



## Recordkrapte

AWVN-ledenonderzoek personeelstekorten  
December 2021

## Inhoudsopgave

Visie van AWWN op krapte.....	4
Hoe krap is de arbeidsmarkt? .....	6
1. Recordkrapte.....	6
Stand van zaken .....	6
Vooruitzicht.....	6
2. Functiecategorieën.....	7
3. Opleidingsniveaus .....	8
4. Ervaringsniveaus.....	9
Wat zijn de gevolgen?.....	10
5. Welke gevolgen.....	10
Wat doen werkgevers? .....	11
6. Immateriële oplossingen .....	11
7. Materiële oplossingen .....	13
Werkgevers over de personeelstekorten .....	15
Over de deelnemers .....	16
8. Branche.....	16
9. Aantal werknemers.....	17
10. Provincie .....	18
Colofon .....	19

© 2021 AWWN

De inhoud en ontwerp van dit document is eigendom van AWWN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document.

Het is niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AWWN.

AWVN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document

## Hoe krap is de arbeidsmarkt?

9 op de 10 werkgevers ervaart krapte

Geen krapte

10%



Wel krapte

90%



### Top 5 tekorten

Techniek



Productie



ICT



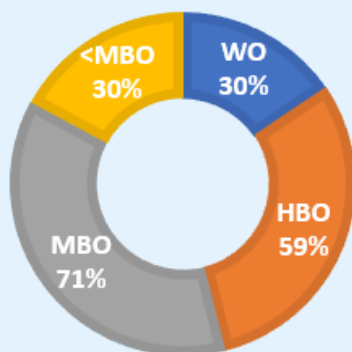
Logistiek



Commercie



### Grootste tekort aan MBO'ers



## Wat zijn de gevolgen?

89%

Verhoogde werkdruk



55%

Overwerk



54%

Kwaliteit onder druk



35%

Niet kunnen leveren



## Wat doen werkgevers?

### Immaterieel



Inhuur zzp/detacheer/uitzend



Ontwikkelmogelijkheden



Thuiswerken faciliteren

### Materieel



Aanbrenghpremie



Hoger inschalen binnen schaal



Indelen in hogere schaal

## Visie van AWWN op krapte

Krapte is het volgende grote arbeidsmarkt vraagstuk – en we zijn er niet klaar voor

De spanning op de arbeidsmarkt neemt steeds verder toe<sup>1</sup>. AWWN heeft onderzocht wat werkgevers hiervan merken. Uit dit onderzoek onder ruim 400 werkgevers blijkt dat de krapte tot recordhoogte is gestegen en dat deze zijn piek nog niet heeft bereikt. 9 op de 10 werkgevers geeft aan dat zij momenteel personeelstekorten ervaren en maar liefst 94% van de werkgevers verwacht dat deze tekorten aan blijven of toenemen het komende jaar.

### Krapte raakt iedereen

Ook geven vrijwel alle werkgevers uit dit onderzoek aan de negatieve gevolgen van krapte te ondervinden. De belangrijkste problemen: werkdruk en overwerk, kwaliteit van producten en diensten onder druk, en het niet kunnen leveren van producten en diensten. De krapte schaadt dus niet alleen organisaties zelf, maar ook werknemers en consumenten.

### Alles uit de kast

Werkgevers halen van alles uit de kast om krapte te verminderen. Zo voeren ze financiële maatregelen door als aanbrenghpremies en hogere beloningen van nieuwe en bestaande medewerkers. Ook huren ze zzp'ers en uitzendkrachten in om pieken op te vangen en richten ze werkprocessen anders in. Daarnaast zorgen werkgevers voor aantrekkelijk werk door extra ontwikkelkansen te bieden, hybride werken te ondersteunen en een goede werk-privébalans te stimuleren.

### Met meer belonen alleen komen we er niet

Dit onderzoek laat zien dat werkgevers bereid zijn meer te betalen om werknemers binnen te halen en behouden. Tegelijkertijd waarschuwen werkgevers voor het ontsporen van de onderlinge salarisconcurrentie. Meer betalen leidt immers niet automatisch tot meer aanbod van mensen en veroorzaakt bovendien scheve beloningsverhoudingen binnen bedrijven en sectoren.

### Het volgende grote arbeidsmarkt vraagstuk

AWVN onderstreept daarom dat we buiten de gebaande paden moeten denken om de personeelstekorten te verminderen. Zeker nu we weten dat door voortgaande vergrijzing en grote maatschappelijke opgaven als de klimaattransitie de krapte aanblijft.

- Meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk krijgen en houden.
- Inzetten op stage- en traineeplekken om het talent van de toekomst te ontwikkelen.
- Meer uren werken actiever aanbieden en aantrekkelijker maken.
- Werkdruk verlagen, o.a. door roosteraanpassingen en een goede werk-privébalans.

Werkgevers kunnen zelf veel doen, maar alleen kunnen ze het niet. Ook in het overleg met werknemers, vakbonden en de OR zal ruimte moeten zijn om hierover afspraken te maken.

### Randvoorwaarden nog niet op orde

De bal ligt niet alleen bij werkgevers en werknemers. De randvoorwaarden waarbinnen de arbeidsmarkt functioneert zijn nog niet op orde. Op korte termijn kunnen we beter bestand zijn tegen krapte door:

- Drempels te verlagen om beroepen uit te oefenen waar hoge toegangseisen voor zij-instromers gelden of waar mensen met buitenlandse diploma's niet toegelaten worden.

---

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

- Regels en instrumenten vereenvoudigen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan te nemen en te ondersteunen.

Bovendien moeten we voor de langere termijn een aantal knelpunten oplossen:

- (Meer) werken loont nog onvoldoende, door de hoge lasten op arbeid en door de complexe toeslagen, waardoor mensen te weinig reden zien om (meer) te gaan werken.
- De mismatch tussen vraag en aanbod is hardnekkig. Vooral schoolverlaters met een beroepsopleiding beschikken nog niet altijd over de benodigde vaardigheden.
- De afstemming van publieke voorzieningen op een arbeidsmarkt waarin meer uren werken gewoon is, bijvoorbeeld door de kinderopvang toegankelijker te maken.
- Het ontbreken van een infrastructuur voor leren, ontwikkelen en van-werk-naar-werk, waardoor de overstap van overschot- naar krapteberoepen nog te lastig is.

