verandering in de vacaturegraad na de lockdown: figuur 3 laat zien dat de afname in de vacaturegraad per beroep groter is in beroepen waar men minder aan training doet, gemeten naar het gemiddelde aantal gevolgde cursussen in de afgelopen twee jaar. Het verband tussen training en vacaturegraad is statistisch significant. Dit betekent ook dat juist de werkenden in de beroepen waarin de vacaturegraad sterk daalde in de eerste maanden van de coronacrisis extra kwetsbaar zijn. Aangezien zij doorgaans weinig scholing hebben, zal het volgen van een opleiding om inzetbaar te zijn in een ander beroep een extra lastige stap zijn.

Nog een reden waarom de vacaturegraad voor bepaalde beroepen minder snel daalt dan voor andere, kan verband houden met *hoe beroepsspecifiek* het menselijk kapi-

**Verloop vacaturegraad voor beroepen in 2020, naar niveau van probleemoplossend vermogen** **FIGUUR 1**

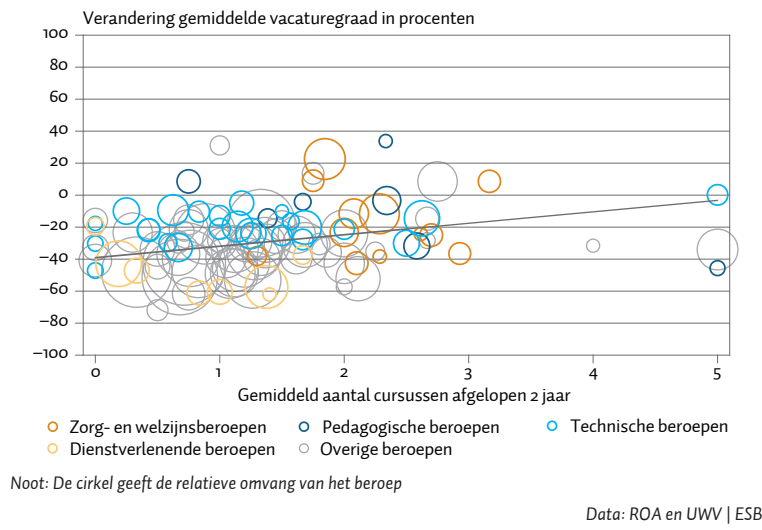


**Verloop vacaturegraad voor beroepen in 2020, naar belang van de interpersoonlijke vaardigheden** **FIGUUR 2**



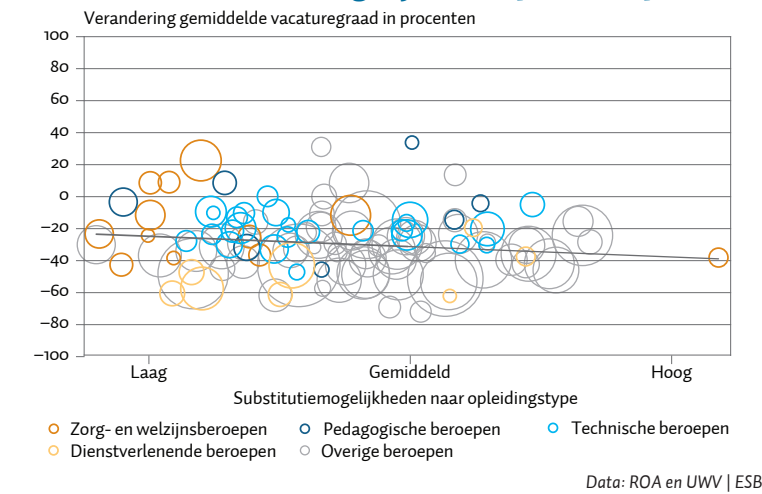
### Verandering vacaturegraad na 17 maart, naar het gemiddelde aantal gevolgte cursussen per beroep

