



Panteia

Research to Progress

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



De detacheringmarkt voor professionals

In opdracht van:



ABN·AMRO



Zoetermeer, 9 oktober 2018

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.

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1 Inleiding	7
1.1 Aanleiding en doelstelling	7
1.2 Hoofd- en deelvragen	8
1.3 Definitie detachering	8
1.4 Onderzoeksopzet en representativiteit	9
2 Overzicht van de markt	12
2.1 Aantal detacheringsbureaus	12
2.2 Aantal gedetacheerd	14
2.3 Kenmerken van bedrijven	16
2.4 Hoe opereren de bureaus?	22
3 Aantallen en kenmerken van gedetacheerden	29
3.1 Persoonlijke kenmerken gedetacheerden	30
3.2 Opleidingsinspanningen	33
4 Invloed van wet- en regelgeving	35
5 De bijdrage van detachering voor de arbeidsmarkt	37
6 Toekomst van de detacheringmarkt	40
6.1 Markt- en omzetontwikkeling	40
6.2 Trends	43
Bijlage 1 Methodische verantwoording	44



Samenvatting

In dit onderzoek is de detacheringmarkt in Nederland in kaart gebracht. Dit onderzoek is verricht in opdracht van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) PwC en ABN AMRO. Het onderzoek kent grofweg vijf doelen:

- 1) Een schatting maken van de hoeveelheid detacheringbureaus in Nederland.
- 2) Het in kaart brengen van kenmerken en de werkwijzen van de verschillende detacheringbureaus.
- 3) Het in kaart brengen van kenmerken van de gedetacheerde werknemers.
- 4) De invloed van wet- en regelgeving op het functioneren van detacheringbureaus.
- 5) Inventariseren van de bijdrage van detachering(bureaus) voor de arbeidsmarkt.

Definitie

In het veld bestaan nogal wat interpretatieverschillen wat betreft detachering. Zo geven enkele partijen aan het uitlenen van personeel niet als detachering zodanig te zien maar meer als het bieden van 'solutions'. In dit onderzoek hebben we de volgende definitie voorgelegd aan de respondenten en vervolgens hebben ze zelf kunnen bepalen of ze hun activiteiten onder detachering vinden vallen of niet:

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

Onderzoeksopzet

Het onderzoek bestaat grofweg uit drie delen. Ten eerste is een lijst van potentiële detacheerders samengeteld op basis van een internet search, een selectie uit het KVK-register, een overzichtswebsite en een lijst met bekende detacheerders vanuit de opdrachtgevers. Ten tweede heeft er een telefonische en een aanvullende digitale enquête plaatsgevonden onder een selectie van de detacheerders uit de opgestelde lijst. De telefonische vragenlijst is afgenomen onder 227 bureaus. Van deze 227 hebben 44 bureaus ook de digitale vragenlijst ingevuld. Als derde heeft er een integrale analyse en rapportage van de verzamelde gegevens plaatsgevonden. Het is voor het eerst dat een dergelijk onderzoek is uitgevoerd in Nederland. Er is derhalve zeer beperkt vergelijkingsmateriaal beschikbaar.

Schatting van de markt

In dit onderzoek zijn kleine detacheerders (<20 werknemers) waarschijnlijk sterk ondervertegenwoordigd. Hierdoor is het totaal aantal detacheerders (en daardoor ook het aantal gedetacheerden) onderschat. Hierbij komen we uit op een schatting van 638 actieve detacheringbureaus in 2017 die in totaal 134.828 personen hebben gedetacheerd. Op basis van de gehanteerde definitie werkt naar schatting 1,6% van de beroepsbevolking op detacheringbasis.

Bureaukenmerken

De ondervraagde bureaus verschillen aanzienlijk wat betreft de hoeveelheid gedetacheerden, kenmerken en verschillende werkwijzen. Zo detacheert bijna de helft van de bureaus minder dan 50 personen per jaar. Ook zijn er enkele (zeer) grote spelers actief die een groot deel van de markt beslaan. Het overgrote merendeel van de detacheerders (88%) biedt naast detachering ook andere diensten aan. Zo doen de bureaus naast detachering ook veel aan werving en selectie en aan zzp-bemiddeling. Het meest actief zijn de bureaus in de industriector en de zakelijke dienstverlening.



Kenmerken van de gedetacheerden

De gedetacheerden zijn voornamelijk mannelijk (63%), veelal hoogopgeleid (60%) en het gros is onder de 40 jaar oud (59%). De gedetacheerden worden het meest gedetacheerd in de vakgebieden Techniek en Energie, Financieel, ICT en de Bouw. Een opvallend groot aandeel van alle gedetacheerden in 2017 zijn in dienst getreden bij de detacheerder vanuit een uitkeringssituatie (13%) of als schoolverlater (15%) wat indiceert dat detacheringsbureaus een brug vormen naar de arbeidsmarkt.

De meeste detacheringsoopdrachten hebben een duur van 6 tot 12 maanden (44%). Bijna een kwart van de gedetacheerden wordt gedetacheerd op basis van een uurtarief van minder dan €35. 32% werkt op basis van een uurtarief van €35 tot €50.

Invloed van wet- en regelgeving en belemmeringen

Ten tijde van het onderzoek wordt de GDPR/AVG als meest belastend ervaren. Dit heeft waarschijnlijk te maken met het feit dat het veldwerk heeft plaatsgevonden vlak voor de inwerkingtreding van de richtlijn waardoor de belasting erg hoog was. Een andere belangrijke wettelijke belemmering is de (onduidelijkheid rondom) DBA. Driekwart van de detacheringsbureaus geeft aan dat een tekort aan specifiek gekwalificeerde arbeidskrachten een belemmering is voor verdere groei.

Bijdrage van detachering voor de arbeidsmarkt

De belangrijkste bijdrage van detachering is volgens de detacheringsbureaus het bieden van flexibiliteit en het leveren van specifieke kennis. Klanten maken voornamelijk gebruik van detachering om tijdelijke specialistische werkzaamheden te vervullen en tijdens algehele drukte. Volgens detacheerders onderscheiden detacheerders zich ten opzichte van andere werkgevers (flex en niet-flex) doordat ze veel investeren in loopbaanbegeleiding en persoonlijke aandacht. Dit wordt bevestigd door de cijfers.

Toekomst

Er heerst veel optimisme onder detacheringsorganisaties. In ruime meerderheid verwachten de detacheerders dat de totale detacheringmarkt zal groeien en dat ook hun eigen omzet op de korte en middellange termijn zal toenemen. De groei wordt vooral verwacht in de ICT en Techniek en Bouw/civiel/ruimtelijke ordening. In de gebieden Legal, Marketing & Communicatie en Inkoop & Logistiek wordt de minste groei verwacht.

De detacheerders zien de krapte op de arbeidsmarkt en de vraag naar specifieke kennis/vaardigheden zowel als een kans (vraag vanuit klanten) als een bedreiging (moeilijker om werknemers te vinden). Het 'kans' aspect lijkt daarbij te overheersen doordat de omzetverwachting positief is.



1 Inleiding

1.1 Aanleiding en doelstelling

De ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen), ABN AMRO en PwC zijn tot de conclusie gekomen dat er momenteel onvoldoende marktinformatie beschikbaar is over de detachingsmarkt. Het is niet bekend hoeveel spelers er actief zijn, wat voor type spelers er actief zijn en wat het belang is van detachering voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

Om een beeld te krijgen van de huidige situatie wat betreft detachering heeft de ABU in samenwerking met PwC en ABN AMRO, Panteia gevraagd onderzoek te doen. In dit onderzoek wordt daarom een 'foto' gemaakt van de branche voor zakelijke dienstverleners die zich richten op de detachering van professionals.

Er is nog nauwelijks onderzoek gedaan naar deze vorm van dienstverlening en dit onderzoek wordt dan ook gezien als een eerste verkenning van de markt.



1.2 Hoofd- en deelvragen

In dit onderzoek staan de volgende (deel)vragen centraal:

1. Hoe ziet de markt voor zakelijke dienstverleners die zich richten op de bemiddeling en detachering van professionals er uit?
 - A. Hoeveel detacheringsbureaus zijn er bij benadering actief?
 - B. In welke sectoren opereren de detacheringsbureaus?
 - C. Wat is de omvang van de verschillende detacheringsbureaus?
 - D. Wat is de omzet van de verschillende detacheringsbureaus?
 - E. In welke regio's/landen zijn de detacheringsbureaus actief?
 - F. Welke vormen van dienstverlening bieden de bureaus aan?
2. Wat zijn de kenmerken van de bemiddelde professionals?
 - A. Opleidingsniveau
 - B. Achtergrond
 - C. Sectoren
 - D. Stroomcijfers
 - E. Aantal uren
 - F. Opleidingsinvestering
3. Wat is de invloed van wet- en regelgeving op het functioneren van de detacheringsbureaus?
 - A. Welke wet- en regelgeving heeft een invloed op het functioneren van de detacheringsbureaus?
 - B. Op welke manier heeft wet- en regelgeving invloed op het functioneren van de detacheringsbureaus?
 - C. In welke mate heeft wet- en regelgeving invloed op het functioneren van de detacheringsbureaus?
4. Wat maakt een detacheringsbureau een goed detacheringsbureau?
 - A. Welke deelaspecten van kwaliteit kunnen onderscheiden worden voor goed werkgeverschap en goed opdrachtnemerschap?
 - B. Wat is 'goed' per deelaspect?
 - C. Welke verschillen bestaan er tussen typen bemiddelaars?

Met de beantwoording van deze vragen geeft dit onderzoek in de eerste plaats een overzicht. Het levert een zo feitelijk mogelijke beschrijving op van de markt van detacheerders en de visie van detacheerders op hun toegevoegde waarde voor werkgevers/klanten en professionals. Daarnaast biedt het inzicht in de invloed van wet- en regelgeving.

1.3 Definitie detachering

Er bestaat nogal wat discussie over wat detachering exact inhoudt. Daarom wordt in deze paragraaf nader toegelicht wat er in dit onderzoek wel en niet verstaan wordt onder de term 'detachering'.

Voor bedrijven zijn er verschillende manieren om medewerkers in te huren zonder hen in dienst te nemen. Dit kan via een uitzendbureau, door de inhuur van zzp'ers maar ook door middel van detachering. Het gaat bij detachering om personen die bij een detacheringsbureau in dienst zijn en (tijdelijk) aan andere bedrijven worden uitgeleend. Er is sprake van een driehoeksverhouding tussen opdrachtgever,



detacheerder en de gedetacheerde. De detacheerder fungeert als formele werkgever, maar de opdrachtgever blijft verantwoordelijk op de werkvloer.

In tegenstelling tot regulier uitzendwerk houdt einde opdracht bij detachering niet automatisch einde dienstverband in. Een gedetacheerde arbeidskracht heeft namelijk vaak een arbeidsrelatie met het detacheringsbureau voor de duur van het arbeidscontract. In sommige gevallen wordt er door de uitlenende partij een contract met de gedetacheerde voor een bepaalde tijdsduur van een opdracht gesloten.

Detacheringpersoneel kan via het detacheringsbureau bij verschillende opdrachtgevers worden gedetacheerd gedurende de termijn van het contract. Een detacheringcontract kan evenals een regulier contract voor bepaalde of onbepaalde tijd zijn. In tegenstelling tot uitzenden is de gedetacheerde echt in dienst van het detacheringsbureau.

Daarnaast speelt er ook een discussie rondom partijen die zichzelf geen detacheerder noemen maar wel service verlenen die sterk lijkt op detacheren en soms zelfs voldoet aan bovenstaande definitie. Zo geven enkele organisaties te kennen "services" of "solutions" te bieden. Een voorbeeld is wanneer een ICT bedrijf een eigen werknemer de ICT-systemen van een ander bedrijf laat verzorgen waarbij de ICT'er gestationeerd is bij de partij die de dienst afneemt. Het contract tussen ICT-bedrijf en klant betreft de te verlenen dienst en niet de te leveren arbeidsuren, al zijn daarbij ook allerlei mengvormen denkbaar. De vraag of dit geclassificeerd kan worden als "detacheren" of simpelweg het bieden van een dienst is moeilijk eenduidig te beantwoorden, niet in het minst omdat een deel van de dienstverleners zichzelf niet als detacheerder wenst te beschouwen. In dit onderzoek is daarom besloten om de keuze of iemand al dan niet gedetacheerd is, neer te leggen bij de respondent. In dit onderzoek wordt de volgende definitie van **detacheren** voorgelegd:

Een werknemer voor een bepaalde tijd ter beschikking stellen aan een andere werkgever, waarbij de arbeidsovereenkomst met de uitlenende werkgever wordt gehandhaafd.

In dit onderzoek is het bemiddelen van zzp'ers dus geen detacheren en de hierboven beschreven vormen van dienstverlening wel. Dienstverleners die enkel contracthandling aanbieden, vallen niet onder de doelgroep.

1.4 Onderzoekopzet en representativiteit

Dit onderzoek bestaat uit drie onderdelen:

- 1) Het opstellen van een lijst met potentiële detacheerders (zie bijlage 1);
- 2) Een telefonische en een aansluitende digitale enquête;
- 3) Integrale analyse.

Scope van het onderzoek: doelpopulatie

Voor dit onderzoek is het van belang om een gebied af te bakenen waar het in dit onderzoek over gaat. Zo zijn er verschillende invalshoeken om dit onderzoek te benaderen.