### **Het noodsignaal serieus nemen**

We moeten het noodsignaal serieus nemen dat werkgevers uitzenden over de krapte. AWVN zal zich daarom de komende periode inzetten om de krapteproblematiek én de oplossingen onder de aandacht te brengen van praktijk, polder en politiek.

# Hoe krap is de arbeidsmarkt?

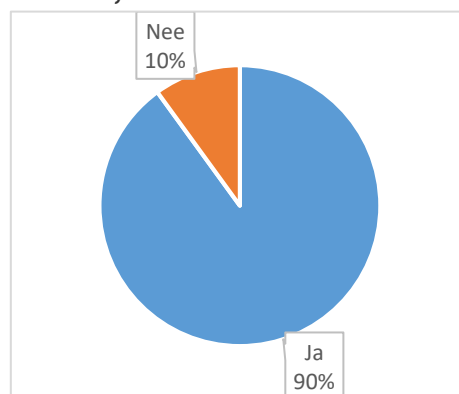
## 1. Recordkrapte

### Stand van zaken

- 9 op de 10 werkgevers geven aan dat zij de krapte op de arbeidsmarkt ervaren. Dit is een toename van 11 procent ten opzichte van 2019.
- Slechts 1 op de 10 werkgevers geeft aan dat zij geen krapte ervaren.
- Dit onderzoek bevestigt het beeld van het CBS, namelijk dat er sprake is van recordkrapte.

### *Ervaart uw organisatie momenteel krapte op de arbeidsmarkt, oftewel personeelstekort?*

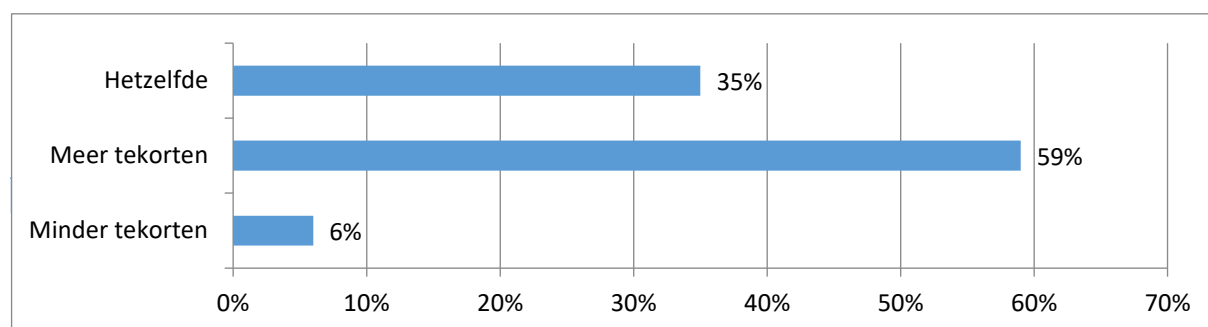
	2017	2019	2021
Ja	70%	79%	<b>90%</b>
Nee	30%	21%	<b>10%</b>



### Vooruitzicht

- 59 procent van de werkgevers verwacht dat de personeelstekorten verder gaan toenemen in het komende jaar.
- 35 procent van de werkgevers verwacht dat de situatie hetzelfde blijft.
- Slechts 6 procent van de werkgevers verwacht het komende jaar minder tekorten.

### *Hoe verwacht uw organisatie dat de personeelstekorten zich in uw bedrijf verder zullen ontwikkelen in het komende jaar?*

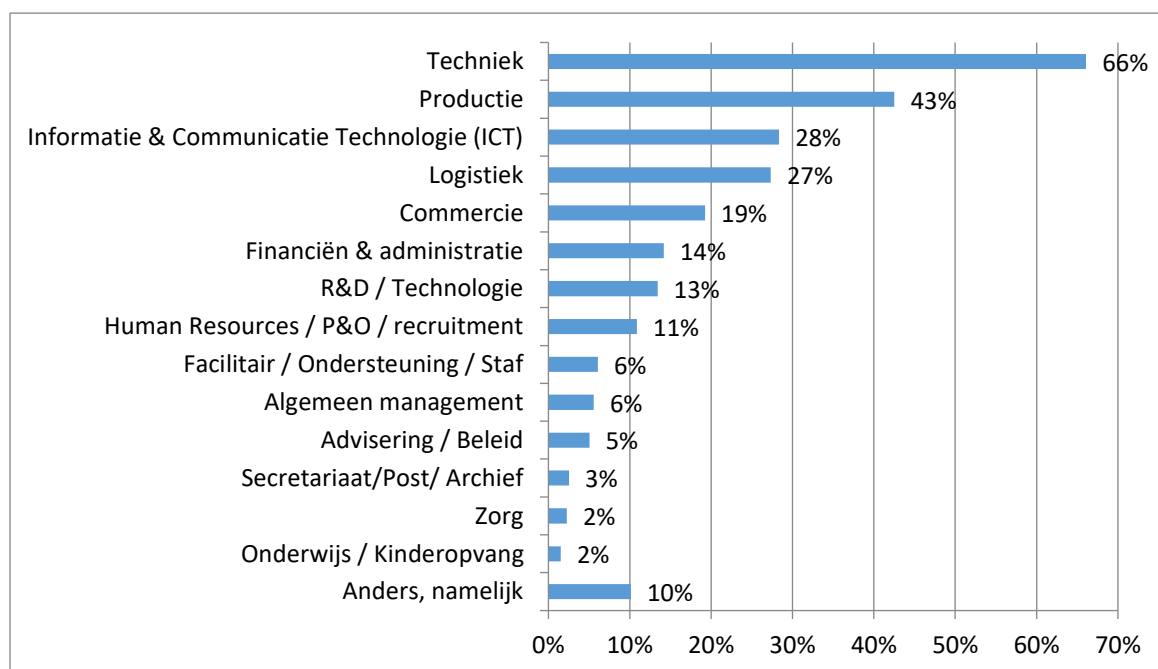


## 2. Functiecategorieën

- De meeste werkgevers ervaren een tekort aan technisch personeel (66%).
- Ook zijn er grote tekorten in productie (43%) ICT (28%) en logistiek (27%).
- In vergelijking tot 2019 zijn de tekorten in bijna elke functiecategorie toegenomen. De verdubbeling van het aantal werkgevers dat tekorten ervaart van logistiek personeel (van 13% naar 27%) wordt waarschijnlijk veroorzaakt door de stijging in online aankopen door de coronapandemie.

