

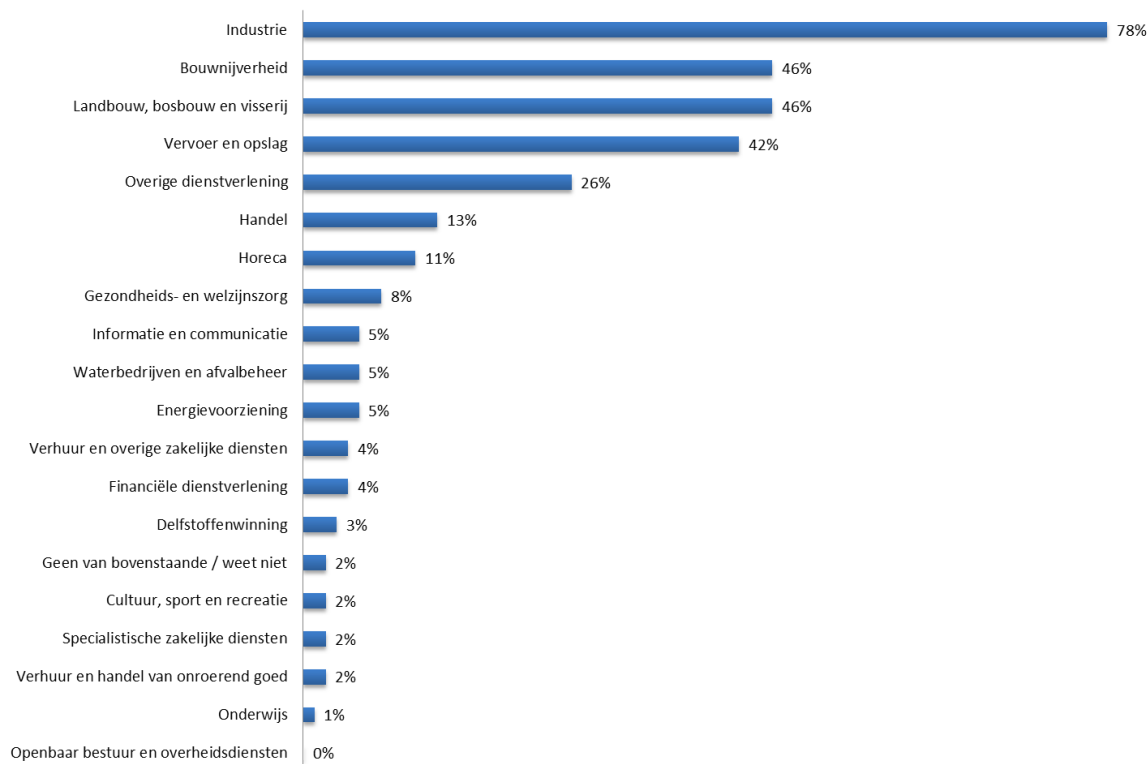
16 juni 2016 - 2016/06/5743

Ledenonderzoek *Werven van flexmigranten in het buitenland*

Inleiding

ABU- en NBBU-leden schalen hun wervingsactiviteiten in het buitenland op. Om een beter beeld te kunnen vormen van de behoefte van de Nederlandse arbeidsmarkt en de positionering in het maatschappelijke debat over Europese arbeidsmobiliteit, hebben de ABU en de NBBU hun leden enkele vragen gesteld over deze wervingsactiviteiten in het buitenland en de tekorten in Nederland. Het onderzoek is uitgezet in de maanden mei en juni 2016. De enquête is verstuurd naar 390 personen. Uiteindelijk hebben 92 respondenten meegedaan aan het onderzoek; dit brengt de netto respons op 23,6%.

