

OMGAAN MET MOEILIK VERVULBARE VACATURES

IN DE ICT-SECTOR

DEELRAPPORT

seo • economisch onderzoek

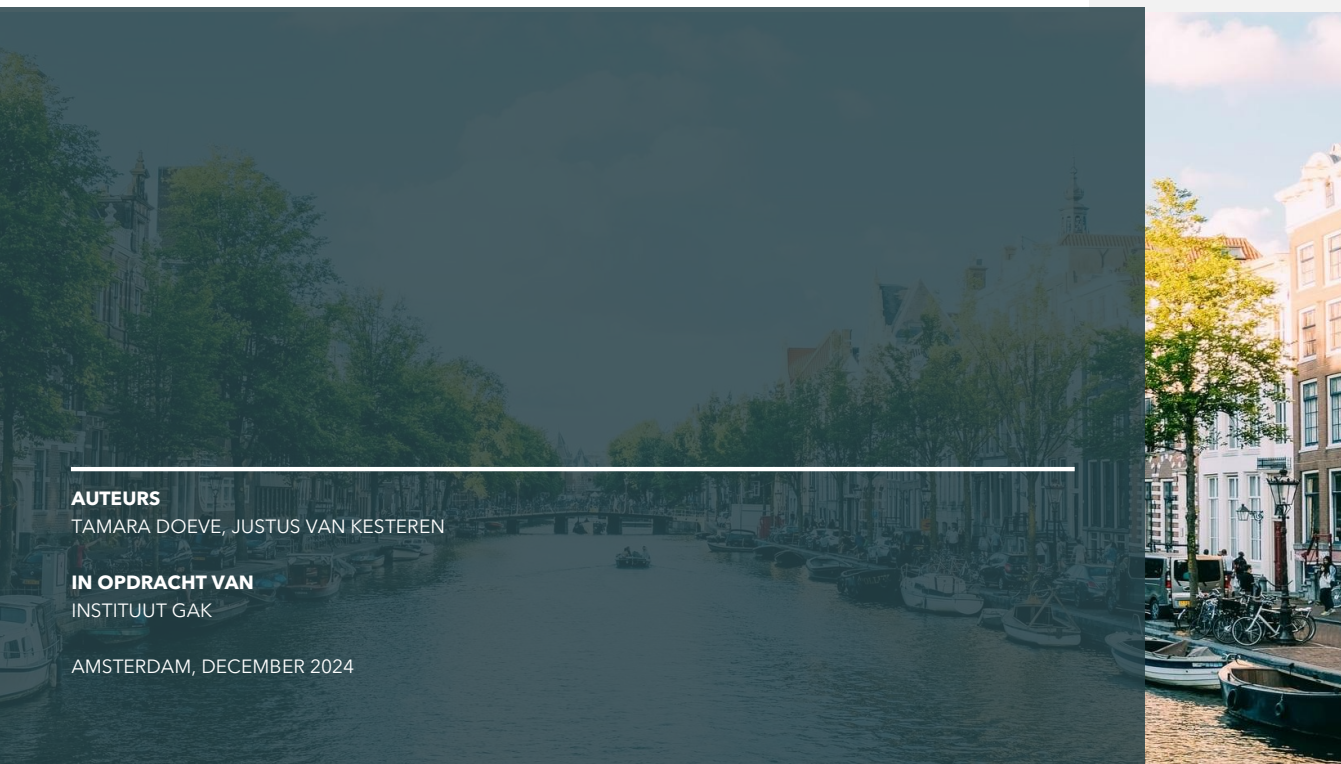
AUTEURS

TAMARA DOEVE, JUSTUS VAN KESTEREN

IN OPDRACHT VAN

INSTITUUT GAK

AMSTERDAM, DECEMBER 2024



Samenvatting

De arbeidsmarkt kampt met grote krapte, vooral in de ICT-sector, waar functies zoals softwareontwikkelaars en systeembeheerders moeilijk te vervullen zijn door een tekort aan geschikte kandidaten en hevige concurrentie tussen werkgevers. Om deze krapte aan te pakken, investeren werkgevers in scholing, arbeidsbesparende technologieën en arbeidsmigratie, waarbij uitdagingen zoals tijdgebrek, gebrek aan interne expertise en taal- en cultuurverschillen moeten worden overwonnen. Effectieve maatregelen zijn onder meer het richten op zij-instromers, aanpassing van functie-eisen, en het creëren van een leercultuur en een inclusieve werkplek om zowel bestaande als nieuwe medewerkers optimaal in te zetten.

De arbeidsmarkt kampt met uitzonderlijke krapte

Door arbeidsmarktkrapte ontstaan problemen zoals lagere productkwaliteit, verminderde productie en verhoogde werkdruk. SEO Economisch Onderzoek onderzoekt hoe technologisering, scholing en arbeidsmigratie deze krapte kunnen verlichten. Dit rapport behandelt de aard van de krapte en de maatregelen die werkgevers in de ICT-sector nemen, met bijzondere aandacht voor scholing, arbeidsbesparende technologieën en arbeidsmigratie.

Aard en omvang van de krapte

Drie op de vier werkgevers in de ICT-sector ondervinden problemen met het invullen van vacatures. Vooral software- en applicatieontwikkelaars en systeembeheerders zijn moeilijk te vinden. Het werven van ervaren senior medewerkers is een uitdaging, mede door de huidige vergrijzing die zorgt voor een uitstroom van veel ervaren krachten. Werkgevers geven aan dat de kandidaten die solliciteren niet over de juiste competenties en werkervaring beschikken. Er zijn wel geschikte kandidaten, maar die hebben te hoge salariseisen en bovendien is er een forse concurrentie met andere werkgevers in dezelfde sector voor het aantrekken van deze kandidaten.

Gehanteerde maatregelen

Werkgevers investeren vaak in scholing van werknemers en het aantrekken van zzp'ers om met moeilijk vervulbare vacatures om te gaan. De meest effectieve maatregelen zijn volgens werkgevers het werven van zij-instromers of herintreders, functie-eisen aanpassen en het door laten stromen van junioren. Hiervoor is het nodig om de werving en selectie meer op vaardigheden te richten in plaats van alleen op diploma's. Initiatieven zoals een skills-paspoort of Component NL zijn bij een deel van de werkgevers bekend, maar worden nog niet breed toegepast vanwege integratieproblemen met bestaande HR-processen. Een eenvoudige stap die werkgevers wel kunnen nemen, is het herschrijven van vacatureteksten om de nadruk te leggen op leergierigheid in plaats van specifieke diploma's en werkervaring. Het tekort aan senior medewerkers wordt deels opgelost door junior personeel sneller te laten doorgroeien.

Scholing

Werkgevers faciliteren scholing om de dienstverlening of producten te verbeteren, aantrekkelijk te blijven als werkgever en om werknemers met nieuwe technologieën te laten werken. Belemmeringen hierbij zijn tijdgebrek,

de beschikbaarheid van geschikte opleidingen en het creëren van een leercultuur waarin scholing de norm is. Mogelijkheden om met het gebrek aan geschikte opleidingen om te gaan liggen in het zelf opzetten van een onboarding- en omscholingsprogramma, bijvoorbeeld voor starters of zij-instromers. Daarnaast koppelen sommige werkgevers de beloning aan het volgen van scholing. Hier worden cursussen, prestaties en peerreviews gebruikt om het salarisniveau van medewerkers te bepalen. Dit stimuleert een cultuur waarin scholing een vast onderdeel van de organisatie is.