- **Markt van detacheringsbureaus.** Onder de markt van detacheringsbureaus kunnen we alle actieve detacheringsbureaus scharen. Hierbij speelt een



discussie over in hoeverre een bepaalde organisatie als detachingsbureau kan worden gecategoriseerd (in de context van de definitie of qua focus op de dienst detacheren).

- **Markt van detachering.** Sommige bureaus bieden een breed pallet aan arbeidsbemiddelingsdiensten aan waaronder uitzenden, payroll, contracthandling en detachering. Een uitzendbureau kan bijvoorbeeld ook een paar mensen detacheren maar is geen 'pure' detacheerder. De markt van detachering is alle detachingsactiviteiten tezamen.

In ons onderzoek proberen we een verdiepende blik op de échte detacheerder te krijgen (markt van detachingsbureaus) en we kunnen anderzijds een schatting maken van de gehele markt van detachering. Dit doen we door ons in het onderzoek te richten op alle partijen die aangeven personeel te detacheren. Uiteindelijk maken we in de resultaten – waar relevant – een opdeling tussen detacheerders wat betreft de volgende drie kenmerken:

1. Grootte (wat betreft het aantal/aandeel gedetacheerd personeel)
2. Of de organisatie een apart label hanteert voor de detachingsactiviteiten.
3. Mate van belang van detachingsactiviteit binnen de organisatie (in termen van omzet).

Representativiteit van het onderzoek

In dit onderzoek zijn enkele keuzes gemaakt wat betreft de definitie van 'detachering' en de manier waarop de onderzoekspopulatie praktisch gezien is samengesteld. Dit heeft gevolgen voor de doelgroep waarover uitspraken worden gedaan. Onze onderzoekspopulatie is samengesteld op basis van vier bronnen (Zie bijlage 1 voor verdere uitleg):

1. Internet-search naar verschillende termen (Detachering etc.);
2. KVK-gegevens (Uitleenbureaus exclusief bureaus met minder dan 20 werknemers);
3. Detacheerders van overzichtswaarsite detachering.co;
4. Een lijst met grote detacheerders vanuit de opdrachtgevers.

De resultaten in dit onderzoek worden dus gebaseerd op organisaties die op hun website benoemen dat ze detacheren en/of in het KVK-register staan bij uitleenbureaus en/of op de overzichtswaarsite detachering.co en/of op de lijst met grote detacheerders staan. Wat betreft de internet-search hebben we partijen die niet concreet 'detacheren' of een afgeleide term daarvan op hun website hebben staan, om praktische redenen niet mee kunnen nemen in het onderzoek. Het kan wel zijn dat we deze partijen toch hebben gevonden via de andere bronnen (KVK gegevens etc.).

Doordat we enkele selectievragen stellen aan het begin van ieder interview, worden partijen die niet detacheren uitgesloten van deelname aan dit onderzoek. Daarnaast is respondenten de keuze gegeven aan te geven of ze al dan niet detacheren. Een eerste groep bestaat uit partijen die volgens onze definitie wel detacheren, maar zichzelf geen detacheerder noemen.

Alles overziend is de indruk dat de steekproef (en daarmee het onderzoek) behoorlijk representatief is voor de totale groep detacheerders. De belangrijkste kanttekeningen daarbij zijn dat:

- bedrijven die aan de definitie voldoen maar zichzelf niet als detacherend zien, niet zijn meegenomen;



- een deel van de kleine detacheerders (namelijk diegene die zich niet als zodanig op internet affichereren en bovendien minder dan 20 werknemers hebben of in een andere bedrijfsgroep in het Handelsregister staan) niet is meegenomen.

Naast de telefonische enquête waarin de belangrijkste vragen voor het onderzoek zijn gesteld, zijn er ook nog enkele gedetailleerdere vragen gesteld middels een digitale enquête. Deze vragen zijn door 44 van de 227 deelnemers aan de telefonische enquête ingevuld. De 44 deelnemers (19,4% van de 227 respondenten) hebben 33,2% van de gedetacheerden in dienst. Er hebben dus relatief meer grote detacheerders dan kleinere detacheerders, bovenop de telefonische enquête, deelgenomen aan de internet enquête. De generaliseerbaarheid van dit deel van de resultaten zijn daardoor beperkt. Resultaten uit de telefonische enquête zijn gepresenteerd in **oranje tabellen**. In **rode tabellen** zijn de resultaten weergegeven uit de digitale vragenlijst.



2 Overzicht van de markt

In deze paragraaf wordt een schatting gemaakt van het aantal actieve detachering bureaus in Nederland in 2017. Er is een lijst met potentiële detacheerders opgesteld op basis van verschillende bronnen¹. De partijen zijn op basis van de verschillende bronnen samengevoegd en ontdebeld. Veel partijen kwamen namelijk in meerdere databronnen voor. Toch zou het ook kunnen dat bepaalde partijen niet in de lijst terecht zijn gekomen. Dit zijn partijen die volgens onze definitie wel detacheren maar zichzelf geen detacheerder noemen. Andere partijen die niet in de lijst zijn terechtgekomen zijn partijen die aan de volgende drie voorwaarden voldoen:

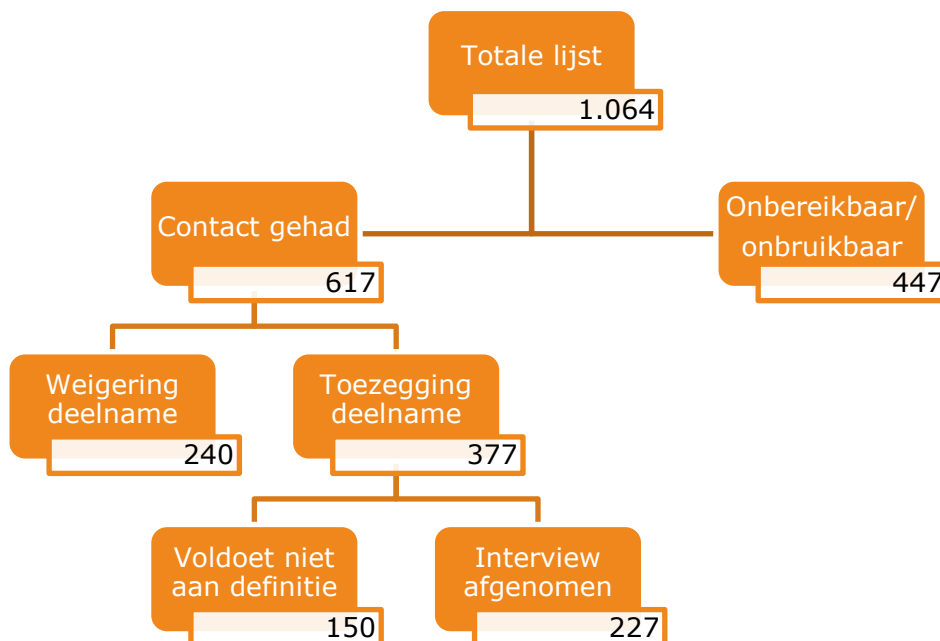
- Ze detacheren wel maar op de website staat niet concreet het woord detacheren of afgeleiden daarvan;
- Ze staan in het KVK-register ingeschreven bij de inlenende sector in plaats van bij SBI code "uitleenbureaus".²
- Ze hebben minder dan 20 werknemers.

Er zijn naar onze inschatting weinig partijen die aan alle drie de bovenstaande criteria voldoen. Toch kan de onderstaande schatting hierdoor worden gezien als een onderschatting van het aantal detacheerders.

2.1 Aantal detachering bureaus

Om een schatting te maken van het aantal detacheerders kijken we naar de response van de benaderde bureaus en het voldoen aan de definitie van detacheerder.

Figuur 1 Response op het telefonische veldwerk



¹ Internet-search, KVK register, overzichtswebsite van detacheerders en een lijst met detacheerders vanuit de opdrachtgevers

² Een detacheerder die alleen in de bouw detacheeert, kan ingeschreven staan onder de KVK-categorie bouw ('diensten')



Uiteindelijk hebben we een lijst van potentiële 1.064 detachingsbureaus samengesteld. Deze zijn allemaal telefonisch benaderd gedurende de looptijd van dit onderzoek. Uiteindelijk bleken van de 377 bedrijven die mee wilden werken aan het onderzoek, 150 bedrijven niet aan de definitie van een detacheerder te voldoen. Het ging in deze gevallen om bedrijven die óf geen personen hebben gedetacheerd in 2017 óf waarbij detachering überhaupt niet tot de bedrijfsactiviteiten behoort/behoorde. Met 227 bureaus die aan de gehanteerde definitie voldoen hebben we uiteindelijk een interview gevoerd. De overige bureaus hebben we niet kunnen bereiken of hebben om diverse redenen niet meegewerkt aan het onderzoek. Van de bureaus die we gesproken hebben en wilden meewerken aan het onderzoek, voldoet 60% wel aan onze definitie van een detacheerder en 40% niet.

Vervolgens wordt op basis van deze verwachting dat 60% een detacheerder is, een schatting gemaakt van het aantal detacheerders binnen de groep bedrijven die we niet gesproken hebben of niet mee wilden werken.

Volgens de gehanteerde definitie van detachering en de gehanteerde methodiek zijn er daarmee naar schatting minimaal 638 detachingsbureaus actief op de markt³. Om de hierboven geschetste redenen is dit aantal een onderschatting.

Geschat aantal actieve detacheerders in 2017	638
--	-----

³ 1.064 * 60% = 638.



2.2 Aantal gedetacheerden (doorgetrokken getal)

Om in te schatten hoeveel personen er in totaal in 2017 zijn gedetacheerd, maken we een berekening op basis van de door ons geïnterviewde detacheringbureaus. We trekken het aantal ondervraagde bureaus door naar het totaal verwachte detacheringbureaus⁴. Hierbij wordt er impliciet vanuit gegaan dat de ondervraagde selectie representatief zijn voor het totaal verwachte aantal van 638 detacheerders. Het betreft dus een optelling van het aantal verschillende gedetacheerde personen per bureau in 2017. Het gaat dus niet om het aantal FTE.

Tabel 1 Vormen van het uitlenen van arbeidskrachten

Vorm	Reguliere detachering	Inleen/doorleen constructie	Bemiddelde zzp'ers	Andere vormen van uitlenen
Aantal	115.346	19.482	22.750	595
Totaal aantal gedetacheerden in 2017	134.828			

In onze definitie van detacheren (zie paragraaf 1.3) nemen we alleen reguliere detachering en detachering op basis van een inleen/doorleen constructie mee. Dit resulteert in een schatting van 134.828 gedetacheerde personen in 2017. In ruime meerderheid gaat het daarbij om reguliere detachering. De bureaus die aan de gehanteerde definitie voldoen (en dus in ieder geval (ook) eigen werknemers detacheren) bemiddelden naast hun eigen werknemers ook een kleine 23.000 zzp'ers. Evenals bij detacheerders zal sprake zijn van een (beperkte) onderschatting van het aantal gedetacheerden (zie discussie rondom "solutions" in paragraaf 1.3)

Vervolgens is het ook mogelijk om het aantal gedetacheerden af te zetten tegen de rest van de werkzame beroepsbevolking. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat individuen ook hybride arbeidsvormen kunnen hebben. Zzp'ers kunnen bijvoorbeeld ook weleens gedetacheerd worden (in loondienst) of naast het ondernemerschap een reguliere baan hebben. De volgende categorieën sluiten elkaar zodoende niet uit en dit is dan ook een illustratieve vergelijking. De cijfers zijn gebaseerd op meetmoment 2017.

⁴ We schatten dat van de totale 1.064 partijen uit de lijst 60% detacheert ($1.064 \cdot 60\% = 638$). Van 218 partijen weten we het aantal gedetacheerden. Om het aantal van deze 218 te verhogen naar 638 moet het aantal gedetacheerden vermenigvuldigd worden met ($638/218 = 2,927\dots$). De gepresenteerde cijfers in deze tabel zijn dus vermenigvuldigd met 2,927...



Tabel 2 Aandeel gedetacheerden in vergelijking met overige werkvormen*

	Bron, jaartal	Aantal	In %
Werkzame beroepsbevolking	CBS, 2017	8.579.417	100%
Aantal gedetacheerden	Panteia, 2017	134.828	1,6%
Aantal uitzendkrachten	EBB, 2017	283.480	3,3%
Aantal zzp'ers ⁵	CBS, 2017	1.055.000	12,3%

* De EBB gegevens zijn het aantal uitzendkrachten op één meetmoment. In onze meting is gevraagd naar het totaal aantal gedetacheerden in 2017. Dit aantal is niet hetzelfde als één meetmoment.

