

Literature review labour migration

An exploratory study into the shortages of qualified personnel at the upper secondary vocational level and the possibilities and limitations of employing migrants

Frank Cörvers (ROA)
Julia Reinold (UNU-MERIT)
Saena Chakkar (ROA)
Francesco Bolzonella (ROA)
Vera Ronda (UNU-MERIT)

ROA Technical Report

ROA-TR-2021/5

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt | ROA
Research Centre for Education and the Labour Market | ROA

Literature review labour migration

An exploratory study into the shortages of qualified personnel at the upper secondary vocational level and the possibilities and limitations of employing migrants

Frank Cörvers (ROA)
Julia Reinold (UNU-MERIT)
Saena Chakkar (ROA)
Francesco Bolzonella (ROA)
Vera Ronda (UNU-MERIT)

ROA-TR-2021/5
June 2021

Research Centre for Education and the Labour Market

Maastricht University
P.O. Box 616, 6200 MD Maastricht, The Netherlands
T +31 43 3883647 F +31 43 3884914

secretary-roa-sbe@maastrichtuniversity.nl
www.roa.nl

© WODC
ISSN: 2666-884X

Samenvatting

Het aantrekken en behouden van migranten kan veel voordelen hebben voor het gastland en zijn economie, bijvoorbeeld om tekorten op de arbeidsmarkt op te vangen. Het reguleren van immigratie kan verschillende negatieve gevolgen van een krimpende en vergrijzende bevolking voorkomen. Onderzoek en beleid richten zich echter vaak op de hoogopgeleiden of zogenaamde kennismigranten als bron van menselijk kapitaal, hetgeen de innovatie en het concurrentievermogen van een land kan vergroten. Een groep arbeidsmigranten die aanzienlijk minder aandacht krijgt in onderzoek en beleid, zijn de middelbaar geschoolde arbeidsmigranten. Hoewel deze groep een aanzienlijk deel van de migrantenpopulatie uitmaakt, wordt zij zelden door specifiek migratiebeleid ondersteund.

Daarom willen wij in dit verslag een antwoord geven op de volgende centrale onderzoeksvraag, zoals die door het WODC is geformuleerd.

Centrale onderzoeksvraag:

Wat is er in beschikbare literatuur bekend over de kansen en beperkingen om in tekorten op de arbeidsmarkt te voorzien door middel van arbeidsmigratie, met name op het middensegment van de arbeidsmarkt?

De methodologie die wij hebben gebruikt voor het verzamelen van de relevante literatuur is gebaseerd op, ten eerste, een systematische zoektocht naar literatuur op basis van een vooraf vastgestelde reeks zoektermen. Daarbij hebben we ook gebruik gemaakt van de suggesties van het WODC en de Adviesraad voor dit project. Vervolgens hebben we een secundaire zoekactie uitgevoerd door middel van de sneeuwbaltechniek om aanvullende literatuur te identificeren op basis van de resultaten van de primaire zoekactie. Om de context over migratie naar Nederland en intra-EU migratie beter te begrijpen, werd aanvullende informatie gezocht, bijvoorbeeld statistieken en beleidsdocumenten van websites van relevante Nederlandse en Duitse overheidsinstellingen. Ten slotte hebben we ons netwerk van deskundigen geraadpleegd.

Dit rapport verkent eerst de arbeidstekorten op het middensegment van de Nederlandse arbeidsmarkt, met speciale aandacht voor de focussectoren metaal, energietransitie en gezondheidszorg, en bespreekt vervolgens de vaardigheidsvereisten en achtergrondkenmerken van werknemers per focussector. Het migratiedeel van het rapport vervolgt met een bespreking van het prioriteitsgenietend aanbod in de EER+ landen en in hoeverre dit aansluit bij het Nederlandse arbeidsvraag. Vervolgens gaat het rapport in op migratie als oplossing om tekorten in het middensegment van de Nederlandse arbeidsmarkt aan te pakken. Daarbij wordt gekeken naar relevante Europese en Nederlandse wetgeving op het gebied van migratie en de erkenning van kwalificaties. Verder wordt ingegaan op wat kan worden geleerd van Duitsland en enkele andere landen. Naast migratie wordt ook onderzocht in hoeverre andere oplossingsrichtingen kunnen voorzien in het oplossen van de geconstateerde tekorten op het middensegment van de Nederlandse arbeidsmarkt, in het bijzonder voor de drie focussectoren. Tot slot wordt ingegaan op de vraag hoe deze oplossingen zich verhouden tot de mogelijke rol van het arbeidsmigratiebeleid bij het

aanpakken van knelpunten op de arbeidsmarkt, en worden enkele richtingen voor verder onderzoek besproken.