Inzet van arbeidsbesparende technologie

Driekwart van de organisaties maakt gebruik van arbeidsbesparende technologieën zoals Artificial Intelligence (AI), chatbots, big data en Internet of Things (IoT). Vooral Robotic Process Automation (RPA) wordt ingezet om repetitieve taken te verminderen. Veel organisaties hebben echter moeite om tijd vrij te maken voor het onderzoeken en implementeren van arbeidsbesparende technologieën en kampen met een tekort aan interne kennis en ervaring. Onzekerheid over juridische aspecten, zoals de AVG-regelgeving bij AI-gebruik, vormt een extra belemmering. Veel bedrijven bevinden zich nog in een verkennende fase, waarin ze onderzoeken hoe AI-toepassingen zoals ChatGPT het beste in hun processen kunnen worden geïntegreerd. Mogelijke oplossingen zijn het opstellen van een duidelijk AI-beleid om verantwoord gebruik te stimuleren en investeren in trainingen en kennisdeling binnen teams. Samenwerking met externe experts kan bovendien helpen om kennis- en ervaringshiaten te overbruggen en implementaties te versnellen.

Arbeidsmigratie

Iets minder dan de helft van de werkgevers zet arbeidsmigranten in, waarbij driekwart deze zelf werft en anderen gebruik maken van bureaus of werving via eigen personeel. Zonder arbeidsmigranten zal ongeveer de helft van de werkgevers producten of diensten naar het buitenland outsourcen. Ongeveer een kwart geeft aan zonder arbeidsmigranten minder concurrerend en innovatief te zijn.

Nederland is voor arbeidsmigranten aantrekkelijk vanwege goed onderwijs, veiligheid en inclusiviteit, en zij presteren vaak beter dan Nederlands personeel op productiviteit en leergierigheid. In de ICT-sector is buitenlandse werving cruciaal om productiecapaciteit en financiële resultaten te behouden, anders dreigen hogere kosten en outsourcing. Belemmeringen zijn taalbarrières, cultuurverschillen en de druk op huisvesting en onderwijs. Oplossingen zijn het aanbieden van taaltrainingen, het stimuleren van een meertalige werkcultuur en het gebruik van technologie zoals vertaalapps om communicatie te vergemakkelijken. Een cultuursensitief onboardingprogramma kan daarnaast integratie bevorderen en wederzijds begrip versterken.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
1 Introductie	5
2 Aard en omvang krapte	6
2 Gehanteerde maatregelen	9
3 Scholing	14
4 Inzet arbeidsbesparende technologie	17
5 Arbeidsmigratie	20

1 Introductie

De arbeidsmarkt kampt met uitzonderlijke krapte door vergrijzing en een stijgende vraag, wat leidt tot problemen zoals een lagere productkwaliteit, minder productie en een hogere werkdruk. Dit rapport bespreekt de aard van de krapte en maatregelen die werkgevers nemen in de ICT, met specifiek aandacht voor scholing, arbeidsbesparende technologie en arbeidsmigratie.

Er is op dit moment sprake van uitzonderlijke krapte op de arbeidsmarkt. Dat gaat gepaard met problemen als het niet kunnen leveren of lagere kwaliteit van producten of diensten en een hogere (ervaren) werkdruk onder werknemers. De arbeidsmarkt past zich nog onvoldoende aan om de krapte snel op te lossen. Dat is ook lastig, aangezien er sprake is van een steeds verder stijgende vraag ten opzichte van het beschikbare aanbod. De structurele reden daarvoor heet vergrijzing en zorgt voor een grotere vervangingsvraag door pensionering en een dalend aanbod van jongeren.

Om de uitzonderlijke krapte gericht tegen te gaan, is eerst meer kennis nodig over de oplossingen voor krapte en mogelijkheden om die te implementeren. Kennis over oplossingen voor krapte schiet op een aantal aspecten nog tekort. SEO Economisch Onderzoek onderzoekt de mogelijkheden van technologisering, scholing en arbeidsmigratie om met moeilijk vervulbare vacatures om te gaan. De centrale vraag van het onderzoek is:

“Onder welke omstandigheden en op welke wijze zijn (een combinatie van) technologisering, arbeidsmigratie en investering in scholing haalbare en werkzame oplossingen voor arbeidsmarktcraptes?”

Om deze vraag te beantwoorden toetst SEO het gebruik en de belemmeringen van deze maatregelen in drie kraptesectoren. Een van deze sectoren is de ICT-sector. Er is een enquête onder de achterban van NL Digital uitgezet, met een respons van 48 respondenten en 42 respondenten de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Daarnaast zijn er een praktijktafel georganiseerd, waarin deze maatregelen getoetst zijn onder werkgevers. Ook heeft SEO de oplossingen gepresenteerd en besproken tijdens een directieurennetwerk van NLDigital.

De indeling van dit rapport is als volgt. Het eerste hoofdstuk geeft een beeld van de aard en omvang van de krapte. Het tweede hoofdstuk over de verschillende maatregelen die werkgevers in de ICT sector hanteren om met krapte om te gaan. De vervolghoofdstukken gaan achtereenvolgend over maatregelen op het terrein van scholing, technologisering en arbeidsmigratie.

2 Aard en omvang krapte

Drie op de vier werkgevers in de ICT-sector ondervinden problemen met het invullen van vacatures. Vooral software- en applicatieontwikkelaars en systeembeheerders zijn moeilijk te vinden. Kandidaten hebben vaak niet de juiste competenties of werkervaring, of stellen hoge salariseisen. Werkgevers geven aan dat een bredere en flexibelere aanpak van werving en selectie kan bijdragen aan het sneller vervullen van openstaande vacatures.

Samenvatting aard en omvang krapte in de ICT-sector

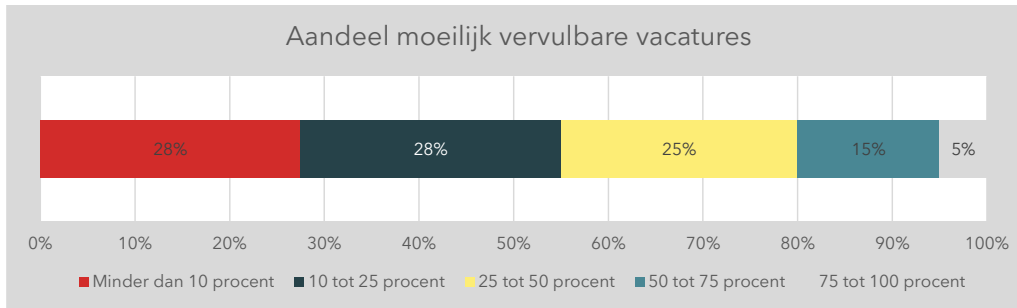
Resultaten enquête

- Vacaturedruk: 74 procent van de werkgevers heeft de afgelopen twee jaar moeite gehad met het vervullen van vacatures. Bij 20 procent van deze werkgevers blijft de helft van deze vacatures voor meer dan zes maanden open.
- Moeilijk te vinden functies: Vooral software- en applicatieontwikkelaars zijn lastig te vinden, evenals systeembeheerders, netwerk- en systeemtechnici, en databank- en netwerkspecialisten.
- Redenen voor wervingsproblemen: Werkgevers geven aan dat de kandidaten die solliciteren niet over de juiste competenties en werkervaring beschikken. Er zijn wel geschikte kandidaten, maar die hebben te hoge salariseisen en bovendien is er een forse concurrentie met andere werkgevers in dezelfde sector voor het aantrekken van deze kandidaten.

