

Oktober 2018

De detacheringsbranche in beeld

Executive summary





*Vastigheid maar toch
afwisselend: dat houdt
het werk interessant en
is ideaal voor verdere
carrièrestappen.*

De detacheringmarkt voor professionals

De detacheringbranche speelt een belangrijke rol op de Nederlandse arbeidsmarkt. De bureaus zorgen met de werknemers die zij detacheren voor de benodigde flexibiliteit in het segment van hoger opgeleiden.

In opdracht van de ABU, PwC en ABN AMRO heeft onderzoeksbureau Panteia de branche in kaart gebracht. Het is voor het eerst dat er zo diepgravend en uitgebreid onderzoek is gedaan naar detacheringbureaus en hun rol op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Op dit moment is 1,6% van de werkzame Nederlandse beroepsbevolking werkzaam als gedetacheerde. Met name in de sectoren industrie, zakelijke dienstverlening, bouw/infra en overheid worden ze veel ingezet. De belangrijkste redenen om gedetacheerden in te huren zijn dat ze flexibel, veelal jong en hoogopgeleid zijn. Ze kunnen direct en tijdelijk worden ingezet en hun vaak specialistische kennis is bovendien up-to-date, mede doordat ze via het detacheringsbureau de beschikking hebben over een zeer hoog opleidingsbudget.

Met de technologische, economische en maatschappelijke veranderingen in het vooruitzicht zal de detacheringbranche in de toekomst verder aan belang winnen. Flexibiliteit en het snel kunnen inspelen op deze veranderingen wordt steeds belangrijker voor het Nederlandse bedrijfsleven.

De branche staat echter ook voor uitdagingen zoals nieuwe regelgeving, een oplopend tekort aan personeel en een toenemende kloof tussen opleidingen en gevraagde vaardigheden. Bovendien verandert de context van werk en verandert het arbeidsmarktlandschap door nieuwe ICT-toepassingen drastisch.

Bemind maar onbekend

Detacheringbureaus en gedetacheerden zijn niet meer weg te denken uit de Nederlandse arbeidsmarkt. Iedereen heeft wel te maken met detachering; veel mensen hebben ooit detacheringwerk gedaan en bij veel bedrijven zijn gedetacheerden werkzaam. Toch is detachering nog steeds een relatief onbekend fenomeen. In de bedrijfsindeling die de Kamer van Koophandel en het Centraal Bureau voor de Statistiek gebruiken komt het woord 'detachering' niet voor.

Ondanks het grote aantal gedetacheerden en de vele bedrijven die ze inhuren, is er tot voor kort nooit serieus onderzoek gedaan naar deze tak van HR-services. Onderzoeksbureau Panteia heeft daar in 2018, in opdracht van PwC (PricewaterhouseCoopers), ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) en ABN AMRO, verandering in gebracht. Wat is detachering? Hoeveel gedetacheerden zijn er nu werkelijk? Welke rol spelen gedetacheerden? Wat zijn de kenmerken van de detacheringbureaus? Wat maakt detacheringbureaus en gedetacheerden uniek? Welke uitdagingen kennen ze? Hoe ziet hun toekomst eruit?

Op deze vragen wordt in het onderzoek ingegaan. Er zijn 227 van de naar schatting 638 actieve detacheringbureaus telefonisch geïnterviewd. Daarmee is het onderzoek representatief voor de gehele detacheringmarkt.

De belangrijkste resultaten en bevindingen worden in deze publicatie gedeeld, waarmee het belang en de rol van deze cruciale speler op de arbeidsmarkt in beeld worden gebracht.

Wat is detachering?

Detachering kent geen eigen wettelijke omschrijving. Detachering behelst het ter beschikking stellen van arbeid. Het bureau gaat daarbij een arbeidsovereenkomst aan met de gedetacheerde voor bepaalde (vaak een lange periode) of onbepaalde tijd. Over het algemeen gaat het om inhuren van specifieke kennis op niveau hbo+.

