



Panteia

Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



MDIEU-sectoranalyse Uitzendsector – vaste medewerkers

Zoetermeer, juli 2021

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Panteia. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Panteia. Panteia aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

The responsibility for the contents of this report lies with Panteia. Quoting numbers or text in papers, essays and books is permitted only when the source is clearly mentioned. No part of this publication may be copied and/or published in any form or by any means, or stored in a retrieval system, without the prior written permission of Panteia. Panteia does not accept responsibility for printing errors and/or other imperfections.

Voorwoord

Voor u ligt de sectoranalyse voor de uitzendsector. Het gaat in dit geval om het vast personeel dat op de vestigingen en hoofdkantoren van de uitzendondernemingen werkt, de “vaste medewerkers”. De sectoranalyse is met behulp van een subsidie van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) tot stand gekomen. Ze is uitgevoerd door Panteia. We volgen het format van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor het opstellen van een sectoranalyse.

Dit rapport voorziet de sociale partners in de sector en de SEU (het onafhankelijke exameninstituut in de flexbranche) van inzicht in de relevante arbeidsmarkt binnen de sector alsmede in de situatie rondom duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Het rapport eindigt met enkele concrete suggesties voor het activiteitenplan waarvoor vervolgsubsidie binnen de MDIEU zou kunnen worden aangevraagd.

We danken alle respondenten voor hun tijd en medewerking aan het onderzoek en ook de SEU, ABU, NBBU en De Unie voor hun ondersteuning als begeleiders. Dit rapport is opgesteld door Koen Maas en Merle Bartsch met medewerking van Inge van den Ende, Yoram Lentze en Jacqueline Steenwijk onder projectleiding van ondergetekende (allen van Panteia).

Zoetermeer, juli 2021

Douwe Grijpstra, projectleider



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1 Introductie	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Methodologie	7
2 Algemene informatie over de sector	9
2.1 De sector uitzendondernemingen	9
2.2 Werkgelegenheidsontwikkeling tot 2021	11
2.3 Verwachtingen voor de middellange termijn	13
2.4 Ontwikkelingen in de komende jaren	15
3 Omvang en samenstelling van werkenden	21
4 Aantal ondernemingen	31
4.1 Aantal ondernemingen	31
5 Duurzame inzetbaarheid	35
5.1 Problematiek rond duurzame inzetbaarheid	35
5.2 Duurzaam inzetbaarheidsbeleid	37
5.3 Aanbod van scholing	41
5.4 Eerder uittreden	46
5.5 Beoordeling door werknemers	47
6 Conclusies en aanbevelingen	51
6.1 Conclusies	51
6.2 Aandachtspunten voor verdere activiteiten	54



1 Introductie

1.1 Aanleiding

Als vervolg op het pensioenakkoord heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) in het leven geroepen. SZW stelt daaraan voorafgaande middelen beschikbaar voor een sectoranalyse. Het initiatief is genomen om een dergelijke analyse ook uit te voeren voor de medewerkers van de uitzendondernemingen zelf, werkzaam op de vestigingen en hoofdkantoren van de uitzendondernemingen (in het vervolg de “vaste medewerkers”). Dit is gebeurd door de werkgeversorganisaties ABU en NBBU, de vakbond De Unie en de SEU (het onafhankelijke exameninstituut in de flexbranche). Deze organisaties waren tevens verantwoordelijk voor de begeleiding van de sectoranalyse.

De sectoranalyse moet een beeld geven van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt en de stand van zaken op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden van een sector. De sectoranalyse kent een beperkt aantal harde eisen en moet de volgende informatie bevatten:

- A) Algemene informatie over de sector inclusief een beschrijving van de sector, gerelateerde SBI-code(s), en ontwikkelingen in de sector met betrekking tot de werkeneden en de werkeenheden, met doorkijk naar de toekomst.
- B) De omvang en samenstelling van het totaal aantal werkenden in de sector, aantal werkenden in loondienst, samenstelling van de werknemers naar leeftijdsgroepen, het aantal werknemers tussen 63 en 66 jaar.
- C) Het aandeel kleine ondernemingen in de sector en het aantal werknemers werkzaam bij deze kleine ondernemingen.
- D) Beschrijving van de problematiek rond duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Dit omvat een inventarisatie van welke groepen werkenden dit in het bijzonder raakt, maar ook een inventarisatie van huidige beleid en activiteiten op DI door werkgevers en werkenden (zoals o.a. ontzietmaatregelen en zwaar werk regeling). Het bevat ook een analyse van op welke manier extra investeringen kunnen bijdragen aan oplossingen voor de beschreven problematiek.

1.2 Methodologie

Het onderzoek bestond naast desk research en het verzameling van data van het CBS uit enquêtes onder werkgevers en werknemers in de uitzendsector en acht interviews met sleutelinformanten.

De respons op de enquête viel ondanks meerdere reminders enigszins tegen. De oorzaak leek vooral te liggen in de toegenomen drukte voor de medewerkers als gevolg van het opheffen van de lockdowns en het daardoor sterk aantrekken van flexmarkt. Daarnaast speelt nog dat het bij een klein deel van de bedrijven om eenpitters gaat die geen personeel in dienst hebben en daarom mogelijk de vragenlijst niet hebben beantwoord.

De **enquête onder werkgevers** is uitgezet onder alle werkgevers die aangesloten zijn bij het de ABU (ruim 500) en NBBU (ruim 1.200) en daarmee een werkgeversbijdrage afdragen aan de brancheorganisaties. Alle werkgevers zijn via de



mail benaderd om een online enquête in te vullen. Om de respons te verhogen heeft Panteia werkgevers, die de enquête nog niet hadden ingevuld, twee keer een reminder gestuurd. Ook is de enquête op verschillende manieren door de brancheorganisaties onder de aandacht van de ondernemingen gebracht. Uiteindelijk hebben 172 werkgevers de vragenlijst ingevuld. Deze bedrijven zijn gezamenlijk goed voor ongeveer 49% van de vaste medewerkers in de uitzendsector op wie deze sectoranalyse is gericht.

Voor de **enquête onder werknemers** zijn vaste medewerkers deels via werkgevers benaderd en deels via andere kanalen zoals de nieuwsbrieven van de SEU en Artra (opleidingsinstituut voor arbeidsmarktprofessionals). Tot het mobiliseren van deze laatste kanalen is besloten om de respons onder de vaste medewerkers zo hoog mogelijk te krijgen. De uitnodiging aan de medewerkers om aan de enquête deel te nemen bevatte behalve een link naar de online vragenlijst ook een QR-code die ze konden scannen met hun mobiele telefoon waarna ze werden doorverwezen naar de online vragenlijst. Uiteindelijk hebben 260 vaste medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dit is lager dan het streefcijfer van 400 werknemers. Een lagere respons betekent in dit geval dat de foutmarges toenemen tot circa 3,5% bij een 50/50 verdeling met 95% betrouwbaarheid. De lezer moet hier rekening mee houden bij het lezen van dit rapport. De daadwerkelijke percentages kunnen hierdoor 3,5% hoger of lager liggen. Op zich is dit in dit geval niet echt problematisch omdat aan de werknemersenquête geen exacte aantallen worden ontleend.

De opgehaalde informatie uit de enquêtes is aangevuld met informatie verzameld uit deskresearch. Bronnen waren openbare CBS Statline data en gegevens uit verschillende rapporten en overige media.

Verder hebben we interviews bij experts uit de sector afgenomen.

In totaal zijn er **3 interviews met de sociale partners** gehouden. Dit waren:

- Jurriën Koops, directeur van De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU);
- Marco Bastian, directeur van De Nederlandse Bond Van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);
- Gerard van der Lit, bestuurder van vakbond De Unie.

Daarnaast zijn **5 interviews gehouden met sectorexperts** gehouden. Dit waren:

- Marjolein ten Hoonte, directeur arbeidsmarkt en MVO van Randstad Groep Nederland;
- Wim Davidse, o.a. hoofdredacteur van Flexmarkt magazine;
- Lisa Wouters, directeur van Driessen Groep;
- Esther Raaijmakers, HR directeur bij Tempo-Team;
- Rommie Woudstra, directeur bij @WORK personeelsdiensten.



2 Algemene informatie over de sector

Dit hoofdstuk gaat in op onderdeel A van het format voor het opstellen van een sectoranalyse. Het bevat algemene informatie over de uitzendsector (de "vaste medewerkers") en ontwikkelingen in de sector met betrekking tot werkenden en werkgelegenheid met doorkijk naar de toekomst voor ten minste 5 jaren.

2.1 De sector uitzendondernemingen

De activiteiten van de sector uitzendondernemingen vallen onder **SBI-code 78 (Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer)**. Deze code omvat arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus, uitleenbureaus, banenpools en payrolling. Het CBS rekent alle werkzame personen die een contract hebben met de bewuste werkgevers tot een bepaalde sector, in dit geval dus ook de uitzendkrachten. In dit geval betreft de sectoranalyse echter alleen de vaste medewerkers die op de kantoren van de ondernemingen zelf werkzaam zijn. Voor de uitgeleende medewerkers wordt door een ander samenwerkingsverband een afzonderlijke sectoranalyse opgesteld.

De deelbranche arbeidsbemiddeling omvat binnen SBI 78 de meeste bedrijven, maar dat zijn vaak eenmanszaken. Veruit de meeste omzet wordt gegenereerd door het cluster uitzend- en uitleenbureaus (en pools); pools bestaan er niet of nauwelijks meer. Binnen de uitzendsector is er sprake van branchevervaging. Zo doen uitzendbureaus steeds vaker aan detachering, personeelsbeheer of de bemiddeling van zzp'ers.¹ Daarom geven wij hieronder om meer duidelijkheid te scheppen een korte definitie van de verschillende termen.

Uitzenden

Dit is de vorm van dienstverlening waarbij een uitzendbureau personeel aan een andere werkgever ter beschikking stelt. Het uitzendbureau is formeel de werkgever, maar de werkgever, waar de uitzendkracht geplaatst wordt, heeft de dagelijkse leiding en toezicht en stuurt de werknemer aan. Alle administratieve handelingen en ziekterisico's liggen bij het uitzendbureau. Het CBS definieert een uitzendkracht als: een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden.²

Arbeidsbemiddeling

Bij arbeidsbemiddeling gaat het er om werkzoekenden naar een werkplek te bemiddelen. Dit wordt ook wel werving en selectie genoemd. In de uitzendsector, dus bij tijdelijk werk, zijn medewerkers in dienst van het uitzendbureau en worden naar behoefte bij bedrijven ingezet. Het is wel mogelijk dat een oorspronkelijk tijdelijk bedoelde functie met het uitzendbureau als werkgever tot een vaste aanstelling bij het bedrijf van de klant leidt.

Deze groep bedrijven omvat volgens de definitie van het CBS:

- uitvoeren van de reguliere arbeidsbemiddeling via bureaus voor de arbeidsvoorziening;
- werven en selecteren van personeel voor opdrachtgevers;

¹) Een bedrijf wordt volgens de SBI08 ingedeeld naar hoofdactiviteit. Dit heeft als nadeel dat bijvoorbeeld payrolling door uitzendbureaus niet altijd goed zichtbaar is in de statistieken.

² <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/uitzendkracht>



- zoeken en plaatsen van directieleden (headhunters);
- bemiddelingsbureaus voor freelancers zoals fotomodellen, mannequins, dressmen, demonstratrices enz.;
- thuiswerkcentrales, bemiddelen in verzorging van thuiswerk;
- testen (psychotechnisch) van personeel.

Payrolling

Vóór de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) was er formeel geen wettelijk onderscheid tussen uitzenden en payrollen. Payrollen viel tot dat moment onder de wettelijke definitie van de uitzendovereenkomst en om die reden gold ook bij payrollen de flexibele regels van het uitzenden. Door de WAB bestaat er nu een wettelijk onderscheid tussen de uitzendovereenkomst en de payrollovereenkomst.

Wanneer is sprake van payrolling?

Met de WAB is er een aparte definitie van payrolling. Van payrolling is sprake als aan beide van de volgende twee criteria wordt voldaan.

1. *De payrollwerkgever heeft niet zelf vraag en aanbod bij elkaar gebracht (allocatiefunctie).*
2. *De arbeidskracht mag alleen met toestemming van de opdrachtgever elders worden geplaatst (exclusiviteit).*

Volgens de classificatie van het CBS omvat dit bedrijven die het beheer van (een groot deel van) het personeel van een ander bedrijf verzorgen, zoals de het verzorgen van de personeelsadministratie, afdrachten voor belasting en sociale verzekeringen.

Sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor vaste medewerkers

Er is geen sectorbrede cao voor vaste medewerkers van toepassing. De NBBU heeft voor de vaste medewerkers van haar leden wel een cao afgesloten met De Landelijke Belangen Vereniging (LBV). Deze geldt voor alle bedrijven die bij de NBBU zijn aangesloten en de volgende definitie kennen³:

"Iedere onderneming in Nederland die de bedrijvigheid voert van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en/of arbeidsbemiddeling in de ruimste zin.

OF

Iedere onderneming die niet daadwerkelijk arbeidskrachten ter beschikking stelt en/of arbeid bemiddelt, doch enkel werknemers in dienst heeft zoals bedoeld in deze cao."

De ABU had tot 2012 ook een cao voor vaste medewerkers, maar deze is daarna niet meer opnieuw afgesloten.

Afbakening

Deze sectoranalyse heeft betrekking op de "vaste medewerkers": werknemers van uitzendondernemingen die werkzaam zijn op de kantoren van die ondernemingen. Het gaat om intercedenten, backoffice medewerkers, medewerkers op de hoofdkantoren en de managers van dit personeel. Het gaat derhalve niet om:

- Medewerkers van ondernemingen die zich alleen met arbeidsbemiddeling of payrolling bezig houden

³ https://www.nbbu.nl/sites/default/files/NBBU_CAO_Vaste_Medewerkers_januari-2020.pdf



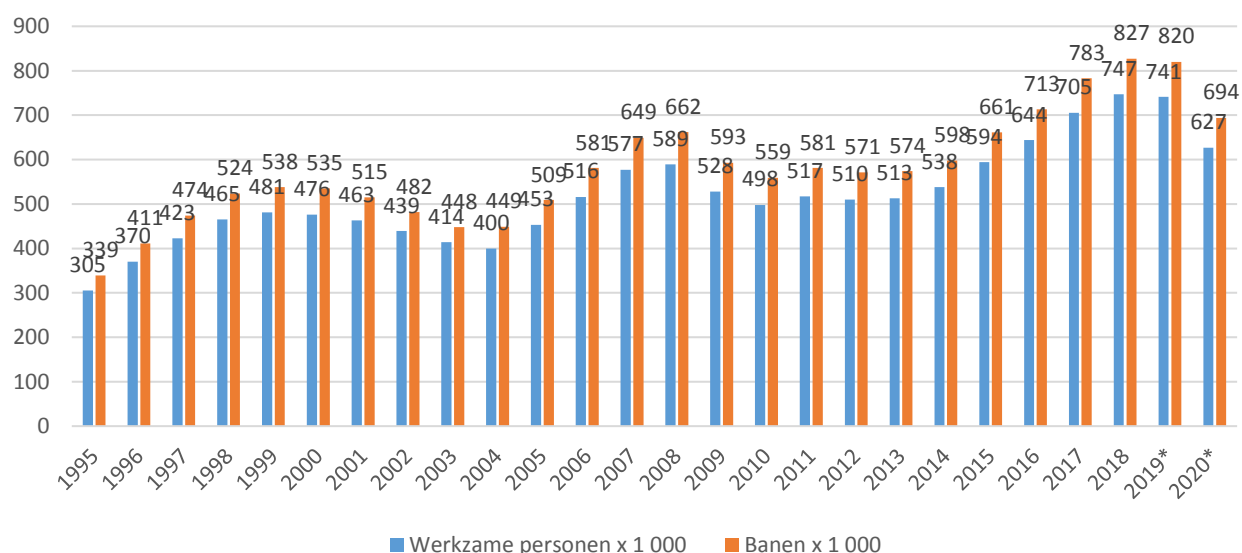
- De door de uitzendondernemingen uitgeleende medewerkers.

2.2 Werkgelegenheidsontwikkeling tot 2021

Aantal werkzame personen en banen in de sector

Omdat het uitzendbureau formeel de werkgever is van de uitzendkracht, telt het CBS zoals boven vermeld bij het rapporteren van het aantal werknemers of het aantal banen in de sector zowel de vaste medewerkers bij de bureaus als alle uitzendkrachten mee. Het vaststellen van enkel het aantal vaste medewerkers bij de bureaus op basis van openbare CBS Statline data is daarom niet goed mogelijk. Cijfers over het totale werknemersbestand geven wel een indruk van de ontwikkeling van de uitzendsector. Uit cijfers van het CBS blijkt bijvoorbeeld dat er in 2020 in totaal 627.000 personen werkzaam waren in de sector. Dit ging om 694.000 banen⁴ in de sector (zie figuur 2.1). Dit is een daling ten opzichte van 2019. Deze daling werd veroorzaakt door de coronacrisis en was de eerste serieuze daling van de werkgelegenheid sinds de vorige crisis. Het overgrote deel van deze werkzame personen en banen betreft natuurlijk de uitzendkrachten en niet de vaste medewerkers.

Figuur 2.1: Aantal werkzame personen en banen *1000 (jaarcijfers) SBI 782.



Bron: CBS Statline <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/84164NED/table?di=350AC>

Het vaststellen van het aantal vaste medewerkers is vervolgens niet eenvoudig. Op basis van de totale omzet in de sector en een schatting van de omzet per medewerker kunnen we wel bij benadering het aantal vaste medewerkers bij de uitzendbureaus bepalen.

De totale omzet van de uitzendsector in 2020 was ongeveer 14 miljard euro. De gemiddelde omzet per vaste medewerker hebben we vastgesteld:

⁴ Een baan is hierbij gedefinieerd als een expliciete of impliciete arbeidsovereenkomst tussen een persoon en een economische eenheid waarin is vastgelegd dat arbeid zal worden verricht waartegen een (financiële) beloning staat. De banen van werknemers per bedrijf worden bepaald uit de Loonaangifteketen (Polisadministratie) van de Belastingdienst en het UWV.



- door in de enquête te kijken naar bij hoeveel medewerkers een uitzendonderneming meer en minder dan 5 miljoen omzet draait – het omslagpunt ligt tussen de 8 en 9 medewerkers.
- door te kijken hoe de omzet van grote uitzendondernemingen zich volgens de Flexmarkt omzetranglijst verhoudt tot het aantal medewerkers van dezelfde onderneming volgens de enquête.

Op basis hiervan is de omzet per vaste medewerker in 2020 te schatten op circa € 650.000, de totale uitzendomzet in 2020 was ongeveer € 14 miljard. Dit levert een schatting op van circa 21.400 vaste medewerkers in de uitzendsector; dit is overigens inclusief de meewerkende eigenaren van de uitzendbureaus.

Dit cijfer wijkt af van de inschatting van experts dat een gemiddelde medewerker goed moet zijn voor ongeveer € 700.000 omzet. Het is echter niet onwaarschijnlijk dat dit gemiddelde in het coronajaar wat lager uitvalt. Enerzijds werden ondernemingen door de NOW-regeling gesteund om geen medewerkers te ontslaan, anderzijds heeft men mogelijk ook expertise in huis willen houden voor betere tijden.

In beide gevallen is wel sprake van een zekere marge, maar betere schattingen zijn vanwege de afwezigheid van CBS-statistieken voor alleen het niet-uitgeleende personeel niet te maken.

Omdat uitzendkrachten op de kantoren van de ondernemingen per definitie ook werknemers van de betreffende bedrijven zijn, is deze (kleine) groep niet relevant voor het onderscheid tussen vaste medewerkers en overige medewerkers. Het aantal zzp'ers in de sector dat wordt ingehuurd door de uitzendondernemingen is ten slotte zeer gering. Het zijn met name ICT-, financiële en juridische specialisten op de hoofdkantoren van de grote(re) ondernemingen.