Resultaten praktijktafels

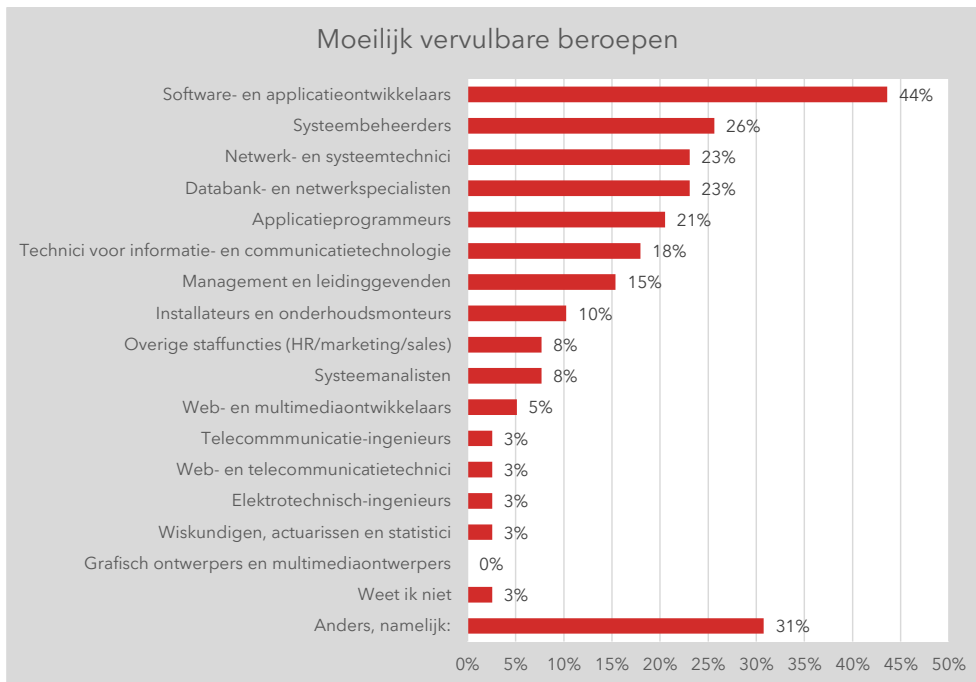
- Senior personeel moeilijk te vinden: Het werven van ervaren senior medewerkers is een uitdaging, mede door de huidige vergrijzing die zorgt voor een uitstroom van veel ervaren krachten.
- Concurrentie tussen sectoren: Werkgevers in de ICT-sector ervaren stevige concurrentie van andere sectoren, omdat de vraag naar ICT'ers in vrijwel alle branches groot is. ICT-functies staan al jaren bekend als krapteberoepen.
- Traditionele wervingsaanpak: Volgens de deelnemers is de ICT-sector nog sterk gericht op kandidaten met een afgeronde ICT-opleiding en relevante werkervaring. Hierdoor worden zij-instromers onvoldoende benut. Detacheringsbureaus slagen er bijvoorbeeld in om HBO- en WO-afgestudeerden om te scholen tot ICT'ers. Deze bureaus hebben echter niet te weinig kandidaten, maar juist moeite om voldoende werkgevers te vinden die deze omgeschoolde zij-instromers willen plaatsen.

Figuur 1.1 20 procent van de werkgevers geeft aan dat meer dan 50 procent van de vacatures moeilijk vervulbaar is.



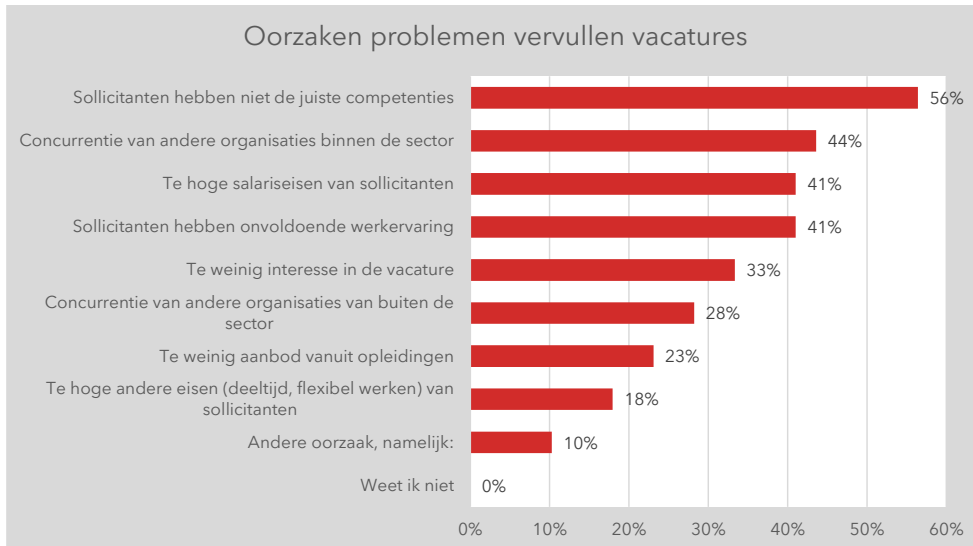
Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=40)

Figuur 1.2 Vacatures voor software- en applicatieontwikkelaars zijn vooral moeilijk vervulbaar



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDIGITAL (n=39)

Figuur 1.3 Oorzaken van moeilijk vervulbare vacatures liggen bij gebruik aan juiste competenties van kandidaten en forse concurrentie tussen sectoren



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDIGITAL (n=39)

2 Gehanteerde maatregelen

Werkgevers investeren vaak in scholing van werknemers en het aantrekken van zzp'ers om met moeilijk vervulbare vacatures om te gaan. De meest effectieve maatregelen zijn volgens werkgevers het werven van zij-instromers of herintreders, functie-eisen aanpassen en het door laten stromen van junioren.

Gehanteerde maatregelen uit enquête

- Scholing en leerwerkplaatsen: Om moeilijk vervulbare vacatures op te lossen, investeert 54% van de werkgevers in de scholing van werknemers. Daarnaast creëert 44% leerwerk- of stageplaatsen.
- Aanpassing arbeidsvoorwaarden: Veel werkgevers geven aan dat ze arbeidsvoorwaarden aanpassen om aantrekkelijker te worden voor potentiële kandidaten.
- Inzet van zzp'ers: 46% van de werkgevers schakelt zzp'ers in, maar slechts 9% ziet dit als een effectieve oplossing.
- Gerichte werving: Werkgevers die verschillende maatregelen toepassen, ervaren het gericht werven van zij-instromers, statushouders, andere nieuwkomers en uitkeringsgerechtigden als de meest effectieve aanpak.

