



# Kansen Voor het MKB in een Krappe Arbeidsmarkt

---

Een whitepaper voor mkb-bedrijven die moeite hebben de juiste mensen te vinden en te binden

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Oorzaken van de arbeidsmarktkrapte .....</b>	<b>4</b>
1.1 <i>Vergrijzing van de bevolking .....</i>	4
1.2 <i>Economische groei .....</i>	4
1.3 <i>Mismatch tussen opleiding en vraag .....</i>	5
<b>2. Gevolgen van de arbeidsmarktkrapte .....</b>	<b>6</b>
2.1 <i>Loonstijgingen en inflatie .....</i>	6
2.2 <i>Burn-out en werkdruk .....</i>	6
<b>3. Mogelijke oplossingen op macroniveau .....</b>	<b>7</b>
3.1 <i>Stimuleren van arbeidsmigratie .....</i>	7
3.2 <i>Her- en bijscholing .....</i>	7
3.3 <i>Verhoging van de arbeidsparticipatie .....</i>	7
3.4 <i>Technologische innovatie en automatisering .....</i>	7
<b>4. Mogelijkheden voor het MKB .....</b>	<b>8</b>
4.1 <i>Employer Branding .....</i>	8
4.2 <i>Flexibiliteit in Werkuren en Werkplek .....</i>	8
4.3 <i>Investeren in Opleiding en Ontwikkeling .....</i>	9
4.4 <i>Samenwerking met Opleidingsinstituten .....</i>	9
4.5 <i>Innovatieve Wervingsmethoden .....</i>	9
4.6 <i>Uitbesteden van Werving .....</i>	10
4.7 <i>Aantrekken van Ondervertegenwoordigde Groepen .....</i>	10
4.8 <i>Verbeteren van Secundaire Arbeidsvoorwaarden .....</i>	10
<b>5. Conclusie .....</b>	<b>11</b>
<b>Bronnen .....</b>	<b>11</b>

## Inleiding

De Nederlandse arbeidsmarkt kampt met een structurele krapte, die de afgelopen jaren aanzienlijk is toegenomen. Dit probleem treft verschillende sectoren, zoals de zorg, techniek, onderwijs en logistiek. De coronapandemie en de daaropvolgende economische herstelperiode hebben dit fenomeen verder versterkt. Grote kans dat dit voor u overigens geen nieuws is.

In dit whitepaper willen we eerst nog eens even de feiten op een rijtje zetten.

Vervolgens willen we een aantal mogelijkheden uitlichten die u kunnen helpen om in deze krappe arbeidsmarkt tóch de juiste mensen te vinden. We richten ons specifiek op het MKB omdat daar de krappe arbeidsmarkt als meest belemmerend voor groei wordt ervaren. Bovendien beschikken MKB-bedrijven vaak niet over dezelfde middelen als grotere organisaties, en moeten daarom slim en efficiënt te werk gaan.