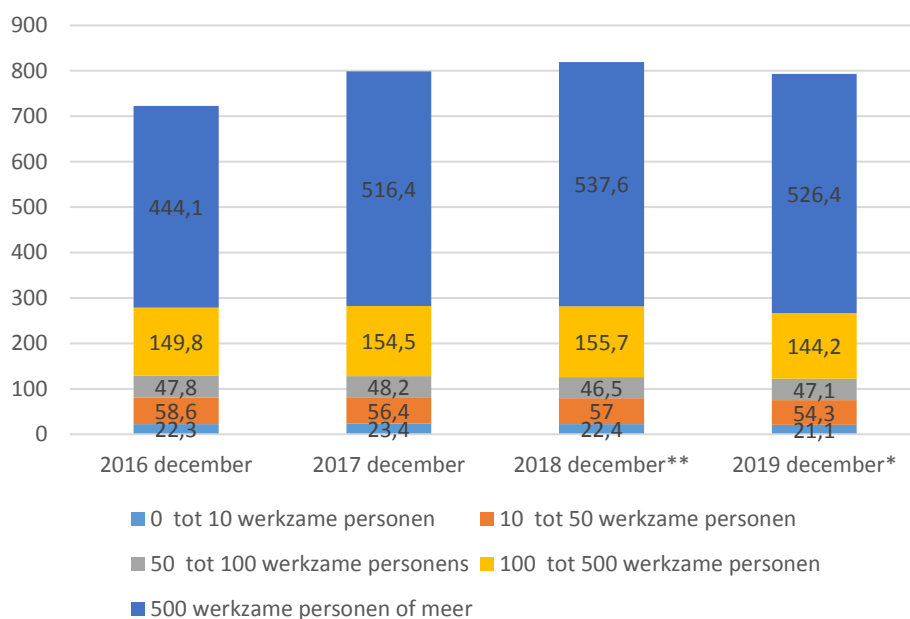
Ontwikkeling van de werkgelegenheid

De ontwikkeling van het totaal aantal werknemers reflecteert het aantal vaste medewerkers (werkzaam was op de kantoren van de uitzendondernemingen). De verhouding tussen het totaal aantal werknemers dat uitzendondernemingen in dienst hebben aan de ene kant en het aantal vaste medewerkers bedraagt in 2020 ongeveer 29 op 1 en (uitgaande van een iets hogere omzet per medewerker) 31 op 1 in eerdere jaren. Als we uitgaan van deze verhoudingen, dan is, op basis van figuur 1, het aantal medewerkers op de kantoren van 10.000 in 1996 via 19.000 net voor de kredietcrisis in 2008 en bijna 24.000 in 2019 naar de genoemde 21.400 vorig jaar gegaan. Dit jaar zal het aantal werknemers gezien de gunstige ontwikkeling van de sector weer toenemen.

Om te onderzoeken hoe de werkgelegenheid zich de afgelopen vijf jaar heeft ontwikkeld naar rato van de omvang van de ondernemingen, kunnen we figuur 2.2 als basis nemen. De grafiek loopt tot en met 2019. Cijfers over ultimo december 2020 uitgesplitst naar sector en de grootteklasse zijn nog niet beschikbaar.



Figuur 2.2: Aantal banen *1000 van werknemers in december van het jaar SBI 782.



Bron: CBS Statline

Veruit de meeste medewerkers in de sector zijn werkzaam bij ondernemingen in totaal meer dan 500 werkzame personen kennen. Houden we vast aan gemiddeld 31 werkzame personen per vaste medewerker, dan werkten er eind 2016 ruim 14.000 vaste medewerkers op de grootste kantoren (met meer dan 500 werkzame personen totaal) en bijna 5.000 vaste medewerkers op de kantoren met 100 tot 500 werkzame personen. Eind 2019 werkten er bijna 17.000 vaste medewerkers bij de grootste ondernemingen en bijna 4.700 bij de volgende categorie. Dat er maar weinig vaste medewerkers werken op kantoren die in totaal minder dan 100 werkzame personen in dienst hebben als uitzendkracht of vaste medewerker in totaal, is logisch, omdat het met dergelijke aantallen uitzendkrachten relatief vaak om eenpitters zal gaan met de eigenaar als enige medewerker. Dit geldt bijna zeker voor de kleinste categorie en geldt ook voor een deel van de ondernemingen in de volgende drie categorieën. In tabel 4.1 staat weergegeven dat er 6.500 bedrijven zijn met minder dan 250 werkzame personen en dus meestal 8 of minder vaste medewerkers inclusief de werkgever. Dit zullen vaak bedrijven zijn waarbij de werkgever/eigenaar in ieder geval een groot deel van de tijd "meewerkt". Op basis hiervan is een schatting van het aantal *werknemers* onder de vaste medewerkers van ongeveer 15.000 te maken.

Uit de figuur blijkt dat de verdeling tussen de verschillende bedrijfsgroottes tussen eind 2016 en eind 2019 wel iets is veranderd. Dit betreft met name de verhouding tussen de grootste ondernemingen en de categorie net daaronder. Het totaal aantal werkzame personen bij de kleinere categorieën is ongeveer stabiel gebleven.

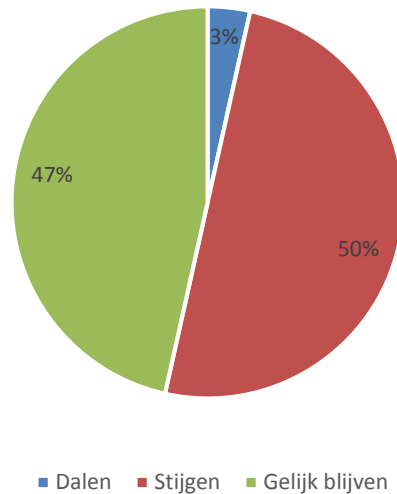
2.3 Verwachtingen voor de middellange termijn

De uitzendondernemingen zijn optimistisch over de werkgelegenheid in de sector in de toekomst. De helft van de bedrijven verwacht dat het aantal vaste medewerkers bij hun bedrijf in 2021 zal stijgen terwijl slechts 3% een daling verwacht (figuur 2.3). Tot het eind van 2025 verwacht zelfs twee derde van de ondervraagde werkgevers dat de



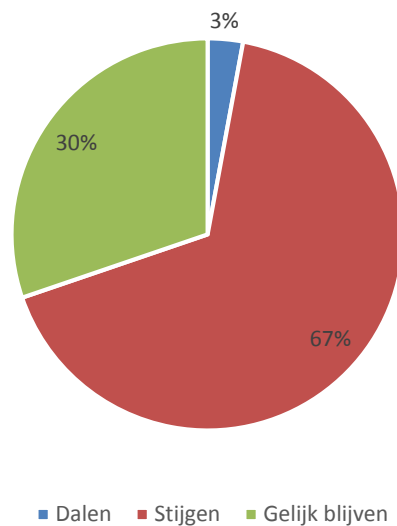
werkgelegenheid voor de vaste medewerkers bij hun uitzendondernemingen zal stijgen (figuur 2.4).

Figuur 2.3: Verwachting van bedrijven over de omvang van het aantal vaste werknemers in de rest van 2021 (n=172)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Figuur 2.4: Verwachting van bedrijven over de omvang van het aantal vaste medewerkers tot en met 2025 (n=172)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Dit positieve beeld van de uitzendondernemingen wordt ingegeven door de positieve ontwikkelingen in de uitzendbranche na het 'coronajaar' 2020. De ABU-marktmonitor laat bijvoorbeeld zien dat in 2021 het aantal uitzenduren en de omzet weer sterk stijgt ten opzichte van vorig jaar.⁵ Een stijging in het aantal uitzendkrachten en uren

⁵ <https://www.abu.nl/kennisbank/marktcijfers/uren-en-omzet-uitzendbranche-periode-6-2021-week-21-24-24-mei-t-m-20-juni/>



betekent op den duur ook meer werkgelegenheid voor de vaste medewerkers die bij de uitzendbureaus werken.

2.4 Ontwikkelingen in de komende jaren

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt werd voor de coronacrisis steeds krappere. Dat betekende meer werk voor arbeidsbemiddelaars en dus ook voor vaste medewerkers van uitzendondernemingen. De nadruk kwam daarbij steeds meer te liggen op het vinden van geschikt arbeidsaanbod voor bedrijven en instellingen. Corona zorgde voor een cesuur. Tijdelijk nam het aantal vacatures vooral in bepaalde bedrijfstakken flink af. Het was overigens niet helemaal de dood in de pot, want er waren ook segmenten als de zorg en de ICT waar de vraag naar personeel bleef en hier en daar zelfs toenam. Nu de lockdowns voorbij lijken te gaan, ontstaat direct weer grote krapte en dus veel werk voor de uitzendondernemingen.

Er zijn naar verhouding steeds meer vacatures en er is steeds minder arbeidsaanbod. Consequentie van deze ontwikkeling is dat de markt groeit. In deze groeiende markt is het ten eerste van belang het arbeidsaanbod goed te kennen⁶ maar ook is het ten tweede is het steeds meer van belang de grote aantal matchingsmogelijkheden deels geautomatiseerd te kunnen afhandelen, zodat de voor de klant en commercieel meest interessante matches zijn te maken. De intercedent krijgt hierdoor steeds meer een data-gedreven werkpakket.

Ontwikkelingen in wet- en regelgeving

Uit de gesprekken met sectorexperts komt naar voren dat de ontwikkelingen die in de komende vijf jaar de meeste impact zullen hebben vooral op het gebied van wet- en regelgeving liggen. Deze ontwikkelingen hebben in eerste instantie betrekking op de uitzendkrachten, maar hebben daarmee ook een enorme impact op het werk van de vaste medewerker bij de uitzendbureaus. Van een groot deel van de medewerkers wordt verwacht dat zij op de hoogte zijn van alle wijzingen en zich daar in de komende vijf jaar ook mee bezig blijven houden. De toenemende complexiteit van de wetgeving zorgt er voor dat er meer en meer van de vaste medewerker gevraagd wordt. Waar met name de grotere bedrijven ervoor zullen kiezen om de kennis over deze wet- en regelgeving zoveel mogelijk binnen het bedrijf onder te brengen, kan het voor kleine ondernemingen wellicht noodzakelijk zijn ondersteuning meer en meer van buiten het eigen bedrijf in te kopen.

Ten eerste vindt er nog steeds een doorwerking plaats van de ingevoerde Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). In vervolg daarop zijn ook de ontwikkelingen omtrent de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (DBA) en het SER-ontwerpadvies Sociaal-Economisch Beleid 2021-2025 in deze context relevant om te benoemen. Voor delen van de uitzendmarkt is ook het recente adviesrapport van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten van de commissie Roemer relevant.

Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB)

⁶ Zie bijvoorbeeld het artikel "Randstad beleeft gouden tijden" in de NRC van 28 juli 2021.



De Wet Arbeidsmarkt in Balans is op 1 januari 2020, vlak voor de coronacrisis in werking getreden. In het kort heeft de WAB voor de volgende veranderingen in die markt gezorgd:⁷

- De wet betekent dat er een lagere WW premie zal gelden voor vaste werknemers dan voor werknemers zonder vast contract. De hoogte van de WW premie wordt afhankelijk van het type contract in plaats van het type werk/sector. De WAB bepaalt dat het premiepercentage voor flexcontracten 5% hoger moet zijn dan voor vaste contracten.
- Werkgevers worden verplicht hun oproepkrachten na 12 maanden een vaste arbeidsomvang (qua aantal uren) aan te bieden.
- Werknemers die op payrollbasis werken krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst bij een werkgever.
- Vanaf 1 januari 2020 mogen werkgevers 3 tijdelijke contracten in 3 jaar aanbieden in plaats van 2 jaar.
- Het ontslagrecht voor vaste werknemers wordt versoepeld. Dit wordt gedaan door een cumulatiegrond in het ontslagrecht te zetten.

Een algehele evaluatie van de wet moet in 2025 plaatsvinden. Onder andere de coronacrisis maakt het moeilijk om bepaalde arbeidsmarkteffecten direct toe te schrijven aan de invoering van de WAB. Toch zijn er wel signalen over de effecten van invoering van de wet naar voren gekomen in een QuickScan die in 2020 is uitgevoerd.⁸

De signalen over de effecten met betrekking tot de inzet van flexibele arbeid waren:

- Er zijn de nodige werkgevers die door de WAB hun werknemers een vaste aanstelling hebben gegeven,
- Er zijn de nodige werkgevers die door de kostenstijging het aantal flexibele er contracten verminderen,
- Er zijn de nodige werknemers die werkzaam waren op basis van een flexibele arbeidsrelatie en het verlies van hun baan relateren aan de WAB, en
- De constatering is dat uitzendwerk duurder is geworden en dat de payrollmaatregelen leiden tot kostenstijgingen.

Een punt van kritiek is dat de wet niet voorziet in regelgeving rond zelfstandigen zonder personeel, wat schijnconstructies in de hand zou kunnen werken. De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en ABU⁹ zeggen signalen te hebben ontvangen dat flexwerkers worden vervangen door zzp'ers in onder meer callcenters, de schoonmaakbranche en de horeca. De FNV gaf verder aan een verschuiving waar te nemen van payroll naar uitzend en van uitzend naar zzp. Payrollwerkgevers hebben naast de kostenstijgingen in sommige gevallen ook nieuwe verlonings- en facturatiesystemen moeten implementeren.

SER-ontwerpadvies Sociaal-Economisch Beleid 2021-2025

⁷ https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/plannen-kabinet-voor-meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk?utm_campaign=szw-wab-10-2019&utm_medium=search&utm_source=google&utm_content=ron-search-alg&utm_term=searchad-multi-device-cpm

⁸ <https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=5cba415d-61ab-445e-bd65-9a3f7755b731&title=Quickscan%20naar%20de%20effecten%20van%20de%20Wet%20arbeidsmarkt%20in%20Obalans.pdf>

⁹ De Ruiters, M. (2020, 7 februari). Is vast werk bezig aan een nieuwe opmars? Volkskrant <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/is-vast-werk-bezig-aan-een-nieuweopmars~be6e985f>.



Op 2 juni 2021 presenteerde de SER haar Ontwerp-middellange termijn (mlt) advies voor het nieuw kabinet. De SER geeft daarmee ook haar visie op de toekomstige arbeidsmarkt. De raad geeft in het advies concreet aan hoe contractvormen van bepaalde tijd (zoals: uitzendarbeid, oproepcontracten, tijdelijke contracten, zzp) beter moeten worden gereguleerd. Hierdoor ontstaat volgens de SER meer werk- en inkomenszekerheid en voorkomt men concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Verder adviseert de SER om een adequate infrastructuur te realiseren voor mensen die van baan moeten veranderen.¹⁰

Het nieuwe kabinet zal een beslissing moeten maken over welke adviezen zij van de SER gaan overnemen, maar de ING voorspelt dat het flinke gevolgen kan hebben voor de uitzendsector. Met name bedrijven die sterk concurreren op arbeidsvoorwaarden zouden in de toekomst minder bestaansrecht hebben. Dit komt omdat flexwerk naar alle waarschijnlijkheid bij het opvolgen van de adviezen duurder wordt en de partijen die de meest uitgekleden vorm van uitzendwerk aanbieden daar met name de impact van zullen voelen.

De voorstellen die flexwerk waarschijnlijk duurder maken zijn:

- Fase A wettelijk vaststellen op maximaal 52 gewerkte weken en in fase B het aantal tijdelijke contracten beperken tot zes in twee jaar;
- Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als vaste werknemers voor tijdelijk personeel bij de inlener vanaf dag één;
- Een gedragscode die een eind moet maken aan 'oneigenlijke' vormen van contracting, het uitbesteden van hele afdelingen aan derden;
- Het aanpakken van bepaalde zzp-constructies.

Uitzendorganisaties zouden zich volgens de ING kunnen gaan richten op omscholing en begeleiding 'van werk naar werk' en zo meer de rol van human resources dienstverlener gaan invullen. Ook samenwerking tussen kleinere uitzendbureaus wordt door experts in de sector als kans gezien.¹¹

De ABU en de NBBU geven aan dat haar leden vanaf 1 januari 2022 al een deel van het advies in de praktijk brengen: de eerste fase te verkorten van 78 naar 52 weken en de tweede fase van 4 naar 3 jaar. Ook passen ze een uitbreiding van de inlenersbeloning, een betere pensioenregeling met een kortere wachttijd (8 weken) en een bredere pensioengrondslag toe.¹²

Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (DBA)

Ondanks dat de wet DBA officieel op 1 mei 2016 in werking trad is de handhaving er van onlangs wederom uitgesteld. In dit geval tot aan 1 oktober 2021. Dit is het gevolg van het besluit van het vorige kabinet om de wet te vervangen.¹³ Zolang er echter geen nieuw kabinet is, kunnen er geen wetswijzigingen worden ingediend. Vanaf januari 2021 is wel de Pilot webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie online gegaan.¹⁴ Opdrachtgevers kunnen door de vragenlijst in te vullen helder krijgen of ze een

¹⁰ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>

¹¹ https://fd.nl/ondernemen/1388131/ing-voorspelt-shake-out-in-uitzendsector?utm_medium=email&utm_source=nieuwsbrief&utm_campaign=fd-ochtendniewsbrief&utm_content=1352426_46079_20210616&utm_term=B

¹² <https://www.abu.nl/kennisbank/cao-voor-uitzendkrachten/uitzendwerkgevers-brengen-eerste-adviezen-ser-per-1-januari-2022-in-praktijk/>

¹³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp/wet-deregulering-beoordeling-arbeidsrelaties-dba>

¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp/nieuws/2021/01/11/pilot-webmodule-van-start>



zelfstandige mogen inhuren voor een klus of dat er een arbeidscontract nodig is. De pilot loopt vooralsnog voor zes maanden.

De webmodule is een anonieme online vragenlijst die aan een opdrachtgever een aantal vragen voorlegt met betrekking tot het inhuren van zelfstandigen. Na het invullen van de vragenlijst krijgt de opdrachtgever een van de volgende uitkomsten:

- Indicatie dat de opdracht buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd.
- Indicatie dat er sprake is van een dienstbetrekking.
- Er kan geen oordeel gegeven worden op basis van verstrekte antwoorden.

Tijdens de pilotfase is de uitkomst van de module een indicatie en geen juridische beslissing. De webmodule is daarnaast alleen voor opdrachtgevers die in Nederland gevestigd zijn en een opdracht uitbesteden aan een opdrachtnemer in Nederland. Het kabinet gaat de komende tijd verder in gesprek met verschillende sectoren over de werking van de webmodule.¹⁵ Na afloop van de pilot webmodule beslist het kabinet op welk moment de handhaving (gefaseerd) wordt opgestart. In de tussentijd houdt de Belastingdienst toezicht op de arbeidsrelatie in het kader van de loonheffingen, geeft voorlichting en biedt een helpende hand om duidelijkheid te geven wanneer een arbeidsrelatie geen dienstbetrekking is volgens de huidige wet.

Veel van de afgesloten modelovereenkomsten Wet DBA lopen binnenkort af. Bij gebrek aan nieuwe wetgeving kiezen veel organisaties voor de optie van een verlenging van de modelovereenkomst.¹⁶

Het adviesrapport van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten

In oktober 2020 verscheen het rapport van de commissie Roemer "Geen tweederangsburgers". Dit rapport bevatte 50 aanbevelingen. Het rapport leidde bij bespreking in de Tweede Kamer tot een aantal moties. Terwijl het intrekken van een uitzonderingspositie van de uitzendsector bij het inhouden verrekenen van het Wettelijk Minimumloon het niet haalde, stemde de Kamer wel voor:

- Een motie die bepaalt dat er één slaapkamer per persoon beschikbaar zou moeten komen. Dit is echter in relatie tot de huidige woningnood vooralsnog onhaalbaar en zou bij doorvoering derhalve grote problemen opleveren voor de inzet van arbeidsmigranten in Nederland.
- Een motie die vraagt om de ontwikkeling van een systeem van verplichte certificering op het gebied van eisen aan de integriteit van arbeidsbemiddelaars met in aansluiting daarop publiekrechtelijk toezicht. Een dergelijk systeem zal de positie van bonafide uitzendbureaus op de markt voor arbeidsmigranten alsook de positie van die arbeidsmigranten zelf versterken.

Wat de verdere gevolgen van het rapport zullen zijn, is mede afhankelijk van de snelheid waarmee een nieuw Kabinet tot stand komt. Niet onwaarschijnlijk is dat het ieder geval de inzet van arbeidsmigranten door uitzendbureaus zal bemoeilijken en dat er meer regelgeving op dit gebied komt. Al met al betekent dat meer werk en meer benodigde kennis voor de vaste medewerkers van de uitzendbureaus.