Deze arbeidsovereenkomst duurt meestal langer dan de opdrachtovereenkomst met bedrijven waar de gedetacheerde de arbeid verricht. Dat betekent dat het contract bij het detacheringsbureau doorloopt, ook wanneer de opdracht stopt.

In het onderzoek van Panteia is de volgende definitie voor detachering gehanteerd:

Een werknemer voor een bepaalde tijd ter beschikking stellen aan een andere werkgever, waarbij de arbeidsovereenkomst met de uitlenende werkgever wordt gehandhaafd. In dit onderzoek wordt zzp-bemiddeling niet als detachering beschouwd.

Deze definitie betekent dat ook partijen die zichzelf geen detacheerder noemen soms wel detacheerder zijn. Gedacht kan worden aan een ICT-bedrijf dat een eigen werknemer bij een ander bedrijf stationeert om daar de ICT-systemen te verzorgen.

De bureaus

Er zijn veel kleine bureaus, al hebben enkele grote spelers het grootste deel van de markt in handen. Detacheringsbureaus voeren doorgaans ook andere aan arbeid gerelateerde werkzaamheden uit, maar halen wel de meeste omzet uit detachering.

Eigenlijk is de term detacheringsbureaus te beperkt, want de meeste bureaus doen veel meer dan alleen detacheren. Slechts 12% van de ondervraagde bureaus geeft aan alleen aan detachering te doen, de rest houdt zich ook bezig met andere activiteiten op het gebied van HR-services. Maar liefst 59% doet naast detachering ook aan werving, selectie en recruitment, en bijna de

helft houdt zich bezig met zzp-bemiddeling (49%). Andere veelgenoemde activiteiten zijn uitzenden (39%), payrolling (35%) en interim-management (31%).

Detacheren is echter voor de ruime meerderheid van de bedrijven wel de belangrijkste inkomstenbron. Van alle bureaus haalt 65% meer dan de helft van de omzet uit detachering en 18% geeft aan de meeste omzet te behalen uit uitzenden. Werving en selectie, wat veel bedrijven doen, is zelden de belangrijkste inkomstenbron (5%).

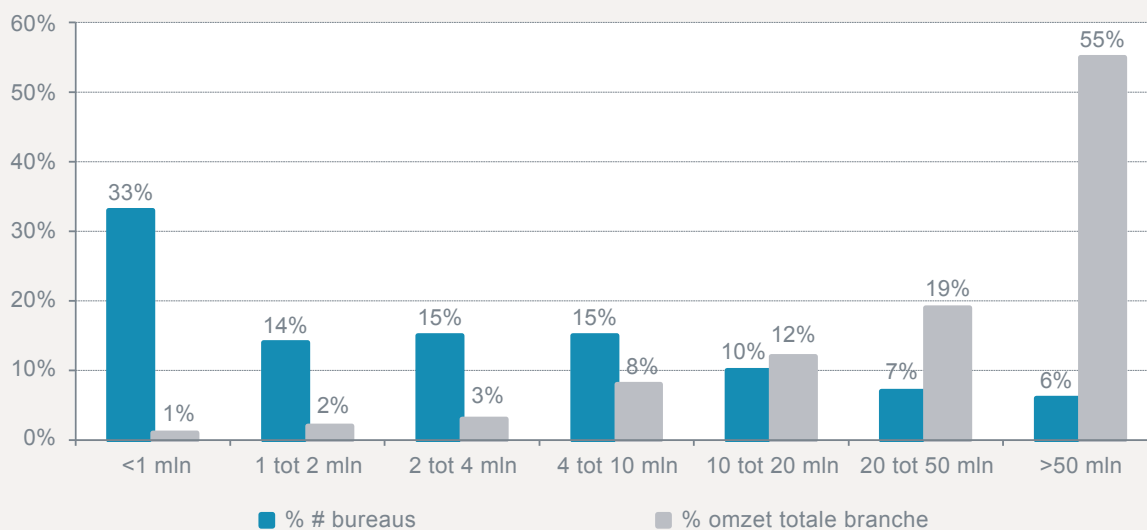
Bij het bepalen van de verdeling in grootte van de bureaus is gekeken naar aantal gedetacheerden. Hierbij valt op dat er veel kleine partijen actief zijn op de detacheringsmarkt. Bijna de helft van de bureaus zet minder dan 50 personen uit, waarvan 18% minder dan 10 personen. Een vijfde van de bedrijven is groot en detachert meer dan 250 personen.