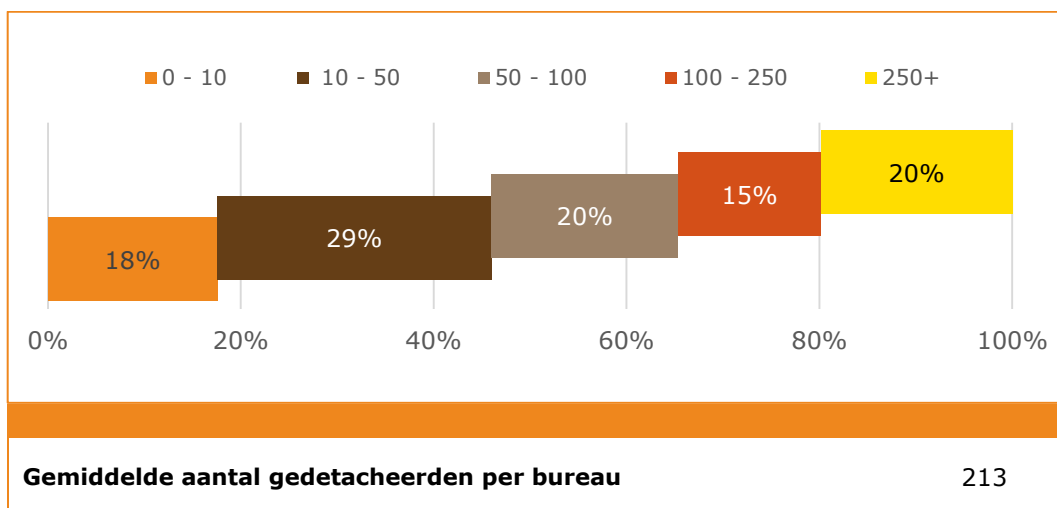
Een aanzienlijk deel van de werkzame beroepsbevolking, namelijk 1,6%, is (onder andere) gedetacheerd. Ter illustratie is ook het aantal uitzendkrachten in het eerste kwartaal van 2017 opgenomen. Een kanttekening hierbij is dat de hoeveelheid uitzendkrachten gebaseerd zijn op één meetmoment. Voor het aantal gedetacheerden is gevraagd naar het totaal aantal gedetacheerden in 2017.

Grootte

Vanaf deze paragraaf worden de cijfers gebaseerd op de ondervraagde bureaus en dus niet meer op basis van opgehoogde cijfers zoals in de vorige paragrafen.

Figuur 2 laat de verschillen in hoeveelheid gedetacheerden in 2017 per bureau zien. Dit geeft een beeld van de verschillen in aantallen gedetacheerden per bureau. Hierbij worden de aantallen bemiddelde zzp'ers en 'anders' gedetacheerden niet meegenomen.

Figuur 2 Aantal gedetacheerden per organisatie in 2017 (gecategoriseerd)** N=218



Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 9 respondenten hebben aangegeven niet te weten hoeveel personen er door hun organisatie gedetacheerd zijn in 2017.

** Omdat bedrijven met minder dan 20 werknemers uit de KvK-bestanden niet zijn meegenomen is het aantal kleine detacheerders een onderschatting.

⁵ Zzp'er: Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) of als directeur-groootaandeelhouder (dga) en die geen personeel in dienst heeft.



De geïnterviewde bureaus verschillen aanzienlijk wat betreft het aantal gedetacheerde personen in 2017. Zo heeft 18% van de bureaus minder dan 10 personen gedetacheerd. Het gemiddelde aantal gedetacheerden per bureau ligt op 213. Dit gemiddelde wordt sterk beïnvloed door een selecte hoeveelheid detacheerders met meer dan 1000 gedetacheerden (4% van de respondenten).

Voor de rest van dit rapport zal voor splitsingen naar grootte een iets grofmaziger indeling van categorieën gehanteerd worden (Zie tabel 3). Doordat er hierdoor een grotere groep bureaus in een bepaalde categorie zit, is het mogelijk om betrouwbaardere uitspraken te doen wat betreft verschillen tussen kleine, middelgrote en grote bureaus.

Tabel 3 Alternatieve bureau-indeling naar aantal gedetacheerden in 2017

	Aantal	In %
<30 gedetacheerden	74	34%
30 t/m 120 gedetacheerden	76	35%
>120 gedetacheerden	68	31%
Totaal	218	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 9 respondenten hebben aangegeven niet te weten hoeveel personen er door hun organisatie gedetacheerd zijn in 2017.

2.3 Kenmerken van bedrijven

In tabel 4 kijken we of organisaties een zelfstandig label voor detachering hanteren en/of onderdeel zijn van een bedrijfsgroep dan wel een groter geheel.

Tabel 4 Zelfstandig label voor detachering en het al dan niet onderdeel zijn van een bedrijfsgroep/groter geheel

Heeft uw organisatie een zelfstandig label voor detachering?								
Maakt uw organisatie onderdeel uit van een bedrijfsgroep dan wel een groter geheel?			Ja		Nee		Totaal	
	Ja	40	40%	29	26%	69	33%	
	Nee	58	60%	81	74%	139	67%	
	Totaal	98	100%	110	100%	218	100%	

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 9 respondenten hebben aangegeven niet te weten hoeveel personen er door hun organisatie gedetacheerd zijn in 2017.

Een groot deel van de organisaties (67%) geeft aan dat het bureau geen onderdeel vormt van een groter geheel of onderdeel uitmaakt van een bepaalde bedrijfsgroep. Veelal geven de detacheerders aan dat ze een aparte detacheringstak vormen binnen het grotere geheel. We zien daarbij echter dat niet al deze partijen een apart label hanteren voor detachering. Verder kennen grotere bureaus procentueel gezien vaker een label (54%) dan middelgrote (50%) en kleine bureaus (41%).

Vormen van dienstverlening

Ten eerste wordt gekeken welke vormen van dienstverlening door de bureaus worden aangeboden. Zzp-bemiddeling wordt in dit onderzoek niet als detachering beschouwd



omdat zzp'ers formeel niet in dienst zijn bij het arbeidsbemiddelingsbureau (zie voor verdere uitleg paragraaf 1.5).

Tabel 5 Aanbodvormen van dienstverlening van de bureaus in 2017 (Meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	In %
Alleen detachering	26	12%
Werving en selectie/recruitment	134	59%
Zzp-bemiddeling	112	49%
Uitzenden	88	39%
Payrolling	80	35%
Interim management	71	31%
Overige dienstverlening	53	23%
Business Process Outsourcing	24	11%
Contracthandling	23	10%
Totaal	227	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

Uit de analyse blijkt dat 26 van de 227 bureaus (12%) enkel detachering als dienst aanbieden. De overige 88% geeft aan meerdere diensten aan te bieden. Daarbij blijkt werving en selectie een veel voorkomende activiteit (59%) naast detachering. Ongeveer de helft van de bureaus biedt naast reguliere detachering ook bemiddeling van zzp'ers aan. Ook uitzenden (39%) en payrolling (35%) worden relatief vaak genoemd. Veel detacheerders zijn dus breder op de flexmarkt georiënteerd. Verderop komt dit nader aan de orde.

Tabel 6 Vormen van dienstverlening en grootte van bureau (Meerdere activiteiten mogelijk) N=218

	<30 gedetacheerden	30 t/m 120 gedetacheerden	>120 gedetacheerden
Alleen detachering	18%	12%	12%
Werving en selectie/recruitment	51%	63%	62%
Zzp-bemiddeling	41%	61%	47%
Uitzenden	28%	33%	54%
Payrolling	26%	37%	41%
Interim management	26%	39%	25%
Overige dienstverlening	22%	21%	29%
Business Process Outsourcing	1%	12%	16%
Contracthandling	4%	14%	10%
Totaal	100%	100%	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 9 respondenten hebben aangegeven niet te weten hoeveel personen er door hun organisatie gedetacheerd zijn in 2017.

De grotere bureaus bieden vaker verschillende activiteiten aan dan de wat kleinere bureaus. Het blijkt echter dat ook de kleine bureaus zich niet alleen op detachering richten, maar ook andere bemiddelingsdiensten aanbieden. Zo richt slechts 18% van de kleinere bureaus zich alleen op detachering. Vooral werving en selectie en zzp-bemiddeling zijn activiteiten die door een groot deel van alle bureaus worden verricht.



Er zijn geen verschillen op te merken wat betreft de verschillende bedrijfsactiviteiten en het al dan niet hanteren van een apart label voor detachering (deze gegevens zijn omwille van de overzichtelijkheid niet opgenomen in het rapport).

Combinaties van activiteiten

Vervolgens kijken we naar de meest voorkomende combinaties van activiteiten die worden aangeboden door de bureaus. In onderstaande tabel is een overzicht gemaakt van de 10 meest voorkomende combinaties van bedrijfsactiviteiten per bureau gesorteerd van meest voorkomend naar minst voorkomend.

Tabel 7 Meest voorkomende combinaties van activiteiten per bureau. N=227

Aantal bureaus	In %	Detacheren	Werving en selectie/recruitment	ZZP bemiddeling	Uitzenden	Payrolling	Interim management	Overige dienstverlening
26	12%	X						
14	6%	X	X	X	X	X		
14	6%	X	X	X			X	
12	5%	X	X		X	X		
11	5%	X	X		X			
8	4%	X	X	X				
7	3%	X						X
6	3%	X		X				
6	3%	X	X					
6	3%	X	X	X		X	X	

Deze tabel laat zien dat de bureaus een divers aanbod van dienstverleningsactiviteiten kennen. Zoals gezegd biedt 12% van de bureaus enkel detachering aan (12%). De overige 88% biedt dus meerdere activiteiten aan. Hierbij gaan de meest voorkomende combinaties gepaard met werving en selectie en/of ZZP-bemiddeling. Er zijn niet echt typeringen van bureaus te maken op basis van hun activiteiten.

Belang van detachering binnen de bedrijfsactiviteiten

Om te zien welke activiteit in termen van omzet het belangrijkste is voor het bureau, is gevraagd wat de hoofdactiviteit van het bureau in 2017 was in termen van omzet.

Tabel 8 De hoofdactiviteit van de organisatie in 2017 in termen van omzet

	Aantal	In %
Detacheren	135	61%
Uitzenden	39	18%
Overige dienstverlening	19	9%
Werving en selectie/recruitment	10	5%
Zzp-bemiddeling	8	4%
Payrolling	7	3%
Interim management	2	1%
Contracthandling	2	1%
Business Process Outsourcing	0	0%
Totaal	222	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 5 respondenten weten niet wat de hoofdactiviteit van de organisatie in termen van omzet was.



Hoewel de bureaus een divers aanbod kennen van arbeidsbemiddelende activiteiten blijkt de hoofdactiviteit van veruit de meeste bureaus detachering te zijn. Toch is dat voor een significant deel van de bureaus (18%) uitzenden.

Omzet uit detachering

Slechts de helft (51%) van de respondenten is in staat geweest om de omzetcijfers van het bedrijf en/of de omzetcijfers rondom detachering te benoemen. Hierdoor is het lastig om betrouwbare uitspraken te doen over het totaal aantal detacheerders. Daarnaast detacheert het deel van de detacheerders dat de omzet wel heeft doorgegeven, gemiddeld meer personen per bureau dan detacheerders die de omzet niet hebben doorgegeven. Dit hogere aantal gedetacheerden resulteert logischerwijs ook in een hogere omzet. Vandaar is er een correctie toegepast waarbij de omzetcijfers gewogen zijn naar het gemiddeld aantal gedetacheerden. De omzetcijfers van de 117 bureaus zijn gewogen naar het gemiddelde aantal gedetacheerden van de 227 bedrijven en uiteindelijk doorgetrokken naar de 638 detacheerders uit paragraaf 2.1.

Tabel 9 Omzet uit detachering

Totale omzet 638 detacheerders* (opgehoogd getal, schatting)	€6.244.000.000
Omzetverdeling in categorieën	In %
<150.000	10%
150.000 - 500.000	14%
600.000 - 1.000.000	9%
1.000.000 - 2.000.000	14%
2.000.000 - 4.000.000	15%
4.000.000 - 10.000.000	15%
10.000.000 - 20.000.000	10%
20.000.000 - 50.000.000	7%
50.000.000+	6%
Totaal	100% (N=117)

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* Let op: Dit aantal is een verhoging van het totale omzetcijfer van de detacheerders die de omzet uit detachering hebben opgegeven.



Aandeel van totale bedrijfsomzet behaald uit detachering

Een ander criteria waarop men een 'echt' detacheringsbureau zou kunnen onderscheiden van een wat breder arbeidsbemiddelingsbureau is het aandeel van de omzet dat wordt behaald uit detachering van de totale omzet van de organisatie.

Tabel 10 Aandeel van totale omzet dat wordt behaald door middel van detachering. N=117*

	Percentage van de totale bedrijfsomzet behaald d.m.v. detachering	In %
<50%	0% - 9%	17%
	10% - 19%	9%
	20% - 29%	4%
	30% - 39%	4%
	40% - 49%	2%
Subtotaal		35%
=>50%	50% - 59%	6%
	60% - 69%	7%
	70% - 79%	3%
	80% - 89%	11%
	90% - 99%	7%
	100%	31%
Subtotaal		65%
Totaal		100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 100 respondenten hebben geen totale omzet opgegeven.

Twee derde van de bureaus behaalt meer dan 50% van de totale omzet van de organisatie uit detachering. Een kanttekening die hierbij moet worden geplaatst is dat ongeveer de helft van de bureaus geen jaaromzet heeft opgegeven. Hierdoor is het lastiger om een representatief beeld te geven van alle detacheerders.

In welke sectoren opereren de bureaus?

In deze paragraaf zoomen we in op de sectoren waarin de bureaus actief zijn en op welke schaal ze opereren (regionaal, landelijk, internationaal).

Tabel 11 Activiteit van de bureaus in de bepaalde sectoren. Bureaus kunnen in meerdere sectoren actief zijn.