### *In welke functiecategorieën heeft uw organisatie momenteel last van personeelstekorten? (meerdere antwoorden mogelijk)*

	2019	2021
Techniek	51%	<b>66%</b>
Productie	28%	<b>43%</b>
Informatie & Communicatie Technologie (ICT)	27%	<b>28%</b>
Logistiek	13%	<b>27%</b>
Commercie	15%	<b>19%</b>
Financiën & administratie	15%	<b>14%</b>
R&D / Technologie	13%	<b>13%</b>
Human Resources / P&O / recruitment	11%	<b>11%</b>
Facilitair / Ondersteuning / Staf	4%	<b>6%</b>
Algemeen management	15%	<b>6%</b>
Advisering / Beleid	-	<b>5%</b>
Secretariaat/Post/ Archief	0%	<b>3%</b>
Zorg	9%	<b>2%</b>
Onderwijs / Kinderopvang	-	<b>2%</b>
Anders, namelijk	15%	<b>10%</b>

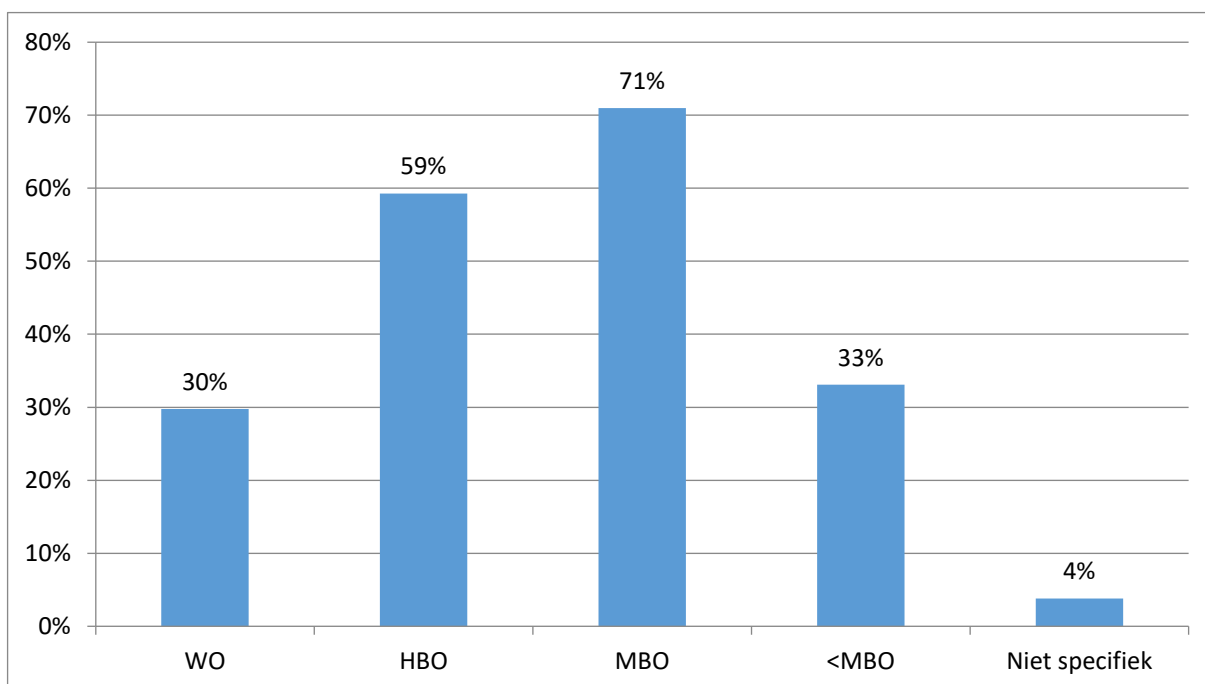


### 3. Opleidingsniveaus

- AWWN constateert dat er ten opzichte van 2019 een verschuiving in de personeelstekorten is van hoger opgeleid personeel naar middelbaar opgeleid personeel.
- De meeste werkgevers ervaren een tekort aan personeel geschoold op MBO-niveau (71%).
- Een meerderheid van werkgevers ervaart een tekort aan personeel geschoold op HBO-niveau (59%).
- AWWN ziet een aantal grote verschillen ten opzichte van 2019.
  - Afname tekorten aan WO'ers met bijna 20 procent.
  - Ongeveer dezelfde tekorten aan HBO'ers (-3%).
  - Grote toename tekorten aan MBO'ers met bijna 20 procent.
  - Verdubbeling tekorten personeel lager geschoold dan MBO (14% naar 33%).

**Voor welke opleidingsniveaus zijn medewerkers momenteel moeilijk aan te trekken in uw organisatie? (meerdere antwoorden mogelijk).**

	2019	2021
WO	49%	<b>30%</b>
HBO	62%	<b>59%</b>
MBO	53%	<b>71%</b>
<MBO	14%	<b>33%</b>
Niet specifiek	3%	<b>4%</b>