Dat er veel kleine bureaus actief zijn, valt ook op als gekeken wordt naar de omzet. Een derde van de bureaus heeft een omzet van minder dan een miljoen euro. Hoewel ze talrijk zijn, zijn deze kleine bureaus goed voor slechts 1% van de totale omzet van de branche.

Die totaal behaalde omzet van de detacheringsbureaus door middel van het detacheren van personeel, kwam zo blijkt uit dit onderzoek in 2017 uit op 6,2 miljard euro. Meer dan de helft van de totale omzet wordt gegenereerd door bedrijven die meer dan 50 miljoen omzetten, in aantal 6% van het totaal (figuur 1).

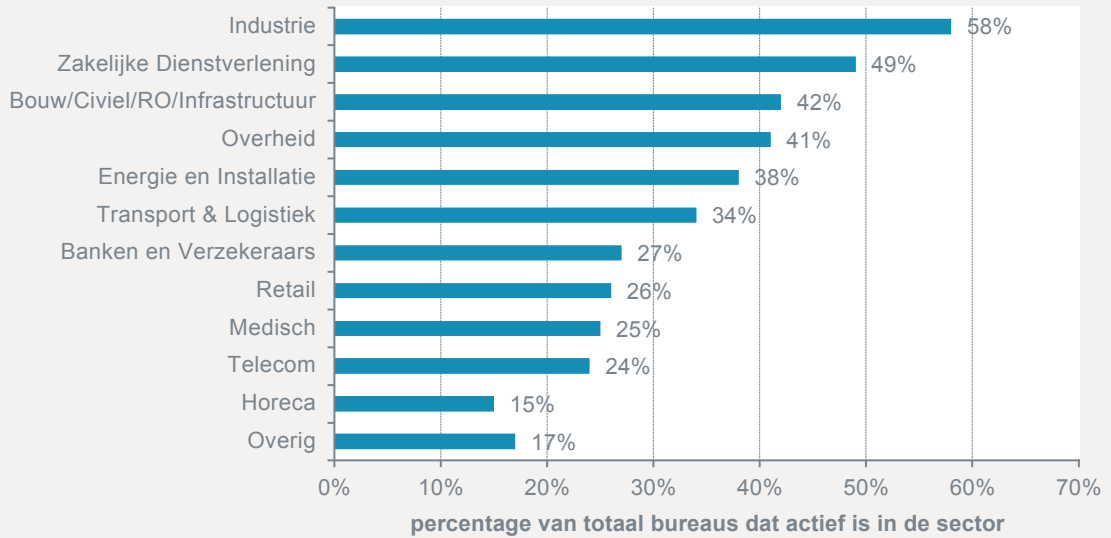
Figuur 1: Verdeling bureaus naar grootteklasse en omzet naar grootteklasse

Bron: Panteia/bewerking o.b.v. Panteia



Figuur 2: Waar zijn de detachingsbureaus actief?

Bron: Panteia



De klanten van detachingsbureaus

De detacheerders richten zich hoofdzakelijk op binnenlandse vraag naar gedetacheerden. De industrie is de sector waar het meest gedetacheerd wordt. Slechts weinig detacheerders zijn internationaal actief of alleen lokaal georiënteerd.

Dat detachering een belangrijke rol speelt op de Nederlandse arbeidsmarkt, blijkt uit de data die uit dit onderzoek naar voren komen. Maar liefst 134.828 werknemers, ofwel 1,6% van de werkzame beroepsbevolking, is een gedetacheerde. Daarvan zijn 115.346 rechtstreeks gedetacheerd en 19.482 zijn ingezet via een zogeheten inleen- of doorleendconstructie.

Voornamelijk nationaal actief

De ruime meerderheid van de ondervraagde detachingsbureaus opereert uitsluitend binnen Nederland. Van de bureaus is 64% landelijk actief en 26% alleen regionaal.

