

Startnotitie 'Krapte op de arbeidsmarkt: mogelijke oplossingen onderzocht' (open inschrijving)

Achtergrond

Sinds medio 2021 zijn er meer vacatures dan werklozen, waardoor er sprake is van een (zeer) krappe arbeidsmarkt. Als gevolg daarvan ondervinden met name bedrijven in de handel, zakelijke dienstverlening en de zorg moeite om hun vacatures in te vullen¹. Ook hebben ondernemers in de bouwsector moeite om geschikt personeel te vinden² en zal de krapte in het (voortgezet) onderwijs naar verwachting de komende jaren alleen maar toenemen³. Dit leidt tot verschillende bedrijfseconomische uitdagingen zoals het niet kunnen leveren of lagere kwaliteit van diensten en producten. Het draagt bovendien bij aan een hogere (ervaren) werkdruk voor werknemers in kraptesectoren.

De krapte op de arbeidsmarkt zal de komende jaren naar verwachting blijven stijgen⁴. Er zijn verschillende oplossingen geopperd om hier op in te spelen. Drie mogelijke oplossingsrichtingen staan centraal in dit onderzoek: arbeidsmigratie, technologie en vakmanschap. Het is de vraag of deze oplossingsrichtingen de gesignaleerde problemen daadwerkelijk wegnemen.

Het gebruik van arbeidskrachten uit het buitenland wordt regelmatig genoemd als een van de mogelijkheden voor organisaties die moeite hebben om hun personeelsbestand op orde te krijgen⁵. Zo kijken zorgorganisaties naar opties om verpleegkundigen uit het buitenland te halen⁶ en zoeken bedrijven in de Rotterdamse haven buiten de Europese Unie naar werknemers.

Een andere oplossing voor de krapte op de arbeidsmarkt die regelmatig genoemd wordt is het inzetten op technologisering⁷. Zo kunnen organisaties ICT-systemen en (smart) robots ontwikkelen om medewerkers te ondersteunen bij het uitvoeren van taken of deze volledig overnemen.

De krapte op de arbeidsmarkt is ook zichtbaar bij bedrijven die gebruik maken van technische vakmensen. Bovendien zal de vraag naar technisch geschoolden door de energietransitie toenemen. Ook gaan vakmensen vervroegd met pensioen vanwege risicovolle werkomstandigheden⁸. Daardoor bestaat er een grote vraag naar bijvoorbeeld bekwame installateurs van zonnepanelen en isolateurs van woningen⁹. Een mogelijke oplossing kan gevonden worden in het stimuleren van jongeren om vakopleidingen te volgen en van werknemers om over te stappen naar krapteberoepen.

Aandachtspunten

In dit onderzoek worden de drie bovengenoemde oplossingsrichtingen onderzocht. Onderzoekers hebben daarbij de vrijheid om zich te richten op een van de oplossingsrichtingen, of een combinatie ervan. Daarbij wordt in ieder geval ingegaan op de volgende aandachtspunten die per

¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/46/werkgelegenheid-in-derde-kwartaal-naar-nieuw-record>

² Economisch Instituut voor de Bouw. 2021. Trends op de bouwmarkt 2021-2025.

³ <https://www.instituutgak.nl/onderzoek/onderzoeken/scenarios-voor-matchen-van-vraag-en-aanbod-in-de-zorg-en-het-onderwijs/>

⁴ <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/recordkrapte-op-de-arbeidsmarkt-verwacht-in-2022~b9fe6482/>

⁵ De Lange, T. et al. (2019). Verkenning 'Legale kanalen voor arbeidsmigranten', ACVZ.

⁶ <https://www.captise.nl/Zorg-Ouderen/ArtMID/509/ArticleID/5260/Careaz-en-Marga-Klomp233-halen-verpleegkundigen-uit-Portugal>

⁷ <https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/onze-economie/de-nederlandse-economie/publicaties/kleinbedrijf-blijft-achter-met-investeringen-in-nieuwe-technologie.html>

⁸ Van Middelkoop, D., Zinsmeister, J., Van den Berg, L. & Marcel van Maanen. (2021). Vakmanschap in Verandering: Duurzame ontwikkeling, skills en teamleren in twee organisaties: Hogeschool van Amsterdam.

