

Wat iemand in huis moet hebben op de arbeidsmarkt



Wat iemand in huis moet hebben op de arbeidsmarkt

Door maatschappelijke en technologische ontwikkelingen verandert de arbeidsmarkt. Werkgevers vragen tegenwoordig andere kwaliteiten van personeel dan vroeger. Wat hebben werkzoekenden nodig om aantrekkelijk te blijven voor werkgevers? Uit onderzoek van UWV blijkt dat dit een combinatie is van uitgebreide vakkennis en specifieke vaardigheden die gebaseerd zijn op algemene kennis, houding en gedrag.

Vakkennis blijft belangrijk: kennis is macht

Of mensen nu werken in de bouw, ICT, zorg of onderwijs, ze moeten specifieke kennis hebben om hun vak uit te oefenen. Het is niet voor niets dat er op dit moment juist een groot tekort is aan mensen met vakkennis. Kennis is macht; dat geldt zeker op de arbeidsmarkt.

De gevraagde kennis wordt wel steeds breder. In veel sectoren moeten medewerkers van meer zaken tegelijk verstand hebben dan alleen van wat ze in hun opleiding hebben geleerd. Dit zien we bijvoorbeeld in de industrie, zorg, bouw, tuinbouw, ICT en autotechniek. Hier wordt het werk complexer. Dit komt onder andere door de technologische ontwikkelingen, waardoor kennis over nieuwe technieken steeds belangrijker wordt. Dat betekent bijvoorbeeld kennis van machinebouw en sensoren. Of kennis over duurzaam bouwen en elektrisch rijden.



Bron: UWV

Deze extra kennis gaat niet alleen over technologie of duurzaamheid. Zo is bijvoorbeeld werk in de zorg anders georganiseerd dan enkele jaren terug. Hierdoor is het voor medewerkers belangrijk dat ze naast medische kennis ook weten hoe ouderen zich zelf kunnen redden zonder professionele hulp (zelfredzaamheid).

5 belangrijke vaardigheden

Niet alleen vakkennis is belangrijk voor werknemers, maar ook vaardigheden die gebaseerd zijn op algemene kennis, houding en gedrag. Niet alle werkgevers vragen om dezelfde vaardigheden, dit verschilt per sector en beroep. De volgende 5 vaardigheden worden tegenwoordig vaak gevraagd door werkgevers:



Bron: UWV

1. Digitale vaardigheden

Alles wordt digitaal. Er zijn nog maar weinig beroepen waar mensen niet werken met computers, tablets of andere mobiele apparaten. Het wordt het ook belangrijk om data te begrijpen. Niet alleen in kantoorbanen zijn digitale vaardigheden belangrijk:

- In de detailhandel worden *personal digital assistants* (pda's) of tablets gebruikt om snel te zien of een product nog op voorraad is of dat een product bij een ander filiaal beschikbaar is.
- Bedienend personeel in de horeca gebruikt tablets om bestellingen op te nemen.
- Beveiligers werken steeds vaker met computers, omdat cameratoezicht belangrijker wordt.
- Data zijn steeds belangrijker in de land- en tuinbouw (datagedreven teelt) en in de industrie, waardoor er efficiënter kan worden geproduceerd.
- In de zorg wordt steeds vaker gewerkt met e-health-toepassingen, zoals zelfmeetapparatuur. Het wordt belangrijker dat zorgmedewerkers de resultaten hiervan kunnen aflezen en begrijpen.
- Leraren werken met digitale leermiddelen, elektronische leeromgevingen en met leerlingvolgsystemen, waarmee zij de voortgang van de resultaten bijhouden.

2. Servicegerichtheid

Mondige patiënten, kritische ouders en veeleisende consumenten; het vraagt een vriendelijke, geduldige, maar vooral klantgerichte houding van werknemers om klanten tevreden te houden. In sommige beroepen hebben werknemers steeds vaker met klanten te maken. Denk aan vrachtwagenchauffeurs die steeds vaker direct aan klanten leveren.

3. Problemen op kunnen lossen

Het wordt steeds belangrijker om problemen te zien, te snappen wat er misgaat, en vervolgens met een oplossing te komen. Zo blijft het in de industrie ondanks de automatisering belangrijk om processen te overzien, te bewaken en te verbeteren. En als er iets niet goed gaat, moeten medewerkers problemen signaleren en ingrijpen. Hetzelfde zien we in de ICT. Programmeurs moeten niet alleen maar codes invoeren, maar ook goed snappen wat ze doen en problemen waar nodig herstellen. Problemen kunnen oplossen vraagt iets van het denkvermogen van mensen. Het vraagt ook iets van creativiteit, omdat oplossingen soms 'out-of-the-box' kunnen zijn.

