

Januari 2024

De detacheringsbranche in beeld

Executive summary





Afwisselend werk, persoonlijke begeleiding en een steile leercurve: dat houdt het werk interessant en is ideaal voor verdere carrièrestappen.

De detachingsmarkt voor professionals

De detachingsbranche speelt een belangrijke rol op de Nederlandse arbeidsmarkt. Met de werknemers die zij detacheren zorgen de bureaus voor de benodigde flexibiliteit, met name in het segment van hoger opgeleiden. In opdracht van de VVDN, PwC en ABN AMRO heeft onderzoeksbureau Panteia de branche wederom in kaart gebracht. De belangrijkste resultaten en bevindingen worden in deze publicatie gedeeld.

In 2022 was tussen de 1,6 en 2% van de werkende Nederlandse beroepsbevolking werkzaam als gedetacheerde, tegen 1,6 % in 2017. Zowel de werkzame beroepsbevolking als het aantal gedetacheerden is sterk gegroeid tussen 2017 en 2022. Met name in de sectoren bouw en infra, overheid, industrie, energie en installatie en de gezondheidszorg worden gedetacheerden geplaatst. De belangrijkste redenen om gedetacheerden in te huren zijn nog steeds dat ze flexibel en veelal jong en hoog-opgeleid zijn. Ze kunnen direct en tijdelijk worden ingezet en hun vaak specialistische kennis is bovendien up-to-date, mede doordat ze via het detachingsbureau de beschikking hebben over een relatief hoog opleidingsbudget.

Ten opzichte van het vorige onderzoek zien we onder meer de volgende opvallende ontwikkelingen:

- Een relatief sterke daling in het aantal detacheerders die tussen 10 en 50 mensen bemiddelen. Voor een deel zal consolidatie daar een verklaring voor zijn. Voor een ander belangrijk deel is het zo dat schaalgroottes in bijna elke sector belangrijker wordt
- De uurtarieven zijn gestegen ten opzichte van 2017. Dit is enerzijds logisch omdat de laatste jaren de kosten van arbeid flink zijn gestegen. Anderzijds is het bijzonder, omdat de sector jarenlang niet in staat is geweest om de tarieven te verhogen. Deze ontwikkeling is iets van de laatste 2 jaar.
- Opvallend is tot slot de sterke groei in trainingen gericht op communicatievaardigheden en competentie management en externe coaching tussen 2017 en 2022, terwijl er een afname is in vaktechnische trainingen. Dit ondersteunt de stelling dat intermenselijke vaardigheden voor professionals steeds belangrijker worden.

Wat is detachering?

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

De arbeidsovereenkomst duurt meestal langer dan de opdracht-overeenkomst met de organisatie waar de gedetacheerde de arbeid verricht. Dat betekent dat het contract bij het detachingsbureau doorloopt, ook wanneer de opdracht stopt.

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

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

Deze definitie betekent dat ook partijen die zichzelf geen detacheerder noemen dat soms wel zijn. Gedacht kan worden aan een ICT-bedrijf dat een eigen werknemer bij een ander bedrijf stationeert om daar de ICT-systemen te verzorgen. Maar ook uitzenders die arbeid ter beschikking stellen in de zogeheten Fase C (een arbeidscontract voor onbepaalde tijd) zijn detacheerders. Vandaar dat wij deze groep ook hebben meegenomen in dit onderzoek.