	Aantal	In %
Industrie	132	58%
Zakelijke dienstverlening	111	49%
Bouw/civiel/ruimtelijke ordening/infrastructuur	95	42%
Overheid	93	41%
Energie en Installatie	86	38%
Transport & Logistiek	77	34%
Banken en Verzekeraars	62	27%
Retail	60	26%
Medisch	57	25%
Telecom	55	24%
Overig, namelijk:	38	17%
Horeca	33	15%
Totaal	227	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018



Uit de analyse blijkt dat de industriesector de sector is waarin de meeste detacheringsbureaus actief zijn. 58% van de bureaus heeft aangegeven actief te zijn in de industriesector. Iets minder dan de helft (49%) geeft aan actief te zijn in de zakelijke dienstverlening. De minste bureaus zijn actief in de Horeca. De meest genoemde sectoren bij 'overig, namelijk' zijn zorg en welzijn, onderwijs, agrarisch en techniek. Het gaat in totaal om 17% van de bedrijven, dus voor elk van deze sectoren gaat het om een zeer beperkt aantal detacheerders. In tabel 12 kijken we naar de activiteit in de verschillende sectoren van kleine, middelgrote en grote detacheerders.

Tabel 12 In welke sector(en) zijn organisaties actief waar het gaat om detachering? (Meerdere antwoorden mogelijk) N=218

	<30 gedetacheerden	30 t/m 120 gedetacheerden	>120 gedetacheerden	Totaal
Industrie	42%	63%	66%	57%
Zakelijke dienstverlening	50%	53%	43%	49%
Overheid	34%	51%	41%	42%
Bouw/civiel/ruimtelijke ordening/infrastructuur	34%	34%	57%	41%
Energie en Installatie	23%	39%	49%	37%
Transport & Logistiek	23%	32%	47%	33%
Banken en Verzekeraars	19%	37%	25%	27%
Retail	15%	32%	35%	27%
Medisch	19%	39%	18%	26%
Telecom	18%	29%	25%	24%
Overig, namelijk:	15%	18%	16%	17%
Horeca	8%	9%	28%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 9 respondenten hebben aangegeven niet te weten hoeveel personen er door hun organisatie gedetacheerd zijn in 2017.

De grotere detacheringsbureaus (>120 gedetacheerden) detacheren relatief vaker in meerdere sectoren dan kleinere bureaus. Hierbij valt op dat detacheringsbureaus die relatief weinig personen detacheren (<30) minder vaak actief zijn in de industriesector (42%) dan middelgrote (63%) en grote detacheringsbureaus (63%). Daarentegen zijn de kleine en middelgrote bureaus juist weer relatief vaker actief in de zakelijke dienstverlening. De percentages hierbij zijn respectievelijk 50%, 53% en 43%.

Waar detacheren de partijen

Naast de sectoren waarin de bureaus actief zijn, kan ook gekeken worden naar de schaal waarop gedetacheerd wordt. Zo zijn er bureaus die in verschillende landen werknemers detacheren, maar zijn er ook bureaus die enkel in een bepaalde regio werkzaam zijn.



Tabel 13 Waar detacheren de organisaties? Op regionaal, landelijk of internationaal niveau?

	Aantal	In %
Regionaal	59	26%
Landelijk	145	64%
Internationaal	23	10%
Totaal	227	100%
Voor de bedrijven die internationaal detacheren: Welk percentage van de detacheringssomzet wordt gedraaid in het buitenland?		
Percentage omzet in het buitenland	Aantal bedrijven	In %
<1%	1	5%
1%-10%	6	32%
10%-50%	7	37%
50%-99%	2	11%
100%	3	16%
Totaal	19	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 4 partijen weten niet welk percentage van de omzet gedraaid wordt in het buitenland.

De meeste bureaus detacheren op landelijk niveau (64%). Ongeveer een kwart van de bureaus detacheert alleen in een bepaalde regio. Eén op de tien bedrijven detacheert ook werknemers in het buitenland. Daarvan zijn er drie partijen die de detacheringssomzet volledig uit het buitenland halen.

2.4 Hoe opereren de bureaus?

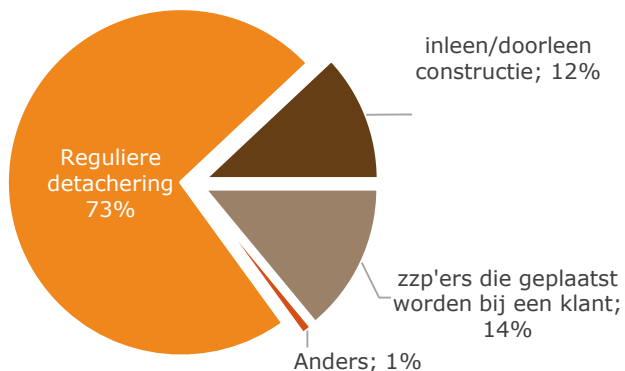
In deze paragraaf wordt in kaart gebracht hoe de bureaus opereren. Er wordt besproken hoe de bureaus opereren ten aanzien van klanten en welke contractvormen de bureaus hanteren voor het eigen personeel dat gedetacheerd wordt.

Detacheringconstructies

In dit onderzoek onderscheiden we drie vormen waarop personen geplaatst kunnen worden bij een klant. Naast de reguliere detachering waarbij werknemers onder contract worden 'uitgeleend' aan een klant, is het mogelijk dat bureaus personeel inlenen bij een andere werkgever en doorlenen aan een klant (inleen/doorleen constructie). De derde mogelijkheid bestaat uit het bemiddelen van zzp'ers. In dit onderzoek beschouwen we dit officieel niet als detacheren maar hebben we het meegenomen in de dataverzameling bij deze vraag om het te isoleren van andere vormen van detachering. Belangrijk om daarbij op te merken dat specialistische zzp-detacheerders, die geen eigen werknemers detacheren, geen deel uitmaken van het bestand.



Figuur 3 Verdeling van de verschillende vormen van uitlenen (N=227)



Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

De voornaamste manier waarop personen worden uitgeleend aan een klant, is op basis van reguliere detachering (73%). 12% gebeurt op basis van een inleen/doorleen constructie en 14% bestaat uit de plaatsing van zzp'ers bij klanten. In tabel 14 zijn de vormen gesplitst naar bureaugrootte.

Tabel 14 Vormen van uitlenen en grootte. N=218

	<30 gedetacheerden	30 t/m 120 gedetacheerden	>120 gedetacheerden	Totaal
Reguliere detachering	43%	57%	76%	73%
Gedetacheerd op basis van een inleen/doorleen constructie	7%	14%	12%	12%
zzp'ers die geplaatst worden bij een klant	49%	27%	12%	14%
Anders	1%	2%	0%	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 9 respondenten hebben aangegeven niet te weten hoeveel personen er door hun organisatie gedetacheerd zijn in 2017.

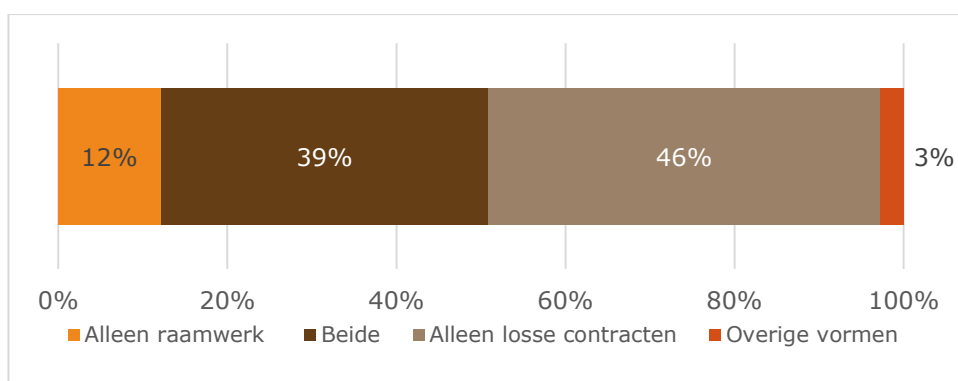
De bureaus die veel detacheren (>120) werken voornamelijk met reguliere detachering. Kleinere partijen (<30) bemiddelen daarentegen relatief meer zzp'ers.

Detacheerder - Klant relatie

Naast de manier waarop gedetacheerd wordt, kan ook gekeken worden naar de bureau-klant relatie. Zo is het mogelijk om gedetacheerden te leveren binnen een raamwerkcontract maar kan er ook gewerkt worden met losse contracten per gedetacheerde. Er is aan de detacheerders het volgende gevraagd: *Welke van de volgende contractvormen ten aanzien van detachering gebruikt uw organisatie met klanten?*



Figuur 4 Contractvormen met klant. N=214



Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 13 personen hebben aangegeven dit antwoord niet te weten.

Bijna de helft (46%) geeft aan alleen te werken met losse contracten. 12% van de bureaus detacheren iedereen binnen raamcontracten. Een groep van 39% werkt met beide contractvormen.

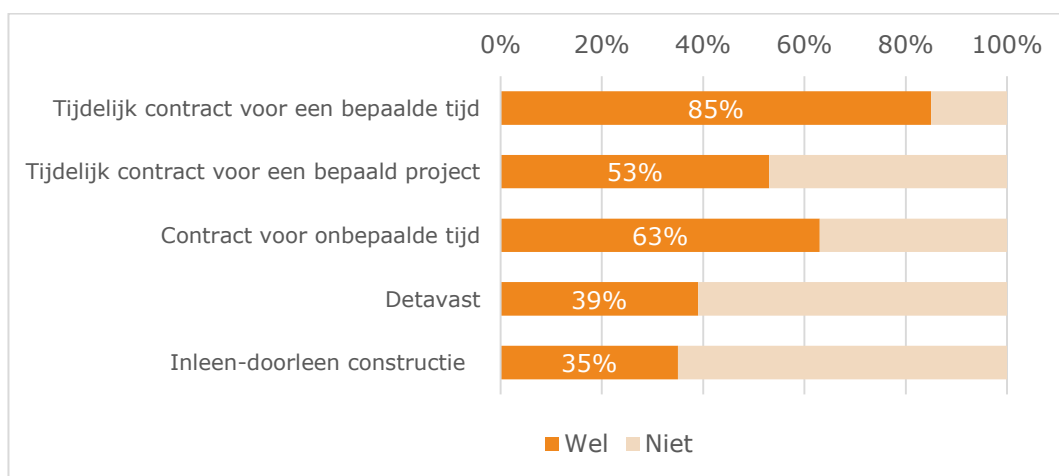
Naast de losse contracten en raamwerkcontracten geven enkele bureaus ook aan te werken met andere contractvormen met de klant. Zo noemen bureaus als voorbeelden: contractloos, inzet op basis van resultaatverplichting/no cure no pay en modelovereenkomsten.

Partijen die relatief veel personen detacheren, werken vaker met raamwerkcontracten dan de wat kleinere detacheerders. Er zijn geen verschillen tussen organisaties die een apart label hebben voor detachering en organisaties die dit niet hebben.

Contractvorm met werknemers (te detacheren personeel)

Waar we zojuist naar de contractvorm tussen detacheerder en klant hebben gekeken, kijken we nu naar de contractvorm tussen detacheerder en gedetacheerde. Er is aan bureaus gevraagd of ze een van de volgende contractvormen hanteren met het personeel (figuur 5). Het zijn dus geen cijfers op individueel niveau, maar het biedt inzicht in de vraag of het totaal aantal bureaus al dan niet met de volgende contractvormen werken.

Figuur 5 Gehanteerde contractvormen door organisaties (Meerdere antwoorden mogelijk). N=227



Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018



De meeste bureaus werken (onder meer) met tijdelijke contracten voor een bepaalde tijd (85%). Een aanzienlijk kleiner deel (53%) werkt onder meer met tijdelijke contracten voor bepaalde projecten. 39% van de organisaties werkt met detavast-constructies. Een detavast-constructie is een vorm van detacheren waarbij het traditionele detacheren wordt gecombineerd met werving en selectie.

Naast de contractvormen in de tabel noemen enkele bureaus dat ze gebruik maken van overeenkomsten van opdracht met zzp'ers, prestatiecontracten, freelancecontracten en overeenkomsten tot maatschap. In tabel 15 wordt er een splitsing gemaakt naar grootte.

Tabel 15 Contractvorm en bureaugrootte

	<30 gedetacheerden		30 t/m 120 gedetacheerden		>120 gedetacheerden		Totaal	
Tijdelijk contract voor een bepaalde tijd	60	81%	62	82%	64	94%	186	85%
Tijdelijk contract voor een bepaald project	29	39%	47	62%	39	57%	115	53%
Contract voor onbepaalde tijd	36	49%	54	71%	49	72%	139	64%
Detavast	27	36%	32	42%	25	37%	84	39%
Inleen-doorleen constructie	19	26%	33	43%	24	35%	76	35%
Overig, namelijk:	2	3%	1	1%	6	9%	9	4%
Totaal	74	100%	76	100%	68	100%	218	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 9 respondenten hebben aangegeven niet te weten hoeveel personen er door hun organisatie gedetacheerd zijn in 2017.

De kleinere bureaus (<30 gedetacheerden) werken aanzienlijk minder vaak met contracten voor onbepaalde tijd en inleen-doorleen constructies. Dit lijkt er op te wijzen dat de grotere detacheringsbureaus meer variatie kennen in de contractvormen. Grotere bureaus werken bijna allemaal (94%) onder meer met tijdelijke contracten voor een bepaalde tijd.