⁹ <https://www.ser.nl/nl/publicaties/energietransitie-en-werkgelegenheid>

oplossingsrichting worden weergegeven. De onderzoekers dienen aan te sluiten op onderzoek dat eventueel reeds naar het onderwerp verricht wordt/is. Hierbij hoeven indieners zich niet te limiteren tot literatuur in de Nederlandse taal en/of context.

Thema 1. Arbeidsmigratie

In deze oplossingsrichting staan in ieder geval de volgende aandachtspunten centraal:

1. (In hoeverre) is arbeidsmigratie een oplossing voor de tekorten op de arbeidsmarkt?
2. Welke vormen van arbeidsmigratie zijn er te onderscheiden (denk aan: opleidingsniveau, land/regio van herkomst, wel/niet-EU, duur van verblijf in Nederland)? Van welke vormen kan het meeste worden verwacht, als oplossing voor tekorten op de arbeidsmarkt?
3. Voor welke sectoren/organisaties kan (een bepaalde vorm van) arbeidsmigratie het personeelstekort verkleinen? In welke sectoren/organisaties is migratie niet de oplossing?
4. In hoeverre staan werkgevers open voor arbeidsmigranten? In welke vorm (tijdelijk/lange termijn)?
5. Welke obstakels ervaren werkgevers in hun zoektocht naar arbeidsmigranten en het traject om hen naar Nederland te halen?
6. Welke obstakels ervaren arbeidsmigranten wanneer zij in Nederland gaan werken?
7. Wat kan Nederland leren van andere landen over hun aanpak van arbeidsmigratie (in het kader van krapte op de arbeidsmarkt)? Zijn best practices toepasbaar op de Nederlandse context?
8. Hoe zijn de verantwoordelijkheden en taken rond arbeidsmigratie op verschillende bestuurlijke niveaus (rijk, gemeenten) georganiseerd? In hoeverre is dit effectief?
9. Hoe zien werkgevers en arbeidsmigranten de rol van (gespecialiseerde) uitzendbureaus¹⁰? En welke rol spelen vakbonden?
10. Op welke manier kan migratie van buiten de EU (beter) geregeld worden? (Bijvoorbeeld het Canadese punten systeem of het richtgetal uit het regeerakkoord Rutte IV¹¹.)

Thema 2. Technologisering

In deze oplossingsrichting staan in ieder geval de volgende aandachtspunten centraal:

1. (In hoeverre) is technologie een oplossing voor de tekorten op de arbeidsmarkt?
2. Voor welke sectoren/organisaties kan technologie het personeelstekort verkleinen? In welke sectoren/organisaties is het niet de oplossing?
3. Wat kunnen Nederlandse organisaties leren van andere organisaties (in binnen- en buitenland) over hun aanpak van technologie in het kader van krapte op de arbeidsmarkt?
4. Welke overwegingen maken werkgevers bij de beslissing om tekortberoepen (deels) te laten invullen door technologie? Welke obstakels ervaren zij daarbij?
5. Hoe ervaren werknemers het wanneer een deel van het werk wordt overgenomen door technologie?
6. Waar zijn de mensen gebleven die hun baan zijn kwijtgeraakt door technologie?

Thema 3. Vakmanschap

In deze oplossingsrichting staan in ieder geval de volgende aandachtspunten centraal:

¹⁰ Hiermee doelen wij op uitzendbureaus die zich (voornamelijk) richten op arbeidsmigranten.

¹¹ <https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst>

1. Kan een hernieuwde populariteit van vakmanschap een oplossing vormen voor de krapte op de arbeidsmarkt? (Indieners worden gevraagd aan te geven welke definitie van vakmanschap zij hanteren.)
2. Voor welke sectoren/organisaties kan hernieuwde populariteit van vakmanschap het personeelstekort verkleinen? In welke sectoren/organisaties is het niet de oplossing?
3. Wat kunnen Nederlandse organisaties en overheid leren van andere organisaties (in binnen- en buitenland) over het populair maken van vakmanschap in het kader van krapte op de arbeidsmarkt?
4. Hoe kunnen onderwijsinstellingen (op alle onderwijsniveaus in Nederland) en werkgevers (omscholing tot) vakmanschap aantrekkelijker maken? Wat gebeurt er al op dit vlak?
5. Welke rol spelen sociale milieus en maatschappelijke verwachtingen in het gebrek aan enthousiasme voor het volgen van vakopleidingen? (Het beeld bestaat dat hoe hoger iemand is opgeleid, hoe succesvoller hij/zij is. Mogelijk heeft dit invloed op de studie- en baankeuze van jongeren.)
6. Welke obstakels of twijfels hebben jongeren bij hun overweging om een vakopleiding te gaan volgen? En werknemers (bijvoorbeeld zij-instromers)?