4. Samenwerken buiten het vakgebied

Om het werk goed te kunnen doen is samenwerken heel belangrijk. Het gaat dan niet alleen meer om samenwerken met directe collega's, maar ook om samenwerking met andere organisaties of afdelingen buiten het eigen vakgebied. Zo zien we dat zorgprofessionals meer gaan samenwerken met medewerkers in het sociale domein, zoals buurtwerkers. Medewerkers in de maakindustrie werken samen met mensen in de verkoop om het product goed af te stemmen op de klantvraag. Medewerkers in het onderwijs zoeken aansluiting bij het bedrijfsleven, om bijvoorbeeld stageplaatsen in te vullen.

5. Snel kunnen aanpassen aan verandering

Mensen moeten zich snel kunnen aanpassen aan veranderingen. Dit is misschien wel de meest belangrijke vaardigheid op dit moment. Werknemers moeten meegaan met nieuwe ontwikkelingen, hun kennis actueel houden en zien wat er verandert binnen een beroep. Hierdoor kunnen werkgevers werknemers sneller inzetten op nieuwe taken.

Werkgeversenquête bevestigt vraag naar andere vaardigheden

De 5 vaardigheden die nu al veel worden gevraagd, blijven de komende 2 jaar volgens werkgevers belangrijk. In mei/juni 2019 heeft UWV ruim 2.000 werkgevers in een enquête gevraagd naar veranderende vaardigheden voor de komende 2 jaar (zie onderstaande top 10). Zo'n 3 van de 10 bedrijven verwachten dat de komende jaren andere vaardigheden nodig zijn voor het uitvoeren van het werk. Het zijn met name bedrijven in de sectoren ICT, onderwijs en welzijn die dat aangeven. Er is vooral behoefte aan ICT-/digitale vaardigheden. Bedrijven benoemen ook klantgerichtheid en resultaatgericht als gewenste vaardigheden voor de komende jaren. Verder worden probleemoplossend vermogen, samenwerken en aanpassingsvermogen het vaakst genoemd als vaardigheden die de komende tijd vaker vereist zijn.

| | |
|-------------------------------------|--|
| 1. ICT/digitale vaardigheden (36%) | o.a. genoemd in ICT, Onderwijs, Vervoer & opslag |
| 2. Klantgericht (20%) | " " Groothandel, Detailhandel, Bouw |
| 3. Resultaatgericht (15%) | " " Groothandel, Zorg, Land- en tuinbouw |
| 4. Probleemoplossend vermogen (13%) | " " Groothandel, Horeca, Land- en tuinbouw |
| 5. Samenwerken (10%) | " " Groothandel, Zorg, Welzijn |
| 6. Aanpassingsvermogen (9%) | " " Horeca, Vervoer & opslag |
| 7. Kritisch denken (9%) | <i>Niet bekend</i> |
| 8. Omgevingsbewustzijn (8%) | <i>Niet bekend</i> |
| 9. Leervermogen (7%) | <i>Niet bekend</i> |
| 10. Creativiteit (6%) | <i>Niet bekend</i> |

Meer weten over deze werkgeversenquête van UWV? Bekijk [Werkgeversgedrag. Werving en behoud van personeel in 2019](#).

Interessant blijven voor werkgevers

Om aan de veranderende eisen van werkgevers te voldoen, moeten werknemers zich hun hele leven blijven ontwikkelen. Dat is niet makkelijk, omdat zij er in een drukke baan vaak niet aan toe komen. Ze moeten dus meer doen om op te vallen bij werkgevers. Dat kan op verschillende manieren.

- **Scholing volgen**

Als iemand geen vereist diploma heeft voor een functie, kan diegene zich om- of bijscholen. Ook voor bepaalde vaardigheden kunnen trainingen worden gevolgd.

- **Alle vaardigheden benoemen op een cv**

Veel werkzoekenden zetten op hun cv vaak alleen hun werkervaring of opleidingen. Het is verstandig om ook vaardigheden te noemen die iemand heeft opgedaan naast zijn werk. Bijvoorbeeld met een hobby of tijdens vrijwilligerswerk. Zo leert een werkgever iemand veel beter kennen en kan een werkzoekende misschien voor meer taken worden ingezet.

- **Aangeven bereid zijn om te leren**

Werkzoekenden die niet aan alle eisen voldoen, kunnen in hun motivatiebrief of tijdens een sollicitatiegesprek aangeven dat ze bereid zijn om te leren.

UWV heeft tussen eind 2018 en zomer 2019 onderzoeken gedaan naar veranderingen op de arbeidsmarkt binnen verschillende sectoren en beroepsgroepen. Voor deze onderzoeken zijn externe rapporten bekeken en gesprekken gevoerd met branchepartijen en werkgevers. De opgehaalde kennis over de gevraagde kennis en vaardigheden is gebruikt in dit artikel. UWV gaat hier de komende tijd mee verder.

Colofon

Uitgave – september 2019

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en -advies

Inlichtingen

freek.kalkhoven@uwv.nl

Auteurs

Freek Kalkhoven

Volg ons





Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2019

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