¹⁵ <https://ondernemersplein.kvk.nl/webmodule-beoordeling-arbeidsrelatie/>

¹⁶ <https://www.zipconomy.nl/2021/05/modelovereenkomst-platform-temper-voorlopig-verlengd/>



Ontwikkelingen in de rol van de intercedent en backofficeprofessional

De rol van de intercedent en de backofficeprofessional zal zich de komende jaren blijven ontwikkelen. Dit wordt voor een groot deel ingegeven door de digitalisering die veel administratieve taken overneemt. Aan de ene kant zorgt dit voor meer en meer ruimte voor de intercedent om de interactie met kandidaten en opdrachtgevers voorop te stellen. De nadruk voor de werknemer komt te liggen het leggen van contacten en vooral ook op het in stand houden van contacten. Proactief contact zoeken als de werknemer kansen ziet voor zijn of haar kandidaat of opdrachtgever en hen daar intensiever in kan gaan begeleiden. Uit de interviews blijkt dat voor beide functies soft skills steeds belangrijker zullen worden. Aan de andere kant wordt door de digitalisering de rol van de intercedent steeds meer data-gedreven. Zij of hij beschikt over kwantitatieve informatie welke kansen er bestaan voor de matching van vacatures en kandidaten en maakt daar ook gebruik van bij de plaatsing van kandidaten.

In juli van 2021 hebben de Stichting Examens Uitzendbranche (SEU) en de ABU en de NBBU bijvoorbeeld ook functieprofielen opgesteld voor de functies intercedent, recruiter en backofficeprofessional. In deze functieprofielen staat het doel van de functie omschreven, de inhoud van de functie en welke kennis, vaardigheden en competenties hier voor vereist zijn.¹⁷ De betrokken partijen gaven aan dat zowel het onderwijs als (flex)ondernemers regelmatig vroegen om een functieprofiel voor de uitzendprofessional. Deze profielen zijn te gebruiken als basis voor functieprofielen. De functieprofielen kunnen door individuele uitzendondernemingen aangevuld worden of verder opgemaakt worden zodat ze beter bij de desbetreffende organisatie passen.

Daarnaast loopt er gelijktijdig met deze sectoranalyse een onderzoek naar de ontwikkelingen van de functie, taken en competenties van de intercedent en backofficeprofessional in de toekomst. De sector is hier duidelijk actief mee bezig.

¹⁷ <https://www.seu.nl/functieprofielen/>





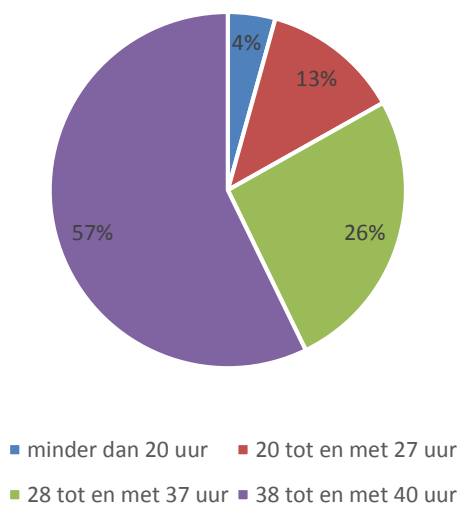
3 Omvang en samenstelling van werkenden

Dit hoofdstuk gaat in op onderdeel B van het format voor het opstellen van een sectoranalyse. Het bevat informatie over het totaal aantal werkenden in de sector, het aantal werkenden in loondienst, de samenstelling naar leeftijdsgroep en het aantal medewerker van 63 tot 66 jaar.

3.1 Totaal aantal werkenden in de sector en type dienstverband

Zoals in hoofdstuk 2 beschreven, komt een beredeneerde schatting van het totaal aantal vaste medewerkers in de uitzendsector uit op ongeveer 21.400 werkenden waarvan ongeveer 15.000 werknemers. De meerderheid van de werknemers onder de vaste medewerkers werkt fulltime (meer dan 32 uur per week). Zo werkt 57% van deze medewerkers 38 tot en met 40 uur per week. Een verdere 26% werkt tussen de 28 en 37 uur per week. In de enquête is niet exact gevraagd naar het aantal werknemers dat meer dan 32 uur of meer per week werkt, maar er kan met redelijke zekerheid gesteld worden dat een behoorlijk aandeel van die 26% tussen de 32 uur en 37 uur werkt. Slechts 17% van de vaste medewerkers bij uitzendondernemingen werkt minder dan 27 uur per week.

Figuur 3.1: Samenstelling vaste werknemers naar type dienstverband, gewogen naar totaal aantal werknemers



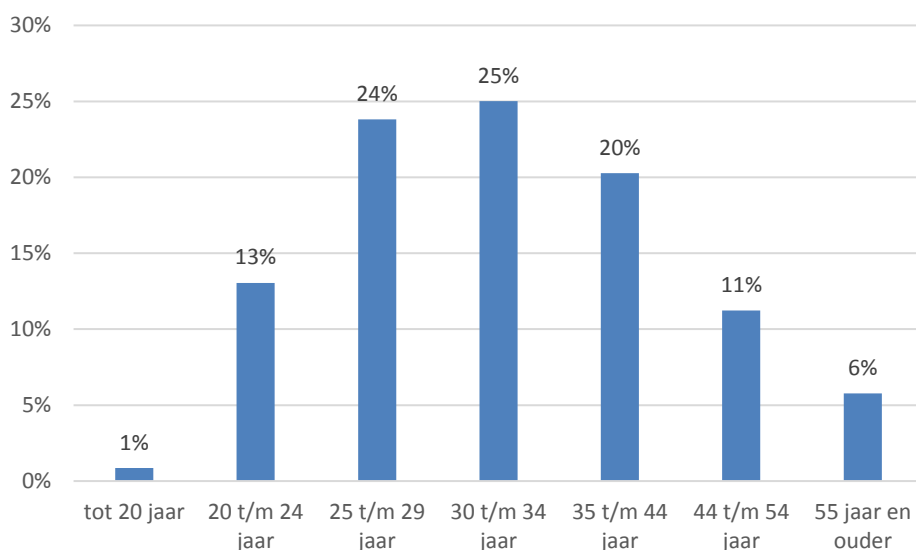
Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

3.2 Samenstelling werknemers naar leeftijdsgroepen

De sector heeft vergeleken met andere sectoren een relatief lage gemiddelde leeftijd. Bijna twee derde van werknemers onder de vaste medewerkers is jonger dan 35 jaar. Ongeveer de helft van de werknemers onder de vaste medewerkers in de sector is tussen de 25 jaar en 34 jaar oud.



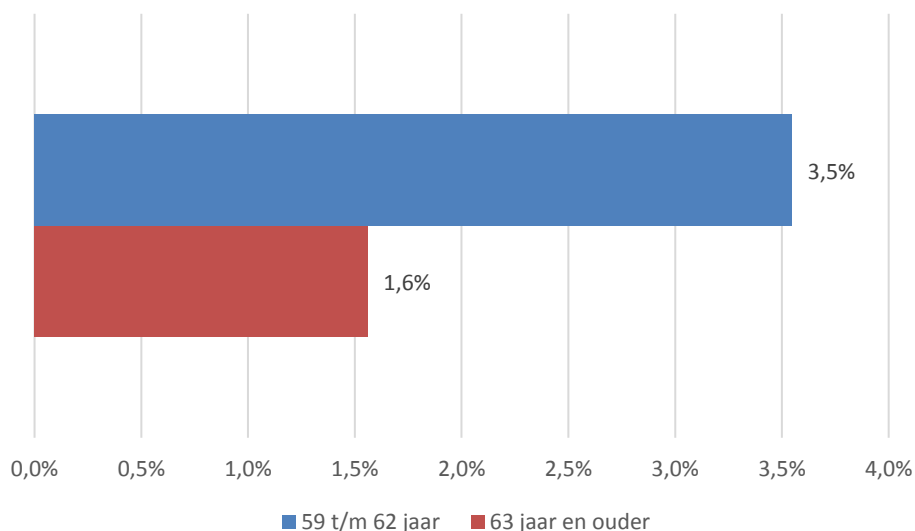
Figuur 2.2: Samenstelling vaste werknemers naar leeftijd, gewogen naar totaal aantal werknemers



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Wanneer we verder inzoomen op de oudere werknemers dan zien we dat ongeveer 3,5% van het totaal aantal werknemers 59 jaar of ouder is en een verdere 1,6% van het totaal aantal vaste werknemers 63 jaar of ouder. Dit komt ongeveer neer op respectievelijk circa 525 en 240 werknemers.

Figuur 3.3: Aantal medewerkers ouder dan 59 jaar, gewogen naar totaal aantal werknemers



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

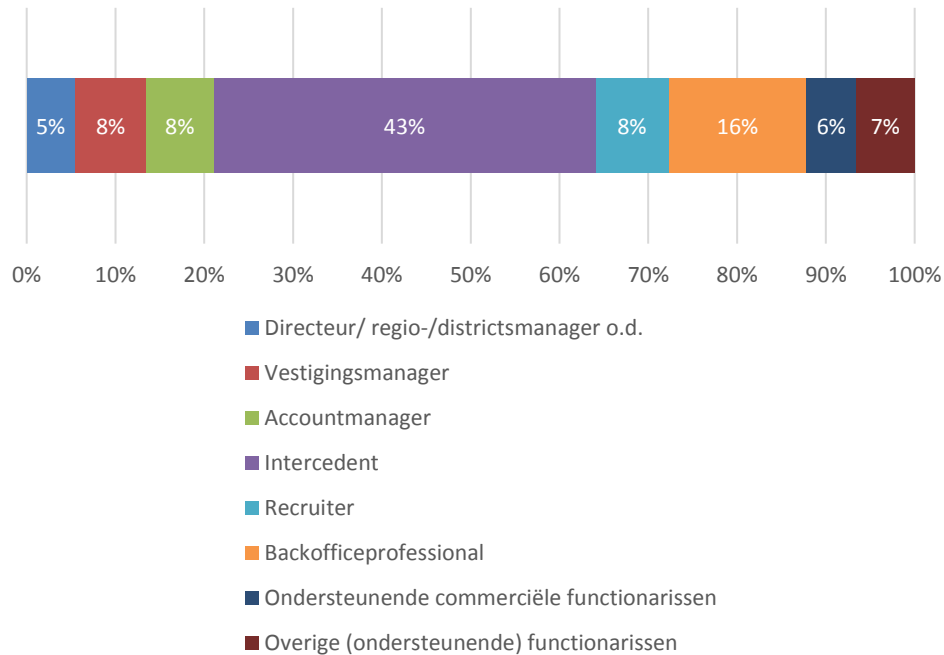
3.3 Samenstelling werknemers naar opleiding en functie

In figuur 3.4 is de samenstelling van de werknemers onder het vaste personeel bij uitzendondernemingen uitgesplitst naar de functie van de medewerker. De bulk van de werknemers onder de vaste medewerkers bij uitzendondernemingen is intercedent. Bijna de helft (43%) van de vaste medewerkers heeft deze functie. Hierbij wordt geen



onderscheid gemaakt tussen junior en senior posities. Op afstand volgen de backofficeprofessional (16%) en de account- en vestigingsmanager (beiden 8%). In absolute aantallen gaat het dan grofweg om 7.000 intercedenten, 2.500 backofficeprofessionals en 2.500 account- en vestigingsmanagers. Dit naast de ruim 6.000 meewerkende eigenaren die waarschijnlijk de genoemde functies combineren.

Figuur 3.4: Samenstelling medewerkers naar functie, gewogen naar totaal aantal werknemers

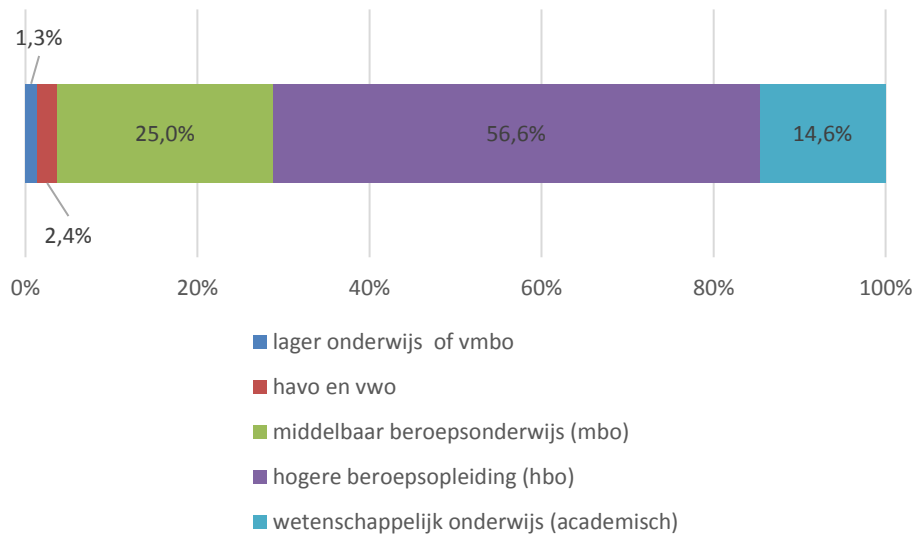


Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Meer dan de helft (57%) van de werknemers onder de vaste medewerkers in de sector heeft een opleiding op Hbo niveau afgerond. Verder heeft een kwart van de medewerkers een Mbo diploma en ongeveer 15% een WO opleiding afgerond. Dit kunnen zowel medewerkers met een bachelor als een master opleiding zijn (figuur 3.5).



Figuur 3.5: Samenstelling medewerkers naar opleidingsniveau, gewogen naar totaal aantal werknemers



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

3.4 Mobiliteit van vaste medewerkers

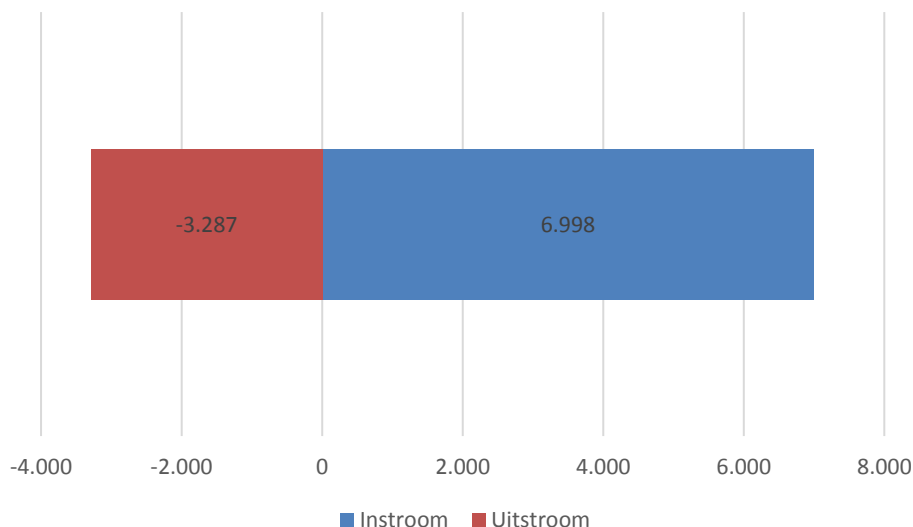
3.4.1 Instroom en uitstroom van personeel

Volgens de werkgevers zijn er in de afgelopen 12 maanden (juni/juli 2020 tot en met mei/juni 2021) een stuk meer vaste medewerkers zijn ingestroomd in de sector dan dat er zijn uitgestroomd (+800). Wanneer we daarbij rekening houden met het totaal aantal vaste medewerkers in de sector (21.400) dan schatten wij in dat het aantal vaste medewerkers in de sector in de afgelopen 12 maanden met zo'n 3.700 medewerkers toenam.

De uitstroom is hoger bij kleine ondernemingen (met minder dan 25 personeelsleden) dan bij de grotere. Bij de kleine ondernemingen bedraagt de uitstroom tussen juni/juli 2020 en mei/juni 2021 ongeveer 25% van het personeelsbestand, bij de grote 12%.



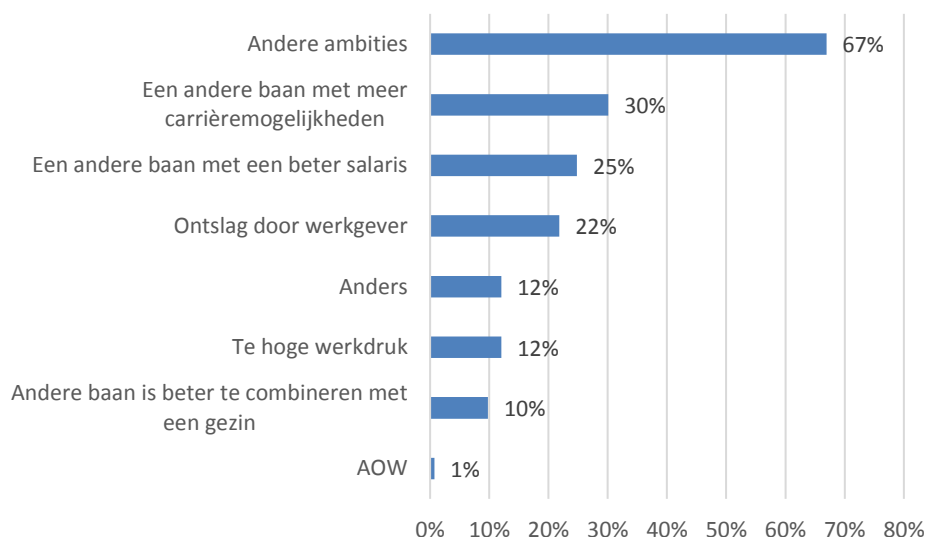
Figuur 3.6: Aantal instromende en uitstromende medewerkers in de afgelopen 12 maanden, gewogen naar totaal aantal medewerkers



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Het gemiddelde dienstverband van een intercedent is volgens de ondervraagde bedrijven ongeveer 46 maanden ofwel bijna 4 jaar. Bij de grootste uitzendondernemingen met meer dan 250 werknemers ligt dit op gemiddeld 2,5 jaar. Volgens bedrijven zijn de drie voornaamste redenen voor een intercedent om uit te stromen: het hebben van andere ambities (67%), het vinden van een andere baan met meer carrièremogelijkheden (30%) of een beter salaris (25%).¹⁸ Deze percentages hebben betrekking op zo'n 7.000 werknemers.

Figuur 3.7: De voornaamste redenen voor een intercedent om uit te stromen (n=133)



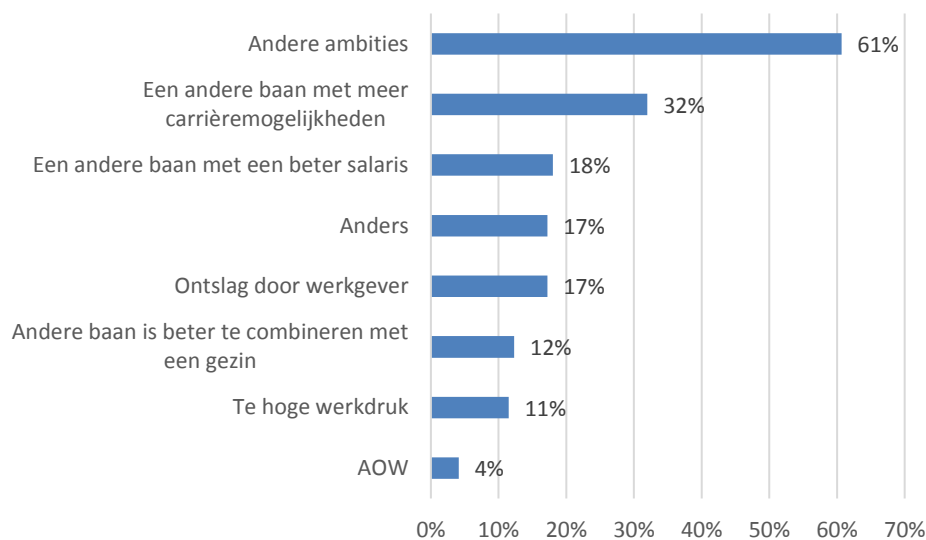
Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

¹⁸ Werkgevers konden bij deze vraag maximaal drie antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.



Backofficeprofessionals werken gemiddeld een jaar langer bij een uitzendonderneming, namelijk 59 maanden. Ook dit gemiddelde ligt lager bij de grootste uitzendondernemingen, namelijk op drie jaar. Ook voor backofficeprofessionals zijn de drie voornaamste redenen om uit te stromen: het hebben van andere ambities (61%), het vinden van een andere baan met meer carrièremogelijkheden (32%) of een beter salaris (18%)¹⁹ (figuur 3.7).