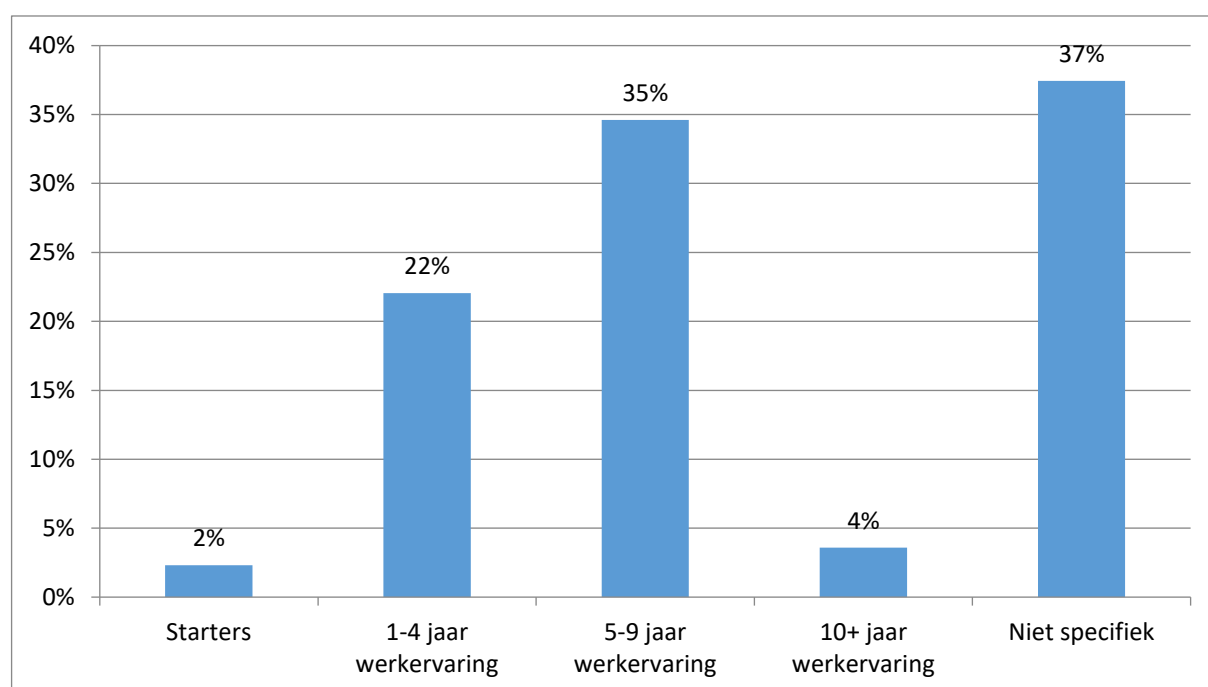


#### 4. Ervaringsniveaus

- AWWN constateert dat werkgevers de grootste personeelstekorten ervaren voor personeel op medior ervaringsniveau en significant minder op junior en senior ervaringsniveaus.
- De meeste werkgevers geven aan dat zij de tekorten niet ervaren voor een specifiek ervaringsniveau (37%).
- 1 op de 3 werkgevers ervaart de personeelstekorten het meest voor personeel met 5 tot en met 9 jaar ervaring (35%).
- 1 op de 5 werkgevers ervaart de personeelstekorten het meest voor personeel met 1 tot en met 4 jaar werkervaring (22%).
- Werkgevers ervaren weinig tekorten met betrekking tot starters en personeel met 10+ jaar werkervaring (2% en 4%).

#### *Voor welke ervaringsniveaus ervaart uw organisatie het meeste de personeelstekorten?*

	2021
Starters	2%
1-4 jaar werkervaring	22%
5-9 jaar werkervaring	35%
10+ jaar werkervaring	4%
Niet specifiek	37%



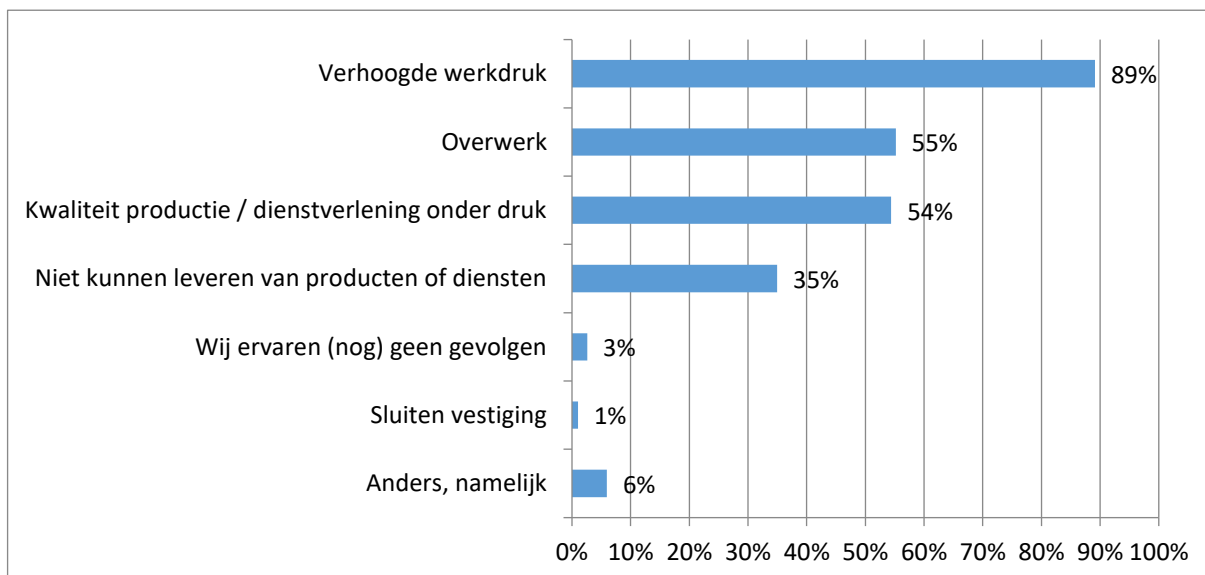
# Wat zijn de gevolgen?

## 5. Welke gevolgen

- AWWN ziet dat vrijwel alle werkgevers gevolgen ondervinden van de arbeidsmarktkrapte.
- 9 op de 10 werkgevers ervaren verhoogde werkdruk binnen hun organisatie (89%).
- Meer dan de helft van de werkgevers zien dat binnen hun organisatie een beroep wordt gedaan op overwerk om tekorten op te vangen (55%).
- Meer dan de helft van de werkgevers ervaart dat de kwaliteit van productie/dienstverlening onder druk komt te staan (54%).
- 1 op de 3 werkgevers ervaart dat zij door de personeelstekorten bepaalde producten of diensten niet kunnen leveren (35%).
- Sluiten van een vestiging vanwege een gebrek aan personeel komt nauwelijks voor (1%).