Van de 10% bedrijven die internationaal opereert, maakt slechts een kwart (27%) meer dan de helft van de omzet in het buitenland.

De sector waar de meeste detachingsbureaus actief zijn, is de industrie. Maar liefst 58% van de geïnterviewde bedrijven detachert naar deze sector (zie figuur 2). Deze sector wordt gevolgd door de zakelijke dienstverlening (49%) en de bouw en infra (42%). Ook aan de overheid leveren veel bureaus personeel (41%).

De gedetacheerden

De gemiddelde gedetacheerde is een man, dertiger, met een technische hbo-/wo-opleiding.

Wie zijn nu precies die gedetacheerden en welke kenmerken hebben ze? Uit het Panteia-onderzoek blijkt dat gedetacheerden een duidelijk profiel hebben.

Maar liefst 63% van de gedetacheerden is man, een ruime oververtegenwoordiging. Gedetacheerden zijn over het algemeen vrij jong. Een kwart is jonger dan 30 jaar en 34% van de gedetacheerden is dertiger. Oudere werknemers zijn ondervetegenwoordigd. Slechts 13% van de populatie is 50 jaar of ouder.

De gedetacheerden zijn hoogopgeleid. Meer dan de helft heeft een hbo- of wo-opleiding. Personen met een vmbo-opleiding of alleen basisonderwijs als hoogste opleiding zijn sterk ondervetegenwoordigd (13%).

Eerder zagen wij dat gedetacheerden vooral werkzaam zijn in de industrie, zakelijke dienstverlening en bouw. Als we kijken naar de vakgebieden waarin ze gespecialiseerd zijn, dan komt dit patroon terug. Bijna een kwart van de gedetacheerden is bezig met techniek en energie. Financiële diensten en bouw en civiele techniek zijn goed voor elk 15%.

De ICT, waar al jaren een groot tekort is aan personeel, is goed voor 15% van de gedetacheerden. Het valt daarbij op dat vooral kleine bureaus ICT-ers detacheren.

In de bouw is de situatie omgekeerd. Daar zijn voornamelijk grote bureaus actief. Mogelijk maakt de nieuwe en specialistische ICT-branche niche-werk en dus niche-bureaus noodzakelijk.

Van de gedetacheerden komt 60% uit een werksituatie, 13% komt uit een uitkeringssituatie en 15% is schoolverlater. Detacheringswerk blijkt dus belangrijk voor een eerste of hernieuwde start op de arbeidsmarkt.

De toegevoegde waarde van detachering

De toegevoegde waarde voor de gedetacheerde

Detacheringswerk onderscheidt zich vooral op het terrein van carrièreontwikkeling en bureaus ondersteunen dit met een hoog opleidingsbudget.

Detacheringswerk heeft enkele unieke en voor werknemers aantrekkelijke kenmerken. Zoals gemeld, is de duur van de opdracht meestal korter dan de verbintenis met het detacheringsbureau. Dit biedt de gedetacheerde werkzekerheid. Tegelijk biedt detachering vaak de mogelijkheid bij meerdere opdrachtgevers te werken. Vastigheid maar toch afwisselend: dat houdt het werk interessant en is ideaal voor verdere carrièrestappen.

De bureaus geven aan dat ze zich ten opzichte van andere werkgevers vooral onderscheiden op het gebied van loopbaanbegeleiding en persoonlijke aandacht. Dit zien de detacheringsbureaus als hun kernkwaliteit. Andere terreinen waarop detacheringsbureaus zich als

werkgever onderscheidend noemen, zijn 'het vergroten van de arbeidswaarde en invullen van duurzame inzetbaarheid', 'het bieden van werkzekerheid' en 'het bieden van een kennisplatform'.