Figuur 3.8: De voornaamste redenen voor een backofficeprofessional om uit te stromen (n=122)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

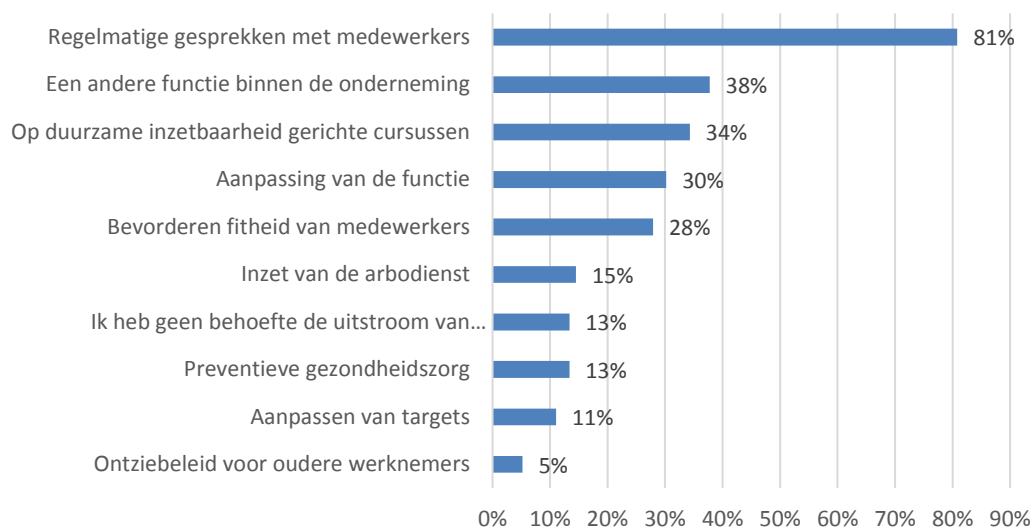
Wat opvalt, is dat pensionering zelden een reden is voor de uitstroom van medewerkers. Dit lijkt een logisch gevolg te zijn van de in de sector gemiddeld lage leeftijd. Ook lijken de lage percentages bij 'te hoge werkdruk' aan te geven dat dit bij het grootste gedeelte van de medewerkers geen groot probleem is of in elk geval niet zo groot dat ze zich daardoor genoodzaakt zien om een andere baan nemen.

Werkgevers nemen verschillende maatregelen om de uitstroom van medewerkers te beperken (figuur 3.9). De maatregel die het meest wordt toegepast door werkgevers is het regelmatig voeren van gesprekken met medewerkers. Daarnaast geeft 38% van de werkgevers aan dat ze voor werknemers kijken of er een andere functie binnen het bedrijf beschikbaar is waar de werknemer geschikt voor is. Verder biedt 36% van de bedrijven cursussen aan gericht op duurzame inzetbaarheid om medewerkers te behouden voor het bedrijf. Deze percentages hebben betrekking op ongeveer de helft van het totaal aantal werknemers in de sector.

¹⁹ Werkgevers konden bij deze vraag maximaal 3 antwoorden geven. De percentages tellen daarom niet op tot 100%.



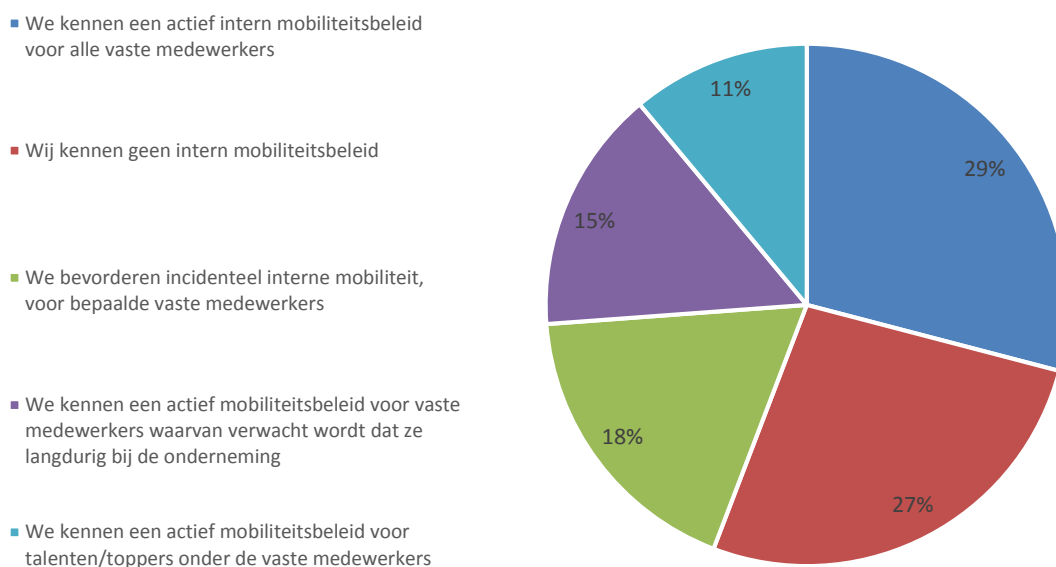
Figuur 3.9: Maatregelen die werkgevers nemen om de uitstroom van werknemers te beperken (n=172)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Uitzendondernemingen gaan verschillend om met de interne mobiliteit van werknemers (figuur 3.10). Zo heeft meer dan de helft (55%) van de bedrijven een vorm van intern mobiliteitsbeleid. Bij de meerderheid van deze bedrijven is dit beleid gericht op alle medewerkers (29%) terwijl andere bedrijven dit beleid alleen hebben voor medewerkers van wie verwacht wordt dat ze langdurig bij de onderneming blijven (15%) of toptalenten zijn (11%). De overige 45% heeft geen intern mobiliteitsbeleid of bevordert de interne mobiliteit alleen incidenteel in specifieke situaties bij bepaalde vaste medewerkers.

Figuur 3.10: Intern mobiliteitsbeleid voor vaste werknemers. Zowel verticale doorstroom (promotie) als horizontale doorstroom (ander gelijkwaardige functie). (n=172)

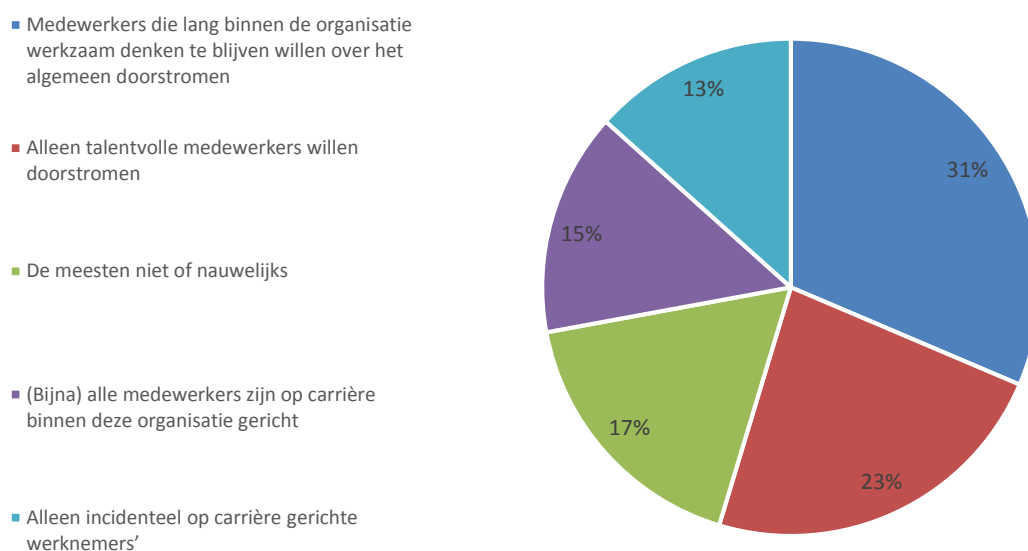


Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)



Bedrijven geven aan dat vooral medewerkers die lang binnen de organisatie werkzaam denken te blijven en willen doorstromen waarde hechten aan interne carrièremogelijkheden (31%). Toch is er ook een redelijk substantiële groep bedrijven die aangeeft dat hun medewerkers niet of nauwelijks waarde hechten aan interne carrièremogelijkheden (17%). Dit zou in theorie verband kunnen houden met de gemiddelde arbeidsduur bij een bedrijf. Bij bedrijven waarbij er veel doorloop is van medewerkers en waarbij het wellicht niet gebruikelijk is dat werknemers lang blijven, is de noodzaak voor interne carrièremogelijkheden ook niet aanwezig. Echter, op basis van de antwoorden op de vragen over de gemiddelde arbeidsduur van intercedenten en backofficeprofessionals en de instroom en uitstroomcijfers lijkt die theorie geen stand te houden. De bedrijven die aangaven dat de meeste van hun medewerkers niet of nauwelijks waarde hechten aan interne carrièremogelijkheden, zijn vaak andere dan de bedrijven met een hoge uitstroom en een korte gemiddelde arbeidsduur in deze twee functies.

Figuur 3.11: In hoeverre hechten vaste werknemers waarde aan interne carrièremogelijkheden? (n=172)

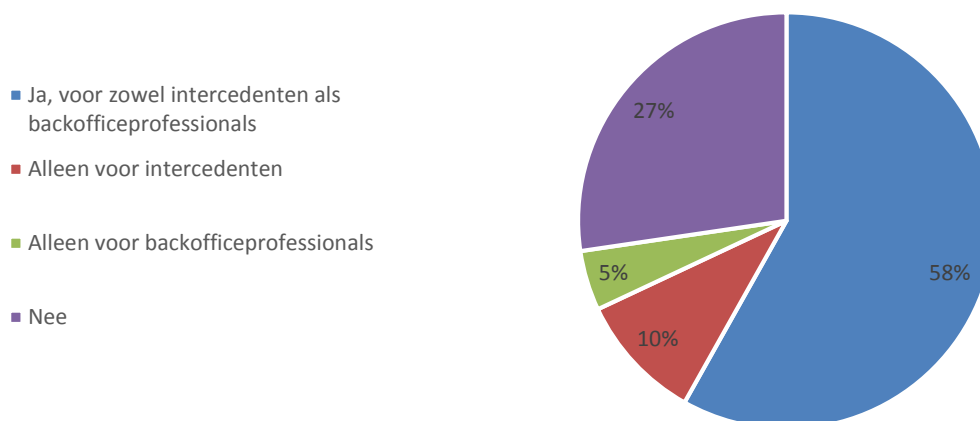


Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Ruim 27% van de bedrijven geeft dan ook aan geen carrièremogelijkheden te bieden voor intercedenten en backofficeprofessionals (figuur 3.12). Dit zijn vooral de kleinste bedrijven. De grote meerderheid van bedrijven heeft deze mogelijkheden echter wel, waarbij er meer bedrijven zijn die carrièremogelijkheden aanbieden voor intercedenten dan voor backofficeprofessionals. Deze percentages hebben betrekking op ongeveer de helft van het totaal aantal werknemers in de sector.



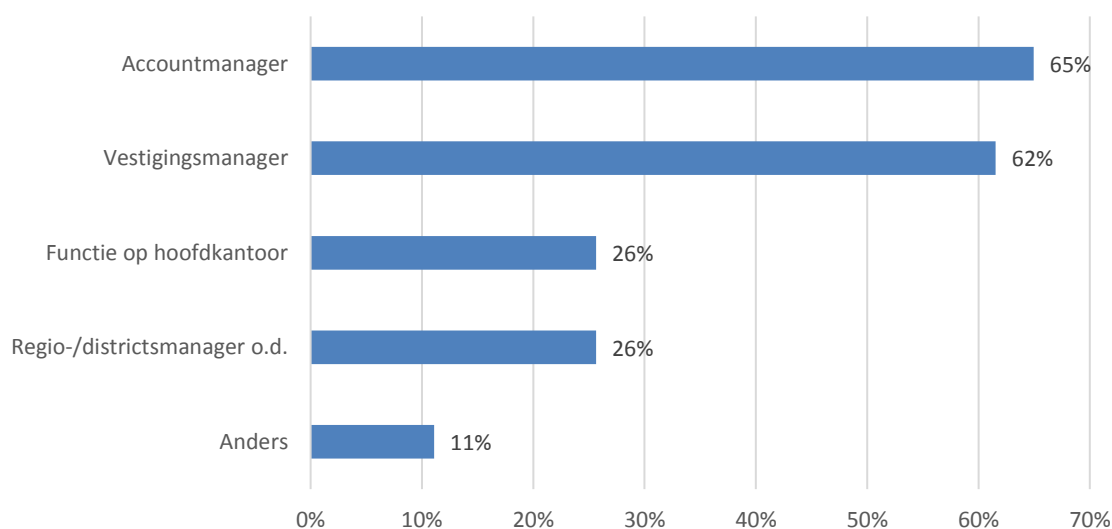
Figuur 3.12: Zijn er carrièremogelijkheden voor intercedenten en/of backofficeprofessionals? (n=172)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Van de bedrijven die carrièremogelijkheden voor intercedenten hebben, zijn accountmanager en vestigingsmanager de meest genoemde doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf (figuur 3.13).

Figuur 3.13: Mogelijke functies waar een intercedent naar door kan groeien (n=117)

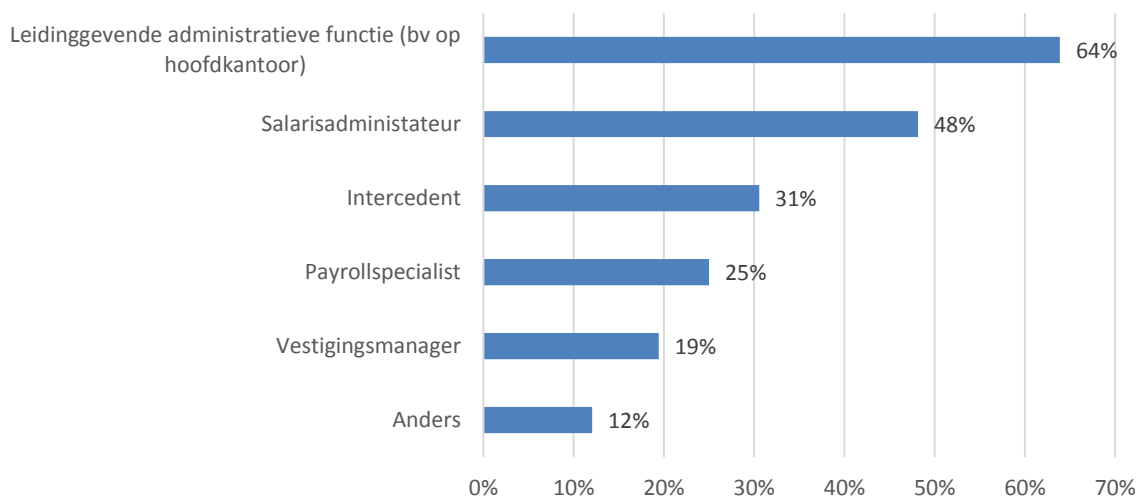


Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

De meest genoemde doorgroeimogelijkheden voor backofficeprofessionals binnen bedrijven die deze mogelijkheid aanbieden zijn leidinggevende functies, bijvoorbeeld op het hoofdkantoor, en salarisadministrateur (figuur 3.14). Verder geeft 31% van deze bedrijven aan dat backofficeprofessionals ook kunnen doorgroeien naar een functie als intercedent.



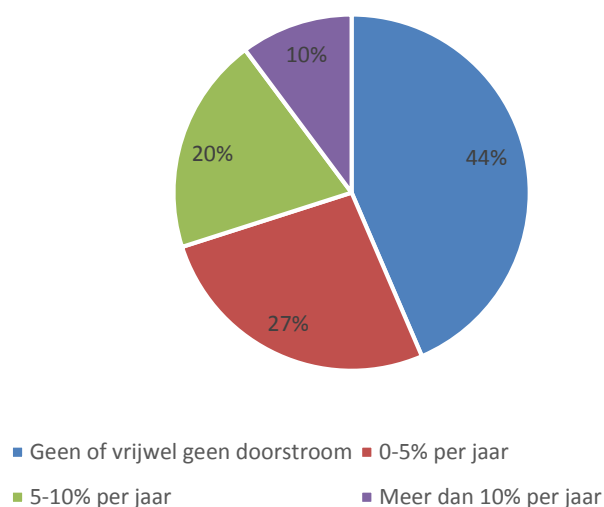
Figuur 3.14: Mogelijke functies waar een backofficeprofessional naar door kan groeien (n=108)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Tot slot geven de bedrijven een schatting omtrent de doorstroom van vaste medewerkers naar hogere functies in afgelopen drie jaar (figuur 3.15). Bijna de helft van de bedrijven geeft aan dat er geen of vrijwel geen doorstroom naar hogere functies heeft plaatsgevonden gedurende de laatste drie jaar (44%). Deze percentages hebben betrekking op ongeveer de helft van het totaal aantal werknemers in de sector. Dit zal voor het afgelopen jaar voor een groot deel het gevolg zijn geweest van de coronacrisis, maar ook in de jaren daarvoor was er bij deze bedrijven blijkbaar weinig doorstroom mogelijk. Een eenduidige verklaring hiervoor is moeilijk te geven.

Figuur 3.15: Jaarlijkse doorstroom naar hogere functies van vaste medewerkers gedurende de laatste drie jaar (n=147)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)



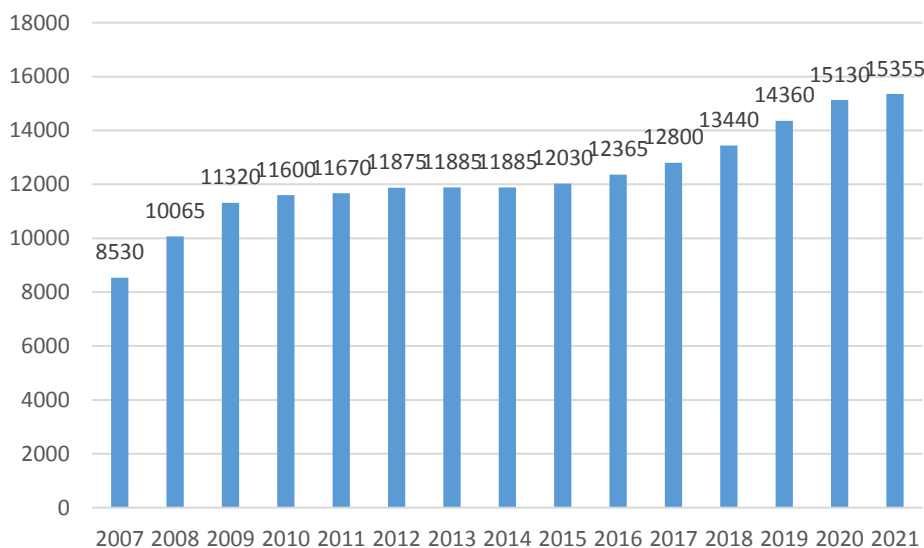
4 Aantal ondernemingen

Dit hoofdstuk gaat in op onderdeel C van het format voor het opstellen van een sector analyse. Het bevat informatie over het aantal (kleine) ondernemingen zoals in de MDIEU-regeling gedefinieerd. Het gaat hier om ondernemingen waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet op het jaarlijkse balanstotaal de 5 miljoen Euro niet overschrijdt, berekend over het laatste afgesloten boekjaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag.²⁰ Het beschrijft tevens het aantal werknemers werkzaam bij deze kleine ondernemingen.

4.1 Aantal ondernemingen

Figuur 4.1 laat zien dat het aantal uitzendondernemingen vanaf 2007 is toegenomen van 8.530 bedrijven naar 15.355 bedrijven in 2021.²¹ Van de onderverdeling naar grootteklasse is het wederom moeilijk om een accuraat beeld te geven, aangezien, zoals in hoofdstuk 2 uitgelegd, in deze sector onder het aantal werkzame personen ook de uitzendkrachten worden meegeteld. In deze groep werkenden zijn wij in deze sector analyse niet geïnteresseerd. Wel is het goed om te benoemen dat bijna twee derde (62,1%) van de bedrijven in de sector bestaat uit 1 werkzaam persoon, terwijl net geen tiende (9,2%) van de bedrijven uit 2 werkzame personen bestaan.²²

Figuur 4.1: Ontwikkeling aantal uitzendondernemingen 2007-2021 (SBI-code 78)



Bron: CBS Statline

In het tweede kwartaal van 2021 bestond meer dan de helft (55%) van de ondernemingen uit arbeidsbemiddeling en zo'n 44% uit uitzend- en uitleenbureaus. Een heel klein gedeelte van de totale sector bestaat uit payrollondernemingen (tabel 4.1).