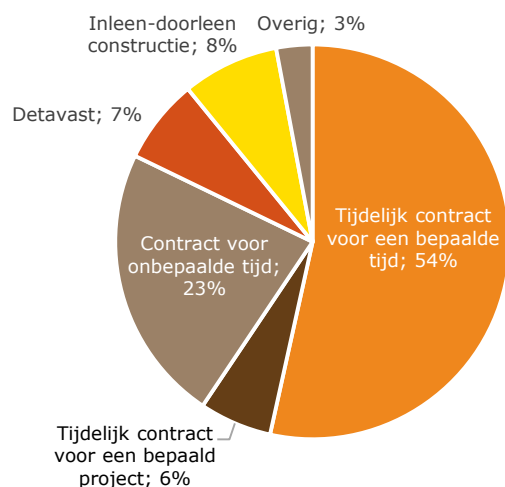
Er zijn geen verschillen op te merken tussen bureaus die meer dan 50% van hun omzet halen uit detachering in vergelijking met bureaus die minder dan 50% uit detachering halen. De pure detacheerder wijkt dus qua contractvorm niet af van de bredere arbeidsbemiddelingsbureaus.

Contractvorm op individueel niveau

In de internetvragenlijst hebben we de detacheerders gevraagd of ze een opdeling kunnen maken wat betreft het gedetacheerde personeel op basis van de contractvorm (meer informatie rondom de internetvragenlijst wordt besproken in hoofdstuk 3). De 44 partijen die de internetvragenlijst hebben ingevuld hebben bij elkaar opgeteld 17.994 personen gedetacheerd. Deze partijen zijn gevraagd of ze het gedetacheerd personeel kunnen opdelen naar contractvorm (figuur 6).



Figuur 6 Indeling van het gedetacheerde personeel op basis van de contractvorm van de laatste opdracht. N=17.994. Deze N is verkregen op basis van 43 detacheerders.



Bron: Panteia, internetenquête; 2018

Iets meer dan de helft (54%) van de gedetacheerden heeft een tijdelijk contract voor een bepaalde tijd. Een kwart van de gedetacheerden daarentegen werkt echter met een contract voor onbepaalde tijd. Hoewel de meeste gedetacheerden een tijdelijk contract hebben, kent een grote groep gedetacheerden toch de vastigheid die bij een reguliere (vaste) baan komt kijken. Dit bevestigt het idee dat detachering enerzijds voor een grote groep werknemers zorgt voor werkzekerheid, en anderzijds zorgt voor flexibiliteit bij de inlener/klant.

Inzet van personeel op detachering

Naast het personeel dat puur wordt ingezet voor detachering is het ook mogelijk om personeel nu en dan in te zetten voor detachering, maar het gros van de tijd intern binnen het bedrijf in te zetten. Een voorbeeld is een onderzoeksbureau dat onderzoekers in dienst heeft die voornamelijk intern worden ingezet, maar af en toe worden gedetacheerd bij een externe opdrachtgever/klant. Ook kunnen werknemers voor enkele dagen per week gedetacheerd zijn en enkele dagen actief zijn in de interne bedrijfsvoering.

Om te zien of we in ons onderzoek daadwerkelijk te maken hebben met partijen die detacheren als belangrijke activiteit hebben, hebben we gevraagd in hoeverre werknemers soms worden ingezet door middel van detachering en op andere momenten werken binnen de eigen organisatie (tabel 16).



Tabel 16 Heeft uw organisatie ook werknemers die soms worden ingezet door middel van detachering bij andere organisaties en op andere momenten werken binnen de eigen organisatie?

	Aantal	In %
Ja	61	27%
Nee	166	73%
Totaal	227	100%
En om hoeveel procent van de medewerkers gaat dit?		
1% tot 5%	17	31%
5% tot 10%	10	18%
10% tot 20%	10	18%
20% tot 30%	7	13%
30% of meer	11	20%
Weet niet	6	11%
Totaal	61	100%
Gemiddelde: 21%		

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

Hieruit blijkt dat ongeveer driekwart van de ondervraagde bureaus werknemers die worden gedetacheerd enkel inzetten voor detachering. Daartegenover geeft een kwart van de bureaus aan dat een deel van de werknemers op het ene moment gedetacheerd wordt bij een andere organisatie, maar op het andere moment ook actief is binnen de eigen organisatie. Het gaat in veel gevallen om een klein aandeel medewerkers die én binnen de eigen organisatie actief zijn én soms gedetacheerd worden.



3 Aantallen en kenmerken van gedetacheerden

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de kenmerken van de gedetacheerden. Deze gegevens die in deze paragraaf behandeld worden zijn afkomstig uit de internetenquête. Van de 227 respondenten hebben 44 bureaus aanvullende informatie gedeeld rondom hun detachingsactiviteiten en het gedetacheerde personeel. Via deze weg wordt een verdiepende blik geworpen op de aantallen en kenmerken van de gedetacheerden.

Deze indelingen worden gepresenteerd op twee niveaus;

- **Het niveau van het totaal aantal gedetacheerden:**
Per bureau wordt het totaal aantal gedetacheerden per categorie opgeteld en vervolgens gedeeld door het totaal aantal. Zo is het mogelijk om van het totaal aantal gedetacheerden in de markt, uitspraken te kunnen doen over de kenmerken.
- **Het niveau van het bureaugemiddelde:**
Omdat grote bureaus een zeer grote stempel drukken op het totaal aantal gedetacheerden zullen de kenmerken van de gedetacheerden van de grote bureaus nadrukkelijk aanwezig zijn in het totaalgemiddelde. Om ook de verschillen op bureauniveau te zien, presenteren we naast het totaalniveau het bureaugemiddelde.

Representativiteit van de internet enquête

<30 gedetacheerden	30 t/m 120 gedetacheerden	>120 gedetacheerden
14 (32%)	12 (27%)	18 (41%)

Bron: Panteia, telefonische en internetenquête; 2018

Relatief veel grote detachingsbureaus hebben naast de telefonische enquête, ook de digitale enquête ingevuld. Hierdoor ontstaat er een oververtegenwoordiging van grote detachers in de resultaten die gepresenteerd gaan worden. Omdat uitspraken worden gedaan op het niveau van de gedetacheerden heeft dit geen grote negatieve invloed op de resultaten.



3.1 Persoonlijke kenmerken gedetacheerden

In tabel 17 worden kenmerken gepresenteerd van het gedetacheerde personeel in 2017.

Tabel 17 Kenmerken gedetacheerden

	Totaal gedetacheerden		Totaal bureaugemiddelde
	Aantal	In %	In %
Totaal	17.994	100%	44 bureaus (100%)
Geslacht			
Man	11.394	63%	68%
Vrouw	6.600	37%	32%
		100%	100%
Leeftijd			
Tot en met 30 jaar	4.588	25%	27%
Tussen de 30 jaar en 40 jaar	6.128	34%	32%
Tussen de 40 jaar en 50 jaar	4.858	27%	27%
50 jaar en ouder	2.420	13%	14%
		100%	100%
Hoogst afgeronde opleiding			
Basisonderwijs	642	4%	3%
VMBO	1.565	9%	11%
MBO	3.590	20%	23%
HAVO/VWO	809	4%	5%
HBO	4.789	27%	36%
WO Bachelor	1.495	8%	10%
WO (masters, doctor)	4.513	25%	10%
Onbekend	590	3%	1%
		100%	100%

Bron: Panteia, internetenquête; 2018

Uit de analyse blijkt dat mannen ruim oververtegenwoordigd zijn binnen de groep gedetacheerden. Ongeveer 2 op de 3 (63%) van de totaal gedetacheerden is man (tegenover 37% vrouw). Van de groep gedetacheerden valt de grootste groep (34%) in de leeftijdscategorie 30 tot 40 jaar. Daarnaast is ook een grote groep gedetacheerden jonger dan 30 jaar (25%).

Opleidingsniveau

De gedetacheerden verschillen aanzienlijk wat betreft hun opleidingsniveau. Eén op de vijf heeft als hoogst voltooide opleiding een MBO diploma. 27% heeft een HBO diploma maar de grootste groep heeft een academische opleiding afgerond (8% bachelor en 25% master+). Kleinere bureaus (<30) detacheren iets vaker WO masters en doctors (18%) dan de middelgrote (6%) en grote bureaus (12%).



Vakgebieden

Tabel 18 Aantal gedetacheerden per vakgebied

	Totaal gedetacheerden		Totaal bureaugemiddelde
	Aantal	In %	In %
Techniek en Energie	4.361	24%	20%
Financieel	2.721	15%	13%
ICT	2.666	15%	24%
Bouw/Civiel/Ruimtelijke ordening/Infrastructuur	2.647	15%	11%
Inkoop en Logistiek	1.315	7%	5%
Legal	449	2%	0%
HRM	602	3%	2%
Marketing & Communicatie	587	3%	2%
Medisch	109	1%	3%
Overig	2.539	14%	21%
Totaal	17.994	100%	44 bureaus (100%)

Bron: Panteia, internetenquête; 2018

De meeste gedetacheerden zijn geplaatst in het vakgebied Techniek en Energie (24%). Na dit vakgebied worden de meeste personen gedetacheerd in de volgende drie vakgebieden: Financieel, ICT en de Bouw. Het feit dat het grootste aandeel van de gedetacheerden mannelijk is, kan verklaard worden door het feit dat in de sectoren waarin het meest gedetacheerd wordt, relatief veel mannen werken.

Opvallend aan deze cijfers is dat het bureaugemiddelde wat betreft detachering in het ICT vakgebied aanzienlijk hoger ligt dan het aandeel gedetacheerden in het ICT vakgebied van het totaal aantal gedetacheerden. Dit heeft er mee te maken dat detacheerders op het gebied van ICT relatief klein zijn en in de bouw relatief groot.

In tabel 19 kijken we vervolgens naar de situatie van de gedetacheerden toen ze in dienst traden bij de detacheerder.

Tabel 19 Aandeel dat bij de detacheerder in dienst trad als:

	Totaal gedetacheerden		Totaal bureaugemiddelde
	Aantal	In %	In %
Schoolverlater	2.648	15%	10%
Persoon met werk (exclusief tijdens opleiding)	10.727	60%	63%
Uitkeringssituatie (werkloos, bijstand)	2.425	13%	17%
Overig	2.194	12%	9%
Totaal	17.994	100%	44 bureaus (100%)

Bron: Panteia, internetenquête; 2018

Opvallend veel gedetacheerden zijn in dienst getreden bij de detacheerder vanuit een uitkeringssituatie (13%) en als schoolverlater (15%). Hierin lijkt bevestiging gevonden te worden voor het idee dat detacheerders de arbeidsmarkt openen voor bepaalde groepen. Verdiepend onderzoek zou nodig zijn maar deze cijfers kunnen er op wijzen dat deze bijstandsgerechtigden minder snel werk hadden gevonden, als deze detacheerders er niet zouden zijn geweest. Het zou echter ook deels te maken kunnen hebben met de aantrekkende economie en krappere wordende arbeidsmarkt.



Duur van de opdracht en aantal uren per week

In tabel 20 worden cijfers gepresenteerd omtrent de duur van de opdrachten en het aantal uren detachering per week.

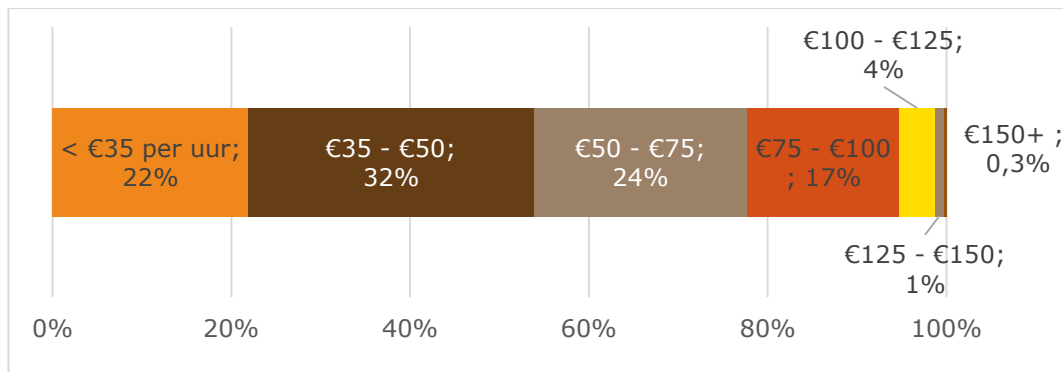
Tabel 20 Duur en aantal uren per opdracht

	Totaal gedetacheerden		Totaal bureaugemiddelde
	Aantal	In %	In %
Totaal	17.994	100%	44 bureaus (100%)
Duur van de opdrachten			
1 tot 6 maanden	4.799	27%	35%
6 tot 12 maanden	7.946	44%	37%
12 tot 24 maanden	4.132	23%	20%
24 maanden of meer	1.117	6%	7%
		100%	100%
Aantal uren per week			
0 – 8 uur per week	541	3%	1%
16 – 24 uur per week	2.492	14%	5%
24 – 32 uur per week	3.366	19%	16%
32 – 40 uur per week	10.846	60%	74%
Meer dan 40 uur per week	749	4%	3%
		100%	100%

Bron: Panteia, internetenquête; 2018

Bijna de helft (44%) van de detacheringsoopdrachten duurt tussen een half jaar en een jaar. 27% van de opdrachten duurt korter dan een half jaar. Ook bijna een kwart van de opdrachten (23%) duurt tussen een en twee jaar. Een kleine 6% van de opdrachten duurt zelfs langer dan twee jaar. Het merendeel van de opdrachten (60%) was op basis van een werkweek van 32 – 40 uur.