Reflectie op de resultaten vanuit de praktijktafels

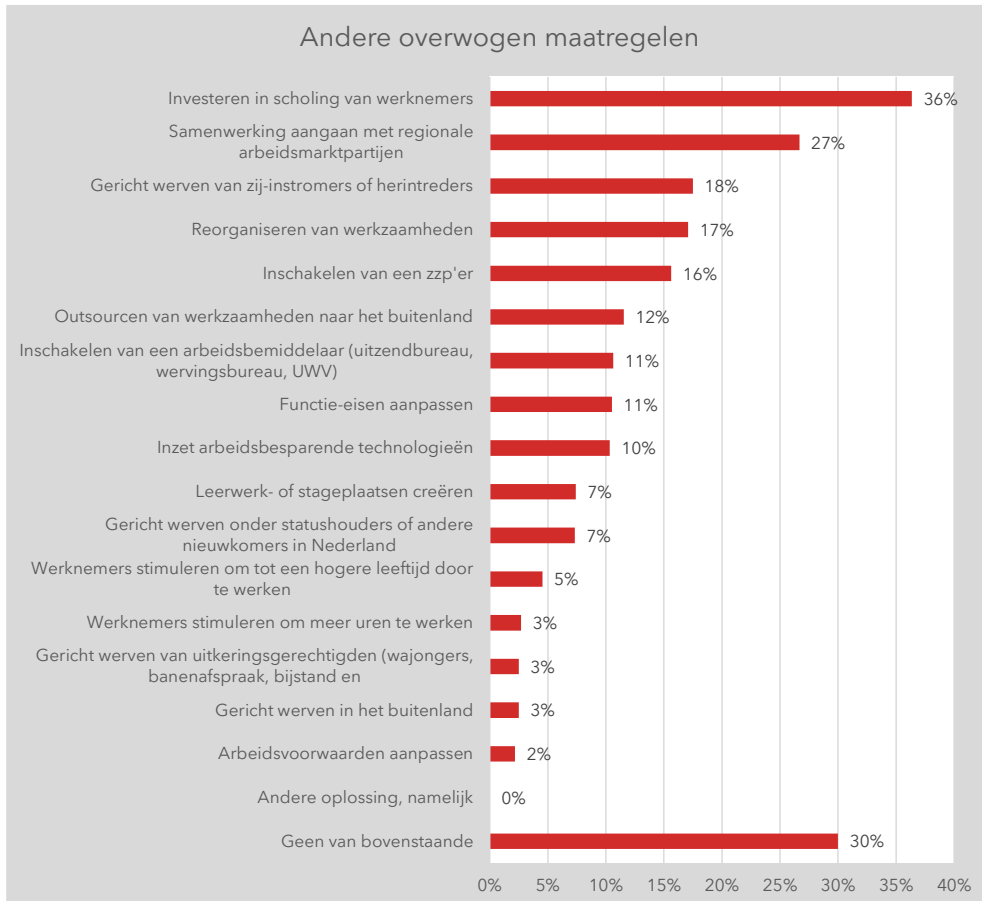
- Omscholing via inwerkprogramma's: Sommige werkgevers hanteren gestructureerde inwerkprogramma's waarmee medewerkers met een andere achtergrond worden opgeleid tot ICT-specialisten. Dit wordt als een waardevolle aanpak genoemd maar tegelijkertijd nog maar door een klein aantal werkgevers toegepast.
- Doorstroom van junior personeel: Het tekort aan senior medewerkers wordt deels opgelost door junior personeel sneller te laten doorgroeien. Indien nodig worden functie-eisen versoepeld. De praktijktafels zien dit als een van de effectievere maatregelen.
- Skills-gebaseerde werving: Volgens werkgevers is het kansrijk om de werving en selectie meer op vaardigheden te richten in plaats van alleen op diploma's. Initiatieven zoals een skills-paspoort of Component NL zijn bij een deel van de werkgevers bekend, maar worden nog niet breed toegepast vanwege integratieproblemen met bestaande HR-processen. Een eenvoudige stap die werkgevers wel kunnen nemen, is het herschrijven van vacatureteksten om de nadruk te leggen op leergierigheid in plaats van specifieke werkervaring en diploma's.
- Om- en bijscholingsinitiatieven: Hoewel er veel initiatieven bestaan om werkgevers te ondersteunen bij de omscholing en bijscholing van ICT-personeel, wordt hier in de praktijk weinig gebruik van gemaakt.

Figuur 2.1 Investeren in scholing van werknemers en inschakelen van zzp'ers zijn populaire maatregelen



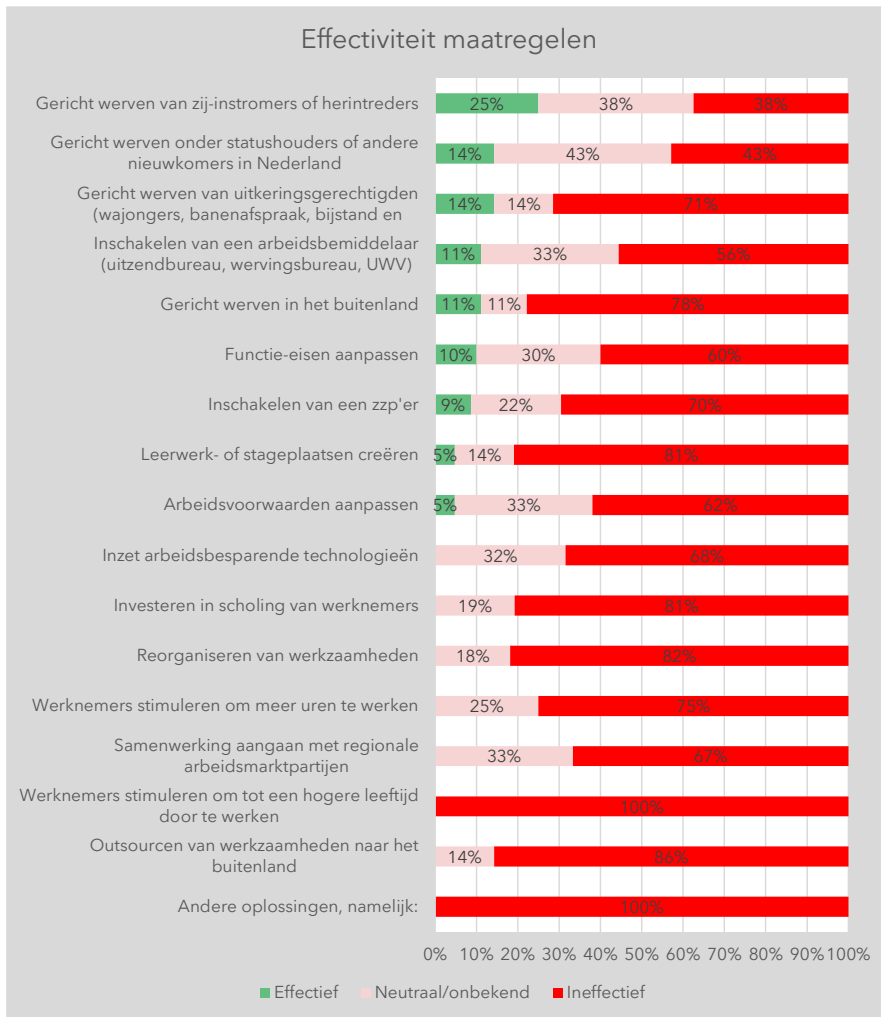
Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=48)

Figuur 2.2 Werkgevers overwegen nog andere maatregelen zoals investeren in scholing van werknemers en samenwerking aangaan met regionale arbeidsmarktpartijen.