²⁰ Hierbij moet bedacht worden dat vanwege het geringe aantal vaste medewerkers in de leeftijdscategorie 59-66 jaar en de afwezigheid van "zwarte beroepen" een MDIEU-aanvraag voor een RVU hoogst onwaarschijnlijk is.

²¹ Op basis van cijfers in het tweede kwartaal van elk jaar.

²² Op basis van CBS cijfers in het tweede kwartaal van 2021. Bron: CBS Statline.



Tabel 4.1: Aantal uitzendondernemingen in het tweede kwartaal van 2021 onderverdeeld naar grootteklasse en uitgesplitst naar SBI-code

	Totaal bedrij- ven	1 werk- zaam per- soon (zfp)	2-250 werkzame personen	250 werkzame personen of meer
78 Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	15310	9460	5750	270
781 Arbeidsbemiddeling	8430	6580	1835	15
782 Uitzend- en uitleenbureaus; pools	6660	2865	3765	230
783 Payrolling (personeelsbeheer)	270	95	150	25

Bron: CBS Statline; gebaseerd op fte en inclusief de werkgever

Zoals eerder vermeld definieert de MDIEU kleine bedrijven als bedrijven met minder dan 25 medewerkers én minder dan 5 miljoen euro omzet. In hoofdstuk 2 is vastgesteld dat:

- Bedrijven met meer dan 8 vaste medewerkers gemiddeld genomen een omzet van meer dan € 5 miljoen hebben
- Bedrijven gemiddeld 1 vaste medewerker hebben op 31 medewerkers totaal.

#Hiervan uitgaande geeft het aantal bedrijven met 2-250 werkzame personen een redelijk beeld van het aantal kleine bedrijven met werknemers qua vaste medewerkers. Dit aantal bedrijven bedraagt:

- Uitgaande van de hele SBI 78 5.750 op een totaal aantal bedrijven van 15.310 (waarvan 9.460 zonder werknemers);
- Binnen de SBI 782 uitzend- en uitleenbureaus gaat het om 3.765 bedrijven op een totaal van 6.660 bedrijven, waarvan ook nog eens 2.865 geen vaste werknemers kennen omdat het om eenpitters gaat.
-

Aantal vaste medewerkers en werknemers bij de kleine bedrijven

Het aantal werknemers bij kleine bedrijven volgens de MDIEU-definitie is op basis van CBS-gegevens lastig te schatten. Eind 2019 werkten er volgens hoofdstuk 2 ongeveer 17.000 op de in totaal 24.000 medewerkers bij de grootste bedrijven met meer dan € 10 Meuro omzet. Er werkten circa 4.700 vaste medewerkers bij bedrijven met tussen de 2 en 20 Meuro omzet (100-500 werkzame personen). Een beredeneerde schatting is dat daarvan ongeveer 3.000 tot 3.200 werkten bij de bedrijven met minder dan 5 Meuro omzet (minder dan 250 medewerkers). Opgeteld bij de circa 2.300 vaste medewerkers van de kleinste uitzendondernemingen zou dat betekenen dat er tussen de 5.300 en 5.500 vaste medewerkers werkten bij de kleine bedrijven volgens de MDIEU-definitie.

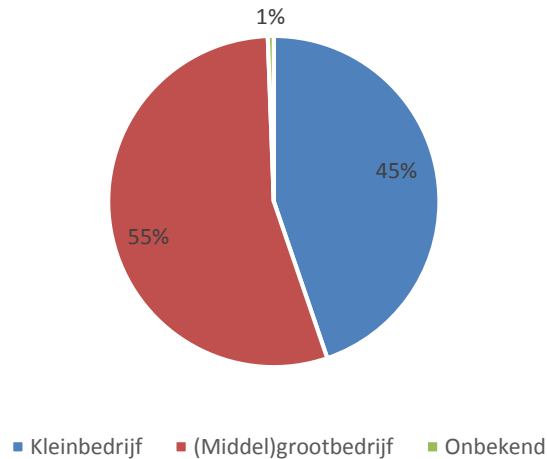
Hieronder is echter een aanzienlijk aantal meewerkende werkgevers/eigenaren aan te treffen. We schatten dat aantal in hoofdstuk 2 op ruim 6.000. Daarvan is een deel een eenmansbedrijf (zie boven: 2.865) en zal een klein deel werkzaam zijn bij bedrijven met meer dan 250 werkzame personen (inclusief uitzendkrachten). Als we op basis hiervan schatten dat het bij de tussen de 5.300 en 5.500 vaste medewerkers om ongeveer 3.000 meewerkende werkgevers/eigenaren gaat, bedraagt een beredeneerde



schatting dat er 2.300 tot 2.500 werknemers onder de vaste medewerkers bij de kleine bedrijven volgens de MDIEU-definitie zijn.

Als we ten slotte kijken naar alleen de circa 1.750 ondernemingen die lid zijn van de ABU of de NBBU blijkt vanuit de enquête dat het aandeel kleine bedrijven op 45% ligt. Dit is daarmee nog eens 12% lager dan het percentage kleine bedrijven binnen de SBI 782.

Figuur 4.2: Aantal bedrijven naar bedrijfsomvang volgens MDIEU-definitie



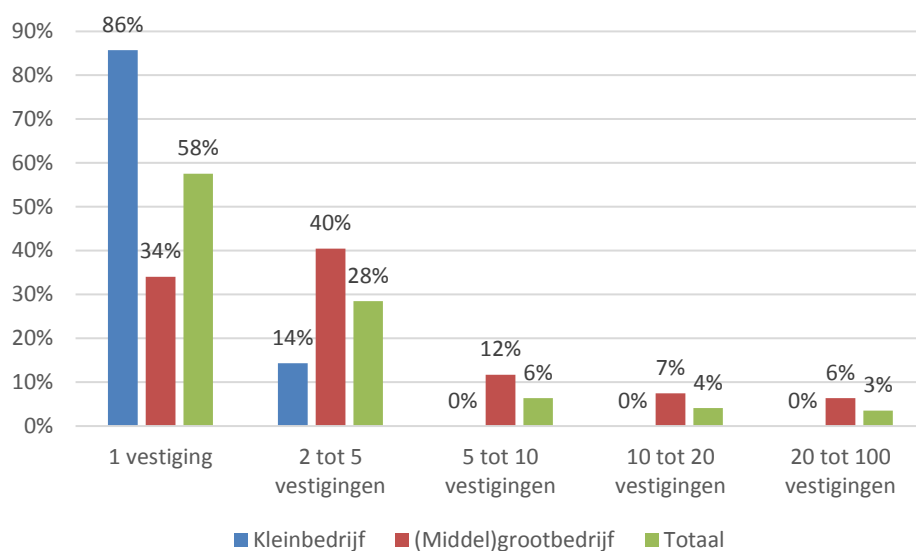
Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Zo'n 86% van deze kleine bedrijven, volgens de MDIEU definitie, heeft één vestiging en overige 14% van de kleinbedrijven heeft 2 tot 5 vestigingen.²³ Uitzendondernemingen met meer dan 5 vestigingen vallen niet langer onder de definitie van klein bedrijf. Bij een dergelijk aantal vestigingen zijn uitzendondernemingen zo groot dat ze meer dan 5 miljoen euro aan omzet draaien en meer dan 25 medewerkers in dienst hebben.

²³ Er was één bedrijf in de enquête waarvan niet vast te stellen was of deze voldeed aan de MDIEU definitie van kleinbedrijf. Dit bedrijf is in deze figuur weggelaten.



Figuur 4.3: Aantal bedrijven naar bedrijfsomvang volgens MDIEU-definitie, naar bedrijfsgrootte



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Ongeveer de helft van de bedrijven is georiënteerd op een bepaalde regionale arbeidsmarkt, terwijl 38% de gehele Nederlandse arbeidsmarkt bedient. De overige 12% van de bedrijven heeft geen specifieke oriëntatie en bij hen hangt dit af van de sector of de groep werkenden die zij uitlenen. Wellicht niet verrassend zijn kleine bedrijven vaker op de regionale arbeidsmarkt gericht dan grotere uitzendondernemingen.



5 Duurzame inzetbaarheid

Dit hoofdstuk gaat in op onderdeel D van het format voor het opstellen van een sectoranalyse. Het geeft een beschrijving van de problematiek rond duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in de sector en welke groep werkenden dit in het bijzonder raakt. Daarnaast geeft het een beschrijving van wat er al wordt gedaan aan duurzame inzetbaarheid (zoals scholing) en hoe werkgevers en werknemers deze maatregelen beoordelen.

5.1 Problematiek rond duurzame inzetbaarheid

We hebben zowel aan werknemers als aan werkgevers gevraagd op welke thema's rondom duurzame inzetbaarheid zij knelpunten voorzien en waar zij ondersteuning nodig hebben. De antwoorden op deze vragen bieden een indicatie van de problematiek rondom duurzame inzetbaarheid in de sector.

5.1.1 Werkgevers

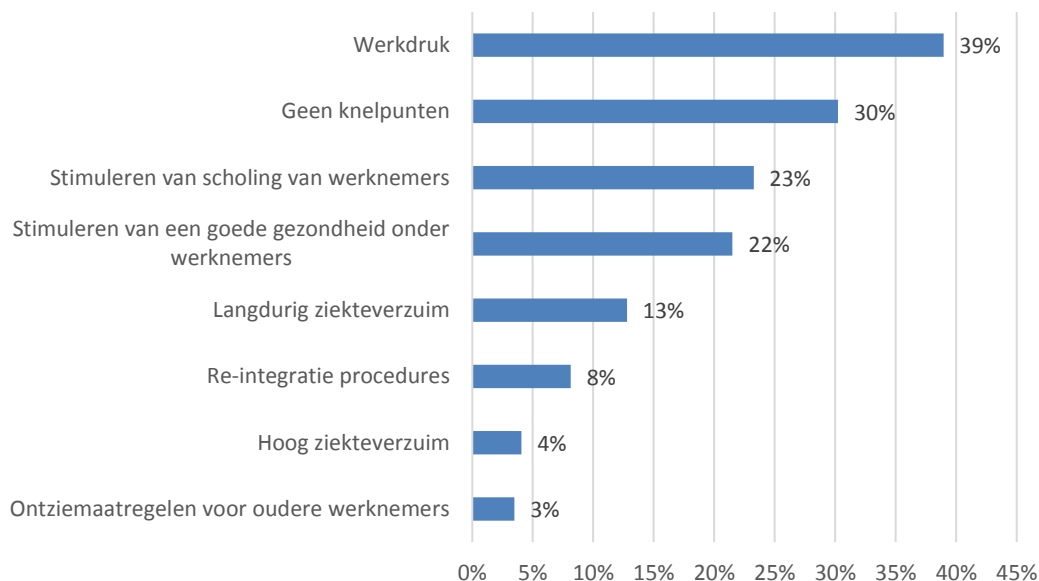
Het voornaamste knelpunt dat de werkgevers in de sector voorzien is de werkdruk. De intercedent en vaak ook de overige vaste medewerkers moeten steeds drie partijen tevreden houden: de klanten-inleners, de flexkrachten en de eigen werkgever. Er wordt van al deze kanten aan de medewerker getrokken. Men is steeds ad hoc bezig in een dynamische omgeving. Het werk is nooit af, want er ligt meteen al weer een nieuwe klus. Bijna 40% van de werkgevers verwacht hier problemen, zoals ook figuur 5.1 laat zien. Tegelijkertijd zegt ongeveer een derde van de werkgevers geen knelpunten te voorzien. Verder ervaart ongeveer een vijfde van de werkgevers knelpunten bij het stimuleren van scholing en een goede gezondheid bij werknemers. Uit de in het kader van dit onderzoek gevoerde interviews kwam niet naar voren dat veel bedrijven op dit moment te maken hebben met grote problemen aangaande de werkdruk of het stimuleren van werknemers op het gebied van scholing of een goede gezondheid. Ook bleek al in paragraaf 3.4 dat werkdruk nauwelijks wordt aangewezen als primaire reden voor werknemers om te kiezen voor een andere baan.

De minste problemen verwachten werkgevers bij het faciliteren van ontzietmaatregelen voor oudere werknemer (3%). Zoals al meermalen is aangehaald, is dit vanwege de relatief lage gemiddelde leeftijd in deze sector geen wezenlijk probleem. Tot slot lijkt hoog (4%) of langdurig ziekteverzuim (13%) ook relatief gezien bij de meerderheid van de werkgevers geen groot knelpunt. Dit kan een indicatie bieden voor de gezondheid van de medewerkers en de zwaarte van het werk. Immers, als medewerkers gezond zijn en geen zwaar werk uitvoeren, dan zullen zij zich minder vaak ziek melden en minder lang ziek zijn dan medewerkers uit andere sectoren die een ongezonde levensstijl hebben of zwaar werk uitvoeren en daarvan klachten ondervinden.

Na correctie voor het totaal werknemers in de sector wordt het beeld, dat de werkgevers in sector weinig problemen ervaren, nog duidelijker. Het aandeel werknemers bij wie de werkgever zegt géén knelpunten te zien bedraagt twee derde en enkel het hoog ziekteverzuim lijkt een serieus knelpunt te vormen maar ook dat geldt slechts voor minder dan een vijfde van de werkgevers (19%).



Figuur 5.1: Op welk gebieden ervaart uw uitzendonderneming knelpunten bij de duurzame inzetbaarheid van vaste werknemers? (n=172)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

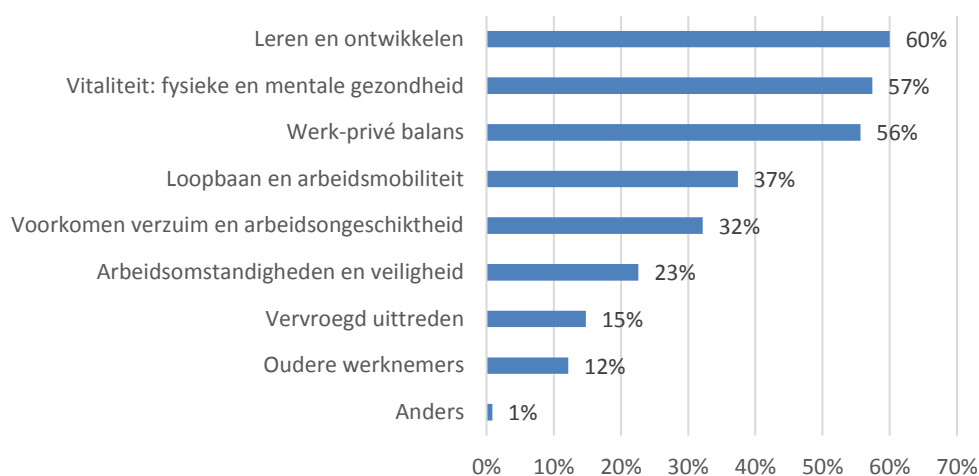
Meer dan 95% van de uitzendondernemingen zegt ook geen (aanvullende) ondersteuning nodig te hebben bij de bovenstaande knelpunten. Dit bevestigt verder het beeld uit de interviews en tevens dat thematiek rond duurzame inzetbaarheid op bedrijfsniveau wordt opgepakt en dat de overgrote meerderheid van bedrijven niet zit te wachten op hulp van buitenaf. Ook bijvoorbeeld het ontbreken van een actieve sector cao voor vaste werknemers van ABU leden in de sector wijst hierop.

5.1.2 Werknemers

Bijna 45% van de ondervraagde werknemers geeft behoefte te hebben aan (andere) ondersteuningsvormen om duurzaam inzetbaar te blijven. Van deze groep werknemers zegt 60% vooral meer ondersteuning op het thema leren en ontwikkelen te willen ontvangen van de werkgever (figuur 5.2). Ook op de thema's vitaliteit (57%) en werk-privé balans (56%) zouden de werknemers graag (meer) ondersteuning willen van hun werkgevers. Wederom is ondersteuning op de thema's oudere werknemers en vervroegd uittreden geen prioriteit voor de werknemers. Ook dit houdt weer verband met de gemiddeld jonge leeftijd van de vaste medewerkers in de sector.



Figuur 5.2: Op welk(e) van onderstaande duurzame inzetbaarheid thema's zou u (meer) ondersteuning vanuit uw werkgever willen ontvangen?



Bron: Werknemersenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

De soorten ondersteuning die door werknemers met meest genoemd worden, zijn:

- Training, coaching en interne opleidingen
- Loopbaancoaching, -mobiliteit, -ontwikkelingen en interne doorgroeiopaden
- Gezonde werkplek (zowel op kantoor als thuis)
- Werk-privé balans
- Stimuleren van sporten en gezondheidschecks
- Mentale en emotionele gezondheid
- Meer begrip voor individuele situaties en maatwerk

5.2 Duurzaam inzetbaarheidsbeleid

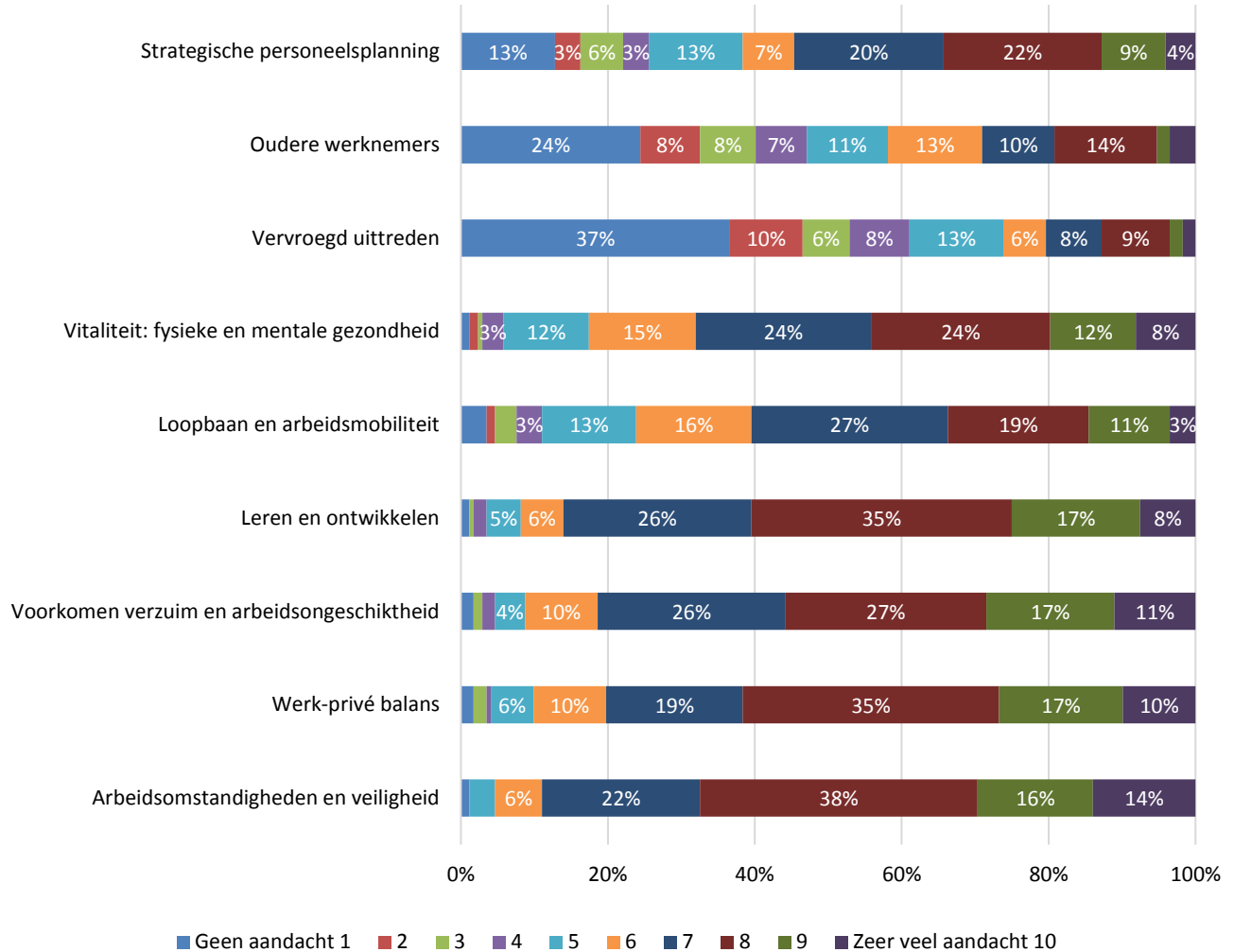
Werkgevers van vast personeel in de uitzendsector is gevraagd om voor verschillende thema's rondom duurzame inzetbaarheid aan te geven hoeveel aandacht ze aan deze thema's besteden. Hieruit is af te leiden wat binnen de sector belangrijke en minder belangrijke thema's op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn en waar eventueel problemen liggen. De werkgevers is gevraagd om de verschillende thema's een cijfer tussen de 1 en de 10 te geven. Hun respons hierop is neergelegd in figuur 5.3. Een cijfer 1 geeft daarbij aan dat werkgevers geen aandacht geven aan dit thema, terwijl het cijfer 10 aangeeft dat de werkgever hier veel aandacht aan besteedt. Daarbij vallen een aantal zaken op.