Figuur 7 Verdeling gehanteerde uurtarieven N=44



Bron: Panteia, internetenquête; 2018

De gehanteerde uurtarieven voor de gedetacheerden lopen uiteen. De grootste groep gedetacheerden wordt gedetacheerd op basis van een uurtarief tussen de €35 en €50 (32%). Een groep van ongeveer 5% van de gedetacheerden werkt op basis van een uurtarief van hoger dan €100.

Het laagste tarief van minder dan €35 per uur wordt relatief vaker gehanteerd in de vakgebieden Techniek & Energie, de Bouw, Inkoop & logistiek en Medisch. In de ICT en Financieel worden relatief vaker hogere tarieven gehanteerd.



3.2 Opleidingsinspanningen

Opleiding is een interessant onderdeel van detachering. Er zijn bijvoorbeeld constructies waarbij detacheringsbureaus gehele opleidingen/omscholingen verzorgen en waarbij ze vervolgens worden gedetacheerd. Om te achterhalen in hoeverre er wordt geïnvesteerd in opleiding hebben we gevraagd welk percentage van de totale omzet is ingezet voor opleiding (In tabel 21 worden geconstrueerde categorieën gepresenteerd).

Tabel 21 Percentage van de totale omzet ingezet voor opleiding van het gedetacheerde personeel

	Aantal	In % (excl. weet niet)
<1%	23	17%
1%	33	24%
2%	32	23%
3%	6	4%
4%	3	2%
5%-9%	19	14%
>10%+	21	15%
Totaal	137	100%
<i>Gemiddelde = 4,0%</i>		

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* 90 respondenten hebben 'weet niet' geantwoord.

De detacheringsbureaus geven gemiddeld 4,0% van de omzet uit aan opleiding voor het personeel. 15% van de bureaus geeft zelfs meer dan 10% van de omzet uit aan opleiding. De totale gemiddelde uitgaven aan opleiding in Nederland lag in 2015 op 2,2% van de totale arbeidskosten (Bron: CBS). Deze maat is niet hetzelfde als de door ons gebruikte maat maar het lijkt wel te indiceren dat detacheerders meer aan opleiding uitgeven dan andere bedrijven. 1% van de omzet is namelijk meer dan 1% van arbeidskosten. Arbeidskosten zijn namelijk slechts een deel van de omzet (arbeidskosten+marge+overige kosten=omzet). Doordat eenzelfde percentage van de omzet meer is dan het percentage van de arbeidskosten, moet onze maat ongeveer met 30% verhoogd worden om op de maat van het CBS uit te komen. Uitgaande van een marge op kosten van 30% zou de gemiddelde 4% uitgaven aan opleiding ongeveer op 5,2% van de arbeidskosten uitkomen.

In de internetvragenlijst hebben we gevraagd in hoeverre bepaalde opleidingsmogelijkheden aangeboden worden voor het personeel en hoe veel personen deze aangeboden mogelijkheden hebben benut (tabel 22)



Tabel 22 Aantal bureaus dat de volgende (opleidings)mogelijkheden aanbieden voor personeel dat gedetacheerd wordt

	Aantal bureaus dat dit aanbiedt	In %	Aantal deelnemers in 2017	In %
Vaktechnische training(en)	37	84%	2.238	12%
Persoonlijke training(en)	33	75%	2.337	13%
Interne coaching	26	59%	5.099	28%
Communicatievaardigheden	25	57%	1.028	6%
Kennissessies	25	57%	3.321	18%
Ontwikkelgesprekken	24	55%	5.581	31%
Volgen van een volledige opleiding	22	50%	774	4%
Projectmanagement	16	36%	154	1%
Inspiratiesessies	15	34%	3.072	17%
Hulp bij het vinden van vervolgoopdrachten	14	32%	1.065	6%
Externe coaching	13	30%	680	4%
Leiderschap	12	27%	688	4%
Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	9	21%	758	4%
Intervisie	9	21%	1.028	6%
Competentiemanagement	8	18%	255	1%
Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	7	16%	856	5%
Geen opleidingsmogelijkheden	2	5%		
Anders, namelijk:	2	5%		
Totaal	44	100 %	17.994	100 %

Bron: Panteia, internetenquête; 2018

De bureaus geven aan dat ze een divers palet aan opleidingsmogelijkheden aanbieden. Bijna allemaal (84%) geven ze bijvoorbeeld aan dat ze vaktechnische training(en) aanbieden aan het personeel. Van het totaal gedetacheerde personeel heeft 12% ook daadwerkelijk een vaktechnische training gevolgd. De meest gevolgde activiteit door gedetacheerden zijn ontwikkelgespreken. Volgens de detacheerders heeft 31% van de gedetacheerden een ontwikkelgesprek gehad. Verder geeft de helft van de bureaus aan dat ze personeel aanbieden om een volledige opleiding te volgen maar van het totaal aantal gedetacheerden, volgde 4% een volledige opleiding.



4 Invloed van wet- en regelgeving

Om te onderzoeken wat de invloed van wet- en regelgeving is op het functioneren van de bureaus is aan de respondenten een open vraag gesteld over de omvang van verplichtingen. Dit is zo vormgegeven om te voorkomen dat respondenten alle regelgeving als 'lastig' bestempelen. Daarbij is impliciet aangenomen dat de meest prangende wet- en regelgeving bij de respondenten direct naar voren komt. De respondenten konden maximaal drie wetgevingsgebieden noemen.

Tabel 23 Welke wet- en regelgeving brengen de meeste compliance verplichtingen met zich mee voor organisaties?

	Aantal	In %
GDPR AVG / Privacyrichtlijn	89	39%
DBA / VAR	39	17%
Inlenersbeloning (WAADI: Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediair)	29	13%
WWZ (Wet Werk en Zekerheid)	27	12%
Certificering / NEN	11	5%
Participatiewet / WSW	7	3%
CAO	6	3%
ABU	6	3%
Weet niet	39	17%
Totaal	227	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* Antwoorden die in minder dan 3% van de gevallen zijn genoemd, zijn weggelaten uit de tabel.

GDPR AVG

De wetgeving die volgens de respondenten de meeste compliance verplichtingen met zich meebrengt is de nieuwe privacywetgeving (GDPR AVG). Veruit de meest genoemde klacht is dat het naleven veel tijd kost. Ook is de regelgeving volgens veel respondenten te complex en te moeilijk om na te leven. Een belangrijke oorzaak hiervoor is waarschijnlijk dat de enquête is afgenomen in de maand voordat/waarin de nieuwe wetgeving van kracht werd. Rond deze tijd moesten veel organisaties nog administratieve taken organiseren.



Wet Deregulering Arbeidsrelaties (DBA)

Naast de nieuwe privacywetgeving is de regelgeving rondom zzp'ers een invloedrijke factor in het kader van compliance verplichtingen. Hoewel de DBA na de VAR voor rust moest zorgen, leverde de wet juist veel onrust onder zzp'ers en opdrachtgevers op. Zo vinden de respondenten de regelgeving momenteel onduidelijk, kost het veel geld en is het moeilijk om na te leven (tabel 24).

Tabel 24 Redenen waarom de wet DBA als belastend ervaren wordt.

	Aantal	In %
onduidelijk is	32	82%
veel tijd kost	29	74%
moeilijk om na te leven is	21	54%
onrechtvaardig is	14	36%
veel geld kost	12	31%
strijdig is met andere regels	11	28%
Totaal	39	100%

Wet- en regelgeving met de grootste invloed op de omzet

Naast de vraag naar de compliance verplichtingen die wet- en regelgeving met zich meebrengen, is gevraagd naar de wet- en regelgeving die de meeste invloed op de omzet van de organisatie heeft (tabel 25).

Tabel 25 Wet- en regelgeving met de meeste impact op de omzet van de organisatie?

	Aantal	In %
DBA (Wet Deregulering Arbeidsrelaties) / Voorheen: VAR. Dit gaat om de wetgeving omtrent zzp'ers	29	13%
Belastingen	21	9%
WWZ (Wet Werk en Zekerheid)	13	6%
Inlenersbeloning (WAADI: Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediair)	13	6%
GDPR AVG / Privacyrichtlijn	12	5%
Ontslagrecht	5	2%
WSW / participatiewet	5	2%
CAO	5	2%
Weet niet	90	40%
Totaal	227	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

* Alle antwoorden die minder dan 5x zijn genoemd, zijn weggelaten uit deze tabel.

De grootste invloed op de omzet van de organisatie heeft de DBA, gevolgd door belastingen. Opvallend veel respondenten hebben aangegeven dat ze niet weten welke wet- en regelgeving de meeste impact op de omzet van de organisatie heeft.



5 De bijdrage van detachering voor de arbeidsmarkt

Dit hoofdstuk behandelt het belang van detachering voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat is uitgewerkt in vragen naar redenen van klanten om te kiezen voor detachering, de belangrijkste bijdrage van detacheringsbedrijven volgens detacheerders en in hoeverre detacheringsbureaus zich onderscheiden van andere werkgevers op de arbeidsmarkt en andere vormen van flexwerk.

Tabel 26 De belangrijkste bijdrage van detacheringsbedrijven voor de arbeidsmarkt volgens detacheerders (Eén antwoord mogelijk)

	Aantal	In %
Flexibiliteit bieden	105	46%
Het leveren van specifieke kennis	48	21%
Het vervullen van de werkgeversrol richting de professional	11	5%
Creëren van banen	8	4%
Voorzien in personeel	7	3%
Het efficiënt toevoegen van beperkte capaciteit/talent	6	3%
Goed werkgeverschap (op het gebied van duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid)	6	3%
Het omscholen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt	4	2%
Het bieden van continuïteit bij opdrachtgevers	3	1%
Overige	14	10%
Weet niet	5	2%
Totaal	227	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

De belangrijkste bijdrage volgens detacheerders is het bieden van flexibiliteit. Werkgevers zitten nergens voor een langere tijd aan vast maar beschikken wel over de benodigde kennis of vaardigheden. De tweede belangrijkste bijdrage is volgens detacheerders het leveren van specifieke kennis.

Waarom kiest de klant voor detachering?

Vervolgens is in de internetenquête de detacheerders gevraagd waarom klanten kiezen in hun ogen kiezen voor detachering (tabel 27). Bij deze vraag in de internetenquête is voorgelegd of detacheerders voor aandelen gedetacheerden kunnen aangeven wat de reden was om te kiezen voor detachering.

Tabel 27 Bij welk aandeel van de gedetacheerden was de voornaamste reden voor de klant om van detachering gebruik te maken?

	Totaal gedetacheerden		Totaal bureau-gemiddelde
	Aantal	In %	In %
Het verrichten van tijdelijke specialistische werkzaamheden	8.114	45%	33%
Extra ondersteuning tijdens drukte bij het inlenende bedrijf	3.934	22%	24%
Invullen van schaarse functies	4.342	24%	27%
Een verlengde proeftijd	334	2%	5%
Overig	1.271	7%	12%
Totaal	17.994	100%	44 bureaus (100%)

Bron: Panteia, internetenquête; 2018



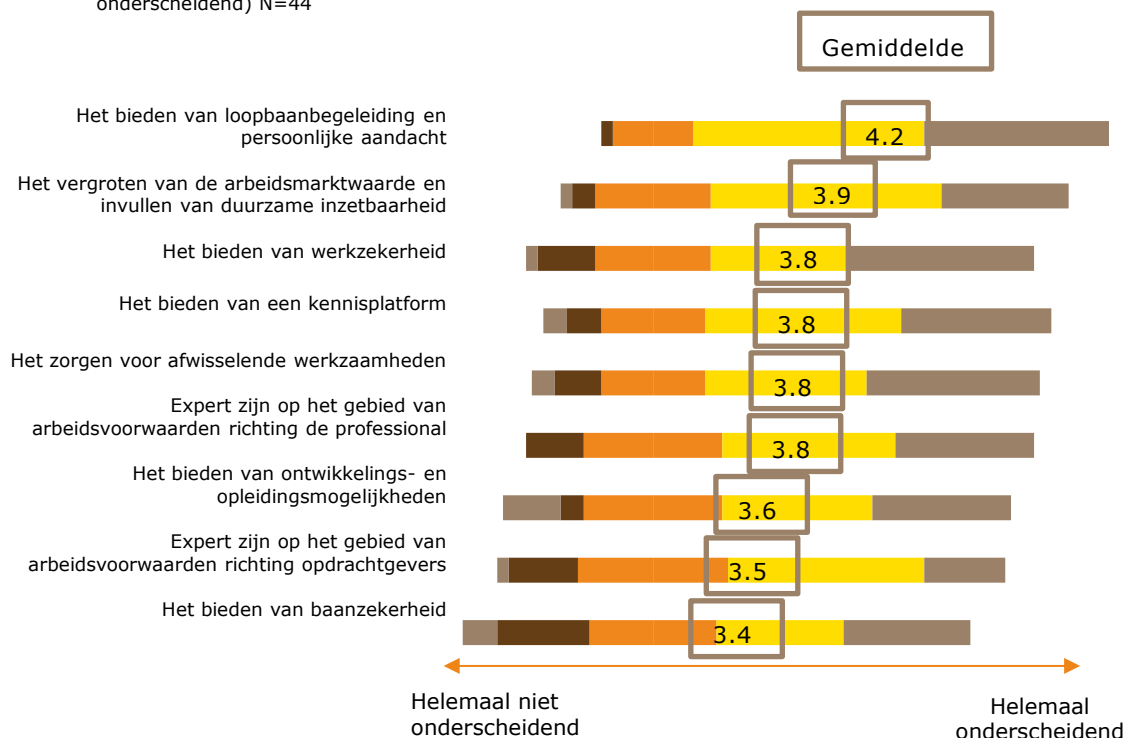
Het belangrijkste motief om te kiezen voor detachering, is de behoefte aan tijdelijke specialistische werkzaamheden. De klanten hebben blijkbaar geen behoefte aan extra vaste krachten voor op de langere termijn, maar zijn vooral geïnteresseerd in de vervulling van tijdelijke specialistische taken.