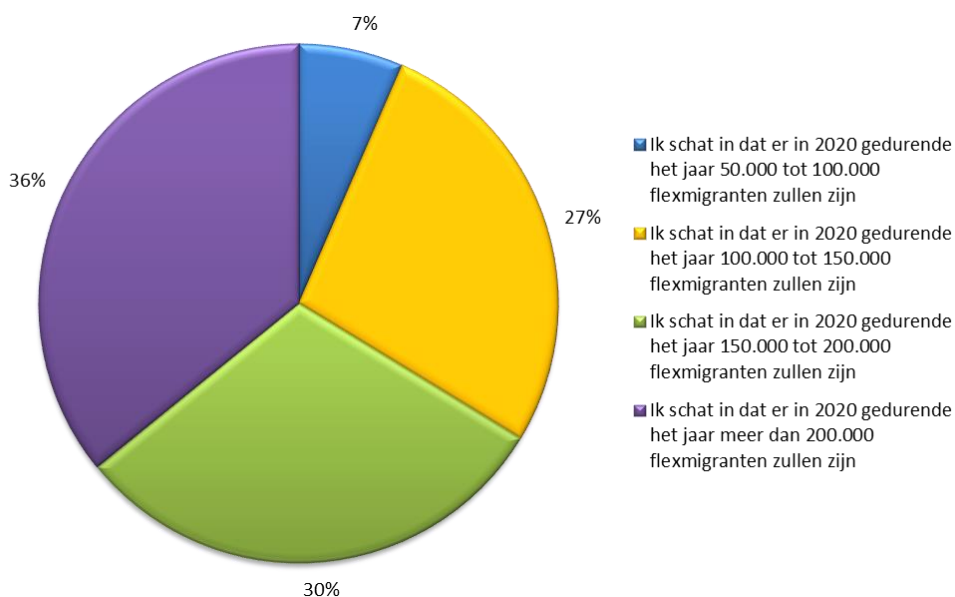
De meeste respondenten zenden flexmigranten naar de sectoren 'Industrie', 'Bouwnijverheid' en 'Landbouw, bosbouw en visserij' uit. Er worden helemaal geen flexmigranten naar de sector 'Openbaar bestuur en overheidsdiensten' uitgezonden.



Figuur 1: In welke sectoren in Nederland zendt u flexmigranten uit? (N=92)