De werkgevers geven aan dat ze de nodige aandacht besteden aan de thema's arbeidsomstandigheden en veiligheid, werk-privé balans, voorkomen van verzuim en arbeidsongeschiktheid, leren en ontwikkelen en loopbaan en arbeidsmobiliteit. Deze thema's krijgen van meer dan 80% van de bedrijven een cijfer 7 of hoger. Ook loopbaan en arbeidsmobiliteit en vitaliteit: fysieke en mentale gezondheid wordt door meer dan 50% met een 7 of hoger beoordeeld. De thema's oudere werknemers en vervroegd uittreden krijgen relatief weinig aandacht van werkgevers. Deze cijfers



veranderen niet wanneer de enquêteresultaten worden gecorrigeerd voor het aantal werknemers per bedrijf.²⁴

Figuur 5.3: Hoeveel aandacht heeft uw organisatie op dit moment voor de volgende thema's rondom duurzame inzetbaarheid van uw vaste medewerkers? (n=172)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

In paragraaf 5.5. blijkt dat het beeld volgens de vaste werknemers in grote lijnen vergelijkbaar is. Wel zijn ze gemiddeld iets minder positief over de aandacht die de organisatie aan de thema's van duurzame inzetbaarheid geeft.

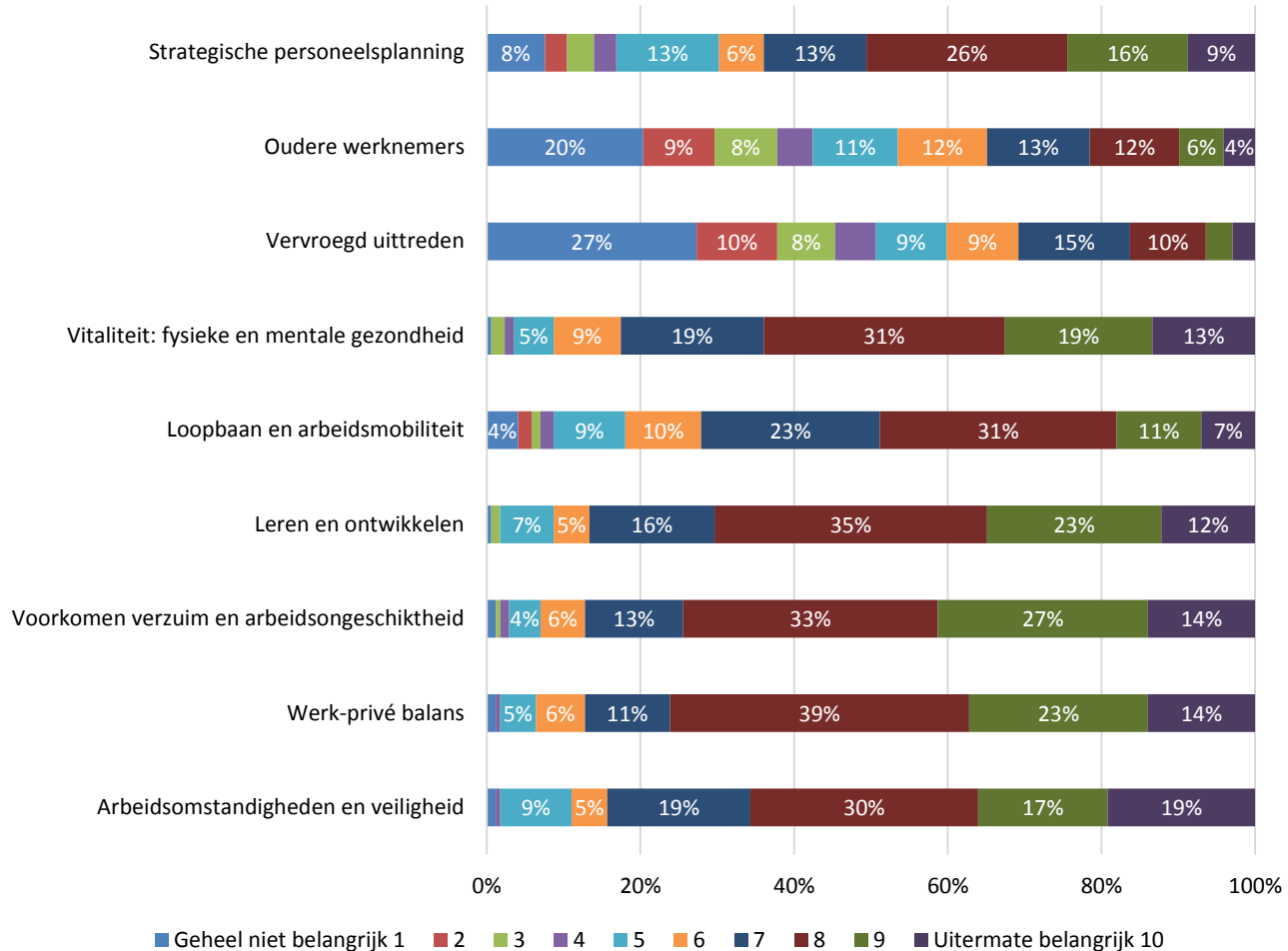
Bedrijven is daarna nogmaals gevraagd om deze thema's een cijfer te geven, maar dan met het oog op de komende vijf jaar. Uit de resultaten in figuur 5.4 blijkt dat de aandacht van de bedrijven op bepaalde duurzame inzetbaarheid thema's in de komende vijf jaar niet significant gaat verschuiven. De thema's die zij op dit moment belangrijk vinden, blijven in de komende vijf jaar ook het meest belangrijk: arbeidsomstandigheden en veiligheid, werk-privé balans, voorkomen verzuim en arbeidsongeschiktheid, leren en ontwikkelen en loopbaan en arbeidsmobiliteit krijgen

²⁴ Dit houdt in dat elk bedrijf voor de statistische analyse meetelt voor het aantal vaste medewerkers dat het in dienst heeft.



bij meer dan 80% van de bedrijven een 7 of hoger. Ook dit beeld verandert niet wanneer een correctie naar het totaal aantal werknemers per bedrijf wordt gemaakt.

Figuur 5.4: Hoeveel aandacht heeft uw organisatie in de komende vijf jaar voor de volgende thema's rondom duurzame inzetbaarheid van uw vaste medewerkers? (n=172)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

De bedrijven hebben verschillende beleidsmaatregelen in huis om deze thema's te tackelen. Zo geeft meer dan de helft van de werkgevers aan een verzuimprotocol te hebben en een platform voor werknemers te bieden bij vergaderingen of bijeenkomsten waar zij mee kunnen denken met bedrijfsdoelstellingen. Relatief weinig werkgevers bieden gezondheidschecks (10%) of ontzietmaatregelen (7%) aan hun medewerkers aan. Na correctie voor het totaal aantal vaste medewerkers in de sector blijkt ook bijna twee derde van de bedrijven een werkplekonderzoek aan te bieden om bijvoorbeeld rug-, nek- en schouderklachten te voorkomen.²⁵

²⁵ Behalve over het verzuimprotocol denken de vaste werknemers hier over het algemeen minder positief over. Zie paragraaf 5.5.



Figuur 5.5: Welke beleidsmaatregelen heeft uw uitzendonderneming in het kader van duurzame inzetbaarheid of eerder uittreden van vaste werknemers getroffen?



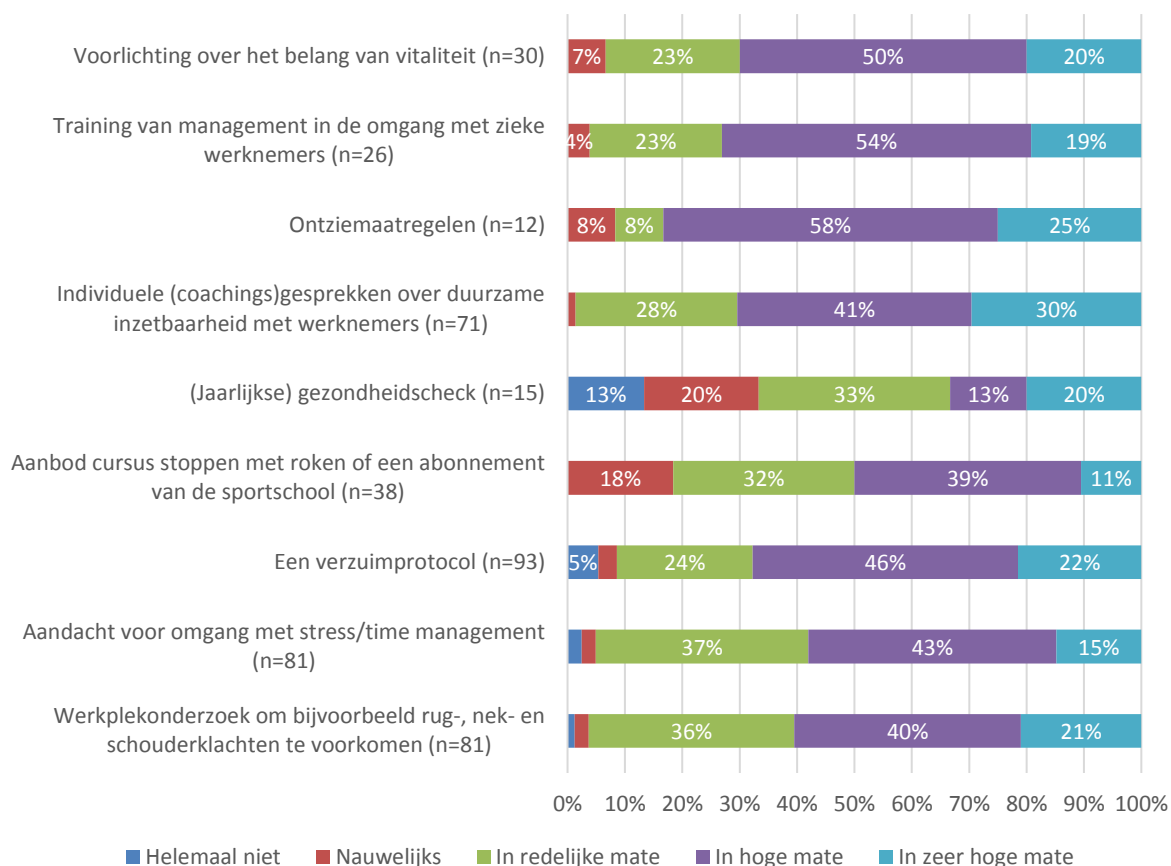
Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Deze beleidsmaatregelen zijn in veruit de meeste gevallen bedoeld voor alle werknemers in het bedrijf en niet alleen voor een specifieke groep. Wanneer bedrijven ontzienaatregelen hebben dan zijn deze slechts bij een kwart van de bedrijven alleen op werknemers van boven de 50 jaar gericht. In verhouding tot het totaal aantal vaste werknemers in de sector betekent dit dat slechts 7% van werkgevers ontzienaatregelen aanbiedt die alleen gericht zijn op werknemers van boven de 50 jaar.

Werkgevers is ook gevraagd naar de effectiviteit van ingezette duurzame inzetbaarheidsmaatregelen. Wat hierbij opvalt, is dat meer dan de helft van de werkgevers de zeven van de in totaal negen opgesomde maatregelen in hoge of zeer hoge mate effectief beschouwen. Alleen een jaarlijkse gezondheidscheck en maatregelen zoals een cursus stoppen met roken of een sportschoolabonnement worden door een meerderheid van de werkgevers als duidelijk minder effectief beschouwd (figuur 5.6). Dit kan te maken hebben met de relatief jonge gemiddelde leeftijd van de vaste medewerkers.



Figuur 5.6: Wat vindt u van de effectiviteit van de door uw uitzendonderneming ingezette duurzame inzetbaarheidsmaatregelen voor vaste werknemers?



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

5.3 Aanbod van scholing

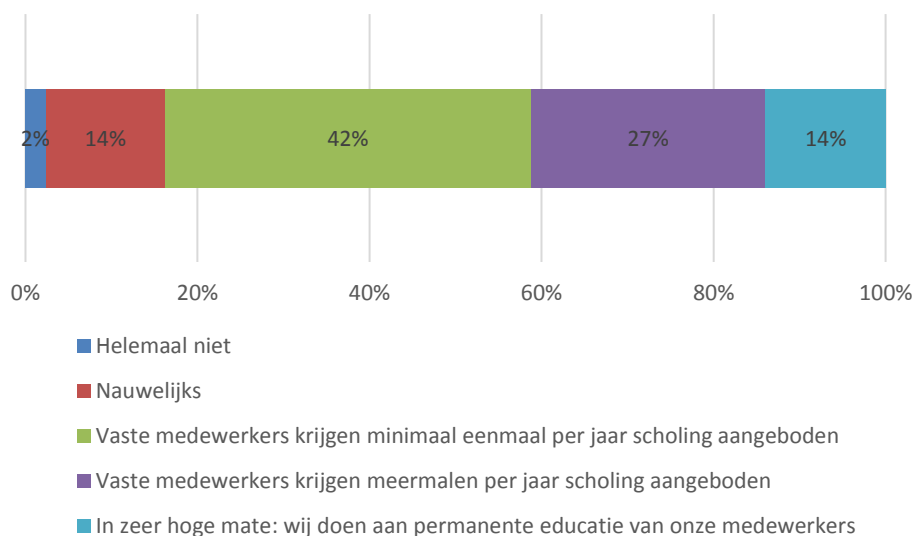
Omdat de gemiddelde leeftijd relatief laag is en het werk in de sector over het algemeen niet als zwaar werk gezien kan worden, wordt veel van de inzet op duurzame inzetbaarheid besteed aan scholing en ontwikkeling.

Meer dan 40% van de bedrijven zegt substantiële scholing aan hun vaste werknemers aan te bieden door permanent aan de educatie van de medewerkers te werken of meerdere keren per jaar scholing aan te bieden. Ongeveer een even grote groep bedrijven biedt elke vaste medewerker in elk geval minimaal één keer per jaar scholing aan. De groep bedrijven die niet of nauwelijks scholingsmogelijkheden aanbiedt, is relatief klein (16%). Net iets meer dan 10% van de vaste werknemers in de werknemersenquête zegt dan ook dat hun werkgevers niet of nauwelijks scholing aanbieden.²⁶

²⁶ Bron: Werknemersenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)



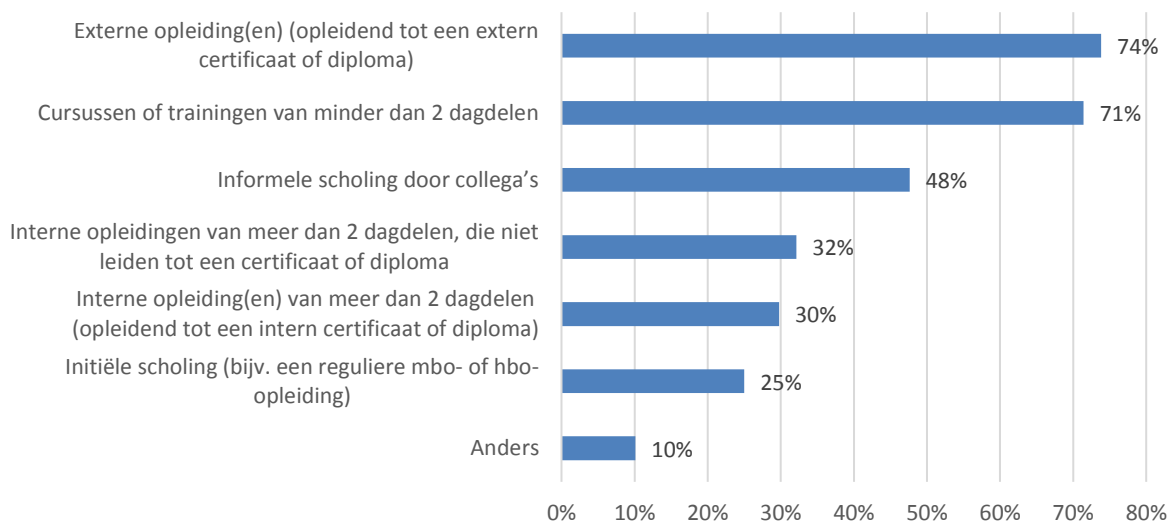
Figuur 5.7: In hoeverre biedt uw uitzendonderneming scholingsmogelijkheden aan vaste werknemers aan? (n=172)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Bijna driekwart van de uitzendondernemingen met bijna 50% van het totaal aantal vaste werknemers in de sector biedt externe opleidingen aan hun vaste medewerkers aan (figuur 5.8). Ook bieden bedrijven hun medewerkers vaak cursussen of trainingen van minder dan twee dagdelen aan. Aanbod van interne opleidingen en opties voor het volgen van een volledige Mbo- of Hbo-opleiding komen minder voor.

Figuur 5.8: Welke vormen van scholing krijgen vaste werknemers van uitzendondernemingen aangeboden? (n=168)

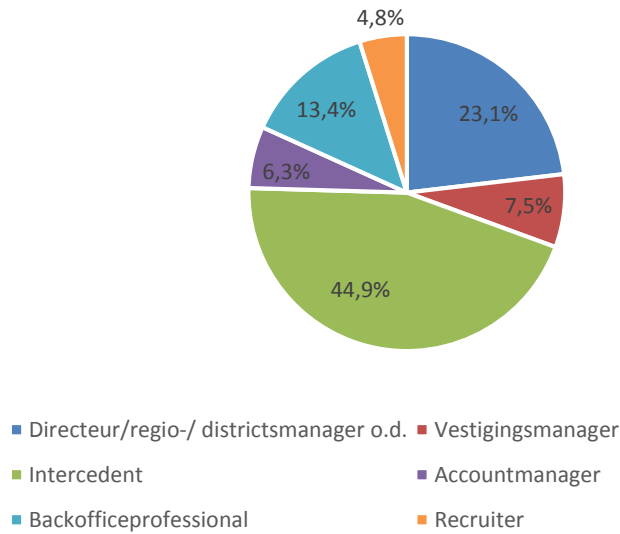


Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

De uitzendondernemingen schatten zelf in dat zo'n 45% van de vaste medewerkers die in 2019 en 2020 scholing heeft gevolgd een intercedent was. Op grote achterstand volgen de accountmanager (23,1%) en de backofficeprofessional (13,4%).



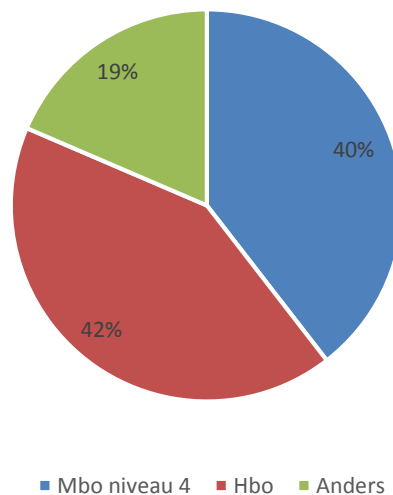
Figuur 5.9: Schatting deelname scholing vaste werknemers in 2019 en 2020 verdeeld naar functie



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Wanneer bedrijven initiële scholing aanbieden is dit in twee vijfde van de gevallen (dus bij zo'n 18% van alle scholingen) een Hbo opleiding of een opleiding op Mbo niveau 4 (figuur 5.10). De overige initiële opleidingen zijn van universitaire opleidingen, Mbo opleidingen op lagere niveaus en andere meer vakgerelateerde opleidingen van bijvoorbeeld Artra of SEU.