Andere belangrijke motieven voor het inhuren van gedetacheerden zijn extra ondersteuning tijdens drukte (22%) en het invullen van schaarse functies (24%). Hieruit blijkt dat het kennelijk moeilijk is voor klanten op de arbeidsmarkt om geschikt personeel te vinden. Ze schakelen arbeidsbemiddelingsbureaus in om toch aan geschikt personeel te komen.

Op welke manieren onderscheiden detacheerders zich?

Om in kaart te brengen in hoeverre detachering zich onderscheidt ten opzichte van werkgevers van buiten de flexbranche en ten opzichte van andere vormen van flexwerk (uitzenden, payrollen) hebben we de detacheerders gevraagd of ze aan konden geven in hoeverre detacheerders zich onderscheiden op een schaal van 1 tot 5. In figuur 8 zijn gemiddelden gepresenteerd. 1 betekent helemaal niet onderscheidend en 5 betekent helemaal onderscheidend.

Figuur 8 In hoeverre onderscheiden de detacheerders zich op de volgende elementen ten opzichte van werkgevers buiten de flexbranche: ((1= helemaal niet onderscheidend, 5= helemaal onderscheidend) N=44



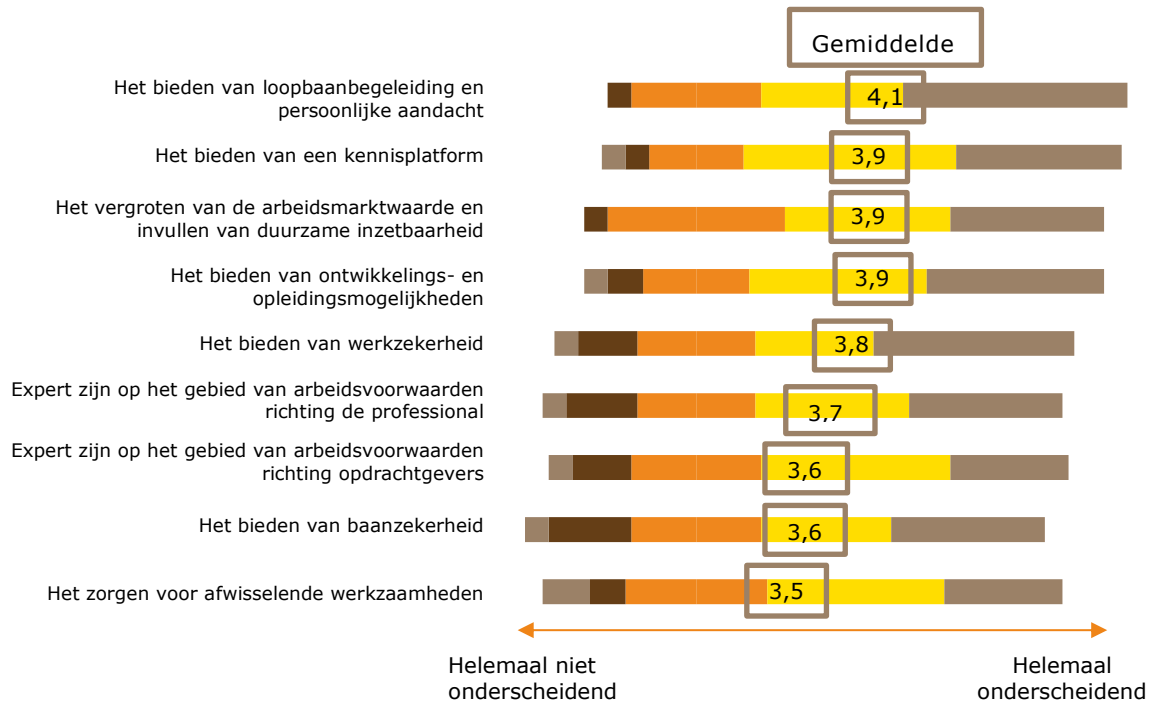
Bron: Panteia, internetenquête; 2018

Volgens de respondenten is detachering onderscheidend op alle bovenstaande vlakken ten opzichte van werkgevers buiten de flexbranche. Detacheerders vinden dat ze zich vooral onderscheiden ten opzichte van werkgevers buiten de flexbranche op het vlak van loopbaanbegeleiding en persoonlijke aandacht. Op een schaal van 1 tot en met 5 geven de detacheerders gemiddeld een 4.2 op dit punt.



Naast de vraag of ze detacheren onderscheidend achten ten opzichte van werkgevers buiten de flexbranche, is ook gevraagd in hoeverre detachering onderscheidend is ten opzichte van andere vormen van flexwerk.

Figuur 10 In hoeverre onderscheiden de detacheerders zich op de volgende elementen ten opzichte van andere vormen van flexwerk: ((1= helemaal niet onderscheidend, 5= helemaal onderscheidend) N=44



Bron: Panteia, internetenquête; 2018

Ook ten opzichte van andere vormen van flex vinden detacheerders zich sterk onderscheidend door de nadruk op loopbaanbegeleiding en persoonlijke aandacht. Daarnaast ziet de gemiddelde detacheerder zich ook op alle andere punten onderscheidend ten opzichte van andere vormen van flex. Het minst onderscheidende ten opzichte van andere vormen van flex is volgens de detacheerders het zorgen voor afwisselende werkzaamheden.



6 Toekomst van de detacheringmarkt

In dit hoofdstuk zullen enkele (verwachte) trends rondom detacheringbureaus en de detacheringmarkt centraal staan.

6.1 Markt- en omzetontwikkeling

Eigen organisatie

Aan de detacheerders is gevraagd hoe ze hun eigen detacheringactiviteiten beoordelen (tabel 28). Hierbij konden ze kiezen uit startend, groeiend, doorgroeidend, volwassen of in afbouw (krimpend).

Tabel 28 Welke van de volgende omschrijvingen vindt u het best van toepassing op het onderdeel detachering binnen uw organisatie? N=226

	<30 gedetacheerden	30 t/m 120 gedetacheerden	>120 gedetacheerden	Totaal
startend	17%	4%	3%	8%
groeiend	41%	30%	34%	35%
doorgroeidend	15%	34%	39%	30%
volwassen	17%	30%	23%	24%
in afbouw (krimpend)	10%	1%	1%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

1 respondent gaf als antwoord 'weet niet'.

Slechts 4% van de detacheerders ziet de eigen organisatie als krimpend. De overgrote meerderheid ziet de organisatie als (door)groeiend of volwassen.

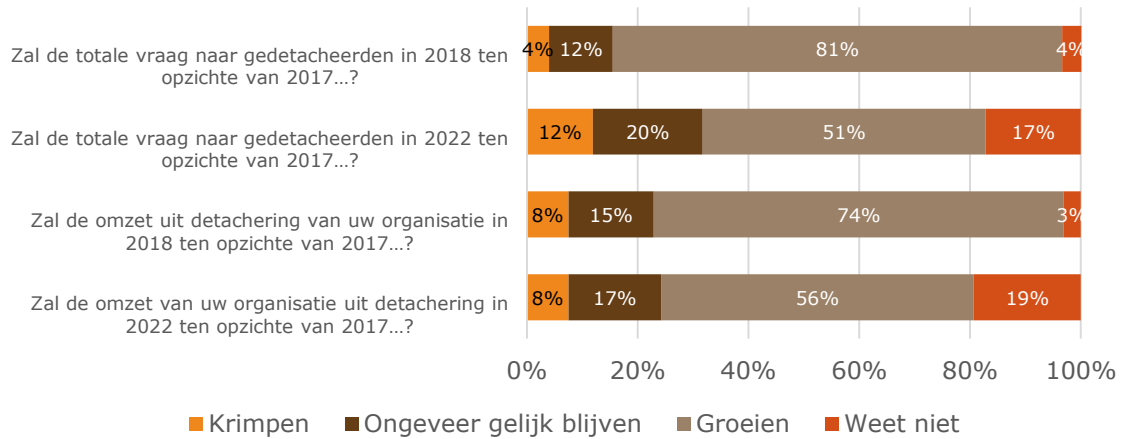
Het zijn vooral de kleinere bureaus die het onderdeel detachering omschrijven als 'in afbouw (krimpend)'. Daarnaast is het ook opvallend dat de bureaus die minder dan 50% van hun omzet uit detachering halen, veel vaker aangeven dat ze 'startend' zijn. De bureaus die meer dan 50% van hun omzet uit detachering halen noemen zichzelf vaker doorgroeidend of volwassen.

Verwachte markt- en eigen omzetontwikkelingen

Vervolgens is gevraagd of de detacheerders kunnen inschatten in hoeverre hun positie de komende jaren zal verbeteren/verslechteren en in hoeverre er in de totale markt wijzigingen gaan plaatsvinden. Deze cijfers worden gepresenteerd in figuur 9



Figuur 9 Verwachte markt-/omzetontwikkelingen op de korte en middellange termijn. N=44

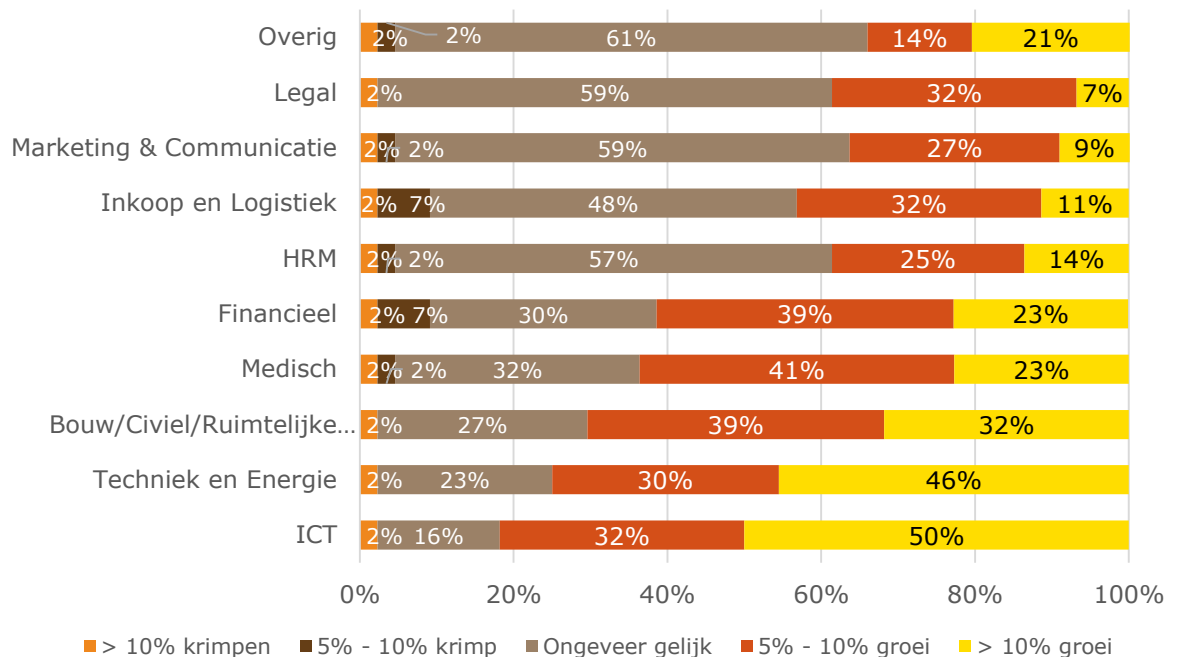


Bron: Panteia, internetenquête; 2018

Er heerst veel optimisme onder detacheerders wat betreft de totale vraag naar gedetacheerden en eigen omzet op het gebied van detachering op de korte (2018 vs. 2017) en middellange termijn (2022 vs. 2017). Vooral op de korte termijn zijn de detacheerders positief. Zo verwacht 81% dat de totale vraag naar gedetacheerden in 2018 zal groeien en 74% verwacht dat de omzet uit detachering van de eigen organisatie zal groeien. Toch verwacht ook een groep van 12% dat de totale vraag naar gedetacheerden in 2022 ten opzichte van 2017 zal afnemen.

De detacheerders geven aan dat ze verschillen verwachten in de ontwikkelingen van de marktvrage per vakgebied. Dit blijkt uit de antwoorden op de vraag in hoeverre de vraag naar detacheerders in bepaalde vakgebieden zal groeien dan wel krimpen (Figuur 10).

Figuur 10 Verwachtingen marktvrage per vakgebied N=44



Bron: Panteia, internetenquête; 2018



De grootste vraaggroei naar gedetacheerden zal volgens de detacheerders ontstaan in de ICT- en de Techniek- en Energiesector. De vakgebieden Inkoop en Logstiek en Financieel zullen de grootste verwachte krimp kennen volgens de detacheerders. Dit is overeenkomstig met het beeld dat automatisering de functies in die vakgebieden het hardst raakt.