Aantal flexmigranten

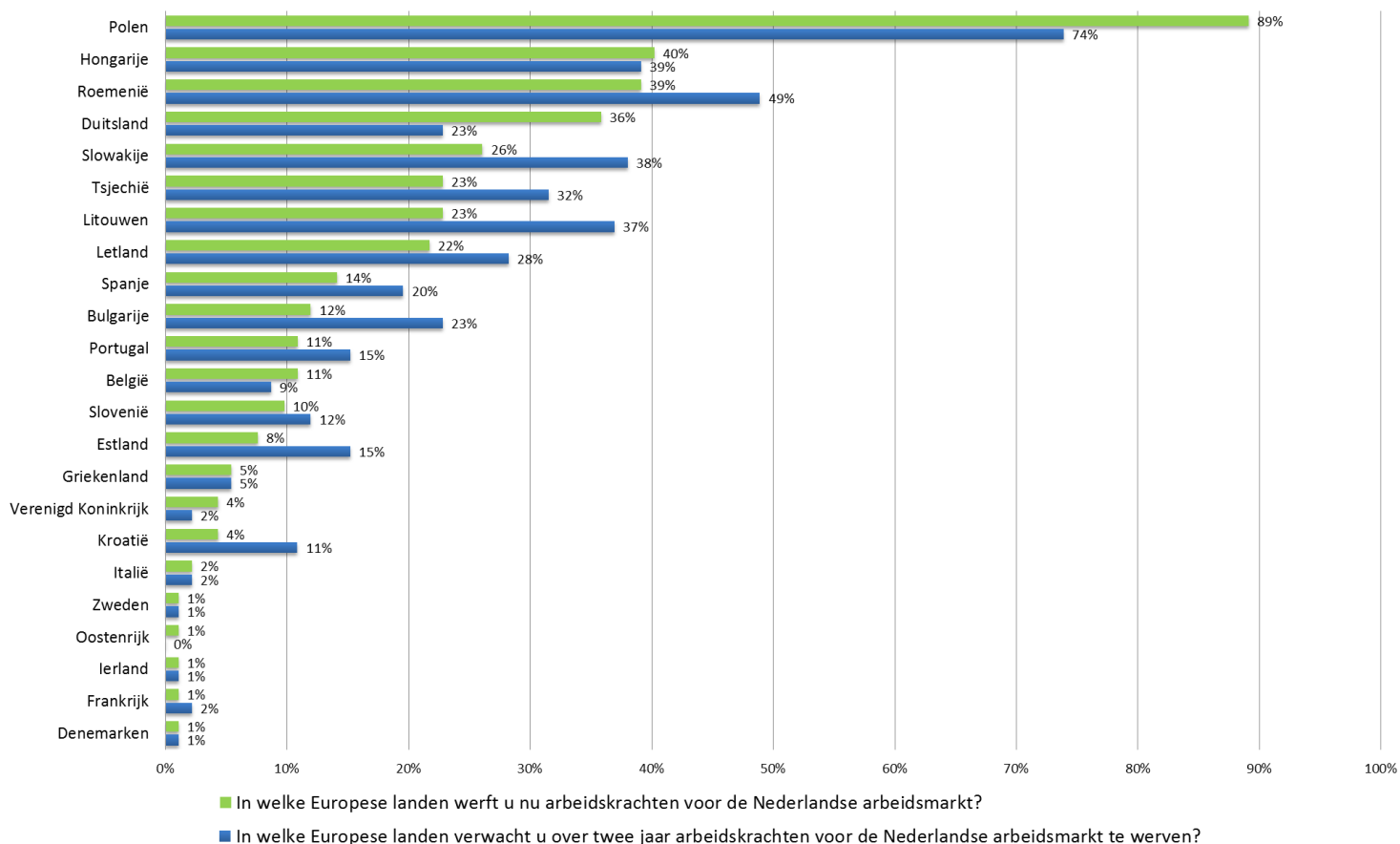
Aan de respondenten is gevraagd hoeveel uitzendkrachten met een buitenlandse nationaliteit die tijdelijk in Nederland werken en verblijven (flexmigranten) zij verwachten dat er in 2020 zullen zijn. Er zijn geen respondenten die verwachten dat dit er minder dan 100.000 zullen worden. Ongeveer 27% verwacht een soortgelijk aantal als nu. 36% verwacht dat er in 2020 gedurende het jaar meer dan 200.000 flexmigranten aan het werk zijn.



Figuur 2: Volgens de meest actuele cijfers zijn er gedurende het jaar heen ongeveer 100.000 à 130.000 uitzendkrachten met een buitenlandse nationaliteit die tijdelijk in Nederland werken en verblijven (flexmigranten). Hoeveel schat u dat er in 2020 zijn? (N=92)