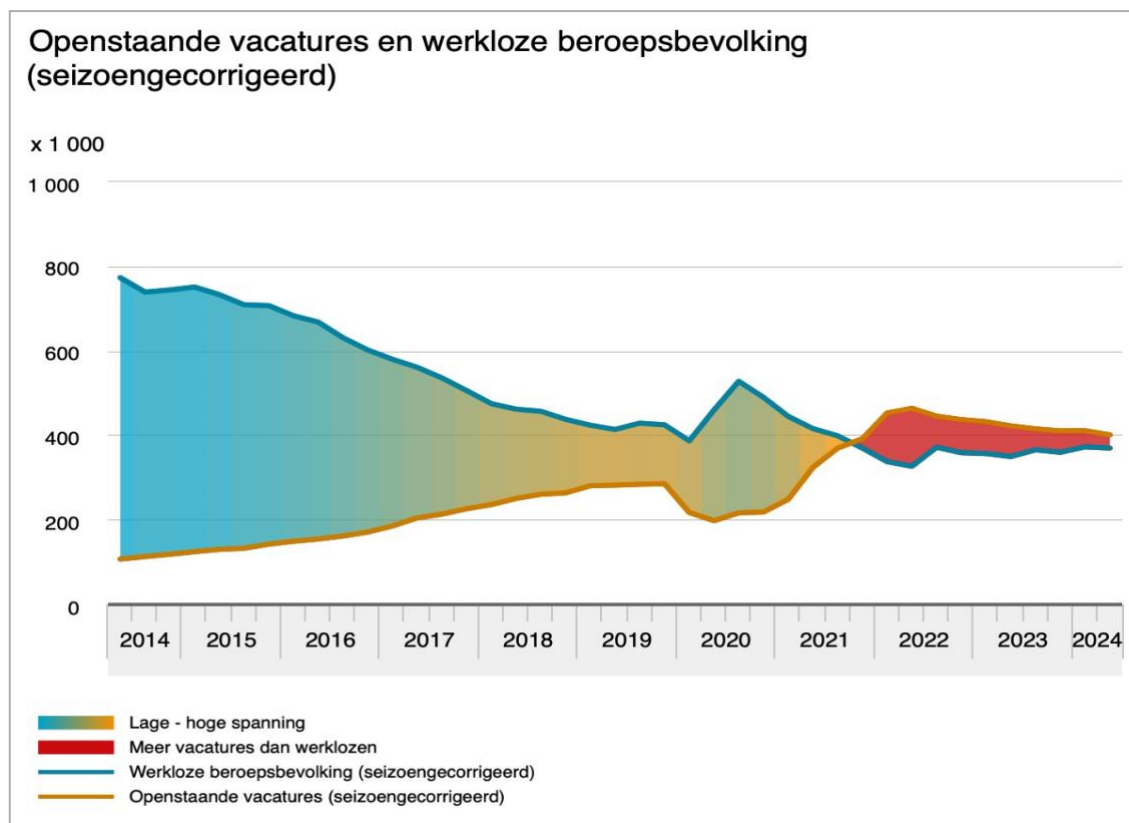
# 1. Oorzaken van de arbeidsmarktkrapte

## 1.1 Vergrijzing van de bevolking

Een van de belangrijkste oorzaken van de arbeidsmarktkrapte is de vergrijzing. Steeds meer babyboomers gaan met pensioen, terwijl de instroom van jongere werknemers niet voldoende is om hen te vervangen. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zal het aantal 65-plussers in Nederland tussen 2020 en 2040 met bijna 50% toenemen, wat de druk op de arbeidsmarkt vergroot.

## 1.2 Economische groei

Na de coronapandemie heeft Nederland een snel economisch herstel doorgemaakt, wat resulteerde in een verhoogde vraag naar arbeid. Bedrijven breiden hun activiteiten uit en zoeken meer personeel, maar het aanbod van arbeidskrachten blijft achter, wat zorgt voor een mismatch tussen vraag en aanbod. Sinds eind 2021 zijn er meer vacatures dan werklozen in Nederland (zie *figuur 1*).



Figuur 1 – bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>

### 1.3 Mismatch tussen opleiding en vraag

Een ander probleem is de mismatch tussen de opleidingen van werkzoekenden en de vraag vanuit de markt. Deze is op te delen in een kwalitatieve en een kwantitatieve mismatch. Vooral in de technische sector is er een groot tekort aan juist geschoolde arbeidskrachten, vaak worden andere vaardigheden gevraagd dan aangeleerd in het onderwijs, een kwalitatieve mismatch dus. De verwachting is dat met name in deze sector de krapte nog zal toenemen de komende jaren<sup>1</sup>. In andere sectoren, zoals zorg en onderwijs, is er juist een kwantitatieve mismatch. Dat wil zeggen dat er minder instroom vanuit de opleidingen is dan nodig om uitstroom en groeivraag te compenseren. Beide vormen dragen bij aan een krappere arbeidsmarkt.



---

<sup>1</sup> Bron: <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/de-arbeidsmarkt-naar-opleiding-en-beroep-tot-2028>