Figuur 5.10: Wat voor soort initiële scholing wordt veelal aangeboden aan vaste medewerkers van uw onderneming? (n=124)



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Wanneer het qua duur en vorm van de scholing mogelijk is om de scholing met SEU-diploma af te sluiten, dan gebeurt dit bij meer dan de helft van de bedrijven vaak ook en bij driekwart vaak of soms. Gecorrigeerd voor het totaal aantal werknemers in de



sector geeft 80% van de bedrijven aan dat dit vaak gebeurt en nog eens 10% dat dít soms gebeurt.

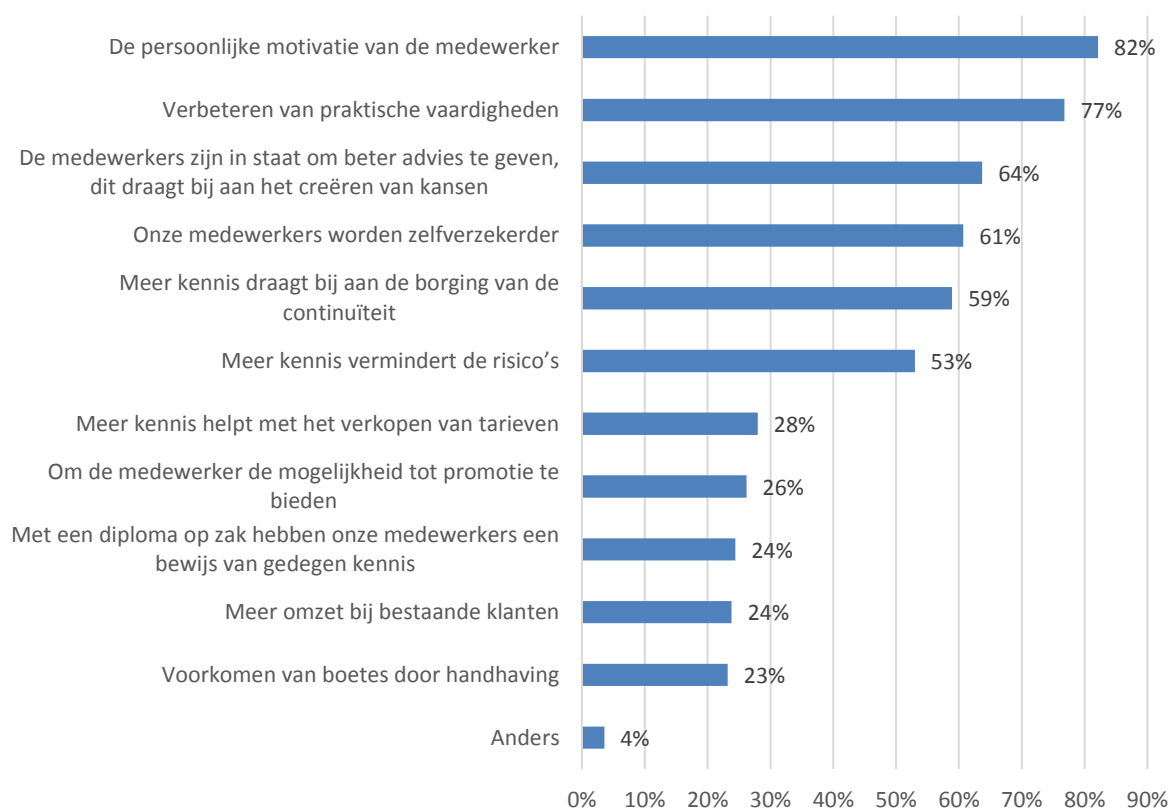
Dit blijkt goed aan te sluiten bij het feit dat er in 2020 2.250 SEU-diploma's zijn uitgereikt en in 2019 zo'n 3.600. Het zijn waarschijnlijk vooral de bovenstaande overige scholingen die met een certificaat of diploma zijn afgerond. Het aantal van 2.250 diploma's lijkt ook goed overeen te stemmen met een instroom van bijna 3.300 personen tussen juni/juli 2020 en mei/juni 2021, waarvan waarschijnlijk een relatief groot deel in 2021.

Ten slotte heeft 16% van de bedrijven uit de enquête een specifiek scholingsaanbod voor vaste werknemers die langer, bijvoorbeeld langer dan een jaar, in dienst zijn.

De persoonlijke motivatie van de medewerker (82%) en het verbeteren van de praktische vaardigheden van de medewerkers (77%) zijn de belangrijkste redenen voor uitzendondernemingen om vaste medewerkers scholing te laten volgen (figuur 5.11). Wanneer we corrigeren voor het aantal werknemers in de sector, dan blijkt de persoonlijke motivatie van de medewerker een stuk minder belangrijk (44%) en is het verbeteren van de praktische vaardigheden van de medewerkers de belangrijkste reden voor het aanbieden van scholing (71%). Redenen voor het aanbieden van opleidingen die relatief minder belangrijk zijn, zijn: het voorkomen van boetes (23%) en het creëren van meer omzet (24%). Deze redenen blijken ook bij correctie naar het totaal aantal werknemers het minst belangrijk.



Figuur 5.11: De belangrijkste redenen voor de werkgever om vaste werknemers scholing te laten volgen (n=168)

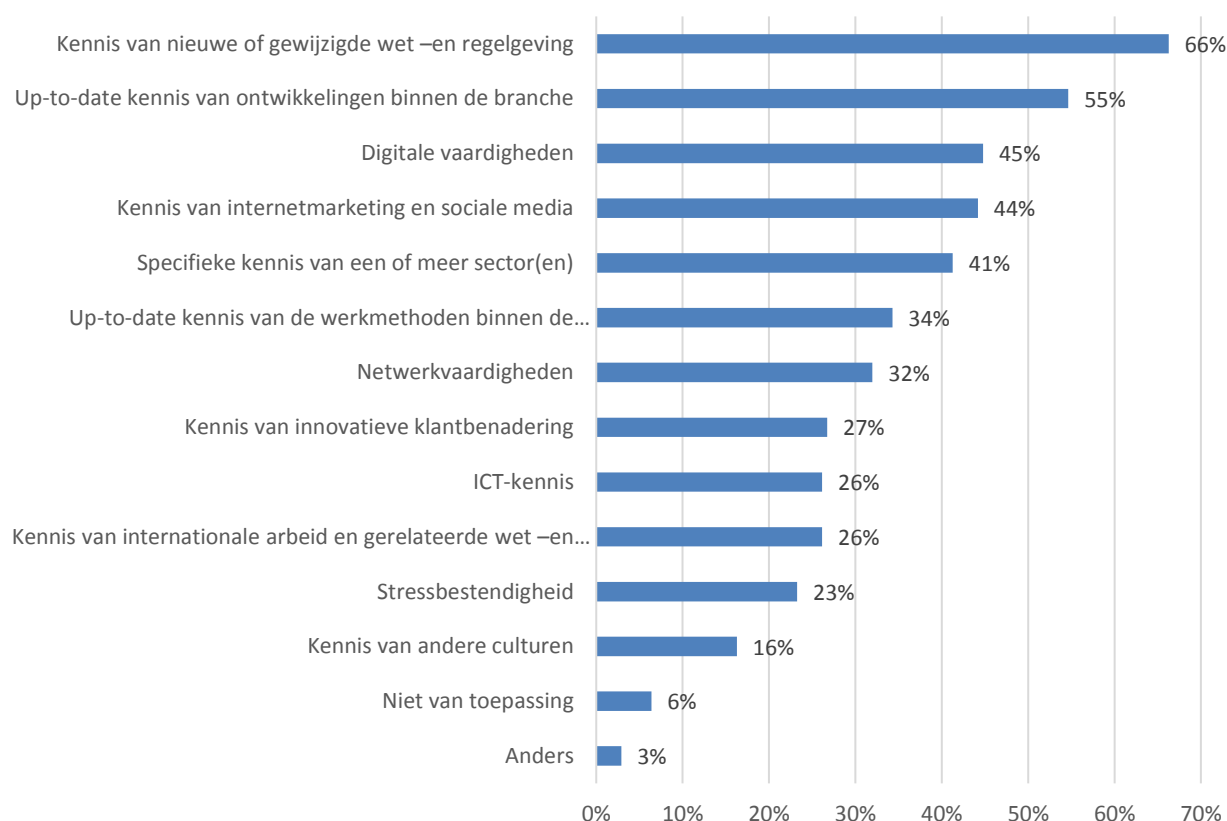


Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

De werkgevers verwachten dat er in de toekomst (meer) scholingsbehoefte ontstaat voor kennis op gebied van nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving (66%). Dit is een beeld dat bevestigd wordt in de interviews, waarin de opstapeling van de wet- en regelgeving als een van de uitdagingen voor de komende jaren wordt aangewezen. Van iedere medewerker wordt een bepaalde basiskennis vereist op het gebied van wet- en regelgeving. Deze wet- en regelgeving wordt alleen maar complexer en uitgebreider in de komende jaren en dit heeft gevolgen voor het vereiste kennisniveau van de gemiddelde medewerker bij een uitzendbureau. Dit hangt ook samen met andere ontwikkelingen in de sector die elkaar snel opvolgen. Meer dan de helft (55%) van de bedrijven geeft daarom ook aan op dit gebied in de toekomst een groeiende scholingsbehoefte te zien. De uitzendondernemingen verwachten over het algemeen niet dat de scholingsbehoefte bij werknemers over andere culturen zal toenemen (figuur 5.12). Wanneer we corrigeren naar het totaal aantal werknemers per bedrijf dan verandert het beeld. Specifieke kennis van sectoren en up-to-date kennis van de ontwikkelingen in de sector en op het gebied van wet- en regelgeving blijven het belangrijkste. Echter, ICT-kennis wordt in dit geval aangewezen als een gebied waar relatief weinig scholing meer nodig is en kennis van andere culturen wordt daarentegen een stuk belangrijker.



Figuur 5.12: Op welk gebied verwacht de werkgever in de toekomst (meer) scholingsbehoeften bij werknemers?



Bron: Werkgeversenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

5.4 Eerder uittreden

In de sector zijn relatief weinig oudere werknemers van boven de 60 jaar actief. Daarbij komt dat de functies die de vaste medewerkers kennen op basis van de verzamelde informatie niet als zware functies kunnen worden gekwalificeerd. De combinatie van deze twee uitkomsten maakt het onderwerp van het faciliteren van eerder uittreden voor oudere werknemers in zware beroepen geen probleem dat in deze sector aan de orde is. Het ligt voor de hand dat er, zoals dat nu al gebeurt, vooral op bedrijfsniveau wordt gekeken hoe beleid voor oudere werknemers kan worden vormgegeven. Een sectorbrede regeling die het mogelijk maakt voor oudere werknemers in zwaardere functies om eerder te stoppen met werken ligt in deze sector dan ook niet voor de hand.



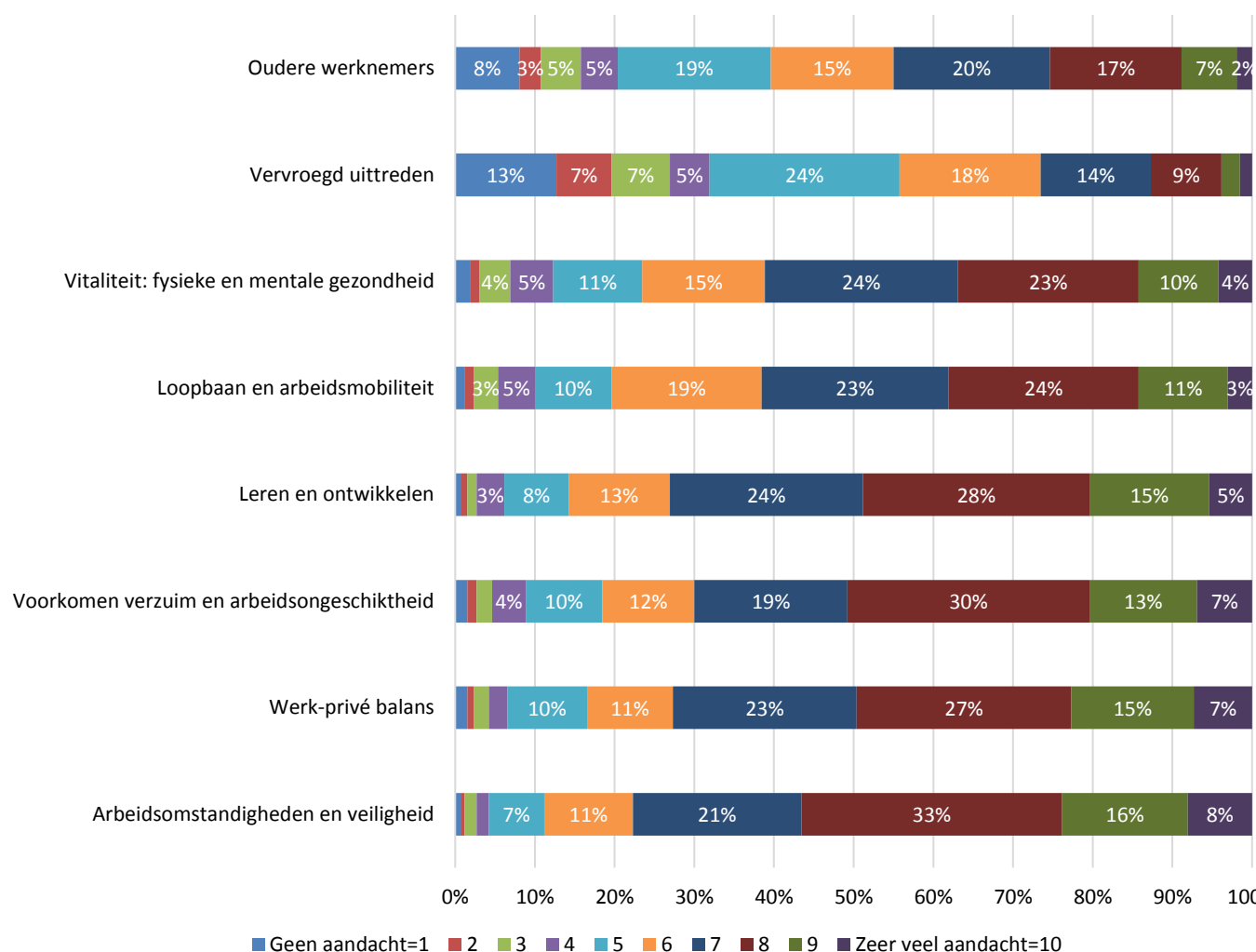
5.5 Beoordeling door werknemers

De werknemers is ook om hun mening gevraagd over het beleid dat hun werkgever voert omtrent duurzame inzetbaarheid voor vaste medewerkers. Op een schaal van 1 tot 10 hebben de werknemers aangegeven in hoeverre hun werkgever aandacht besteedt aan deze thema's (figuur 5.13).

De werknemers geven aan dat werkgevers zich veel met de thema's arbeidsomstandigheden en veiligheid, werk-privé balans, voorkomen van arbeidsongeschiktheid en leren en ontwikkelen bezighouden. De werkgevers krijgen op deze thema's van ongeveer de helft van de werknemers een 8 of hoger. De thema's 'oudere werknemers' en 'vervroegd uittreden' krijgen volgens werknemers net als volgens die werkgevers zelf duidelijk gemiddeld minder aandacht van werkgevers. Dit is ook niet verrassend met het oog op de gemiddelde leeftijd van vaste werknemers in de sector en het lage aantal werknemers dat in de sector met pensioen gaat. Dit beeld werd bevestigd in de interviews. Hoewel er zeker oudere werknemers werkzaam zijn in de sector en er per jaar ook een honderdtal vaste medewerkers in de sector met pensioen gaat, is dit een relatief laag percentage. Dit betekent ook dat de prioriteiten van werkgevers niet bij deze thema's liggen en wellicht ook niet hoeven te liggen.



Figuur 5.13: In hoeverre is er, volgens u, vanuit uw werkgever aandacht voor de onderstaande duurzame inzetbaarheid thema's? (n=260)



Bron: Werknemersenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Dat de prioriteit van werkgevers niet op vervroegd uittreden en de oudere werknemer ligt, wordt verder bevestigd door de werknemers die aangeven dat slechts 4% van de werkgevers ontzietmaatregelen heeft.

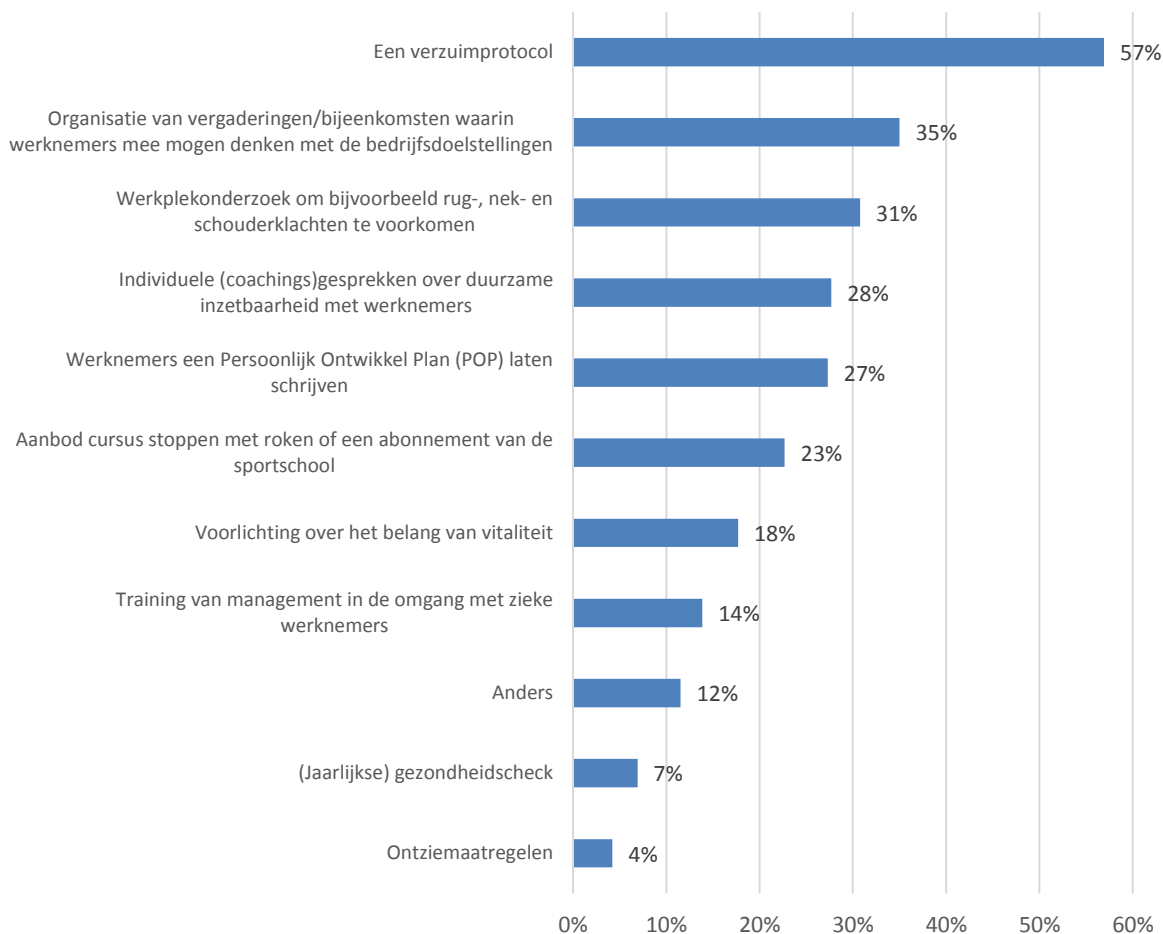
Volgens de werknemers heeft meer dan de helft van de werkgevers (57%) een verzuimprotocol. Ook houdt ongeveer een derde van de werkgevers vergaderingen of bijeenkomsten waarin de werknemers mogen meedenken met de bedrijfsdoelstellingen en doen ze werkplekonderzoeken om fysieke klachten te voorkomen.

Gezondheidschecks zijn volgens werknemers in de sector niet gebruikelijk.