Werving in het buitenland

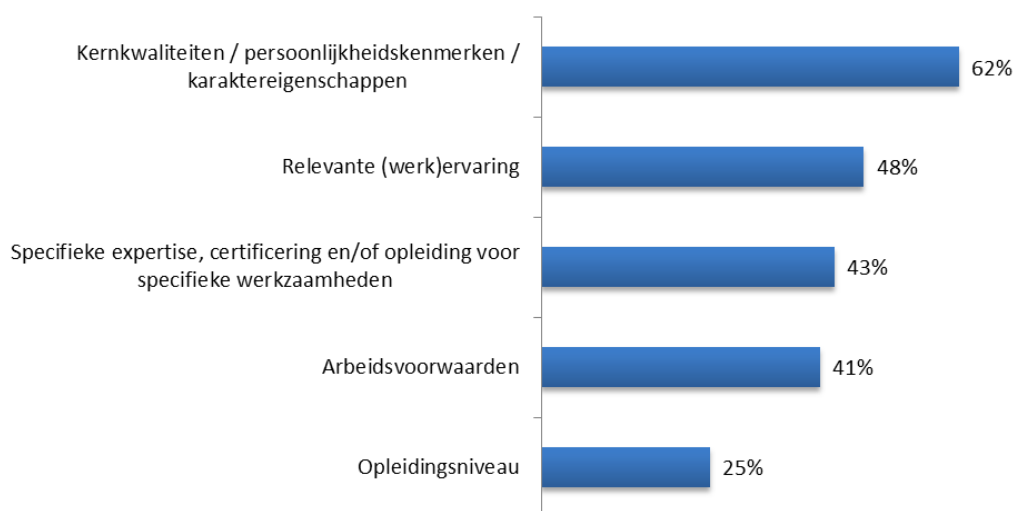
Polen blijft het belangrijkste Europese land waar de intermediairs hun arbeidskrachten werven voor de Nederlandse arbeidsmarkt, 89% van de respondenten werft momenteel arbeidskrachten in Polen. Dit zal naar verwachting iets afnemen, maar alsnog verwacht 74% van de respondenten over twee jaar in Polen arbeidskrachten te werven. Ook in Duitsland verwachten minder respondenten over twee jaar, ten opzichte van nu, arbeidskrachten te gaan werven. In Hongarije, een land waar eveneens veel respondenten arbeidskrachten werven voor de Nederlandse arbeidsmarkt, blijft dit nagenoeg gelijk. Opvallend is dat in Roemenië meer respondenten verwachten over twee jaar arbeidskrachten te werven (49%) ten opzichte van nu (39%). Malta, Luxemburg, Finland en Cyprus zijn landen waar nu helemaal niet geworven wordt en waar men ook niet verwacht over twee jaar arbeidskrachten te gaan werven



Figuur 3: In welke Europese landen werft u nu arbeidskrachten voor de Nederlandse arbeidsmarkt en waar verwacht u over twee jaar arbeidskrachten te gaan werven voor de Nederlandse arbeidsmarkt? (N=92)

Welke elementen zijn bepalend voor een succesvolle werving in het buitenland?

Voor een succesvolle werving van een flexmigrant in het buitenland zijn de kernkwaliteiten, persoonlijkheidskenmerken danwel de karaktereigenschappen van een flexmigrant heel erg belangrijk. Deze elementen staan met stip op nummer 1 wanneer gevraagd wordt naar meest bepalende elementen voor een succesvolle werving. Daarnaast zijn relevante (werk)ervaring en specifieke expertise, certificering en/of opleiding voor specifieke werkzaamheden zeer belangrijk. Interessant is dat maar 25% van de respondenten het opleidingsniveau bepalend vindt voor een succesvolle werving.



Figuur 4: Welke van de vijf onderstaande elementen zijn het meest bepalend voor een succesvolle werving van een flexmigrant in het buitenland? (N=92)