FIGUUR 3



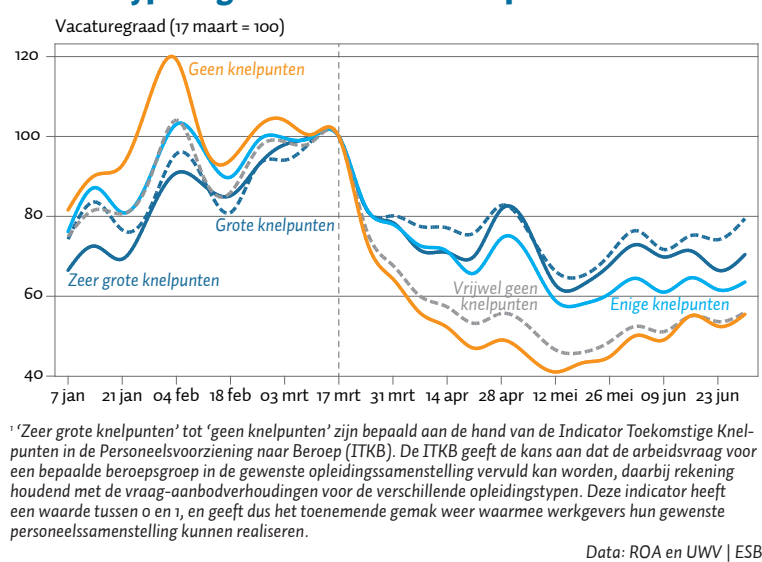
### Verandering gemiddelde vacaturegraad na 17 maart naar substitutiemogelijkheden per beroep

FIGUUR 4



### Verloop vacaturegraad in 2020 voor beroepen naar de typering van verwachte knelpunten

FIGUUR 5



taal is. Als in een beroep de specificiteit van het benodigde menselijk kapitaal hoog is, dan is het moeilijker voor bedrijven om mensen met dit kapitaal te vinden. Voor bedrijven is het dan minder aantrekkelijk om deze mensen bij een economische crisis direct te laten gaan, zeker ook als deze kennis een bedrijfsspecifieke component heeft (DiPrete et al., 2017).

Wij bestuderen het belang van de sterkte van het verband tussen opleiding en beroep aan de hand van substitutiemogelijkheden voor opleidingstypen binnen beroepen. De substitutiemogelijkheden worden door het ROA berekend aan de hand van de spreiding van de verschillende opleidingstypen binnen een beroep. Hoe minder opleidingstypes er in een beroep voorkomen, hoe minder substitutiemogelijkheden werkgevers hebben bij de allocatie van arbeid, hetgeen een hoge mate weergeeft van de specialisatie van het menselijk kapitaal.

Figuur 4 laat zien dat de daling van de vacaturegraad na de lockdown samenhangt met de mate van beroepsspecifieke kennis. Er is minder terugloop in vacatures geweest wat betreft functies met veel beroepsspecifiek menselijk kapitaal waarbij bedrijven relatief minder makkelijk mensen kunnen inzetten met een andere opleidingsachtergrond. Het verband is echter niet statistisch significant.

### Oude arbeidsmarktprognoses nog toepasbaar

De beroepen met een hoge mate van complexiteit, sociale vaardigheden en beroepsspecifieke kennis lijken dus tijdens de coronacrisis weerbaarder te zijn. Dit zijn ook beroepen waarvan er, voor de aanvang van crisis, grote krapte in de personeelsvoorziening op de arbeidsmarkt werd verwacht. Dat blijkt als we de huidige ontwikkelingen afzetten tegen de door het ROA eind 2019 gepubliceerde middellange-termijnprognoses voor 2024 (Bakens et al., 2019).

Figuur 5 geeft de ontwikkeling in de vacaturegraad weer sinds de eerste week van januari voor de vijf categorieën van verwachte krapte. Voor het invoeren van de afstandsmaatregelen en gedeeltelijke lockdown op 17 maart zien we dat de ontwikkeling wat betreft de vacaturegraad bij beroepen waarvoor er geen of beperkte krapte werd verwacht redelijk stabiel verloopt, terwijl de vacaturegraad relatief gezien stijgt voor de beroepen waarbij er zeer grote krapte verwacht werd. Direct na het invoeren van de gedeeltelijke lockdown daalt de vacaturegraad, maar deze daling is sterker voor de beroepen die niet of nauwelijks gekenmerkt worden door krapte op de arbeidsmarkt dan voor beroepen met (zeer) grote krapte. Oftewel, bij beroepen waar het voor de crisis al moeilijk was om personeel te vinden, is dat vergeleken met andere beroepen nog steeds relatief moeilijk. Het negatieve verband tussen de vacaturegraaddaling en de voorspelde krapte voor de komende zes jaar is bovendien statistisch significant.