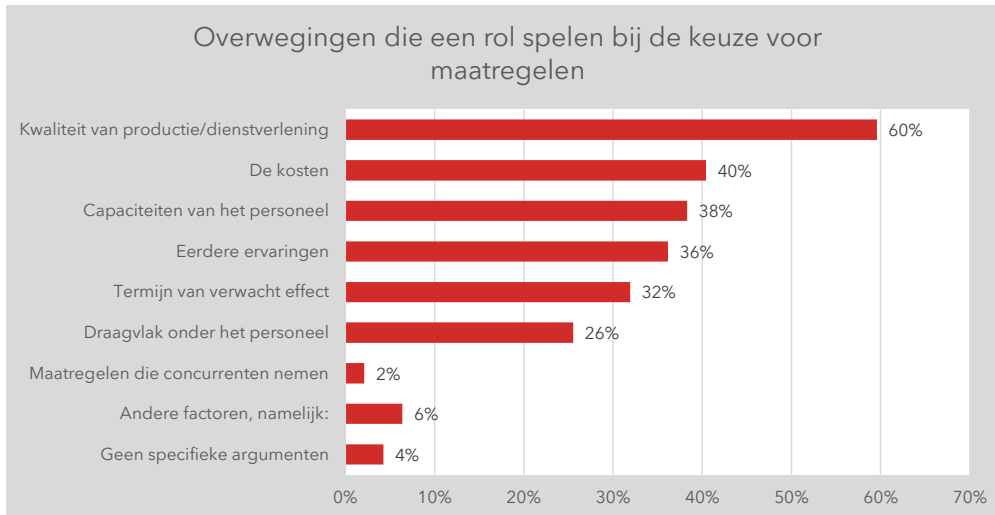
Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n is afhankelijk van het aantal respondenten dat een maatregel niet heeft gekozen)

Figuur 2.3 Gericht werven van zij-instromers of herintreders is het meest effectief



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n is afhankelijk van het aantal respondenten dat de maatregel inzet)

Figuur 2.4 De kwaliteit van productie/dienstverlening en de kosten spelen een grote rol in de keuze voor maatregelen om met moeilijk vervulbare vacatures om te gaan



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=47)

3 Scholing

Werkgevers faciliteren scholing om de dienstverlening of producten te verbeteren, aantrekkelijk te blijven als werkgever en om werknemers met nieuwe technologieën te laten werken. Belemmeringen hierbij zijn tijdgebrek, de beschikbaarheid van geschikte opleidingen, en het creëren van een leercultuur. Hierbij kan het opzetten van eigen opleidingsprogramma's, scholing koppelen aan salarisontwikkeling en meer duidelijkheid bieden over bestaande scholingsinitiatieven helpen.

Redenen om scholing te faciliteren

- Verbetering dienstverlening en producten: Volgens de enquête investeren de meeste werkgevers in scholing om de kwaliteit van hun dienstverlening of producten te verbeteren.
- Aantrekkelijke werkgever: Werkgevers zien scholing ook als een middel om aantrekkelijker te zijn voor (potentiële) medewerkers.
- Technologische vooruitgang: Scholing is noodzakelijk om werknemers te laten werken met nieuwe technologieën.
- Intersectorale instroom: Om- en bijscholing is essentieel wanneer werkgevers werknemers werven uit andere sectoren.

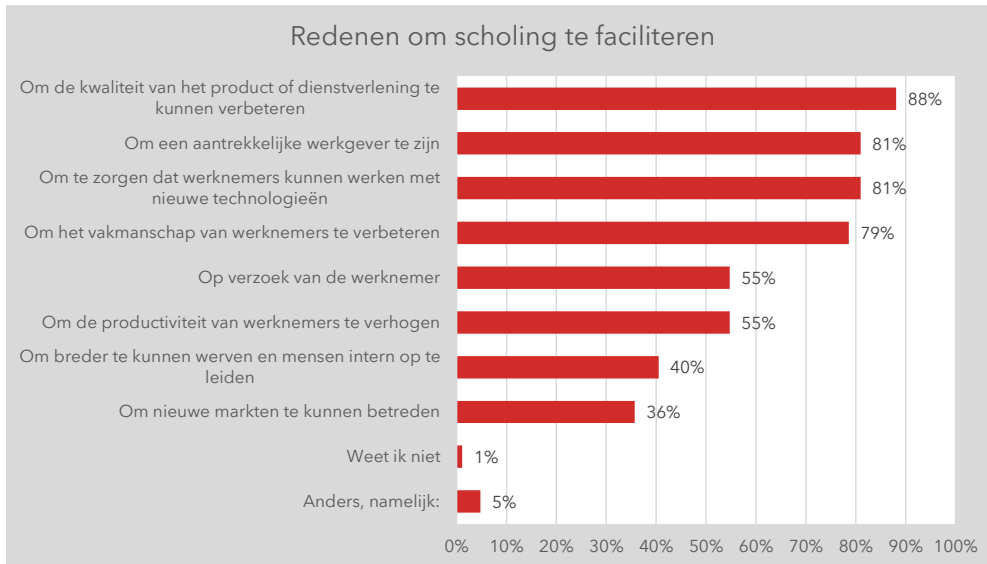
Belemmeringen bij het faciliteren van scholing

- Tijdgebrek: Zowel uit de praktijktafels als de enquête blijkt dat tijd een belangrijke belemmering is voor het succesvol organiseren van om- en bijscholing.
- Geschikte opleidingen: Werkgevers geven aan dat het vinden van een passende opleiding vaak een uitdaging is.
- Organisatiecultuur: Het creëren van een cultuur waarin regelmatig scholing volgen de norm is, blijkt lastig. Met name oudere werknemers hebben minder behoefte aan scholing.

Mogelijke maatregelen voor belemmeringen

- Zelf ontwikkelde trajecten: Bij gebrek aan geschikte opleidingen kunnen werkgevers zelf onboarding- en omscholingstrajecten opzetten, bijvoorbeeld voor starters of zij-instromers. Grote bedrijven ontwikkelen vaak inhouse opleidingsprogramma's, maar voor mkb-bedrijven kan dit kostbaar zijn. Samenwerking met branchegenoten kan een haalbare optie zijn.
- Scholing koppelen aan beloning: Een praktijktafel deelnemer noemde het koppelen van scholing aan salarisschalen. Hier worden cursussen, prestaties en peerreviews gebruikt om het salarisniveau van medewerkers te bepalen. Dit stimuleert een cultuur waarin scholing een vast onderdeel van de organisatie is.
- Overzicht initiatieven: Werkgevers hebben weinig zicht op de beschikbare publiek-private samenwerkingen die scholing stimuleren. Een helder overzicht van initiatieven en hun resultaten kan hen helpen beter gebruik te maken van bestaande mogelijkheden.