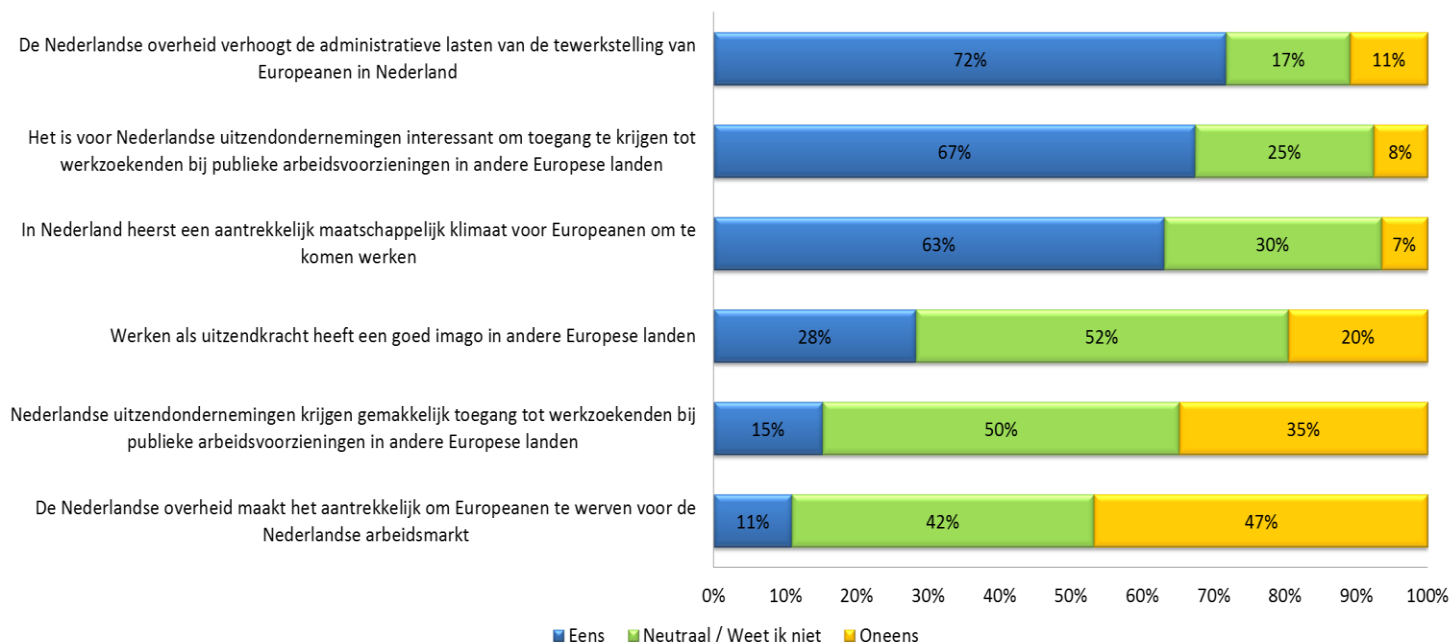
Wanneer we specifieker inzoomen op kernkwaliteiten dan vinden de respondenten met name kwaliteiten zoals aanpassingsvermogen, doorzettingsvermogen en pro-activiteit (zeer) belangrijk voor een succesvolle werving van een flexmigrant in het buitenland. Creativiteit, oog voor detail, ondernemerschap en stressbestendigheid zijn kwaliteiten die minder van belang zijn voor een succesvolle werving.

1	Aanpassingsvermogen
2	Doorzettingsvermogen
3	Pro-activiteit
4	Punctualiteit
5	Leergierigheid
6	Ambitie
7	Sociaal / Empathie
8	Collegialiteit
9	Ondernemerschap
10	Stressbestendigheid

Tabel 1: Wat zijn de belangrijkste kernkwaliteiten voor een succesvolle werving van een flexmigrant in het buitenland? (N=92)

Eens? Of Oneens?

Aan de respondenten is ook een aantal stellingen voorgelegd.

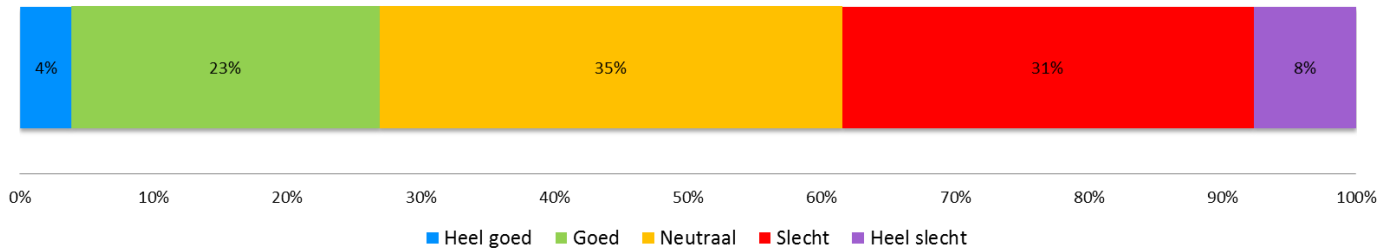


Figuur 5: Kunt u de volgende stellingen beantwoorden? (N=92)

Bijna drie kwart van de respondenten is het eens met de stelling dat de Nederlandse overheid de administratieve lasten van de tewerkstelling van Europeanen in Nederland verhoogt. Twee derde van de respondenten is het eens met de stelling dat het voor Nederlandse uitzendondernemingen interessant is om toegang te krijgen tot werkzoekenden bij publieke arbeidsvoorzieningen in andere Europese landen. Bijna de helft van de respondenten is het oneens met de stelling dat de Nederlandse overheid het aantrekkelijk maakt om Europeanen te werven voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