Het zijn voornamelijk beroepen in de zorg en het onderwijs, en technische beroepen waarvoor de (vóór corona) verwachte krapte groot is en de daling in de vacatures klein is. Blijkbaar is de krapte in deze beroepen, die ook veel beroepsspecifieke kennis en interpersoonlijke vaardigheden vereisen, dermate nijpend dat de coronacrisis hierop minder invloed heeft. Een deel hiervan behoort overigens ook tot de cruciale beroepen die de maatschappij ten tijde van

de lockdown draaiende hielden – wat ook een deel van de beperktere daling zal verklaren. De hardste klappen vallen sinds de lockdown onder dienstverlenende beroepen, zoals reisbegeleiders, koks, kelners, kappers en schoonheidsspecialisten. Dit zijn ook de beroepen waarvoor er vóór corona tot 2024 geen of weinig krapte in de personeelsvoorziening verwacht werd, en waarvan de weerbaarheid minder groot wordt ingeschat.

## Implicaties

Het lijkt erop dat de beroepen waarvoor er, vóór de COVID-19-uitbraak, krapte werd voorspeld in de daarop volgende zes jaar – en dus goede baankansen voor werkenden – de minst grote afname in vacatures hebben laten zien in de afgelopen maanden. De vacaturegraad voor deze beroepen is relatief hoog gebleven. Dit terwijl er juist een sterke daling in de vacatures wordt waargenomen wat betreft beroepen waarvoor een ruime arbeidsmarkt werd voorspeld voor de komende zes jaar.

Deze ontwikkelingen doen vermoeden dat de rangorde van de arbeidsmarktprognoses naar beroep voor de middellange termijn vooralsnog niet wezenlijk veranderd is door de economische schok en de daarbij behorende onzekerheid over de economische ontwikkelingen. Daarmee lijken de sturingsinstrumenten van beleidsmakers en arbeidsmarktbemiddelaars, met een structureel karakter gericht op de middellange termijn, zeker niet overboord gezet te hoeven worden tijdens deze crisis. Verder blijven scholing en training op de arbeidsmarkt belangrijk, en ook noodzakelijk om de weerbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten van mensen in beroepen waar wel flinke klappen vallen.

Er is echter ook onzekerheid op de middellange termijn, bijvoorbeeld over een mogelijk versnelde invoering van automatiseringsprocessen bij beroepen met veel menselijk contact. Het tempo van de automatisering kan in bepaalde sectoren verhoogd worden om persoonlijk contact in de bedrijfsvoering te beperken, bijvoorbeeld in restaurants of supermarkten, of daar waar er, zoals in de zorg, al personeelsschaarste was. Door deze onzekerheid kan de werkelijkheid straks uiteraard afwijken van de huidige prognoses.

## Literatuur

- Altonji, J.G., L.B. Kahn en J.D. Speer (2016) Cashier or consultant? Entry labor market conditions, field of study, and career success. *Journal of Labor Economics*, 34(5), 361–401.
- Bakens, J., I. Bijlsma, S. Dijkman et al. (2019) *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2024*. ROA Rapport, ROA-R-2019/7. Te vinden op [cris.maastrichtuniversity.nl](http://cris.maastrichtuniversity.nl).
- Berg, E. van den, P. van Eldert, D. Fouarge en B. ter Weel (2018) *Taken en vaardigheden op het werk*. ROA Rapport, ROA-R-2018/6. Te vinden op [cris.maastrichtuniversity.nl](http://cris.maastrichtuniversity.nl).
- Borghans, L., B. ter Weel en B.A. Weinberg (2014) People skills and the labor-market outcomes of underrepresented groups. *ILR Review*, 67(2), 287–334.
- CPB (2020) *Arbeidsmarkt: historische daling werkzame personen, maar internationaal gezien beperkt*. CPB coronapublicatie, juni.
- Deming, D.J. (2017) The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640.
- DiPrete, T.A., C. Ciocca Eller, T. Bol en H.G. van de Werfhorst (2017) School-to-work linkages in the United States, Germany, and France. *American Journal of Sociology*, 122(6), 1869–1938.
- Fouarge, D. (2017) *Veranderingen in werk en vaardigheden*. Oratie Universiteit Maastricht, 29 juni. Te vinden op [cris.maastrichtuniversity.nl](http://cris.maastrichtuniversity.nl).
- Fouarge, D., P. van Eldert, A. de Grip et al. (2018) *Nederland in leerstand*. ROA Rapport, ROA-R-2018/4. Te vinden op [cris.maastrichtuniversity.nl](http://cris.maastrichtuniversity.nl).
- ROA (2018) *Levenslang leren en competentieontwikkeling*. ROA Beleidsrapport, ROA-R-2018/8. Te vinden op [www.nro.nl](http://www.nro.nl).
- Weinberger, C.J. (2014) The increasing complementarity between cognitive and social skills. *The Review of Economics and Statistics*, 96(5), 849–861.

# VAN ZANTEN

Roger Klaassen