Beoogd effect/impact

Het doel is dat de onderzoeken antwoord geven op de vraag of de aangedragen oplossingen (arbeidsmigratie, technologisering en vakmanschap) daadwerkelijk een bijdrage kunnen leveren aan het krapteprobleem op de arbeidsmarkt. Het zwaartepunt van de beoogde onderzoeken ligt daarmee in praktijk- en beleidsrelevante kennis, gebaseerd op wetenschappelijk verantwoorde kennis en methoden.

Producten

- Een tussenrapportage en een eindrapportage waarin de bevindingen uiteengezet worden;
- Aanbevelingen voor werkgevers(verenigingen), onderwijs en overheid;
- Een gezamenlijk slotcongres om belanghebbenden te informeren over de bevindingen en aanbevelingen toe te lichten.

Doelgroep

Ministeries (SZW, EZ, JenV, OC&W, BuZa), werkgevers en werknemers(verenigingen), onderwijsinstellingen.

Doorlooptijd

Twee tot vier jaar (waarbij een promotieonderzoek tot de mogelijkheden behoort).

Inschrijven en procedure

Instituut Gak roept onderzoekers op een voorstel in te dienen (via een formulier, klik [hier](#) voor het format). De onderzoeksideeën, uitgewerkt in een globaal voorstel, dienen uiterlijk 18 mei 2022 om 09:00 uur te worden ingediend bij info@instituutgak.nl. De inschrijving bestaat uit twee fases.

Eerste fase (aanmelding) In de eerste fase wordt u gevraagd een kort en bondig idee voor een onderzoek in te dienen, uitgewerkt in een globaal voorstel volgens het te downloaden format. Daarin dient u eveneens een korte begroting op te nemen¹². Over de nadere invulling van deze ideeën is geen correspondentie mogelijk. Besluitvorming en correspondentie over de eerste ronde vindt plaats in de week van 20 juni 2022.

Tweede fase (uitwerking) Uit de inzendingen van de eerste fase worden circa tien indieners gekozen aan wie zal worden gevraagd de ingediende ideeën verder uit te werken. De uitgewerkte onderzoeksvorstellen moeten uiterlijk 15 augustus 2022 worden ingediend. Besluitvorming over de uitgewerkte voorstellen vindt naar verwachting begin november 2022 plaats. Instituut Gak streeft ernaar om in totaal circa drie tot vier voorstellen te honoreren.

Selectiecriteria eerste fase (globaal voorstel)

- We vragen om innovatieve onderzoeksideeën, wat betreft thematiek en/of aanpak;
- Het onderzoek dient een empirische component te bevatten;
- Het verdient aanbeveling om in het voorstel aandacht te besteden aan het burgerperspectief.

Let op:

- We nemen in deze oproep alleen Nederlandstalige voorstellen in behandeling;
- Eventuele vragen die u heeft naar aanleiding van deze oproep dienen uiterlijk 25 april 2022 om 9.00 uur kort en bondig te worden ingestuurd naar info@instituutgak.nl. De antwoorden op de (geanonimiseerde) vragen zullen vanaf 6 mei 2022 openbaar gepubliceerd worden op de website www.instituutgak.nl/onderzoek/openinschrijving/. Vragen die na deze datum binnenkomen of op een andere manier (telefonisch, ander emailadres) worden niet in behandeling genomen.

¹² In de [jaarverslagen](#) van Instituut Gak vindt u een indicatie van de kosten van eerder gehonoreerde onderzoeken. De actuele salarisschalen uit de cao Nederlandse Universiteiten (cao-NU) gelden als uitgangspunt, zie de websites van VSNU en NWO. De tarieven zoals gehanteerd in de eigen organisatie kunnen worden opgevoerd in de begroting, mits deze passen binnen de range van de voorgenoemde tarieven van de VSNU. Eventuele afwijkingen dienen te worden onderbouwd.