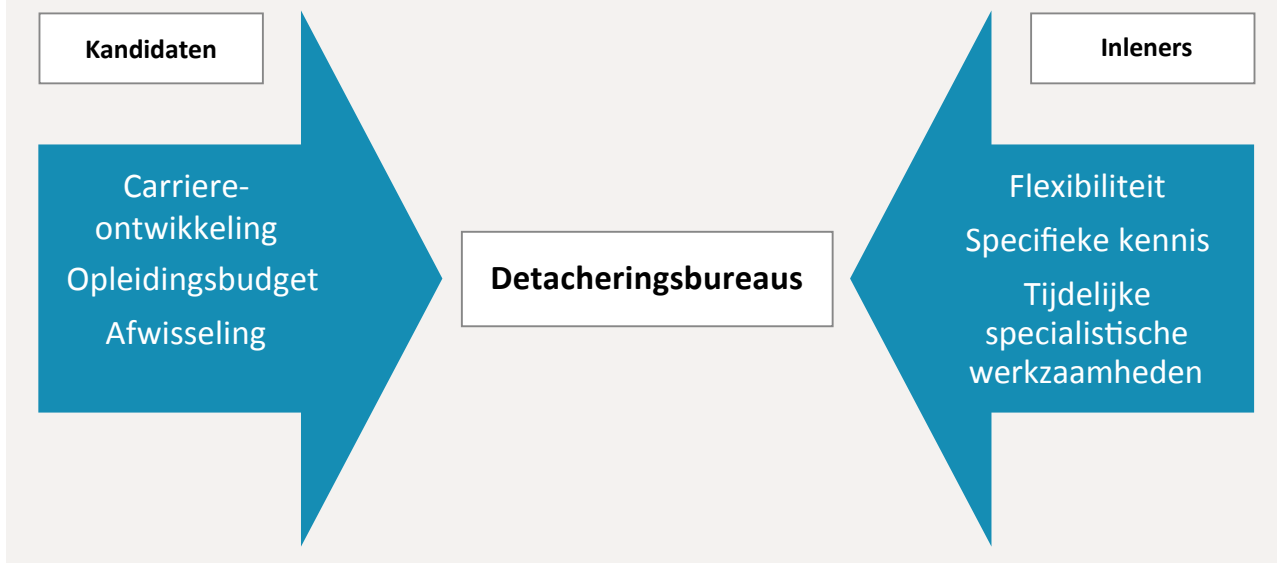
Opvallend is dat de bureaus zichzelf in mindere mate onderscheidend vinden in het bieden van ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden. Opvallend, want als gekeken wordt naar de opleidingsbudgetten, dan zien we juist dat detacheringsbureaus een hoog opleidingsbudget hebben. Gemiddeld besteden ze 4% van hun omzet aan opleiding; dat is bijna 2,5 keer zoveel als het gemiddelde in het bedrijfsleven. Met deze grote budgetten zijn ze interessant voor mensen die stappen willen maken in hun carrière. Detacheringsbureaus zijn wat dat betreft te bescheiden en onderschatten zichzelf op dit terrein.

In het onderzoek is de bureaus ook gevraagd naar in hoeverre ze onderscheidend zijn ten opzichte van andere vormen van flexwerk. Ook in die vergelijking zien detacheringsbureaus loopbaanbegeleiding en het bieden van persoonlijke aandacht als meest onderscheidende kenmerk. Hier wordt het bieden van opleidingsmogelijkheden wél gezien als onderscheidend ten opzichte van andere vormen van flexwerk.

Detacheringsbureaus bieden een breed scala aan opleidingsmogelijkheden. Meest genoemd zijn vaktechnische trainingen (84%), persoonlijke trainingen (75%), coaching (59%), communicatievaardigheden (57%) en kennis-sessies (57%).

Figuur 3: Waar kandidaat en opdrachtgever elkaar vinden

Bron: o.b.v. Panteia



De toegevoegde waarde voor de opdrachtgever

Gedetacheerden bieden opdrachtgevers flexibiliteit en specifieke kennis.

Detacheringsbureaus bieden enkele duidelijke meerwaarden die het interessant maken van hun personeel gebruik te maken. Als meest belangrijke reden voor het inhuren van hun personeel door opdrachtgevers noemen 46% van de bureaus 'het bieden van flexibiliteit'. Het 'leveren van specifieke kennis' is een goede tweede met 21%. Flexibiliteit en kennis zijn dus de onderscheidende kenmerken voor opdrachtgevers om voor gedetacheerden te kiezen. Dat komt overeen met de zaken die het werk voor de gedetacheerde interessant maken, zoals afwisseling van werkzaamheden en hoge opleidingsbudgetten (zie figuur 3).