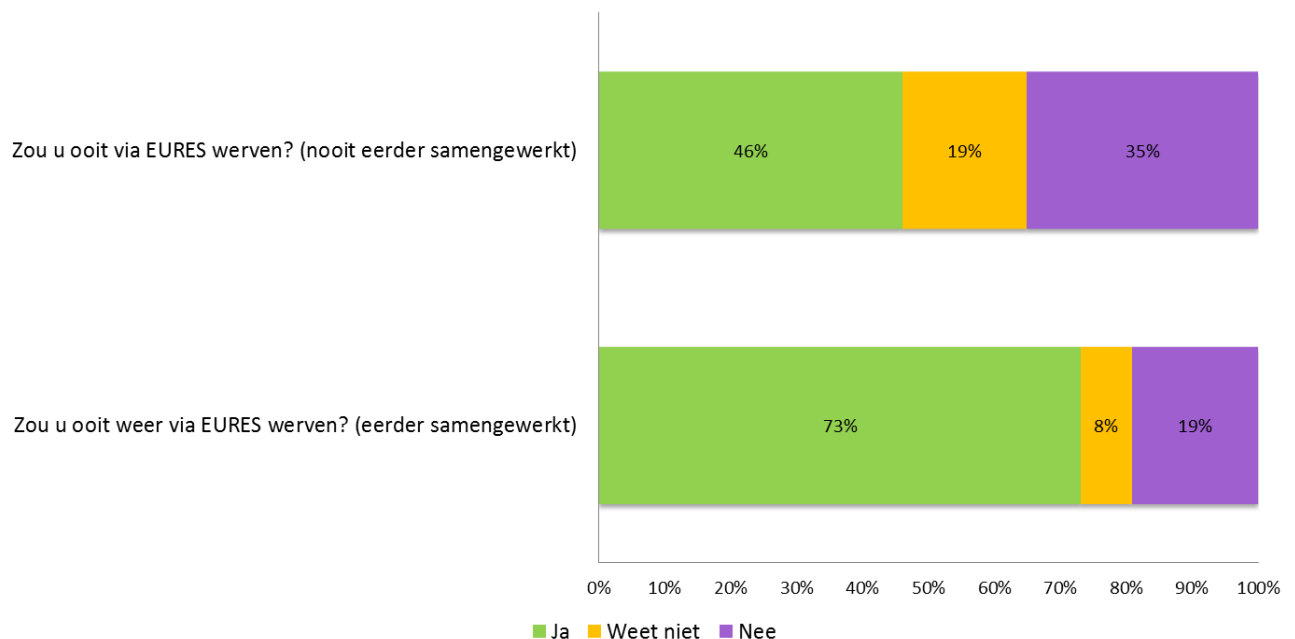
EURES

63% van de respondenten kent EURES. 28% van de respondenten heeft ooit wel eens mensen via EURES geworven voor werk in Nederland. 20% van de respondenten heeft in 2015 wel eens mensen via EURES geworven voor werk in Nederland. Over de samenwerking met EURES zijn de respondenten wisselend te spreken: 27% beoordeelt de samenwerking als (heel) goed; 39% beoordeelt de samenwerking (heel) slecht.



Figuur 6: Hoe beoordeelt u de samenwerking met EURES? (N=26)

Ondanks de wisselende beoordelingen over de samenwerking met EURES geeft 73% van de respondenten die al wel eens via EURES mensen heeft geworven aan ooit weer mensen te willen werven via EURES. Van de respondenten die EURES wel kennen maar die nog nooit via EURES mensen voor werk in Nederland hebben geworven geeft 46% aan ooit via EURES mensen te willen werven.



Figuur 7: Zou u ooit via EURES mensen willen werven voor werk in Nederland? (N=37) en Zou u ooit weer via EURES werven (N=26)?