## 2. Gevolgen van de arbeidsmarktkrapte

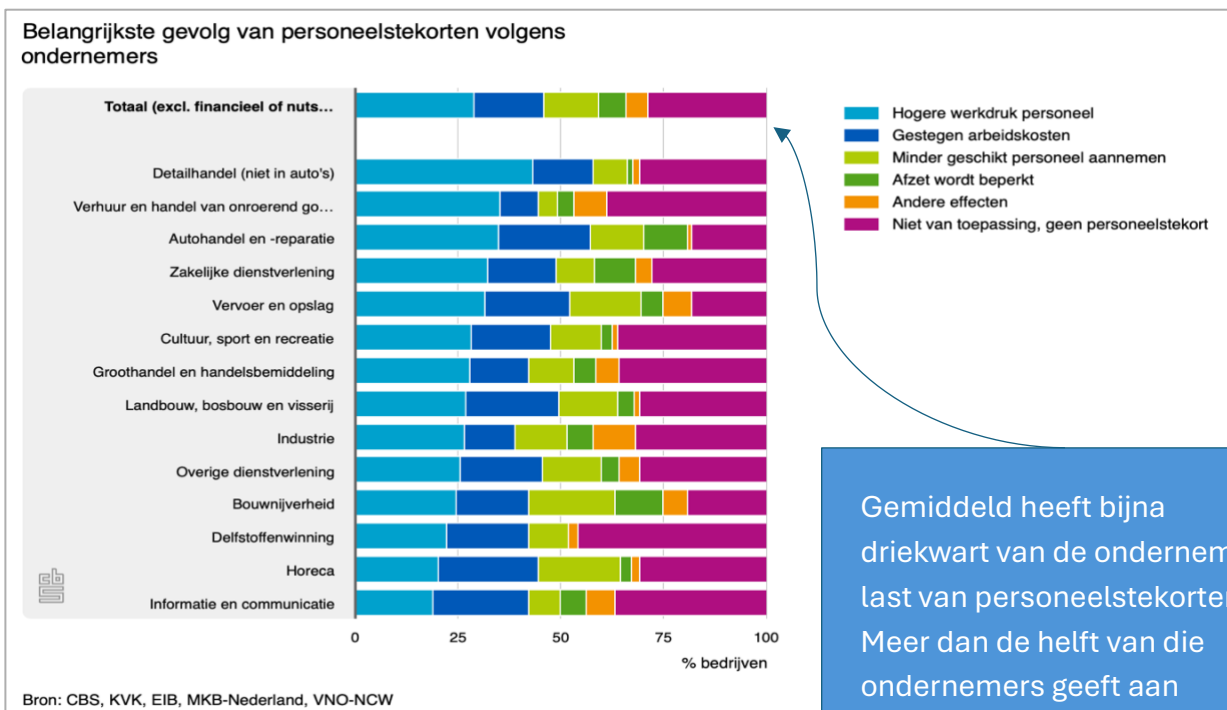
Bedrijven worstelen om vacatures te vullen, wat leidt tot vertragingen in productieprocessen, verminderde groei en een verminderde concurrentiepositie. Vooraf het MKB (midden- en kleinbedrijf) ervaart de impact van deze krapte.

### 2.1 Loonstijgingen en inflatie

Door de grote vraag naar arbeidskrachten stijgen de lonen in bepaalde sectoren fors. Hoewel dit gunstig is voor werknemers, leidt dit op lange termijn tot inflatoire druk en hogere kosten voor bedrijven, wat uiteindelijk de prijzen voor consumenten verhoogt.

### 2.2 Burn-out en werkdruk

Door de beperkte beschikbaarheid van personeel neemt de werkdruk voor huidige werknemers toe. Dit resulteert in een toename van burn-outklachten en ziekteverzuim, wat de krapte op de arbeidsmarkt verder verergert.



Figuur 2 – bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/35/hogere-werkdruk-belangrijkste-gevolg-personeelstekort-volgens-ondernemers>

Gemiddeld heeft bijna driekwart van de ondernemers last van personeelstekorten. Meer dan de helft van die ondernemers geeft aan hierdoor hogere kosten en werkdruk onder personeel te ervaren.



## 3. Mogelijke oplossingen op macroniveau

### 3.1 Stimuleren van arbeidsmigratie

Een oplossing voor de krapte kan gevonden worden in het gericht aantrekken van arbeidsmigranten uit EU- en niet-EU-landen. Door specifieke vaardigheden en talenten te werven in sectoren met tekorten, kan de druk op de arbeidsmarkt worden verminderd. Vanwege taalbarrières zal dit echter niet voor alle bedrijven uitkomst bieden.