Figuur 3.1 Om de kwaliteit van het product of dienstverlening te kunnen verbeteren is de belangrijkste reden om scholing aan te bieden.



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=42)

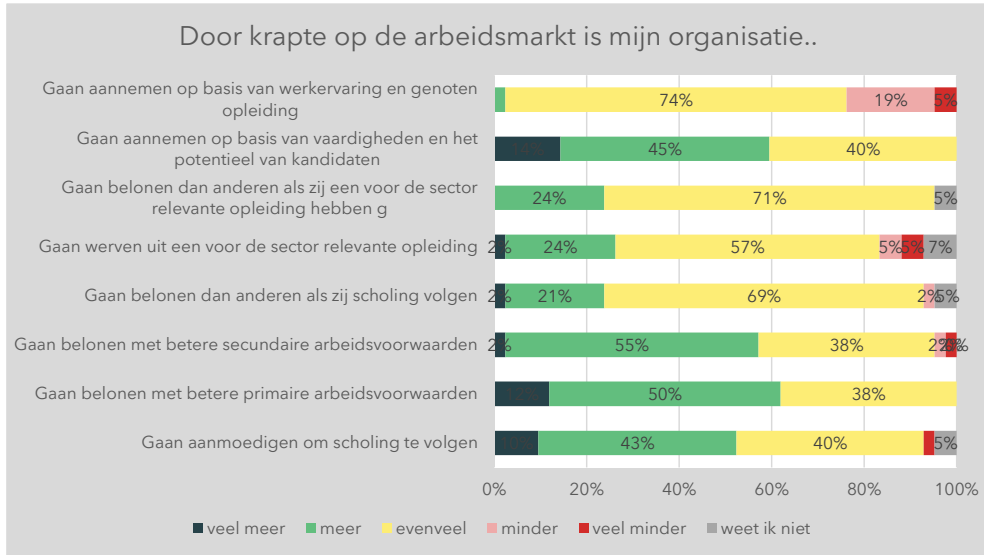
Figuur 3.2 Een gebrek aan tijd belemmert de mogelijkheid om meer scholing aan te bieden.



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=42)

Figuur 3.3 Organisaties zijn vooral meer gaan belonen met betere primaire arbeidsvoorwaarden.

Met opmerkingen [Jv1]: Label 3 valt weg in dit figuur



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=42)

4 Inzet arbeidsbesparende technologie

Driekwart van de organisaties maakt gebruik van arbeidsbesparende technologieën om repetitieve taken te verminderen en de productiviteit te verhogen. Twee op de drie werkgevers werken daarnaast aan de ontwikkeling van nieuwe technologieën, met focus op AI-toepassingen. Hoewel sommige organisaties geen belemmeringen ervaren, vormen tijdgebrek, kennisgebrek en privacywetgeving vaak uitdagingen bij het optimaal inzetten van deze technologieën.

Gebruik van arbeidsbesparende technologieën en de ontwikkeling van nieuwe technologieën

- Huidig gebruik: Driekwart van de organisaties maakt gebruik van arbeidsbesparende technologieën zoals Artificial Intelligence (AI), chatbots, big data en Internet of Things (IoT). Vooral Robotic Process Automation (RPA) wordt ingezet om repetitieve taken te verminderen.
- Ontwikkeling en voorbereiding: Twee op de drie werkgevers bereiden de implementatie van nieuwe arbeidsbesparende technologieën voor of ontwikkelen deze actief binnen de organisatie. Voorbeelden hiervan zijn productiviteitsverhogende tools zoals ChatGPT en Copilot. Werkgevers zoeken naar manieren om AI efficiënt in te zetten binnen hun processen.

Redenen om arbeidsbesparende technologieën te gebruiken

- Werkdruk verminderen: Uit de enquête blijkt dat arbeidsbesparende technologieën voornamelijk worden ingezet om de werkdruk van werknemers te verlagen en het werk eenvoudiger te maken.
- Kwaliteitsverbetering: Een belangrijk doel is het verbeteren van de kwaliteit van producten of diensten.
- Concurrentievoordeel: Tijdens praktijktafels benadrukten werkgevers dat het verhogen van productiviteit en het behouden van concurrentievoordeel cruciaal zijn, vooral gezien het chronische gebrek aan tijd binnen organisaties.

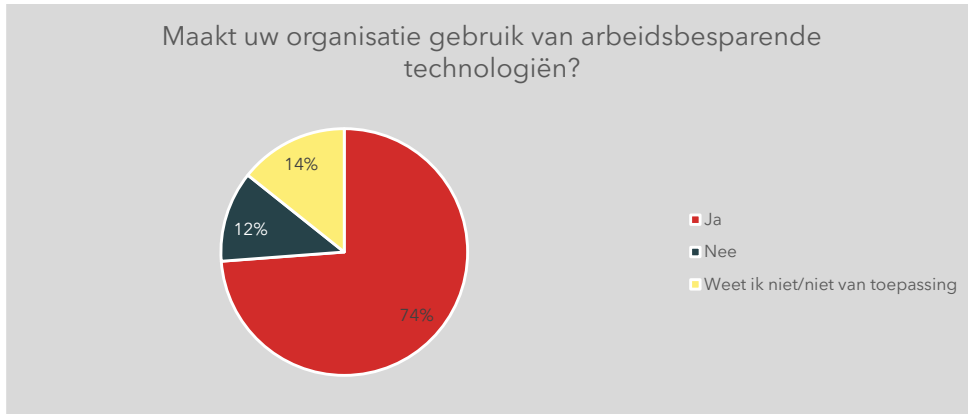
Belemmeringen bij het inzetten van arbeidsbesparende technologieën

- Gebrek aan tijd: Veel organisaties vinden het lastig om tijd vrij te maken om mogelijkheden voor arbeidsbesparende technologieën te onderzoeken en implementeren.
- Tekort aan kennis en ervaring: Het ontbreekt vaak aan interne expertise om nieuwe technologieën effectief te benutten.
- Wetgeving en regelgeving: Werkgevers zijn vaak onzeker over de juridische aspecten van AI-toepassingen, zoals de implicaties van de AVG-wetgeving bij het gebruik van ChatGPT.
- Verkennde fase: Veel organisaties bevinden zich nog in de oriënterende fase, waarin ze onderzoeken hoe AI-toepassingen het beste in hun processen kunnen worden geïntegreerd.

Mogelijke oplossingen voor deze belemmeringen

- Duidelijk AI-beleid: Het opstellen van een helder beleid voor het gebruik van generatieve AI kan werknemers helpen deze technologie verantwoord en effectief in te zetten als hulpmiddel. Dit beleid kan ook zorgen voor meer vertrouwen en consistentie in het gebruik van AI binnen de organisatie.
- Training en kennisdeling: Bedrijven kunnen investeren in trainingen en kennisdeling om het gebruik en de implementatie van arbeidsbesparende technologieën binnen teams te vergemakkelijken.
- Samenwerking met experts: Samenwerking met externe experts of consultants kan helpen bij het overbruggen van kennis- en ervaringshiaten.

Figuur 4.1 Drie op de vier organisaties maakt gebruik van arbeidsbesparende technologieën.