Meer specifiek gaat het rapport in op de volgende deelvragen, die door het WODC zijn afgeleid van de bovenstaande centrale onderzoeksvraag.

Deelvragen:

- 1. In welke sectoren van het middensegment van de Nederlandse arbeidsmarkt bestaan er tekorten aan werknemers? Hoe wordt hierbij het middensegment gedefinieerd? Welke sectoren worden in het onderzoek opgenomen, en waarom?**
- 2. Wat zijn (per sector) de gewenste eigenschappen/ kenmerken van de gezochte werknemers, zoals: demografisch, vakopleidingen, expertises, vaardigheden en/of anderszins?**
- 3. Bestaat er voor deze werknemers voldoende prioriteitgenietend aanbod in de EER en/of aanbod buiten de EER? Zo ja, welk aanbod en waar; waarom vinden de Nederlandse vraag en het buitenlandse aanbod elkaar niet?**
- 4. Welke instrumenten kunnen een rol vervullen om de Nederlandse vraag en het buitenlandse aanbod bij elkaar te brengen? Waar liggen hierbij kansen en beperkingen/ mogelijkheden en onmogelijkheden voor het arbeidsmigratiebeleid?**
- 5. Worden er andere mogelijke oplossingen genoemd voor de gesignaleerde tekorten in het middensegment van de Nederlandse arbeidsmarkt? Zo ja, welke?**
- 6. Hoe verhouden de kansen en beperkingen/ mogelijkheden en onmogelijkheden van de instrumenten zich tot elkaar, met name voor de mogelijke rol van het arbeidsmigratiebeleid?**

Waar dat relevant is in dit verslag, zullen wij ook ingaan op het verwachte effect van de COVID-19 pandemie op de geldigheid van de bevindingen. De samenvattingen van de antwoorden op de deelvragen volgen hieronder.

Deelvraag 1: In welke sectoren van het middensegment van de Nederlandse arbeidsmarkt bestaan er tekorten aan werknemers? Hoe wordt hierbij het middensegment gedefinieerd? Welke sectoren worden in het onderzoek opgenomen, en waarom?

Antwoord:

- Op basis van een analyse van de grootste personele knelpunten voor werkgevers tot 2024 kan worden geconcludeerd welke bedrijfstakken het meest gebaat zouden zijn bij een ondersteunend migratiebeleid gericht op het middensegment van de arbeidsmarkt. Dit middensegment omvat alle personen die hun diploma hebben behaald op het hoogste niveau van het middelbaar beroepsonderwijs, dat wil zeggen op mbo 4-niveau.
- De volgende drie sectoren hebben op dit opleidingsniveau te maken met de grootste tekorten op de arbeidsmarkt: metaalindustrie, energietransitie (inclusief bouw en energie) en (gezondheids)zorg. Deze sectoren worden in dit rapport de focussectoren genoemd.
- Er is een behoorlijke overlap tussen de sectoren metaal en energietransitie (energie en bouw) met betrekking tot de meest prominente tekorten voor beroepen en opleidingstypen in het middensegment van de drie focussectoren. Binnen deze sectoren zullen de brede kernberoepen Onderhouds- en installatiemonteurs, Elektriciens en elektronica monteurs, en Technici in de bouw en natuur waarschijnlijk tot 2024 met grote knelpunten in de personeelsvoorziening te maken krijgen. Hetzelfde geldt voor de mbo 4-niveau opleidingstypen in deze sectoren: Werktuigbouwkunde en metaalbewerking, Elektro- en installatietechniek, Bouw en infrastructuur.
- Bovendien kunnen binnen de brede tekortberoepen van de sectoren metaal en energietransitie specifieke beroepen worden onderscheiden waarvoor werkgevers nu met grote personele knelpunten worden geconfronteerd. Op korte termijn zal deze situatie voor deze beroepen waarschijnlijk voortduren.
- In tegenstelling tot de metaalsector en de energietransitie sector is in de zorgsector het beroep van verpleegkundige het enige kernberoep in het middensegment van de arbeidsmarkt met grote knelpunten in de personeelsbezetting. Dit beroep is verwant aan de mbo 4-opleiding verpleegkundige en medisch ondersteuner. De werkzame verpleegkundigen zijn min of meer gelijk verdeeld over de sector zorg en de sector welzijn. Enige specialisatie voor verpleegkundigen is mogelijk op mbo 4-niveau, maar voor echte specialisatie is een vervolgopleiding op bachelorniveau vereist.