**Welke gevolgen ervaart uw organisatie van de personeelstekorten? (meerdere antwoorden mogelijk)**

	2021
Verhoogde werkdruk	89%
Overwerk	55%
Kwaliteit productie / dienstverlening onder druk	54%
Niet kunnen leveren van producten of diensten	35%
Wij ervaren (nog) geen gevolgen	3%
Sluiten vestiging	1%
Anders, namelijk	6%



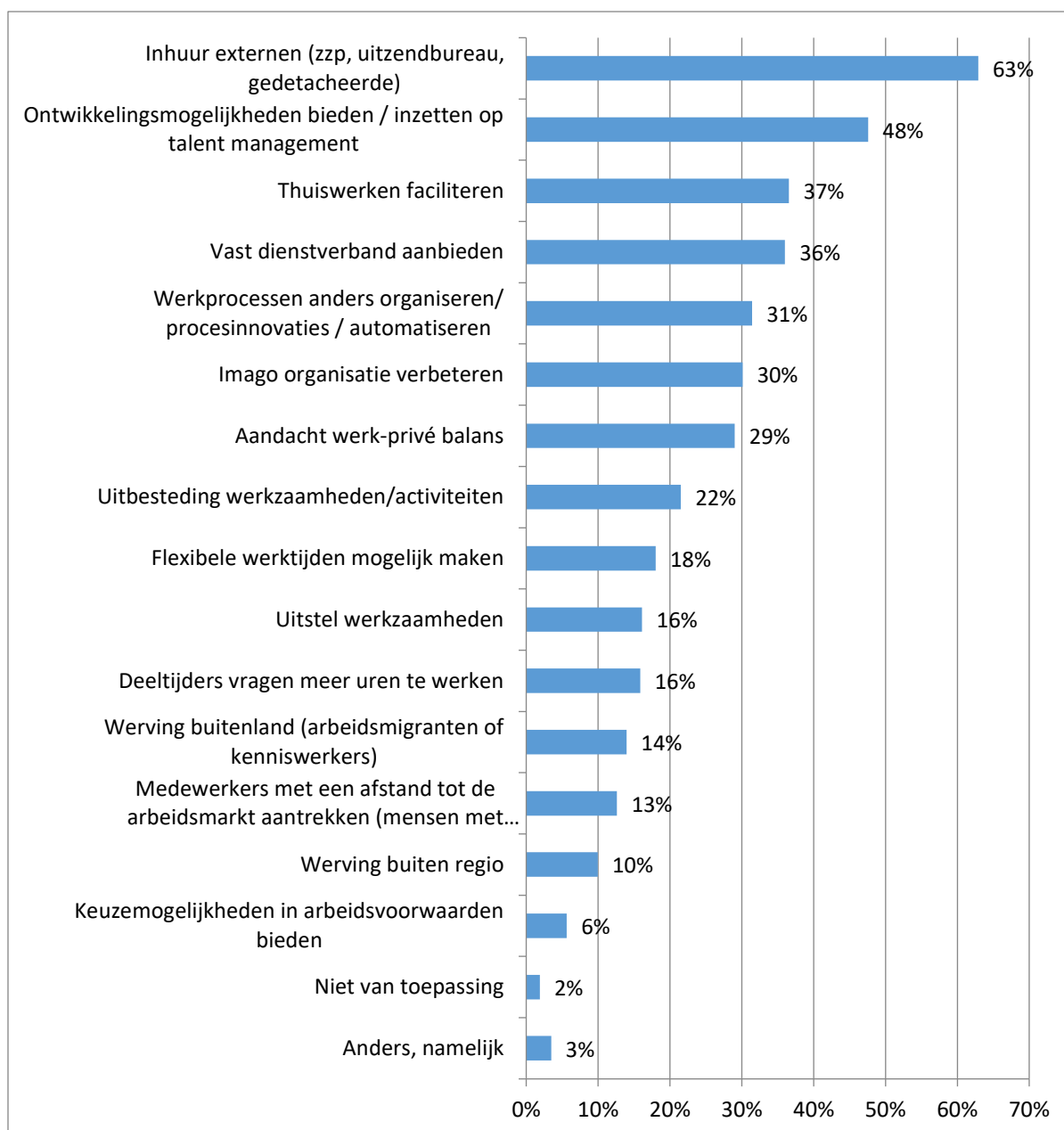
# Wat doen werkgevers?

## 6. Immateriële oplossingen

- Immateriële oplossingen zijn oplossingen waar niet direct een financiële beloning mee gemoeid is.
- Een ruime meerderheid van werkgevers huurt zzp'ers, uitzendkrachten of andere flexkrachten in om personeelstekorten op te kunnen vangen (63%).
- Bijna de helft van de werkgevers biedt ontwikkelingsmogelijkheden aan (48%).
- Werkgevers zetten in op aantrekkelijk werk en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden door thuiswerken te faciliteren, aandacht voor de werk-privé balans, flexibele werktijden en het imago van de organisatie te verbeteren.
- Andere populaire oplossingen zijn het anders organiseren van werkprocessen en het uitbesteden van werkzaamheden.
- AWWN vindt het opvallend dat werkgevers weinig inzetten op onbenut arbeidspotentieel door bijvoorbeeld deeltijders vragen meer uren te werken (16%) of door een inclusiever wervingsbeleid te hanteren (13%).