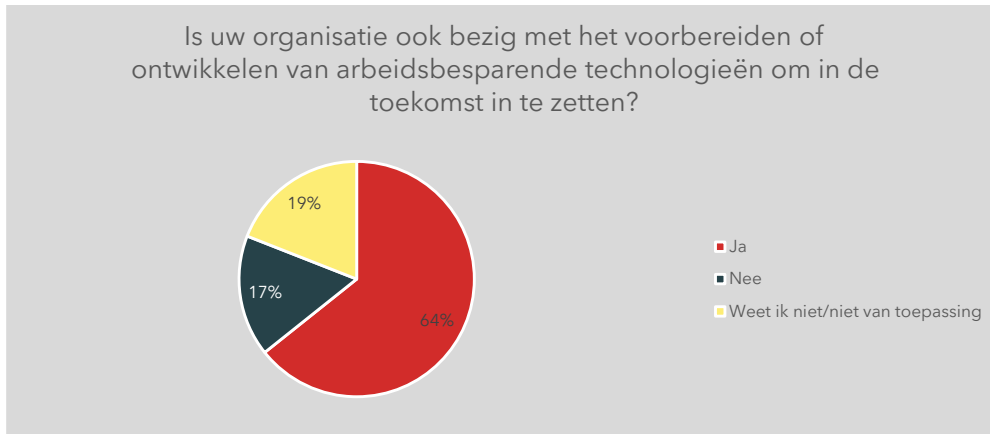
Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=42)

Figuur 4.2 Organisaties gebruiken arbeidsbesparende technologie vooral om werkdruk te verlagen.



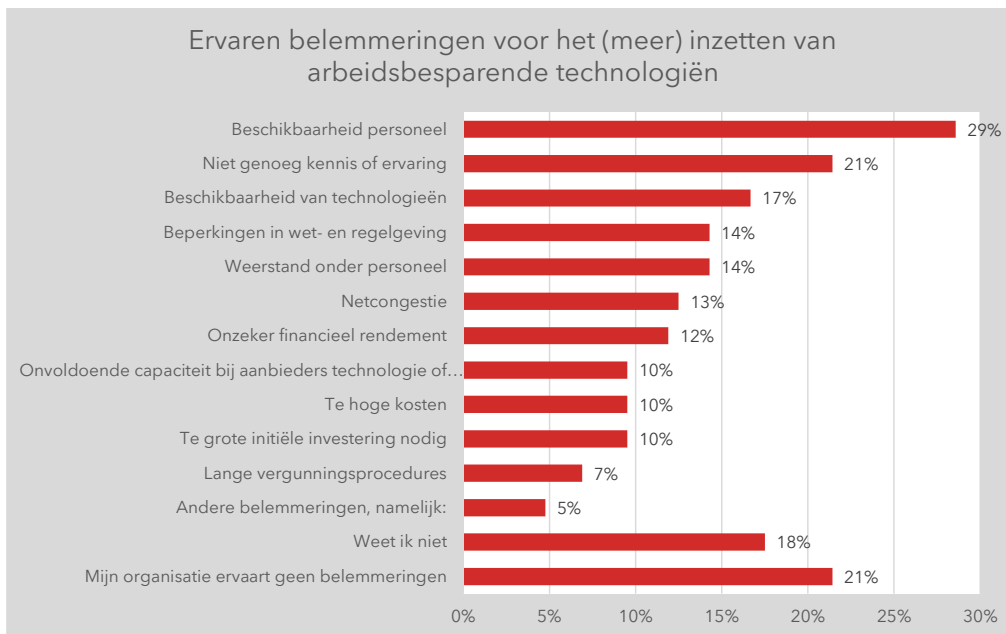
Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=37)

Figuur 4.3 Bijna twee op de drie organisaties is bezig met het voorbereiden of ontwikkelen van arbeidsbesparende technologieën.



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=42)

Figuur 4.4 Beschikbaarheid van het personeel en niet genoeg kennis of ervaring zijn ervaren belemmeringen.



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=42)

5 Arbeidsmigratie

Iets minder dan de helft van de werkgevers maakt gebruik van in het buitenland geworven personeel. De belangrijkste belemmeringen zijn taalbarrières, cultuurverschillen en de druk op Nederlandse systemen zoals huisvesting en onderwijs. Mogelijke oplossingen zijn het aanbieden van taaltrainingen, het stimuleren van een meertalige werkcultuur en het implementeren van cultuursensitieve onboardingprogramma's om integratie te verbeteren.

Inzet van arbeidsmigranten

- Huidige inzet: Iets minder dan de helft van de bevroegde werkgevers maakt gebruik van in het buitenland geworven personeel. Driekwart van deze werkgevers werft deze medewerkers zelf. Anderen maken gebruik van wervings- en selectiebureaus of schakelen het huidige personeel in om kandidaten aan te dragen.
- Belang arbeidsmigranten: Zonder arbeidsmigranten zal ongeveer de helft van de werkgevers producten of diensten naar het buitenland outsourcen, meer gaan investeren in arbeidsbesparende technologie en meer inzetten op het aantrekken van Nederlandse werknemers. Ongeveer een kwart geeft aan zonder arbeidsmigranten minder concurrerend en innovatief te zijn.

Redenen om arbeidsmigranten in te zetten

- Aantrekkelijkheid van Nederland: Voor buitenlandse werknemers is Nederland aantrekkelijk vanwege toegankelijk onderwijs voor kinderen, een veilige leefomgeving en een inclusieve cultuur waarin ze zichzelf kunnen zijn.
- Prestaties van arbeidsmigranten: Werkgevers geven aan dat arbeidsmigranten vaak beter presteren dan Nederlands personeel op aspecten zoals productiviteit, leergierigheid, betaalbaarheid van loonkosten en kwaliteit van het werk.
- Impact op ICT-sector: Als werkgevers in de ICT-sector geen personeel in het buitenland kunnen werven, leidt dit tot een negatieve impact op hun productiecapaciteit en financiële resultaten. Dit dwingt werkgevers om meer productie naar het buitenland te verplaatsen, extra te investeren in scholing van huidig personeel of te focussen op arbeidsbesparende technologieën.

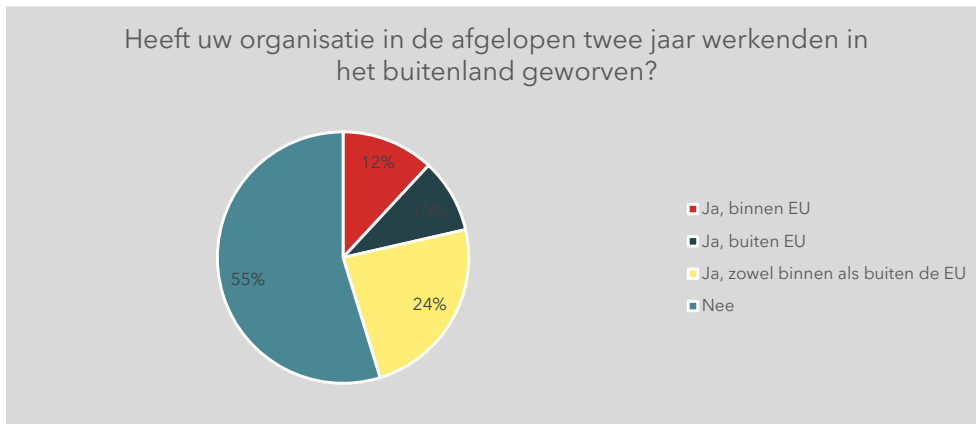
Belemmeringen bij het inzetten van arbeidsmigranten