### 3.2 Her- en bijscholing

Om de mismatch tussen opleiding en vraag op de arbeidsmarkt te verkleinen, is het nodig dat de overheid en bedrijven investeren in omscholing en bijscholing van werknemers. Dit stelt werkzoekenden in staat om zich aan te passen aan de veranderende vraag in de economie.

### 3.3 Verhoging van de arbeidsparticipatie

Het verhogen van de arbeidsparticipatie, vooral onder bepaalde doelgroepen zoals ouderen, vrouwen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, kan helpen om de arbeidsmarktkrapte te verlichten. Het aanbieden van flexibele werkuren, parttime mogelijkheden en telewerken kan hieraan bijdragen.

### 3.4 Technologische innovatie en automatisering

In sommige sectoren kan technologische innovatie en automatisering helpen om het tekort aan arbeidskrachten te verminderen. Vooral in de productie- en logistieke sectoren kunnen automatiseringsoplossingen taken overnemen, waardoor de vraag naar menselijk kapitaal afneemt. Ook in andere sectoren kunnen ontwikkelingen in automatisering en AI mogelijk bijdragen aan het verhogen van efficiëntie op de werkvloer.

## 4. Mogelijkheden voor het MKB

Voor het midden- en kleinbedrijf (MKB) is de arbeidsmarktkrapte vaak extra uitdagend omdat zij bijvoorbeeld niet dezelfde middelen hebben als grotere bedrijven om concurrerende salarissen of uitgebreide secundaire arbeidsvoorwaarden te bieden. Bovendien zijn ze vaak te klein om hun eigen recruitment effectief vorm te geven. Toch zijn er diverse oplossingen waarmee het MKB creatief kan inspelen op de schaarste aan arbeidskrachten:

### 4.1 Employer Branding

Een sterke employer branding kan het MKB helpen aantrekkelijker te worden voor potentiële werknemers. Het is belangrijk dat bedrijven niet alleen hun producten of diensten promoten, maar ook de werkcultuur, waarden en groeimogelijkheden binnen het bedrijf duidelijk communiceren. Door het verhaal van het bedrijf en de voordelen van werken bij hen (EVP of Employer Value Proposition) zichtbaar te maken via sociale media, werken-bij sites en platforms zoals LinkedIn, kunnen ook MKB-bedrijven zich onderscheiden in een competitieve arbeidsmarkt.

### 4.2 Flexibiliteit in Werkuren en Werkplek

Flexibiliteit is een belangrijk voordeel dat organisaties kunnen bieden om werknemers aan te trekken. Werknemers hechten steeds meer waarde aan een goede werk-privébalans. Uit onderzoek<sup>2</sup> blijkt dat MKB-bedrijven hier soms nog onvoldoende in (kunnen) voorzien. Door flexibele werktijden, thuiswerkopties en parttime contracten aan te bieden, kan het MKB aantrekkelijker worden voor een bredere groep potentiële werknemers, zoals ouders met jonge kinderen of ouderen die niet fulltime willen werken.

---

<sup>2</sup> <https://www.deondernemer.nl/innovatie/hybride-werken-mkb-vodafone-business-martijn-van-lieshout~c59af1b>



### 4.3 Investeren in Opleiding en Ontwikkeling

Hoewel het MKB vaak niet de financiële middelen heeft voor uitgebreide trainingsprogramma's, kan het aanbieden van opleidingsmogelijkheden en carrièreontwikkeling een aantrekkelijk voordeel zijn voor potentiële werknemers. Dit kan variëren van korte cursussen en workshops tot de mogelijkheid om door te groeien naar leidinggevende functies binnen het bedrijf. Het aanbieden van leerwerktrajecten of stageplaatsen kan eveneens een manier zijn om jong talent aan te trekken en op te leiden voor toekomstige functies binnen het bedrijf.

### 4.4 Samenwerking met Opleidingsinstellingen

Een andere oplossing is samenwerking met lokale opleidingsinstellingen, zoals hogescholen en mbo-scholen. Door deel te nemen aan stages, traineeships en andere samenwerkingsprojecten met deze instellingen, kunnen ook MKB-bedrijven jonge talenten vroegtijdig betrekken. Deze samenwerking helpt niet alleen om vacatures te vullen, maar draagt ook bij aan meer zichtbaarheid van het bedrijf binnen de doelgroep.