Werknemers denken iets minder vaak dan de werkgevers zelf dat bepaalde vormen van ondersteuning worden aangeboden. Op zich is het niet zo vreemd dat werkgevers hier zelf beter van op de hoogte zijn dan hun werknemers. Dit zegt ook nog niet dat werkgevers werknemers er niet van op de hoogte stellen wanneer voor hun een bepaalde vorm van ondersteuning hun duurzame inzetbaarheid kan verhogen.



Figuur 5.13: Welke vormen van ondersteuning biedt uw werkgever in het kader van duurzame inzetbaarheid of eerder uittreden van werknemers? (n=260)

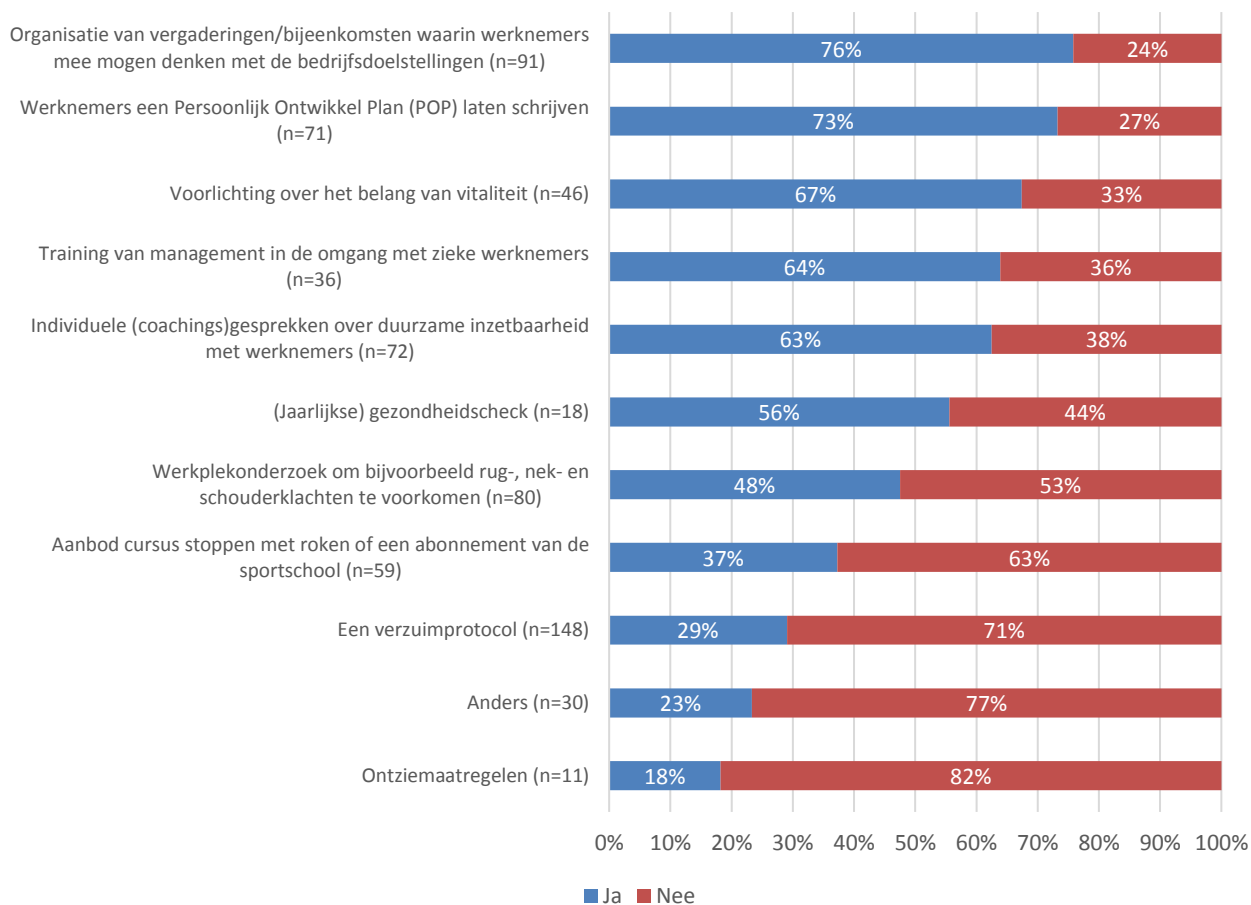


Bron: Werknemersenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)

Vervolgens is het belangrijk om vast te stellen of werknemers ook gebruik maken van wat de werkgever aanbiedt (figuur 5.14). Van de ondersteuningsvormen die de huidige werkgever aanbiedt in het kader van duurzame inzetbaarheid of eerder uittreden van werknemers, wordt het vaakst gebruik gemaakt van vergaderingen of bijeenkomsten waarin de werknemers mogen meedenken met de bedrijfsdoelstellingen (76%). Ook bij werkgevers die een persoonlijk ontwikkelplan aanbieden, maakt bijna driekwart van de werknemers hier gebruik van. Eerder zagen we al dat werkgevers nauwelijks ontzietmaatregelen hebben voor oudere werknemers en in deze figuur wordt ook duidelijk dat weinig werknemers hiervan gebruik maken als deze worden aangeboden (18%).



Figuur 5.14: Heeft u gebruik gemaakt van één of meer ondersteuningsvormen die uw huidige werkgever aanbiedt in het kader van duurzame inzetbaarheid of eerder uittreden van werknemers?



Bron: Werknemersenquête sector vaste medewerkers bij uitzendondernemingen, Panteia (2021)



6 Conclusies en aanbevelingen

6.1 Conclusies

Checklist vereisten MDIEU-sectoranalyse onderdelen A - C

A. Algemene informatie sector

1. Beschrijving sector

- De sector uitzendondernemingen (vaste medewerkers) valt binnen de Standaard BedrijfsIndeling 2008, onder de volgende code:
 - 782: Uitzendbureaus, inleenbureaus, (banen)pools.

Veruit het grootste deel van de werkzame personen die het CBS tot SBI 782 rekent zijn de uitzendkrachten die immers ook een arbeidscontract hebben met de ondernemingen. Circa 1 op de 31 werkzame personen is een vaste medewerker van de uitzendbureaus.

2. Ontwikkelingen in de sector

- Het aantal werknemers in de branche neemt tot 2025 naar alle waarschijnlijkheid toe. Achtergrond daarvan is vooral de ontwikkeling van de arbeidsmarkt die de vraag naar diensten van arbeidsmarktintermediairs verhoogt. Vacatures worden ook lastiger te vervullen; dit betekent een hogere intensiteit van de dienstverlening van uitzendondernemingen.
- Ook wordt de uitzendformule mogelijk populairder wanneer wetgeving op het gebied van zzp'ers wordt veranderd.
- De toenemende complexiteit van regelgeving doet niet alleen de vraag naar personeel toenemen maar ook de vraag naar opleiding en scholing van die medewerkers.
- Er is sprake van toenemende digitalisering. Uitzenden wordt steeds meer data-gedreven.

B. Onderbouwing van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden

1. Totaal aantal werkenden in de sector

- Iets meer dan 21.400 medewerkers (de vaste medewerkers plus een beperkt aantal zzp'ers dat vooral op de hoofdkantoren wordt ingezet)
- In de sector is soms sprake van een aanzienlijke werkdruk, maar zware beroepen in de definitie van de MDIEU komen in feite niet voor.

2. Aantal werkenden in loondienst

Circa 15.000 werknemers (eind 2020)



3. **Samenstelling werknemers naar leeftijdsgroepen:**

- 15-24 jaar: 14%;
- 25-54 jaar: 80%;
- 55-64 jaar: 4,4%;
- 65-74 jaar: 1,6%.

4. **Aantal werknemers 63-66 jaar:**

- Circa 240 werknemers

C. Aandeel kleine ondernemingen

5. **Aantal ondernemingen / arbeidsorganisaties in de sector**

- 3.995 organisaties (CBS tweede kwartaal 2021)

6. **Aantal kleine ondernemingen volgens MDIEU-definitie**

- 3.765 organisaties (CBS/Panteia tweede 2021)

7. **Aantal werknemers werkzaam bij kleine bedrijven:**

- Ongeveer 2.300-2.500 werknemers
-

Het aantal vaste medewerkers in de sector uitzendondernemingen bedraagt naar schatting 21.400 werknemers. Deze sectoranalyse is niet gericht op de door uitzendondernemingen uitgeleende flexkrachten en die zijn zodoende dan ook niet opgenomen in de cijfers. De sociale partners in de sector staan in vergelijking met veel andere sectoren voor minder grote uitdagingen om in de toekomstige vervangings- en uitbreidingsvraag te voorzien. Het blijft echter wel van belang dat er voldoende juiste gekwalificeerde nieuwe medewerkers instromen, en het zittend personeel te behouden en ten slotte ze gezond, veilig en vitaal te laten doorwerken tot hun pensioen. Nu ook de arbeidsmarkt voor intercedenten de komende jaren krappere wordt, zal de uitzendsector meer moeite moeten doen het personeel langer vast te houden dan de gemiddeld ruim twee jaar die dat bijvoorbeeld bij intercedenten bij de grote bureaus het geval is. Door de ontgroening daalt het aantal hbo'ers. Het is daarom van belang dat vaste medewerkers minder snel naar andere sectoren verkassen.

De sector bestaat uit iets meer dan 15.000 bedrijven waarvan een groot gedeelte uit eenmansbedrijven bestaat. De bulk van het vaste personeel werkt echter bij de grote bedrijven in de sector. Volgens de definitie die de MDIEU voorschrijft is meer dan 90% van alle bedrijven en ongeveer 45% van de bedrijven die lid zijn van de ABU of NBBU een klein bedrijf.

De uitzendmarkt trekt na het coronajaar 2020 weer aan en de aantallen uitzenduren en de omzet zitten in de lift. Dit heeft ook zijn weerslag op de werkgelegenheid van het vaste personeel in de sector. In de afgelopen 12 maanden was er sprake van een netto toename van het aantal vaste medewerkers in de sector. De ontwikkelingen die



de komende vijf jaar de meeste impact op de sector zullen hebben zijn de verdere wijzigingen in wet- en regelgeving voor uitzendkrachten en ander flexibele arbeidskrachten. De opeenstapeling en toenemende complexiteit van deze wet- en regelgeving hebben effect op het vaste personeel en wat er van hen gevraagd wordt in termen van kennis, vaardigheden en competenties.

Duurzaam inzetbaarheidsbeleid is niet sectorbreed vastgelegd en individuele bedrijven zijn verantwoordelijk om beleid te formuleren aangaande de duurzame inzetbaarheid voor hun medewerkers. Uit de verzamelde informatie in deze sectoranalyse kan geconcludeerd worden dat werkgevers met de meeste thema's rondom duurzame inzetbaarheid actief bezig zijn en dat werknemers ook redelijk tevreden zijn over de maatregelen die op dit terrein genomen worden. Werkgevers zien over het algemeen ook weinig knelpunten op het terrein van duurzame inzetbaarheid en zo'n 95% van de werkgevers geeft ook aan geen verdere ondersteuning nodig te hebben.

Uit de enquête en uit de interviews blijkt enkel dat de aandacht voor ouder personeel in het duurzaam inzetbaarheidsbeleid van werkgevers geen prioriteit heeft. Dit is een logisch gevolg van het kleine percentage oudere werknemers in de sector en de constatering dat zij niet in zogenoemde zware beroepen werken. Van de totale groep werknemers is 1,6% tussen de 63 en 66 jaar. Deze werknemers zouden nu in aanmerking komen voor een eventuele regeling op het gebied van eerder uittreden. Voor 3,5% van de werknemers geldt dat dat de komende jaren het geval zal zijn omdat ze tussen de 59 en 62 jaar oud zijn. Werknemers in de sector kunnen relatief gemakkelijk doorwerken tot hun pensioen. Het introduceren van een eventuele regeling op het gebied van eerder uittreden voor ouder personeel ligt in deze sector dan ook niet voor de hand.

Wel is het zaak onder invloed van de arbeidsmarktontwikkelingen (zoals boven omschreven) voor de ondernemingen het personeel in de toekomst langer vast te houden. Dit betekent vooral dat het duurzaam inzetbaarheidsbeleid meer aandacht moet krijgen. Het zal nog zo'n 10 tot 20 jaar duren voordat het aantal van de oudste vaste medewerkers zal stijgen,

De sectoranalyse laat zien dat werkgevers over het algemeen veel verschillende maatregelen inzetten om werknemers gezond en vitaal te laten doorwerken tot aan hun pensioen. In de sector wordt veel ingezet op scholing en ontwikkeling. Dit zijn maatregelen zoals vakgerichte trainingen, loopbaan- en functioneringsgesprekken, gezondheidsbeleid, aanpassingen aan de werkplek en inzicht verschaffen in arbeidsmarktkansen. Dit geldt wel in mindere mate voor de kleine ondernemingen; bij deze werkgevers is het duurzame inzetbaarheidsbeleid ook minder prominent aanwezig. Bij deze kleine bedrijven is een uitgebreid duurzaam inzetbaarheidsbeleid minder noodzakelijk omdat de paar vaste medewerkers elkaar dagelijks zien of spreken en zodoende goed op de hoogte kunnen zijn van eventuele knelpunten. Maatregelen en oplossingen worden dan ter plekke verder uitgedacht en maatwerk is vaker mogelijk.

Het duurzame inzetbaarheidsbeleid in het algemeen zal de komende 5 tot 10 jaar niet grondig veranderen. Dit wordt mede ingegeven door de kleine hoeveelheid oudere werknemers waarvan een aanzienlijke groei ook in de nabije toekomst in de sector niet te verwachten is. Het duurzame inzetbaarheidsbeleid hoeft hier in de komende jaren dan ook niet op worden aangepast. Wel moet er meer aandacht uitgaan naar scholing en ontwikkeling.



6.2 Aandachtspunten voor verdere activiteiten

Mede op basis van de enquête en de interviews met sectorexperts en werknemersvertegenwoordigers is een aantal aandachtspunten te formuleren voor het ontwikkelen van een activiteitenplan om de duurzame inzetbaarheid van vast personeel te versterken in de uitzendsector.

Voor een eventueel activiteitenplan is in de eerste plaats van belang vast te stellen dat het huidige aanbod aan scholing en andere cursussen van belang blijft gezien de ontwikkeling van wet- en regelgeving, de druk op de arbeidsmarkt, de groeiende mogelijkheden van data en de veranderingen in de samenleving. Daarenboven kan worden ingezet op de volgende activiteiten:

Het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken

Het gaat in de uitzendsector veelal om relatief jonge medewerkers. Ook is er al de nodige aandacht bij de uitzendondernemingen voor vitaliteit en gezond en veilig werken. Toch lijkt er op sommige plaatsen meer aandacht nodig voor dit aspect. Dit geldt bijvoorbeeld voor de kleine groep oudere medewerkers die er toch wel is. En bij de (vaak kleine) ondernemingen die (nog) weinig aandacht aan deze zaken schenken. Wat dan ook nog sleept is de nasleep van de lockdowns. Veel medewerkers werken nog vanaf huis en blijven dat in ieder geval gedeeltelijk ook nog doen. Ook neemt op dit moment de drukte flink toe. In veel gevallen is wel vrij snel nieuw personeel te rekruteren, maar dat zal niet altijd lukken en bovendien moeten nieuwe collega's ingewerkt worden. Dat zet extra druk op het zittend personeel. Ook kan in sommige gevallen sprake zijn van de nasleep van covid-19; omdat men zelf ziek is geweest of omdat het een naaste is overkomen, die er zelfs aan kan zijn overleden. Hieruit zijn de volgende mogelijke maatregelen af te leiden:

1. Bevorderen van een gezonde leefstijl bij het personeel. Dit kan door voorlichting en meer gerichte maatregelen. Mogelijk kan een adviseur (kleine) bedrijven ondersteunen hoe dit in te richten. Dit kan bijvoorbeeld om gezondheidschecks of om workshops op het gebied van een gezonde leefstijl gaan.
2. Zorgen voor een gezonde werkplek (zowel op kantoor als thuis). Structurele en verregaande ondersteuning voor thuiswerken en aandacht ervoor wanneer thuiswerken eigenlijk door de aard van het werk niet meer een reële optie is. Mogelijk zijn ook maatregelen nodig tegen klachten door langdurig werken op apparatuur of een werkplek thuis die niet voldoende arbo-proof zijn.
3. Navraag over werk-privé balans bij werknemers. Aandacht voor de mogelijke ervaringen met corona. Ook aandacht voor emotionele gezondheid tijdens drukke periodes; dit vooral waar de markt sterk aantrekt en niet meteen vervangers beschikbaar zijn. Medewerker gesprekken voeren.

Het bevorderen van goed werkgeverschap

In voorkomende gevallen wordt het eigen personeel een beetje vergeten. De aandacht gaat uit naar de uitzendkrachten (waarmee geld wordt verdiend) en bovendien is de doorloopsnelheid van de vaste medewerkers redelijk hoog. Zeker wanneer de arbeidsmarkt voor vaste medewerkers krappert wordt en het wellicht is aan te bevelen medewerkers langer vast te houden, vergt dat meer van het HR-beleid van de uitzendondernemingen.

4. Meer aandacht voor het personeelsbeleid van uitzendondernemingen zelf. Training van HR-adviseurs. Meer aandacht voor personeelsplanning.



5. Training, coaching en voorlichting van werkgevers en werknemers op het gebied van multicultureel personeelsbeleid. Hierbij gaat het niet alleen op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie, maar ook om de omgang met collega's.

Het stimuleren van leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van Werkenden

De vaste medewerkers zijn jong. Naar veel aspecten van duurzame inzetbaarheid gaat al de nodige aandacht uit. De komende jaren gaat er veel veranderen op de arbeidsmarkt, ook die van de intercedenten en andere vaste medewerkers zelf. Wetgeving wordt (nog) complexer. Men moet meer data-gedreven werken. Persoonlijke dienstverlening wordt (nog) belangrijker. Dit vraagt om meer aandacht voor Levenlang Ontwikkelen en arbeidsmobiliteit binnen de sector. Het wordt, als het aanbod van afgestudeerden slinkt, ook belangrijker te werken aan loopbaanplanning binnen het eigen bedrijf of binnen de sector.

6. Verdere uitbreiding van training, coaching en interne opleidingen. Kijk op welke manier medewerkers aangemoedigd kunnen worden om hier aan deel te nemen.
7. Verkenning van prikkels voor werknemers om te leren. Dit geldt niet alleen voor training in wet- en regelgeving, maar ook klantvaardigheden en data-gedreven werken. Meestal werkt de wortel beter dan de stok.
8. Verdere ondersteuning door loopbaancoaching, -mobiliteit, -ontwikkelingen en het verder verduidelijken van interne doorgroeipaden. Dit vergt maatwerk en begrip voor individuele situaties.
9. Permanente training op het gebied van veranderingen in wet- en regelgeving en de consequenties daarvan. Mogelijk kan dit voor een deel door training on the job.

Het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan

Vaste medewerkers zijn zich door hun vak vaak al bewust van het belang van aandacht voor de eigen loopbaan. Die is er vaak ook wel, waardoor men soms snel een baan buiten de sector vindt. Dat er ook mogelijkheden binnen de sector zijn sneeuwt soms een beetje onder. Misschien is het juist goed om medewerkers er meer van te overtuigen dat ook het werk als intercedent of backoffice professional aantrekkelijke kanten heeft en dat men daar vervolgens de loopbaanplanning (ook) op afstemt.

10. Bewustwording van de medewerkers van de toekomst van het vak van intercedent en backofficeprofessional en de gevolgen daarvan voor de eigen rol binnen en eventueel buiten de uitzendorganisatie. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om toenemende aandacht voor de werkzoekende en van data-gedreven werkzaamheden.

Informatievoorziening en informatiedeling

Ten slotte is het beeld dat de sector weinig doet aan duurzame inzetbaarheid. Uit de enquêtes onder werknemers en werkgevers blijkt dat de bedrijven toch de nodige activiteiten initiëren. De deelname aan bedrijfsgerichte opleidingen (regelmatig afgesloten met een SEU-diploma) is relatief groot. Dit leidt tot een laatste aanbeveling:

11. Zet goede praktijken in de sector in de 'spotlight' en faciliteer wederzijds leren.



Eerder uittreden

Op het gebied van eerder uittreden lijken gezien de afwezigheid van “zware beroepen” (althans volgens de MDIEU-definitie) en het kleine aantal werknemers dat doorgaat tot het pensioen geen specifieke maatregelen noodzakelijk.