Deelvraag 2: Wat zijn (per sector) de gewenste eigenschappen/ kenmerken van de gezochte werknemers, zoals: demografisch, vakopleidingen, expertises, vaardigheden en/of anderszins?

Antwoord:

- Werken in specifieke technische of zorgberoepen vereist weliswaar specifieke vaardigheden, maar uit ons literatuuronderzoek blijkt ook dat meer algemene sociale of intermenselijke vaardigheden en cultuur- of taalvaardigheden vaak minstens even belangrijk zijn. Arbeidsmigranten zijn duidelijk ondervertegenwoordigd in de zorgsector, evenals in de bouwsector.
- In de sector energietransitie zijn er veel specifieke beroepen die veel specialisatie vereisen, wat kan verklaren dat de vereiste vaardigheden (rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen) in de energiesector bovengemiddeld zijn, in tegenstelling tot de vereiste vaardigheden in de bouwsector. Werknemers in de metaalsector nemen doorgaans minder dan gemiddeld deel aan (langdurige) opleidingsactiviteiten.
- In de zorgsector werken veel vrouwen in deeltijdbanen, in tegenstelling tot de sectoren metaal en energietransitie. Jonge werknemers (tot 30 jaar) zijn ondervertegenwoordigd in de metaal- en energiesectoren van de industrie.
- Merk op dat de bovenstaande beschrijving van de achtergrondkenmerken van werknemers en de vaardigheidseisen in de focussectoren meestal niet exact bekend zijn voor werknemers op mbo 4-niveau, maar grotendeels gelden voor de gemiddelde werknemer per focussector.
- Bovendien omvat de metaalsector en met name de sector energietransitie een groot aantal subsectoren. Binnen de metaalsector kunnen we, naast andere subsectoren, de staalsector en de gereedschapsmachinesector onderscheiden. Binnen de energietransitie sector is de verscheidenheid aan subsectoren waarschijnlijk nog groter, met bijvoorbeeld de energiesectoren wind-, zonne-, waterkracht, bio-energie en de bouwsectoren technische installatie en duurzaam bouwen (onder andere). Let ook op dat niet alle economische activiteiten binnen deze deelsectoren noodzakelijkerwijs gerelateerd zijn aan de energietransitie.

Deelvraag 3: Bestaat er voor deze werknemers voldoende prioriteitgenietend aanbod in de EER+ landen en/of aanbod buiten de EER+ landen? Zo ja, welk aanbod en waar; waarom vinden de Nederlandse vraag en het buitenlandse aanbod elkaar niet?

Antwoord:

Prioriteitgenietend aanbod

- Tekorten aan vaardigheden die persoonlijk contact vereisen (bv. in de gezondheidszorg) en tekorten aan technische vaardigheden (STEM: scientific, technological, engineering or mathematical) zijn wijdverspreid en groot in de EER+ landen. Beroepen in de gezondheidszorg nemen een meer prominente plaats in dan in voorgaande jaren; verpleegkundigen staan zelfs op de eerste plaats van beroepen met een tekort.
- Hoewel er niet veel goede databronnen zijn, lijkt er in de EER+ landen nauwelijks overaanbod te zijn voor de tekortberoepen in Nederland, met inbegrip van de

beroepen die verband houden met de drie focussectoren. Het is waarschijnlijk zeer moeilijk om te werven uit het beperkt beschikbare prioriteitsgenietend aanbod. We kunnen concluderen dat het nodig kan zijn om werknemers uit derde landen aan te trekken om de vacatures voor deze beroepen te vervullen.