**Welke van de volgende immateriële oplossingen heeft u ingezet in de afgelopen 12 maanden? (meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 5)**

	2021
Inhuur externen (zzp, uitzendbureau, gedetacheerde)	63%
Ontwikkelingsmogelijkheden bieden / inzetten op talent management	48%
Thuiswerken faciliteren	37%
Vast dienstverband aanbieden	36%
Werkprocessen anders organiseren/ procesinnovaties / automatiseren	31%
Imago organisatie verbeteren	30%
Aandacht werk-privé balans	29%
Uitbesteding werkzaamheden/activiteiten	22%
Flexibele werktijden mogelijk maken	18%
Uitstel werkzaamheden	16%
Deeltijders vragen meer uren te werken	16%
Werving buitenland (arbeidsmigranten of kenniswerkers)	14%
Medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt aantrekken (mensen met arbeidsbeperkingen, niet-Westerse migratie achtergrond, langdurig werklozen)	13%
Werving buiten regio	10%
Keuzemogelijkheden in arbeidsvoorwaarden bieden	6%
Niet van toepassing	2%
Anders, namelijk	3%

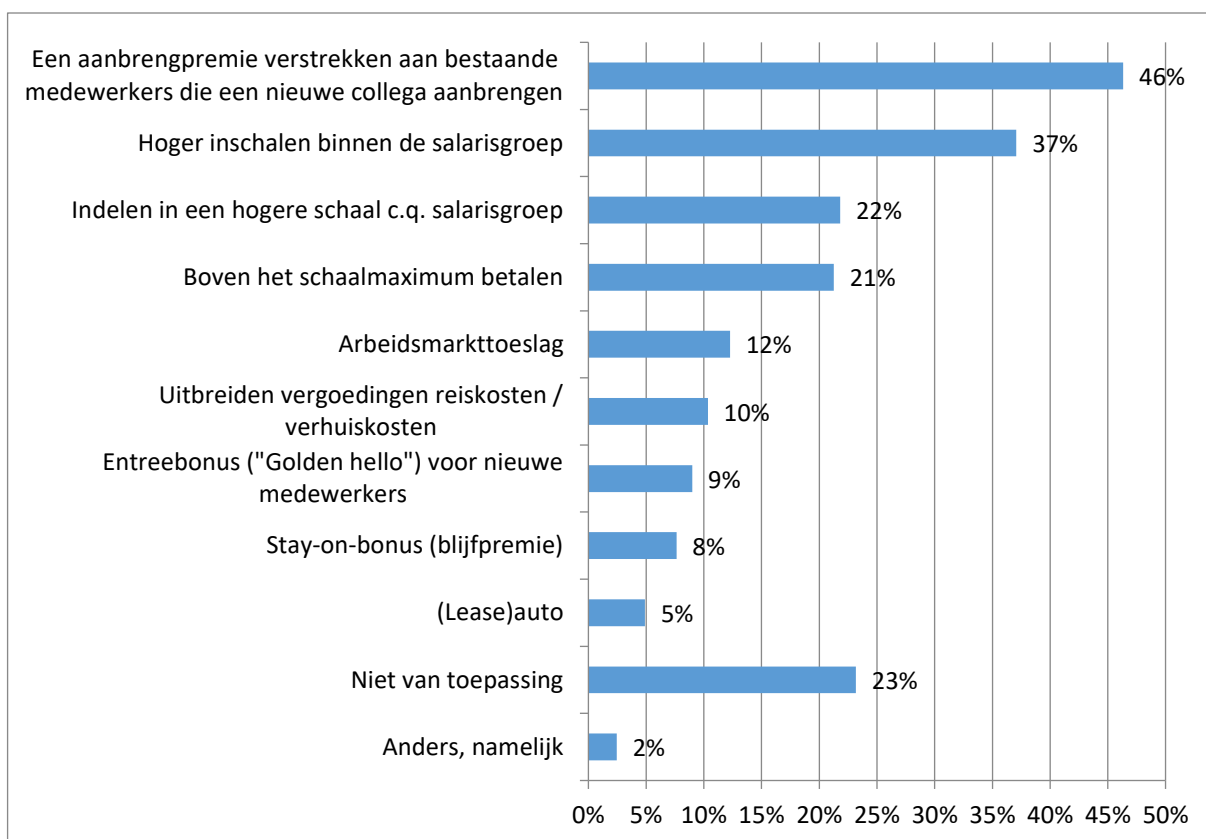


## 7. Materiële oplossingen

- Materiële oplossingen zijn oplossingen waar direct een financiële beloning mee gemoeid is.
- De meest ingezette materiële oplossing door werkgevers is het verstrekken van een aanbrengr premie aan bestaande medewerkers (46%). Dus werkgevers gebruiken een vorm van een financiële prikkel om hun bestaande werknemers nieuwe werknemers te laten vinden.
- Een ander populaire oplossing onder werkgevers is het meer betalen van nieuwe werknemers dan normaal. Werkgevers doen dit op 3 manieren, namelijk door iemand hoger in te schalen binnen de salarisgroep (37%), door iemand in een hogere schaal te plaatsen (22%) en door iemand boven het schaalmaximum te betalen (21%).
- Verder valt op dat 23 procent van de werkgevers aangeeft geen materiële oplossingen in te zetten.

**Welke van de volgende materiële oplossingen heeft u ingezet in de afgelopen 12 maanden? (meerdere antwoorden mogelijk, maximaal 5)**

	2021
Een aanbrengr premie verstrekken aan bestaande medewerkers die een nieuwe collega aanbrengen	46%
Hoger inschalen binnen de salarisgroep	37%
Indelen in een hogere schaal c.q. salarisgroep	22%
Boven het schaalmaximum betalen	21%
Arbeidsmarkttoeslag	12%
Uitbreiden vergoedingen reiskosten / verhuiskosten	10%
Entreebonus ("Golden hello") voor nieuwe medewerkers	9%
Stay-on-bonus (blijfpremie)	8%
(Lease)auto	5%
Niet van toepassing	23%
Anders, namelijk	2%



## Werkgevers over de personeelstekorten

Ten slotte heeft AWWN aan werkgevers gevraagd wat zij vinden van de huidige personeelstekorten. Dit leidt tot de volgende drie hoofdlijnen:

### **Simpelweg geen gekwalificeerd personeel te vinden**

- Werkgevers geven aan dat het personeel dat zij zoeken simpelweg niet te vinden is.