Belemmeringen op het functioneren

Voor de toekomst van de detacheringmarkt is het belangrijk om te kijken welke belemmeringen detacheerders ervaren (tabel 29). Door deze mogelijke belemmeringen weg te nemen kan het functioneren van detacheerders wellicht worden verbeterd.

Tabel 29 Ondervindt uw organisatie op dit moment belemmeringen op het gebied van detachering door:
(Meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	In %
Een tekort aan specifiek gekwalificeerde arbeidskrachten	171	75%
Een algemeen tekort aan arbeidskrachten	104	46%
Overheidsregels	72	32%
Financiële beperkingen	39	17%
Geen	21	9%
Onvoldoende vraag	10	4%
Weet niet	2	1%
Totaal	227	100%

Bron: Panteia, telefonische enquête; 2018

Drie kwart van de bureaus ervaart momenteel een belemmering op het gebied van detachering doordat er een tekort aan specifiek gekwalificeerde arbeidskrachten beschikbaar zijn. Deze bureaus geven dus aan dat de vraag naar bepaalde arbeidskrachten hoog is maar dat zij deze specifieke arbeidskrachten niet kunnen leveren aan de klant.

Naast de specifieke arbeidskrachten is er ook een algemeen tekort aan arbeidskrachten. Iets minder dan de helft (46%) van de detacheringbureaus geeft aan dat er überhaupt een tekort is aan potentieel te detacheren personeel. Een kleinere maar nog steeds significante groep (31%) wordt belemmerd door overheidsregels. Een voorbeeld dat enkele keren wordt genoemd, is dat opdrachtgevers huiverig zijn om klussen uit te laten voeren door zzp'ers.

Om te onderzoeken welke acties de verschillende bureaus ondernemen ten aanzien van de krapte op de arbeidsmarkt hebben we ze hierover een vraag gesteld (Tabel 30).



Tabel 30 Welke activiteiten worden door de detacheerders naar aanleiding van de krapte op de arbeidsmarkt ingezet? (Meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	In %
Werknemers langer binden	34	77%
Werven van potentieel te detacheren personeel onder nieuwe doelgroepen	33	75%
We gebruiken andere (creatieve) wervingsmethodes	28	64%
Opdrachtgevers helpen bij het aanpassen van functie-eisen	24	55%
We leiden zelf nieuwe mensen op	22	50%
We bieden nieuwe diensten aan opdrachtgevers	17	39%
We worden in nieuwe sectoren actief	14	32%
We bieden van-werk-naar-werk-trajecten	13	30%
Anders, namelijk:	2	5%
Totaal	44	100%

Bron: Panteia, internetenquête; 2018

De meeste bureaus proberen werknemers langer te binden en potentieel personeel te werven onder nieuwe doelgroepen. Nieuwe doelgroepen kunnen bijvoorbeeld personen met een afstand tot de arbeidsmarkt zijn of werknemers die omgeschoold en vervolgens gedetacheerd kunnen worden. Ook veel bureaus (64%) maken gebruik van creatieve wervingsmethodes.

6.2 Trends

In deze paragraaf bundelen we enkele waargenomen en verwachte trends op de arbeids- en detacheringsmarkt vanuit de respondenten. De twee meest genoemde ontwikkelingen zijn:

- 1) De toegenomen en nog steeds toenemende krapte op de arbeidsmarkt;
- 2) Het moeilijker kunnen vinden van vakmensen en personeel met specialistische kennis.

Hierdoor:

- Worden eisen aan personeel naar beneden gesteld door organisaties;
- Neemt recruitment in het buitenland toe;
- Beseffen kandidaten dat zij veel kunnen eisen waardoor irreële eisen ontstaan;
- Is het lastiger om gekwalificeerd personeel te krijgen en dus is opleiden noodzaak.

Maar: opgemerkt wordt dat de klant nog steeds 'voor een dubbeltje op de eerste rang' wil zitten.

Overige trends zijn:

- Het wordt steeds lastiger om jongeren vast te houden. Daardoor wordt het 'Binden en boeien' steeds belangrijker.
- Vraag vanuit bedrijfsleven naar doelgroepen WSW en participatiewet nemen toe.
- Organisaties durven weer wat meer medewerkers in vaste dienst te gaan nemen. Een verschuiving richting deta-vast, waarbij de ruimte voor zzp'ers wat minder aan het worden is.
- Afhankelijk van de specifieke branche zijn er zeer grote verschillen qua groei en krimp.
- Enkele respondenten zien golfbewegingen; Klanten proberen zelf te werven maar vinden niet het juiste personeel. Dan komt de vraag naar tijdelijk personeel weer aan de orde. Dit lost elkaar om de zoveel maanden weer af.



Opstellen van een initiële lijst van detacheerders en steekproeftrekking

De opdrachtgevers hebben een lijst opgesteld van 40 bedrijven (waaronder de 40 grote bedrijven) die hoogstwaarschijnlijk actief zijn op de markt. Om een 'foto' te maken van de markt, moeten naast deze grotere partijen, ook de middelgrote en kleine nichespelers in kaart worden gebracht.

Voor het opstellen van deze lijst hanteren we de volgende uitgangspunten:

1. Er bestaat geen volledig overzicht van detacheringsbedrijven
2. Afhankelijk van specialisaties (bijvoorbeeld de sector waarin inleners werkzaam zijn) zijn detacheerders in verschillende sectoren ingedeeld in het handelsregister, en daarmee ook in bijvoorbeeld bestanden van KvK en CBS.
3. Voor detacheerders zijn de zichtbaarheid van hun bedrijf en hun aanbod van producten (hier: detachering) van groot zakelijk belang. Een zeer groot deel zal daarom relatief eenvoudig te vinden zijn op internet. Een eerste scan met behulp van Google bevestigt dit beeld.
4. Op basis van een vergelijkbaar onderzoek dat we voor het ministerie van VWS hebben uitgevoerd naar zzp-bemiddelaars in de zorgsector, leert de ervaring dat geautomatiseerd zoeken niet resulteert in een bruikbare lijst. De resultaten zijn onvolledig en sterk vervuild. Daarvoor corrigeren is minder efficiënt dan handmatig uitvoeren.

Google-search

Met inachtneming van deze uitgangspunten is daarom gekozen voor een (handmatige) internetsearch voor het opstellen van een groslijst van mogelijke detacheerders van professionals. Daartoe hebben we een Googlesearch uitgevoerd met de volgende zoektermen om potentiële detacheerders te vinden: Detacheringsbureau – Detacheerder – Detachering – Detachering – Detavast.

Uiteindelijk hebben we dit bestand opgeschoond en hebben we 520 bruikbare detacheerders inclusief contactgegevens gevonden. Om de volledigheid van deze lijst te bepalen hebben we gekeken of we circa 40 bekende grote detacheerders hebben weten te vinden via de google-search. Uiteindelijk bleek ongeveer de helft hiervan niet gevonden te zijn.

Analyse missende organisaties in de lijst

Om te kijken waarom we deze partijen niet hebben kunnen vinden via de google-search, hebben we alle websites van deze organisaties bezocht. De conclusie hierbij luidt dat we partijen missen die we eigenlijk wel in de lijst van detacheerders zouden willen hebben, al geldt dit maar voor een deel van de 'gemiste organisaties'.

Veruit de meest voorkomende reden waarom we de partijen niet hebben kunnen vinden is dat de organisaties andere termen gebruiken dan "detacheren" gebruiken zoals:

- Faciliteren/Matchen/bemiddelen van vraag en aanbod;
- Dienstverlening op maat;
- Leveren van oplossingen;
- Interim;
- Verbinden van talenten;



- Bemiddeling van professionals.

Het brede pallet aan termen dat gebruikt wordt om "detachering" te beschrijven zorgt ervoor dat nieuwe specifieke zoektermen geen nuttige zoekresultaten opleveren. Veelal omdat het resultaat een groot aantal treffers op zou leveren onder bedrijven die niet voldoen aan de afgesproken definitie.

Aanvulling lijst met KVK-gegevens

Om de lijst van detacheerders vollediger te maken hebben we een aanvulling gedaan door middel van gegevens van de Kamer van Koophandel (KVK)⁶. We hebben 1500 economisch actieve organisaties geselecteerd die bij KVK ingeschreven staan als "Uitlener [van personeel]".

- Van deze 1500 hebben we organisaties verwijderd waarvan alleen buitenlandse contactgegevens (telefoonnummers) bekend zijn. Nagenoeg al deze partijen hebben tevens ook geen kantooradres in Nederland. Een snelle check (op basis van bedrijfsnaam) leert overigens dat ook hierbij veel niet-detacheerders zitten). Er blijven dan nog 1.040 partijen over.
- We stellen vervolgens een ondergrens voor het aantal werknemers stellen (als het er weinig zijn, kan het nooit een echte detacheerder zijn in onze definitie).
- Daarnaast hebben we los van het minimum aantal werknemers, alle partijen meegenomen met "detachering" in de naam (66 organisaties).
- Uiteindelijk is deze lijst nog aangevuld (en ontdebeld) met de contactgegevens van de 40 grootste partijen die zijn aangeleverd door de opdrachtgevers.
- Enkele organisaties van overzichtswaite detachering.co die we nog niet gevonden hadden, hebben we toegevoegd aan de lijst.

Dit heeft geresulteerd in een lijst met 1.064 potentiële detacheringbureaus.

Respondent

We hebben door middel van selectievragen achterhaald in hoeverre de benaderde partijen onderdeel zijn van een bedrijvengroep of moedermaatschappij. Vervolgens hebben we steeds geprobeerd om de respondent te zoeken die zo hoog mogelijk in de organisatie zit en die wat betreft detachering representatieve uitspraken kan doen voor de gehele breedte van de organisatie inclusief mogelijke detacheringstakken/-bv's.

Binnen de organisatie hebben we geprobeerd om de vragen te laten beantwoorden door de persoon die (de meeste) kennis heeft van de detacheringactiviteiten. In de meeste gevallen is dit de HR-manager, een specifieke persoon die verantwoordelijk is voor detachering of (bij veelal kleinere bureaus) de directeur.

⁶ Een probleem hierbij is wel dat veel detacheringbedrijven staan ingeschreven in het KVK register bij de inlenende sector waardoor ze niet eenvoudig te vinden zijn.



Tabel 31 Functie respondent

	Aantal	In %
Algemeen directeur	92	41%
HR-manager/HR-directeur	49	22%
Iemand op managementniveau verantwoordelijk voor detachering	75	33%
Anders, namelijk:	11	4%
Totaal	226	100%

De vragenlijst

De vragenlijst is opgesteld in samenspraak met de opdrachtgevers. De opdrachtgevers hebben Panteia voorzien van een lijst van onderwerpen voor de vragenlijst. Vervolgens is, vanuit de kennis/expertise van Panteia en de input die de opdrachtgevers van enkele deskundigen in het veld hebben verkregen, de vragenlijst opgesteld.

De definitieve vragenlijst bestaat uit een telefonisch deel en een internetdeel. Het telefonische deel bestaat uit de vragen die een eerste contactpersoon direct zou kunnen beantwoorden. Het internetdeel uit vragen waarvoor hij of zij zaken moet nazoeken of waarvoor naar alle waarschijnlijk informatie van collega's nodig is. Het gaat dan waarschijnlijk vooral over de kenmerken van gedetacheerden.

Telefonische - en internet enquête

Aan het begin van ieder telefoongesprek hebben we achterhaald of het bedrijf daadwerkelijk detacheringdiensten aanbiedt en of dat zelfstandig of als onderdeel van een groter bedrijf is. Uit onze ervaring met marktonderzoek blijkt dat sommige bedrijven sommige activiteiten niet (meer) aanbieden die wel op de website vermeldt staan. De bedrijven die aangeven geen personeel te detacheren vallen buiten de selectie van dit onderzoek.

Aan het einde van het gesprek hebben we geïnformeerd of het bedrijf ook wil meewerken aan de internetvragenlijst waarmee de gegevens verzamelen zijn die de contactpersoon niet direct bij de hand heeft.

Het veldwerk is uitgevoerd door het eigen callcenter van Panteia. Dit is gebeurd door interviewers met jarenlange ervaring met het afnemen van telefonische enquêtes in het markt- en beleidsonderzoek.

Respons

Uiteindelijk hebben we een lijst van potentiële 1.064 detacheringsbureaus samengesteld. Deze zijn allemaal telefonisch benaderd gedurende de looptijd van dit onderzoek.

Met 227 bureaus die aan de gehanteerde definitie voldoen hebben we contact gehad en een interview kunnen afnemen. De overige bureaus hebben we niet kunnen bereiken of hebben om diverse redenen niet meegewerkt aan het onderzoek. Uiteindelijk bleken 150 potentiële detacheringsbureaus niet aan de definitie van een detacheerder te voldoen. Het ging in deze gevallen om mensen die óf geen personen hebben gedetacheerd in 2017 óf waarbij detachering überhaupt niet tot de



bedrijfsactiviteiten behoort/behoorde. Van de bureaus die we gesproken hebben en wilden meewerken aan het onderzoek voldoet 60% wel aan onze definitie van een detacheerder en 40% niet. Naar schatting zijn $1.064 * 60\% = 638$ bedrijven in onze lijst een detacheerder.