De bedrijfseconomische reden waarom opdrachtgevers gedetacheerden inhuren, is met name het verrichten van tijdelijke, specialistische werkzaamheden. Van de gedetacheerden wordt 45% vanwege deze reden ingehuurd. De invulling van schaarse functies (24%) en extra ondersteuning tijdens drukte (22%) zijn andere belangrijke redenen.

Uitdagingen

Wet- en regelgeving en een tekort aan personeel spelen de sector parten

Wet- en regelgeving

Wet- en regelgeving op het gebied van personeel is omvangrijk. Bedrijven uit de flexmarkt moeten daarmee zien om te gaan. Aan de ondernemers is gevraagd welke

wet- en regelgeving de meeste complianceverplichtingen met zich meebrengt.

In gewoon Nederlands: waar hebben ze het meeste last van en wat kost ze veel tijd?

Het blijkt dat vooral de privacyrichtlijn (GDPR/AVG) bureaus hoofdbrekers bezorgt. Van de ondervraagden geeft 39% aan hier veel last van te hebben. De meest gehoorde klacht is dat het naleven van de regels veel tijd kost en dat deze regels complex zijn.

Naast de GDPR wordt ook de wet DBA (17%) veel genoemd. Deze wet, die voor rust moest zorgen op de markt voor zzp-ers heeft voorsnog voor het tegendeel gezorgd. De bureaus noemen de regelgeving onduidelijk, moeilijk na te leven en duur. Wat dat laatste betreft: de wet DBA heeft van alle regelgeving de meeste (negatieve) invloed op de omzet van de bureaus.

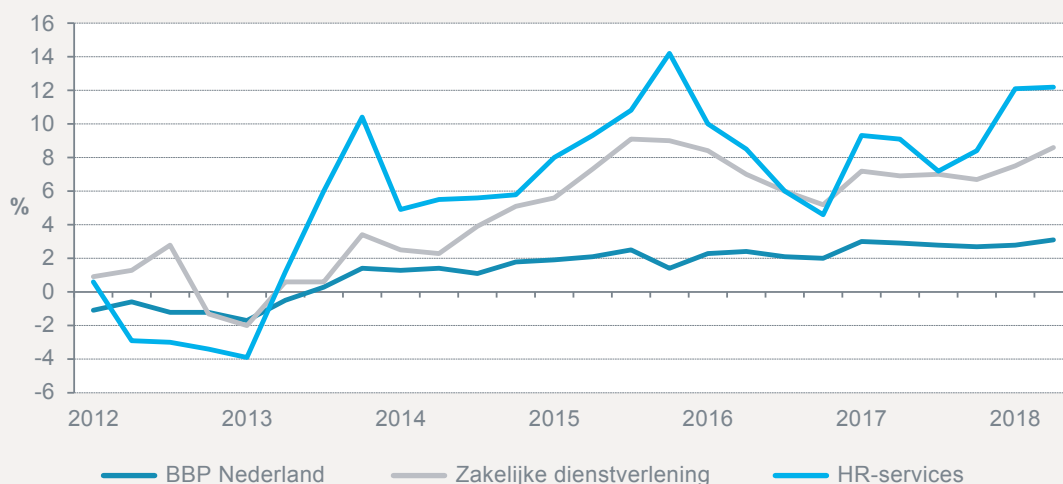
Andere veelgenoemde 'lastige' bronnen van regeldruk zijn de inlenersbeloning (WAADI) (13%) en de WWZ (12%).

Economische hoogconjunctuur en de opdrogende bron van personeel

De Nederlandse economie bevindt zich in een hoogconjunctuur. Dit is gunstig voor alle sectoren en in het bijzonder voor HR-services. De vraag naar flexibel personeel neemt fors toe als de economie groeit. Dit blijkt uit een sterk toenemende afzet van uitzenduren in de afgelopen jaren. De omzetgroei van de HR-dienstverlening als geheel (inclusief detachering, payrolling, etc.) is sterk toegenomen en laat de rest van de zakelijke dienstverlening ver achter zich (zie figuur 4).