Relevantie van het aanbod uit van derdelanders

- Vanwege de vergrijzing in de EER+ landen moet het aanbod van potentiële werknemers buiten deze gebieden worden gezocht.
- Er is een potentieel aanbod in Afrika, maar dit is een relatief "korte termijn"-oplossing.
- Het scheppen van meer mogelijkheden voor het vrije verkeer van derdelanders binnen het EER+ gebied zou een positief effect kunnen hebben op hun vraag naar en aanbod van arbeid.
- Versterking van de arbeidsmarktpositie van migrantenvrouwen kan ook het aanbod vergroten.

Beperkingen bij het matchen van de Nederlandse vraag en het buitenlandse aanbod

- Binnen de EER+ landen is er nauwelijks prioriteitsgenietend aanbod dat aansluit bij de vraag in Nederlandse tekortberoepen (zie hierboven).
- Het Europese en Nederlandse migratiebeleid is gericht op hoogopgeleiden, waardoor migratie van middelbaar opgeleiden moeilijker te realiseren is, ook al is er wel aanbod van buiten de EER+ landen en ook al zijn mensen bereid te migreren.
- De moeizame erkenning van buitenlandse diploma's en kwalificaties kan ertoe bijdragen dat veel migranten in Nederland niet of beperkt op banen terecht komen die passen bij hun vaardigheden.

Deelvraag 4: Welke instrumenten kunnen een rol vervullen om de Nederlandse vraag en het buitenlandse aanbod bij elkaar te brengen? Waar liggen hierbij kansen en beperkingen/ mogelijkheden en onmogelijkheden voor het arbeidsmigratiebeleid?

Antwoord:

Beschikbare instrumenten

- Er is geen wettelijk instrument dat specifiek gericht is op middelbaar opgeleiden (in het bijzonder op mbo 4-niveau).
- Migratie van middelbaar opgeleiden is mogelijk via verschillende, tamelijk restrictieve kanalen.
- Nederland heeft een gefragmenteerd migratiebeleid.

Kansen

- Migratie kan één van de meest efficiënte manieren zijn om tekorten aan vaardigheden aan te pakken.
- Migratie kan de werkloosheid in landen van herkomst en landen van eerder verblijf verlagen, bijvoorbeeld in het geval van intra-EER+ migratie van derdelanders.
- Migratie kan de Nederlandse beroepsbevolking verjongen.
- Detachering opent nieuwe mogelijkheden voor legale migratie.
- Gedetacheerde werknemers verblijven en werken officieel in een EER+ land, maar worden naar een tweede EER+ land gestuurd om daar tijdelijk een dienst te verlenen. Dit kan ook het uitlenen via een uitzendbureau omvatten.
- Bij de detachering van werknemers uit derde landen binnen de EER+ worden geen migratie-eisen gesteld door het land waarnaar de werknemer wordt uitgezonden.
- Circulaire migratie is een vorm van tijdelijke migratie waarbij een persoon herhaaldelijk heen en weer reist tussen twee of meer landen, gewoonlijk met het oog op werk. Regelingen voor circulaire migratie kunnen worden beschouwd als een

flexibele manier om tekorten aan vaardigheden op te vangen en illegale migratie tegen te gaan.

- Circulaire migratie wordt geassocieerd met voordelen voor de migranten zelf en voor hun gast- en thuislanden, hoewel deze voordelen voor discussie vatbaar zijn.

Beperkingen

- Migratie kan niet de enige oplossing zijn om tekorten aan vaardigheden aan te vullen.
- Beperkt beschikbare instrumenten en langdurige procedures maken het moeilijk om tekorten op te vangen.
- Migratie is sterk afhankelijk van werkgevers, die vaak de voorkeur geven aan alternatieve oplossingen in plaats van migranten te werven, bijvoorbeeld vanwege vooroordelen en stereotypering.
- De procedures voor de erkenning van buitenlandse kwalificaties zijn duur en tijdrovend.
- Werkgevers kunnen detachering gebruiken (of zelfs misbruiken) om arbeidskosten te besparen.
- Meer specifieke informatie over de trends en dynamiek van detachering naar Nederland is schaars en we hebben geen literatuur kunnen vinden die ingaat op de detachering van TCN's die werkzaam zijn in de drie focussectoren.