- Taal- en communicatieproblemen: De meeste bedrijven hanteren Nederlands als voertaal, wat het werven van arbeidsmigranten lastig maakt. Een goede beheersing van de Nederlandse taal wordt vaak als essentieel beschouwd, vooral in klantgerichte rollen.
- Cultuurverschillen: Uit de praktijktafels blijkt dat cultuurverschillen een uitdaging vormen. In het buitenland geworven werknemers hebben vaak een andere werkcultuur, bijvoorbeeld minder gewend zijn initiatief te nemen voor scholing. Grotere organisaties kunnen zich hier doorgaans beter aan aanpassen, mede omdat Engels daar vaker de voertaal is.
- Druk op systemen: Een verhoogde instroom van arbeidsmigranten vergroot de druk op Nederlandse systemen zoals huisvesting en onderwijs.

Mogelijke oplossingen voor de belemmeringen

- Taaltrainingen aanbieden: Werkgevers kunnen investeren in Nederlandse taalcursussen voor arbeidsmigranten, zowel voorafgaand aan de start van het werk als gedurende de eerste maanden van hun dienstverband.
- Meertalige werkcultuur: Stimuleren van een tweetalige werkcultuur, waarbij Engels in internationale teams vaker als voertaal wordt gebruikt, kan de integratie vergemakkelijken.
- Gebruik van technologie: Inzetten van digitale tools zoals vertaalapps of AI-ondersteunde communicatiehulpmiddelen

Figuur 5.1 Iets minder dan de helft van de organisaties heeft recentelijk buiten Nederland geworven.



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=42)

Figuur 5.2 Taal- en communicatieproblemen zijn de voornaamste redenen waarom organisaties geen personeel in het buitenland werven.



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=21)

Figuur 5.3 De meeste organisaties werven buitenlandse werknemers zelf.



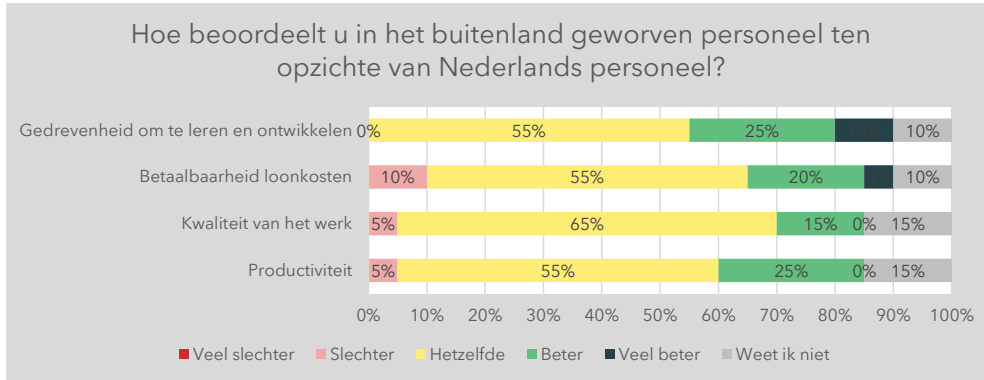
Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=20)

Figuur 5.4 Organisaties werven in het buitenland door een tekort aan geschikte kandidaten in Nederland.



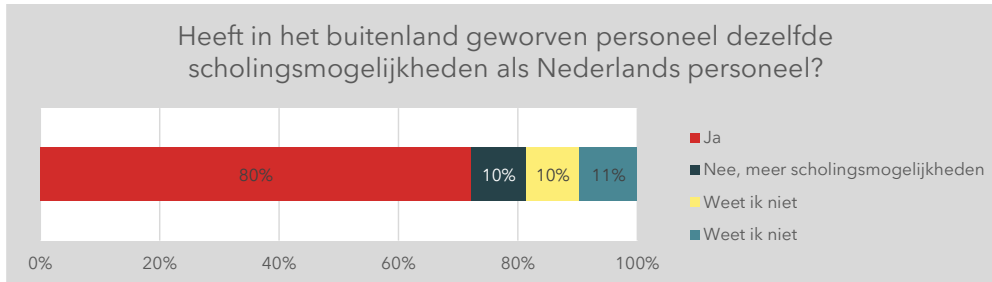
Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=20)

Figuur 5.5 Werkgevers beoordelen het in het buitenland geworven personeel iets positiever dan Nederlands personeel.



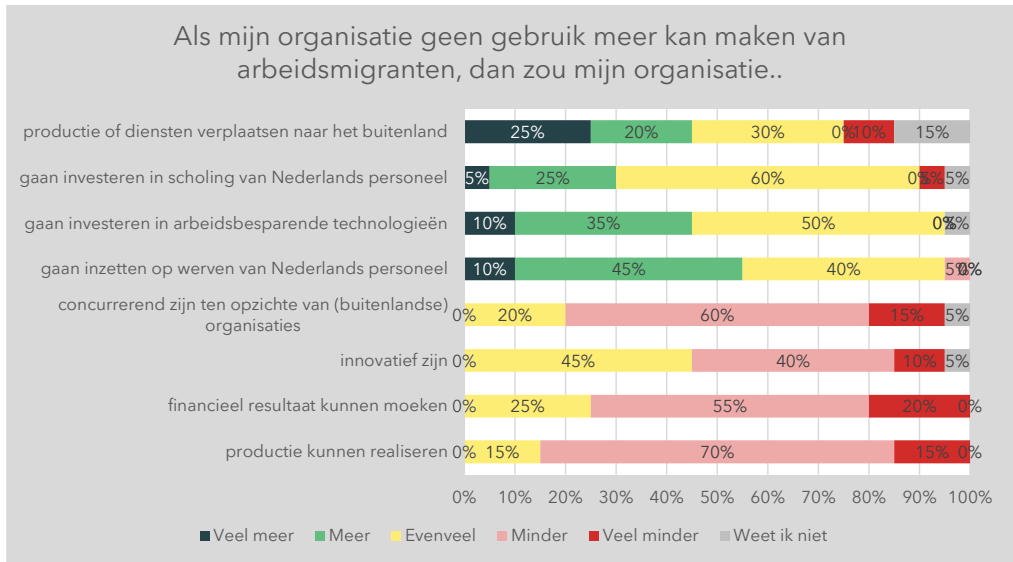
Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=20)

Figuur 5.6 De meeste buitenlandse werknemers hebben dezelfde scholingsmogelijkheden als andere werknemers.



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=20)

Figuur 5.7 Als organisaties geen arbeidsmigranten kunnen inzetten dan verliezen ze productie en vermindert het financiële resultaat.



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=20)

Figuur 5.8 Taal- en communicatieproblemen, evenals huisvestingsproblemen, zijn grote belemmeringen bij het inzetten van in het buitenland geworven personeel



Bron: SEO Economisch Onderzoek, enquête onder leden van NLDigital (n=20)



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport <Rapportnummer>

ISBN <ISBN-nummer>

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2024 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB, Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl

seo • economisch onderzoek