Figuur 4: Omzetontwikkeling HR-services afgezet tegen Zakelijke Dienstverlening en groei BBP

Bron: CBS

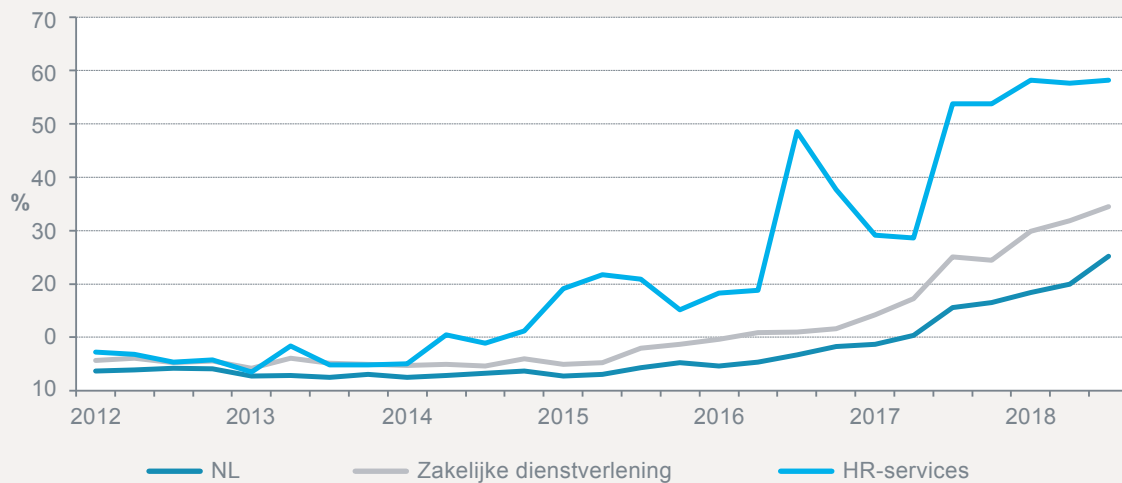


A man and a woman are shown in profile, looking towards the right. The woman, in the foreground, has dark hair and is wearing glasses. The man, behind her, has dark hair and a beard. They appear to be in a meeting or collaborative work environment, looking at a whiteboard with several colorful sticky notes (pink, yellow, orange) attached to it. The lighting is soft and natural, suggesting an indoor setting with a window.

Gemiddeld besteden detachings-organisaties 4% van hun omzet aan opleiding; dat is bijna 2,5 keer zoveel als het gemiddelde in het bedrijfsleven.

Figuur 5: Percentage ondernemers dat een tekort aan arbeidskrachten als grootste belemmering noemt

Bron: CBS



Nu begint het tij echter te keren. De economie groeit nog steeds en er is wel vraag naar de diensten van HR-services, maar het personeel raakt op. Er is inmiddels geen branche te vinden die zegt zoveel last te hebben van het tekort aan personeel als de HR-dienstverlening (zie figuur 5).

Welke oplossingen zijn hiervoor te bedenken? En zijn er eigenlijk oplossingen? Hier zal de flexbranche als geheel en de detachingsbranche in het bijzonder antwoorden op moeten vinden. Het is waarschijnlijk dat detachingsbureaus hier mogelijk nog meer last van krijgen dan andere vormen van flexwerk, aangezien zij in de markt zitten van de veelgevraagde hoogopgeleiden. Bedrijven willen deze arbeidskrachten nu graag door middel van een arbeidsovereenkomst vastleggen. De detachingsbranche loopt daarmee het risico te moeten concurreren met bedrijven die tot voor kort nog klant waren.

Toekomstige ontwikkelingen en de gevolgen voor detachingsbureaus

De markt voor detachering is in opmars. Een groot aantal toekomstige ontwikkelingen stelt de sector echter voor grote uitdagingen. Dit levert voor detachingsbureaus zowel spanningen als kansen op.