Mogelijkheden

- Het vrije verkeer van derdelanders zou kunnen worden verbeterd door de richtlijn betreffende een gecombineerde vergunning uit te breiden.
- Er zijn mogelijkheden om een migratiebeleid in te voeren dat specifiek gericht is op het middelbaar geschoolde niveau (waaronder mbo 4-niveau), zoals de wet op de geschoolde immigratie in Duitsland (het "Fachkräfteeinwanderungsgesetz").
- De relatief nieuwe wet inzake immigratie van geschoolde werknemers in Duitsland ("Fachkräfteeinwanderungsgesetz", vanaf maart 2020 van kracht) biedt niet-EER+ migranten met intermediaire kwalificaties toegang tot bepaalde beroepen, stelt hen in staat werk te vinden in Duitsland, vergemakkelijkt de ontwikkeling van vaardigheden en verkort de doorlooptijden.
- Een permanent comité zou de vraag naar en het aanbod van arbeid kunnen onderzoeken, alsook de mogelijkheden voor arbeidsmigranten om aan de onvervulde arbeidsvraag te voldoen.
- Er zou sectoraal beleid kunnen worden ontwikkeld om tekorten op de arbeidsmarkt aan te pakken.
- Er zouden mobiliteitspartnerschappen (inclusief een programma's voor beroepsopleidingen) kunnen worden opgezet om de transnationale samenwerking voor de werving van middelbaar opgeleide werknemers uit te breiden.
- Een liberaler migratiebeleid, gericht op alle migranten ongeacht hun opleidings- of vaardigheidsniveau en beroep, zou kunnen worden overgenomen van Zweden; dit zou ook kunnen voorkomen dat er een nog gefragmenteerder arbeidsmigratiebeleid ontstaat.
- Werkgevers en het grote publiek bewuster maken van de voordelen van immigratie zou de werving van middelbaar geschoolde werknemers verder kunnen helpen bevorderen.
- Het fenomeen detachering betreft voor een belangrijk deel Oost-Europese werknemers; daarnaast is een groot deel van de gedetacheerde werknemers afkomstig uit West-Europese lidstaten die worden gedetacheerd naar andere West-Europese lidstaten. Derdelanders met een geldige werk- en verblijfsvergunning in één EER+ land kunnen ook binnen andere EER+ landen worden gedetacheerd.
- Binnen de EER+ worden steeds meer onderdanen van derde landen gedetacheerd en het gaat daarbij vooral om laag- en middelbaar geschoolde werknemers.

Onmogelijkheden

- Het is niet voldoende om een migratiebeleid uit te stippelen om middelbaar opgeleide werknemers aan te trekken, het is ook belangrijk om hen in de Nederlandse samenleving te integreren.
- Hoewel er aanwijzingen zijn dat de wet voor de immigratie van geschoolde werknemers ("Fachkräfteeinwanderungsgesetz") succesvol is geweest in het bevorderen van een grotere instroom van geschoolde migranten naar Duitsland, kan de erkenningsvereiste een groot obstakel zijn in Duitsland.
- Het Zweedse systeem kan een goed voorbeeld zijn voor Nederland. Het is effectief gebleken, hoewel er nog enkele tekortkomingen zijn, zoals het misbruik van werkzame migranten.

Er bestaan verschillende procedures voor de erkenning van buitenlandse kwalificaties als instrument om de Nederlandse vraag en het buitenlandse aanbod in de drie focus sectoren bij elkaar te brengen