### 4.5 Innovatieve Wervingsmethoden

Het MKB kan creatief zijn in de manier waarop zij personeel werven. Sociale media, niche wervingsplatforms en online campagnes kunnen gericht worden ingezet om specifieke doelgroepen te bereiken. Ook het gebruik van employee referral programma's, waarbij huidige werknemers worden beloond voor het aandragen van nieuwe medewerkers, kan een effectieve manier zijn om talent te vinden. Gezien de investering in tijd die nodig is om dit goed te organiseren, is het verstandig om dit efficiënt op te zetten. Een goed ATS systeem<sup>3</sup> kan veel tijd besparen wanneer het op de juiste manier wordt ingericht.

---

<sup>3</sup> Applicant Tracking Software – Gespecialiseerde software om sollicitaties mee te verwerken, vaak op basis van automatiseringen en met koppelingen naar andere zakelijke applicaties.

## 4.6 Uitbesteden van Werving

In tijden van krapte kan het voor MKB-bedrijven nuttig zijn om bepaalde taken uit te besteden aan freelancers of gespecialiseerde bedrijven. Dit vermindert de druk om hier intern kostbare tijd aan te besteden en geeft flexibiliteit in het op- en afschalen op basis van de behoefte. Het uitbesteden van het hele, of een deel van het wervingsproces kan dan een uitkomst zijn. Voorbeelden hiervan zijn Werving & Selectie bureaus, die een bepaald bedrag per aangebrachte werknemer vragen (momenteel rond de 25% van het jaarsalaris van een kandidaat) of een RPO (Recruitment Proces Outsourcing) dienstverlener die een aantal uur in het bedrijf meewerkt als een interne Recruiter. Een RPO-dienstverlener is veelal goedkoper en een betere oplossing voor de wervingsbehoefte op lange termijn. Goed om te weten is dat een RPO recruiter vaak een veiligere keus is voor de wet DBA dan een 'gewone' interim recruiter.

## 4.7 Aantrekken van Ondervertegenwoordigde Groepen

Het vergroten van de diversiteit binnen het personeelsbestand kan ook een oplossing zijn voor het MKB. Bedrijven kunnen zich richten op ondervertegenwoordigde groepen, zoals studenten, 50-plussers of Non-native Dutch speakers. Door inclusief te werven en barrières te verminderen, kunnen bedrijven een bredere pool van talent bereiken. Hiervoor is vaak wel een cultuuromslag nodig.

## 4.8 Verbeteren van Secundaire Arbeidsvoorwaarden

Hoewel MKB-bedrijven misschien niet altijd de salarissen van grotere bedrijven kunnen evenaren, kunnen zij zich onderscheiden door aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Denk hierbij aan extra vakantiedagen, een goede pensioenregeling, opleidingsbudgetten, of zelfs meer informele voordelen zoals teamuitjes, flexibel werken of gratis lunchen. Dergelijke voordelen dragen bij aan een prettigere werkervaring en kunnen werknemers binden aan het bedrijf.

## 5. Conclusie

Hoewel de arbeidsmarktkrapte een relatief grote uitdaging vormt voor het MKB, zijn er verschillende strategieën die mkb-bedrijven kunnen toepassen om personeel te werven en te behouden. Flexibiliteit in werklocaties, het investeren in opleiding en training, samenwerking met externe partijen en het bieden van aantrekkelijke (secundaire) arbeidsvoorwaarden kunnen het verschil maken in een krappe arbeidsmarkt.

Daarnaast bieden innovatief denken en creatief werven, kansen voor het MKB om zich te onderscheiden en talent aan te trekken in een competitieve omgeving.

Nieuwe vormen van dienstverlening binnen recruitment, op basis van automatisering en AI, kunnen een aantrekkelijk en betaalbaar alternatief vormen voor werving & selectie bureaus.

## Bronnen

- [Centraal Bureau voor de Statistiek \(CBS\)](#)
- [UWV Arbeidsmarktinformatie](#)
- [Rapporten van de Sociaal-Economische Raad \(SER\)](#)
- [Maastricht University Research Information](#)



# BENIEUWD WAT ER VOOR UW ORGANISATIE MOGELIJK IS?

VRAAG EEN GESPREK AAN



**BLUECASHEW**  
RECRUITMENT SOLUTIONS