Allereerst heeft de sector te kampen met een krapte op de arbeidsmarkt, vooral wat betreft hoger opgeleid personeel. De huidige economische voorspoed veroorzaakt een toenemende schaarste aan kandidaten, waardoor bureaus op dit moment al heel beperkt zijn in het doorvoeren van prijsverhogingen voor detacheren.

Detachingsbureaus moeten daarom scherp zijn op de toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Want die markt verandert naar verwachting tot het jaar 2030 snel. De maatschappij van de toekomst is gericht op kennis; wetenschap en technologie zullen alom aanwezig zijn in het dagelijkse leven. Robotisering en automatisering zullen banen laten verdwijnen, maar ook nieuwe banen scheppen. Om succesvol te blijven, moeten detacheerders opschuiven van algemeen detacheren naar specialistisch detacheren. In schaarse markten kunnen zij wellicht nog prijsverhogingen doorvoeren.

Tegelijk zijn er kansen. Door het internet en met name social media zijn nieuwe platformen ontstaan. Deze toegenomen connectiviteit en toegang tot netwerken, platformen en virtuele gemeenschappen bieden kans op flexibel werk. De huidige generatie jonge werknemers vindt flexibiliteit belangrijk en is om die reden liever verbonden aan een detacheerder dan aan een enkele vaste werkgever. Dit blijkt ook uit het feit dat de afgelopen 20 jaar het aantal tijdelijke contracten in Nederland is verdubbeld. Daarnaast zijn andere vormen van flexibel werk toegenomen, zoals blijkt uit de bijna 1,1 miljoen zzp-ers in Nederland op een werkzame beroepsbevolking van 8,8 miljoen (CBS, 2018).



Om succesvol te blijven, moeten detacheerders opschuiven van algemeen detacheren naar specialistisch detacheren.

Nog meer dan voorheen zal de aandacht van de detacheerders gericht worden op de gedetacheerden. De kandidaat bepaalt de waardepropositie van de detacheerder. De detacheerder zal een aantrekkelijk doel moeten formuleren en een bedrijfscultuur moeten hebben die aantrekkelijk is voor talent. In het ideale geval is de detacheerder een meer aantrekkelijke werkgever dan de inlener.

Wanneer detacheringbureaus kandidaten aan zich weten te binden, zijn ze er echter nog niet. Hier zullen zij hun troefkaart nog eens moeten uitspelen die hen al zo onderscheidt van de meeste andere werkgevers: veel

aandacht voor carrièreontwikkeling en hoge opleidingsbudgetten. Want opleiden wordt in de komende decennia cruciaal. Toekomstige generaties zullen wellicht honderd jaar leven en zestig jaar werken en dus zal hun loopbaan meer fasen omvatten. Om aantrekkelijk te blijven moeten werknemers investeren in hun marktwaarde, flexibel blijven en participeren in een leven lang werken en leren. Werkgevers moeten op hun beurt werknemers maatwerkcontacten en opleidingsmogelijkheden aanbieden die aansluiten op hun verschillende levensfasen. Detacheringsbureaus zijn bij uitstek geschikt om deze uitdaging aan te gaan en lopen hier nu al in voorop. ■

Contact



Han Mesters - sector banker Zakelijke Dienstverlening

E: han.mesters@nl.abnamro.com

T: 06 3029 1231

Kasper Buiting - sectoreconoom Zakelijke Dienstverlening & TMT

E: kasper.buiting@nl.abnamro.com

T: 06 4850 7492



Patricia Honcoop - beleidsmedewerker Arbeidsmarktinformatie

E: honcoop@abu.nl

T: 06 4778 0305



Rik Blokhuis - director en sectorleider Zakelijke Dienstverlening

E: rik.blokhuis@pwc.com

T: 06 1092 6427

Wilt u meer informatie over deze publicatie of het onderzoek, neemt u dan contact op met een van de contactpersonen. Het volledige onderzoeksrapport kunt u downloaden via de website van de ABU: www.abu.nl.