- De procedure voor erkenning van beroepskwalificaties geldt voor mensen met een niet-automatisch erkende kwalificatie, behaald in een niet-EER+ land.
 - Ten eerste kan het verkrijgen van erkenning van kwalificaties in beroepen in de gezondheidszorg een behoorlijk langdurig proces zijn, vooral voor houders van diploma's van buiten de EER+ landen. De erkenningsprocedures blijken ingewikkeld te zijn en worden door derdelanders vaak slecht begrepen, waardoor het een hele uitdaging is om de opties, de trajecten en de alternatieven te identificeren.
 - Ten tweede is er een hoog uitvalpercentage in het proces.
- Voor de sectoren metaal en energietransitie zijn er geen gereguleerde beroepen op mbo niveau-4 waarvoor diploma-erkenning verplicht is. Relevant voor migranten die in niet-gereguleerde beroepen aan de slag willen, is de beoordeling van buitenlandse diploma's. Deze kan een goede indicatie geven van de waarde van een buitenlands diploma in Nederland en kan zowel gebruikt worden voor het vinden van passend werk als voor het vinden van een geschikte vervolgopleiding.
- Een laatste vorm van erkenning is de zogenaamde Erkenning van Verworven Competenties (EVC). De waarde van de EVC is sterk afhankelijk van de mate waarin werkgevers en onderwijsinstellingen de EVC-certificaten accepteren. Dit beleidsinstrument valt onder de strategie van een leven lang leren. EVC kan voor twee routes worden ingezet:
 - Bij de arbeidsmarktroute worden eerdere leerresultaten van individuen gevalideerd aan de hand van de standaarden van de sector of organisatie.
 - Bij de onderwijsroute van EVC krijgen aanvragers hun formeel/informeel/niet-formeel verworven competenties gevalideerd als een stap naar het behalen van een formele kwalificatie.

Deelvraag 5: Worden er in de literatuur andere mogelijke oplossingen genoemd voor de gesignaleerde tekorten in het middensegment van de Nederlandse arbeidsmarkt? Zo ja, welke?

Antwoord:

Algemene bevindingen inzake oplossingen voor personele knelpunten

- Strategieën om tekorten aan vaardigheden aan te pakken en knelpunten in het personeelsbestand te verhelpen, vergen zowel brede beleidsaanpassingen op nationaal niveau als een gericht personeelsbeleid binnen de bedrijven.

- Op nationaal niveau zijn diverse succesvolle benaderingen gevolgd om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen en mensen aan te moedigen te studeren en te werken in specifieke gebieden met duidelijke tekorten, zoals STEM, ICT en R&D.
- Er zijn voldoende aanwijzingen dat een op maat gesneden aanpak van HR management en ontwikkeling heeft bijgedragen tot het verlichten van de negatieve gevolgen van tekorten aan vaardigheden.
- Het gebruik van verschillende wervingskanalen (zoals uitzendbureaus en andere intermediaire organisaties, grensoverschrijdende detacheringen) kan ook nuttig zijn bij het vervullen van vacatures.
- Aan de vraagzijde: Compensatie, werving en taakstructurering zijn componenten van een strategie voor het tegengaan van een tekorten aan vaardigheden.
- Aan de aanbodzijde: Strategieën gericht op het aanbieden van nieuwe opleidingen of het ontwerpen van nieuwe opleidingsprogramma's, en strategieën om institutionele belemmeringen te verminderen door de invoering van betere regelingen voor onderwijs en werving.
- Het is belangrijk om werknemers een T-pakket van noodzakelijke vaardigheden te geven om gemakkelijk van het ene specialisme naar het andere over te stappen.
- Bovengenoemde strategieën zijn gewoonlijk niet specifiek voor het middensegment van de arbeidsmarkt, afgezien van de maatregelen die kunnen worden genomen om het stelsel van beroepsopleidingen te verbeteren en de werving van stagiaires te bevorderen.

Bevindingen voor de drie focus sectoren om de knelpunten op personeelsgebied aan te pakken

- *Metaal sector*
 - Interne opleidingen voor de ontwikkeling van T-vaardigheden
 - HR strategieën bevorderen
 - On(der)benut potentieel op de arbeidsmarkt aanboren
 - Intensivering van de samenwerking en uitwisseling van personeel met onderwijsinstellingen
 - Versterking van de capaciteit van publiek-private partnerschappen
 - Gerichte opleidingssubsidies voor kleine ondernemingen
 - De trend van de automatisering volgen: aanpassen aan technologische veranderingen
- *Energietransitie sector (voorbeelden van drie subsectors)*
 - Windenergie industrie
 - Bevordering van korte en flexibele beroepsopleidingscursussen
 - Bevordering van samenwerking tussen het bedrijfsleven en de academische wereld
 - Bevordering van relevante kennis uit de industrie in academische opleidingen
 - Harmonisatie van beroepsopleidingen in de Europese context
 - Een goed geplande nationale onderwijs- en opleidingsstrategie
 - Het opzetten van investeringsprogramma's samen met andere werkgevers, zoals duale onderwijssystemen
 - Transnationale netwerken kunnen de acceptatie mogelijk maken van kwalificaties die zijn afgegeven door instellingen in het buitenland om internationale mobiliteit te vergemakkelijken
 - Technische installatiebranche (TI)
 - Werving van personeel van buiten de TI-industrie wordt gezien als een kans voor werkgevers
 - Ontwikkeling van een programma voor Associate Degree
 - Duurzame bouwsector