*“Gebrek aan ervaren krachten op de arbeidsmarkt”*

*“Vooral technische geschoolde niche rollen zijn zeer moeilijk. Voorbeelden, E&I vakgebied, Hoogspanning, monteurs, engineers. Verder merk je dat kandidaten meerdere aanbiedingen krijgen en dus vaker een aanbod niet accepteren”*

*“Geen gekwalificeerde monteurs meer te vinden”*

### **Mismatch opleiding en praktijk**

- Een groot deel van de werkgevers geeft aan dat er een mismatch is tussen vraag en aanbod, met name veroorzaakt doordat het aanbod vanuit scholen kwalitatief en kwantitatief niet aansluit op de vraag van organisaties.

*“Er mag meer gestimuleerd worden dat wanneer “je werkt met je handen” je een mooie toekomst voor je hebt liggen. Opleidingen die voor de maatschappij/economie minder relevant zijn meer ontmoedigen.”*

*“Beperkte instroom in en uitstroom uit MBO techniek opleidingen op het gebied van onderhoudstechniek (WTK, Electro- en installatietechniek); veel concurrentie ook van buiten de industrie.”*

*“Weinig opleidingen voor process operators. Weinig aanbod van MBO-schoolverlaters voor techniek (monteurs)”*

*“Er is geen personeel beschikbaar en vooral binnen techniek en productie is er ook weinig aanwas vanuit opleidingen.”*

### **Werkgevers concurreren elkaar de tent uit**

- Om (potentieel) personeel te overtuigen geven werkgevers aan dat zij er veel geld voor over hebben, maar daardoor ontstaat een onhoudbare en onwenselijke situatie. Werkgevers concurreren elkaar de tent uit.

*“Te veel betalen ten opzichte van mijn huidige personeel, dus scheefgroei in salarissen terwijl een nieuw iemand zich nog moet bewijzen.”*

*“Collega-bedrijven die buitensporige salarissen bieden en kandidaten die buitensporige salariseisen hebben.”*

*“De mensen zijn er gewoon niet en door de tekorten worden salarissen enorm opgedreven.”*

*“Vanwege de schaarste is een werkgever bijna verplicht om hogere salarissen te betalen.”*

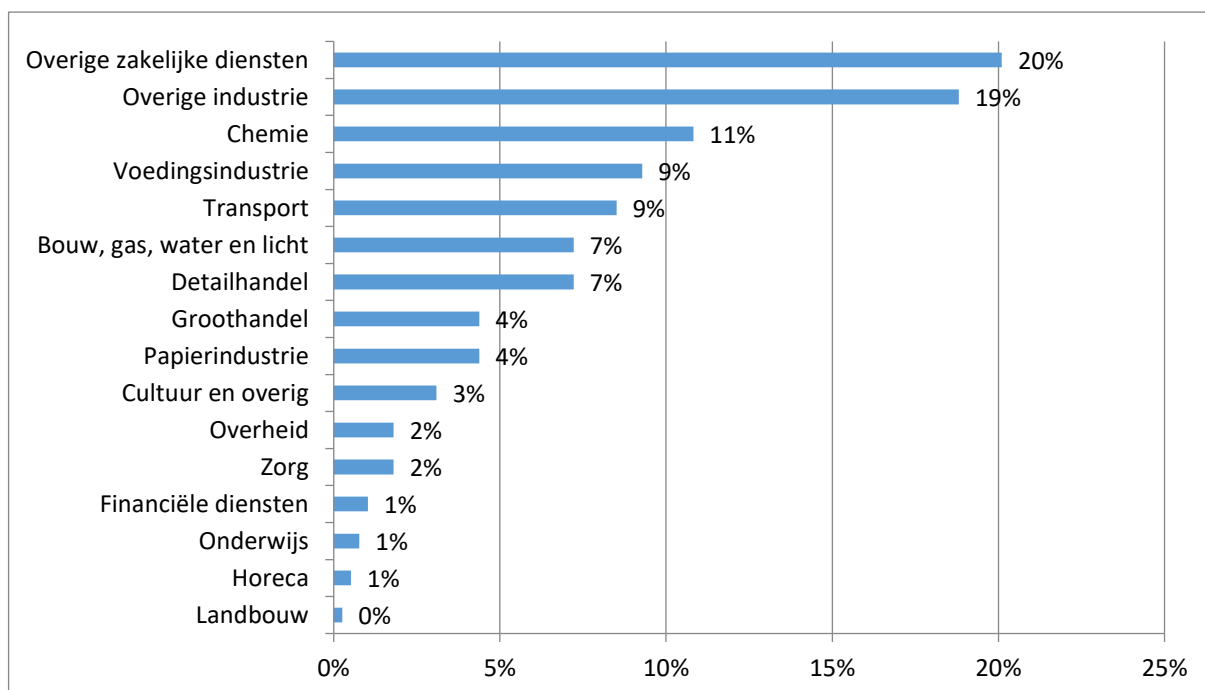
# Over de deelnemers

## 8. Branche

- Aan dit onderzoek heeft een goede representatie van het Nederlandse bedrijfsleven meegedaan.
- Bepaalde branches zijn ondervertegenwoordigd in dit onderzoek, zoals de publieke sector.

### *In welke branche is uw organisatie actief?*

	2021
Overige zakelijke diensten	20%
Overige industrie	19%
Chemie	11%
Voedingsindustrie	9%
Transport	9%
Detailhandel	7%
Bouw, gas, water en licht	7%
Papierindustrie	4%
Groothandel	4%
Cultuur en overig	3%
Zorg	2%
Overheid	2%
Financiële diensten	1%
Onderwijs	1%
Horeca	1%
Landbouw	0%



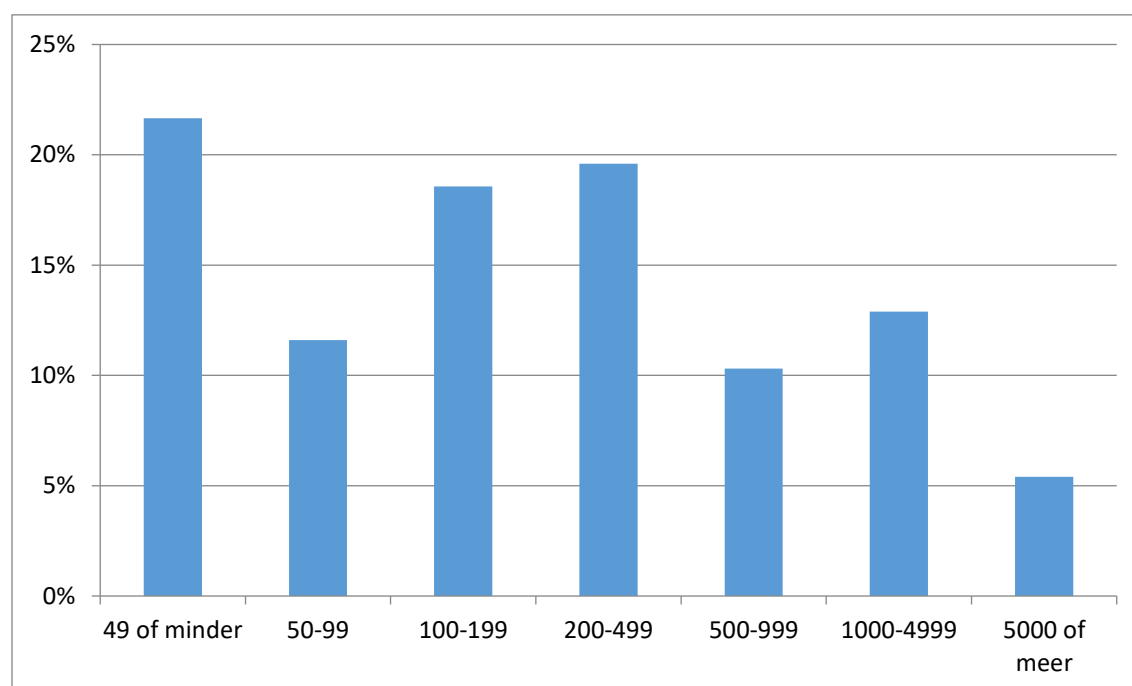


## 9. Aantal werknemers

- Er is een goede vertegenwoordiging van alle typen bedrijfsgroottes in dit onderzoek.

### *Hoeveel werknemers heeft uw organisatie in Nederland in dienst?*

	2021
49 of minder	22%
50-99	12%
100-199	19%
200-499	20%
500-999	10%
1000-4999	13%
5000 of meer	5%

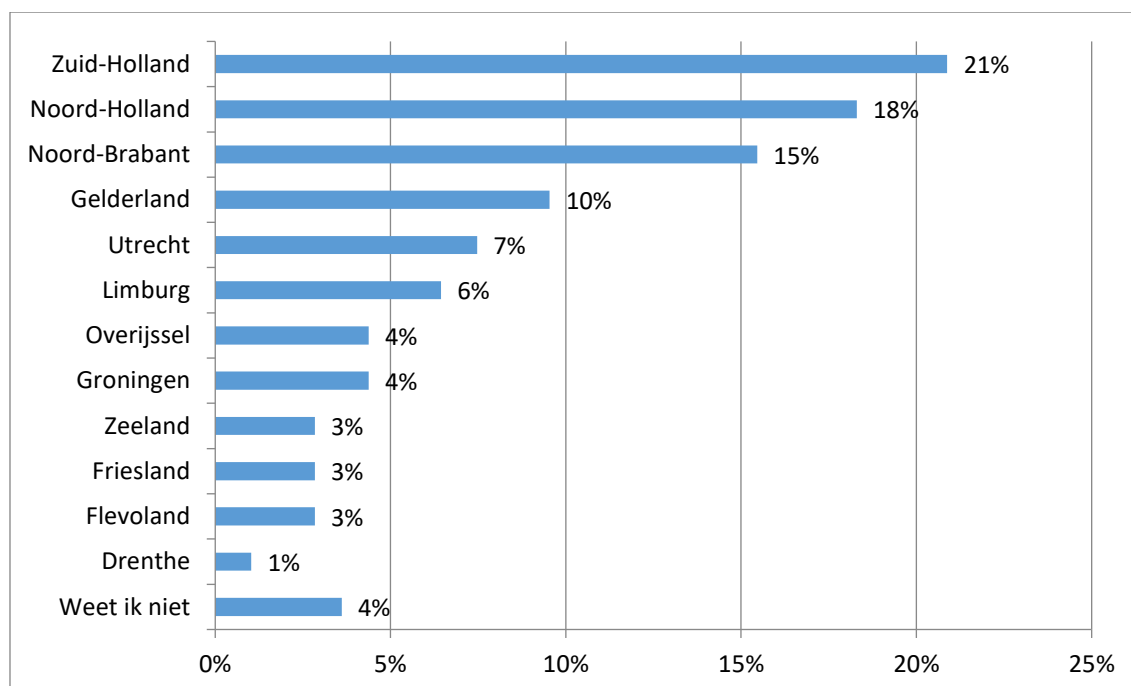


## 10. Provincie

- De verdeling van de respondenten naar provincie is representatief in vergelijking tot de werkgelegenheid in Nederland per provincie.

### *In welke provincie werken de meeste werknemers van uw organisatie?*

	2021
Zuid-Holland	21%
Noord-Holland	18%
Noord-Brabant	15%
Gelderland	10%
Utrecht	7%
Limburg	6%
Groningen	4%
Overijssel	4%
Flevoland	3%
Friesland	3%
Zeeland	3%
Drenthe	1%
Weet ik niet	4%



# Colofon

## **Auteurs**

Mathijs Roodenburg ([m.roodenburg@awvn.nl](mailto:m.roodenburg@awvn.nl))

*Beleidsadviseur Cao-info en Arbeidsvoorwaardenbeleid*

Anne Megens ([a.megens@awvn.nl](mailto:a.megens@awvn.nl))

*Coördinator beleid*

## **Datum**

December 2021

**Postadres** Postbus 93050  
2509 AB Den Haag

**Bezoekadres** Bezuidenhoutseweg 12  
2594 AV Den Haag

**Telefoon** 070 850 86 00

**Fax** 070 850 86 01

**AWVN-werkgeverslijn**

**Telefoon** 070 850 86 05

**E-mail** [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl)

**Web** [www.awvn.nl](http://www.awvn.nl)

## Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