- Het aanbieden van op maat gemaakte opleidingsprogramma's
- Verbetering van HR-strategieën om werkgelegenheidsperspectieven op lange termijn te garanderen
- Gebruik van op maat gesneden overheidssubsidies
- Sterkere publiek-private partnerschappen
- Omarming van nieuwe technologieën
- *Gezondheidszorg*
 - Creëren van een nieuwe mid-professionele rol
 - Passende beloning
 - De werkomgeving van het ziekenhuis transformeren
 - Werkprocessen, fysiek ontwerp en ziekenhuiscultuur transformeren

Generieke mogelijkheden voor sectorale beleidsmaatregelen zijn gebaseerd op een tweeledige aanpak

- *Binnen afzonderlijke bedrijven:* Meer aandacht voor de planning van het personeelsbestand en de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen, samen met de verbetering van de arbeidsomstandigheden om niet alleen het bestaande personeel te behouden maar ook nieuw talent aan te trekken, waarbij segmenten op de arbeidsmarkt worden aangeboord die nauw verband houden met het vereiste werkterrein.
- *Binnen de bredere sectorale of nationale context:* Meer gecoördineerde financiering die strategisch wordt gebruikt om de oprichting van nieuwe instellingen, nieuwe programma's of multi-stakeholder initiatieven te ondersteunen.

Deelvraag 6: Hoe verhouden de kansen en beperkingen/ mogelijkheden en onmogelijkheden van de instrumenten zich tot elkaar, met name voor de mogelijke rol van het arbeidsmigratiebeleid?

Antwoord:

- Hoewel er op Europese schaal weinig databronnen voorhanden zijn, lijkt er in de EER+ landen nauwelijks overaanbod te zijn voor de tekortberoepen in Nederland, ook niet voor de drie focus sectoren. Daarom is het waarschijnlijk erg moeilijk om te werven uit het prioriteitgenietend aanbod in de EER+. We kunnen concluderen dat het nodig kan zijn om werknemers uit derde landen aan te trekken om de vacatures voor de tekortberoepen te vervullen.
- Hoewel migratie niet de enige oplossing kan zijn om tekorten aan te vullen, kan migratie wel één van de meest efficiënte manieren zijn om vacatures in te vullen.
- Migratie van middelbaar opgeleiden uit derde landen is alleen mogelijk via verschillende restrictieve kanalen.
- Migratie is sterk afhankelijk van werkgevers, die vaak de voorkeur geven aan alternatieve oplossingen in plaats van migranten te werven. Dit kan te wijten zijn aan vooroordelen, stereotypen en een gebrek aan transparantie over diploma's en competenties van migranten, maar ook aan het gebrek aan zowel algemene (sociale en taal) vaardigheden als specifieke beroepsvaardigheden. Bovendien zijn de procedures voor de erkenning van buitenlandse kwalificaties duur en tijdrovend, wat met name voor de gezondheidszorgsector een belemmering vormt.
- Alternatieve strategieën om tekorten op te vangen en knelpunten te verhelpen, vereisen zowel brede beleidsaanpassingen op nationaal niveau als een gericht HR-beleid binnen de bedrijven. Hoewel zij succesvol kunnen zijn, moet worden opgemerkt dat nieuwe nationale strategieën en aanpassingen aan het HR-beleid veel inspanning en enorme investeringen vergen.

- Werkgevers kunnen arbeidsmigratie zien als één van de instrumenten om mensen uit het buitenland te werven. Vanwege de administratieve belemmeringen geven zij vaak de voorkeur aan werknemers uit Nederland.
- Afgezien van het feit dat bedrijven meer aandacht kunnen besteden aan personeelsplanning en HR-ontwikkeling om nieuw talent aan te trekken, kan een flexibeler migratiebeleid, gericht op middelbaar opgeleiden, bedrijven ondersteunen bij het aanpakken van tekorten op de arbeidsmarkt.