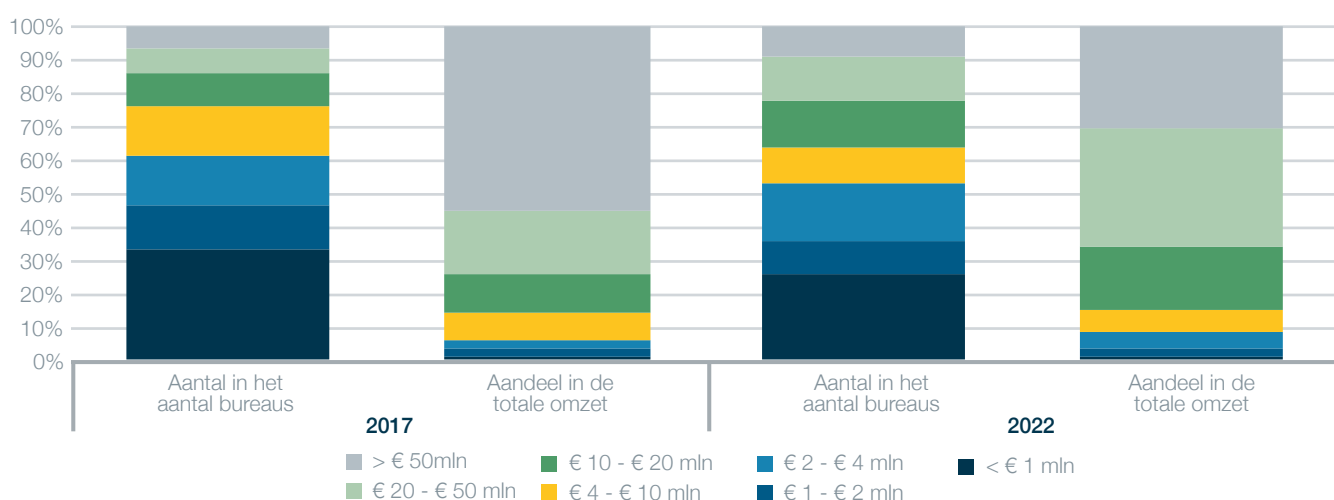
De bureaus

Er zijn nog steeds veel kleine bureaus, al heeft een relatief beperkt aantal grote spelers nog steeds het grootste deel van de markt in handen. De consolidatie in de sector is tussen 2017 en 2022 onverminderd doorgegaan waarbij (buitenlandse) Private Equity ook een steeds dominantere rol speelt. Detachingsbureaus voeren doorgaans ook andere aan arbeid gerelateerde werkzaamheden uit, maar halen wel de meeste omzet uit detachering.

Eigenlijk is de term detachingsbureaus te beperkt, want de meeste bureaus doen veel meer dan alleen detacheren. Slechts 6% van de ondervraagde bureaus geeft aan alleen aan detachering te doen (12% in 2017), de rest houdt zich ook bezig met andere activiteiten op het gebied van HR-services. Maar liefst 59% doet naast detachering ook aan werving, selectie en recruitment (ook 59% in 2017), en zzp-bemiddeling is sterk gegroeid in 2022 (62% in 2022 tegen 49% in 2017). Andere veelgenoemde activiteiten zijn uitzenden (36% in 2022 tegen 39% in 2017), payrolling (10% in 2022 tegen 35% in 2017) en interim-management (34% in 2022 tegen 31% in 2017).

Detacheren is echter voor de ruime meerderheid van de bedrijven wel de belangrijkste inkomstenbron. Van alle bureaus haalt in 2022 67% meer dan de helft van de omzet uit detachering (65% in 2017) en 14% geeft aan de meeste omzet te behalen uit uitzenden (18% in 2017). Werving en selectie, een belangrijke activiteit

Figuur 1: Verdeling aantal bureaus naar omzetklasse en hun aandeel in de totale omzet



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

binnen veel bureaus, is zelden de belangrijkste inkomstenbron (2% in 2022 tegen 5% in 2017).

Bij de verdeling van de bureaus in verschillende grootteklassen is om te beginnen gekeken naar het aantal mensen dat zij detacheren. Hierbij valt op dat er nog steeds veel kleine partijen actief zijn op de detacheringmarkt. 36% van de bureaus leent minder dan 50 personen uit (tegen 37% in 2017), en zelfs 14% minder dan 10 personen (18% in 2017). Een vijfde van de bedrijven is groot en detacheert meer dan 250 personen. Dit was ook zo in 2017.

Dat er veel kleine bureaus actief zijn, valt ook op als gekeken wordt naar de omzet. Van de detacheerders heeft 26% in 2022 een omzet van minder dan een miljoen euro (33% in 2017). Deze kleine bureaus zijn zowel in 2017 als ook in 2022 slechts goed voor 1% van de totale omzet van de branche (zie figuur 1)

Die totaal gerealiseerde omzet van de detacheringbureaus door middel van het detacheren van personeel, kwam in 2022 uit op 10 miljard euro (dat is het midden van een schatting tussen 8 en 12 miljard euro). In 2017 bedroeg de geschatte totale omzet van de detacheringbureaus 6,24 miljard euro. In 2017 realiseerde 6% van de bedrijven een omzet van meer dan 50 miljoen euro. Samen waren zij toen goed voor 55% van de totale omzet. In 2022 realiseerde 7% van de bedrijven meer dan 50 miljoen euro omzet, maar waren zij samen nog goed voor 32% van de totale omzet. Vooral de groepen tussen 10 en 20 miljoen euro en tussen 20 en 50 miljoen euro omzet zijn in belang gegroeid, van samen 31% in 2017 naar samen 55% van de totale omzet in 2022. Dit is mede een gevolg van hun toegenomen aantallen (zie figuur 1).

De opdrachtgevers van de detacheringbureaus

De detacheringbureaus richten zich hoofdzakelijk op de binnenlandse vraag naar gedetacheerden. De bouw/civiel/ruimtelijke ordening/infrastructuur sectoren zijn de sectoren waar door de meeste bureaus gedetacheerd wordt (36%). Slechts weinig detacheerders zijn internationaal actief of alleen lokaal georiënteerd.

Dat detachering nog steeds een belangrijke rol speelt op de Nederlandse arbeidsmarkt, blijkt uit de data uit dit onderzoek. Maar liefst 149.120 (134.828 in 2017) werknemers, ofwel tussen 1,6% en 2% van de werkzame beroepsbevolking, is een gedetacheerde. Daarvan zijn 138.437 (115.346 in 2017) rechtstreeks gedetacheerd en 10.683 (19.482 in 2017) zijn ingezet via een zogeheten inleen- of doorleendconstructie. De top 5 sectoren waarin de meeste detacheringbureaus gespecialiseerd zijn, is als volgt. Allereerst de al genoemde bouw en infra sector met 36% van de onderzochte bedrijven. Vervolgens de overheid met 33%, en dan de industrie-, energie- en installatie-sectoren en de gezondheidszorg met elk 25%.

De gedetacheerden in 2022

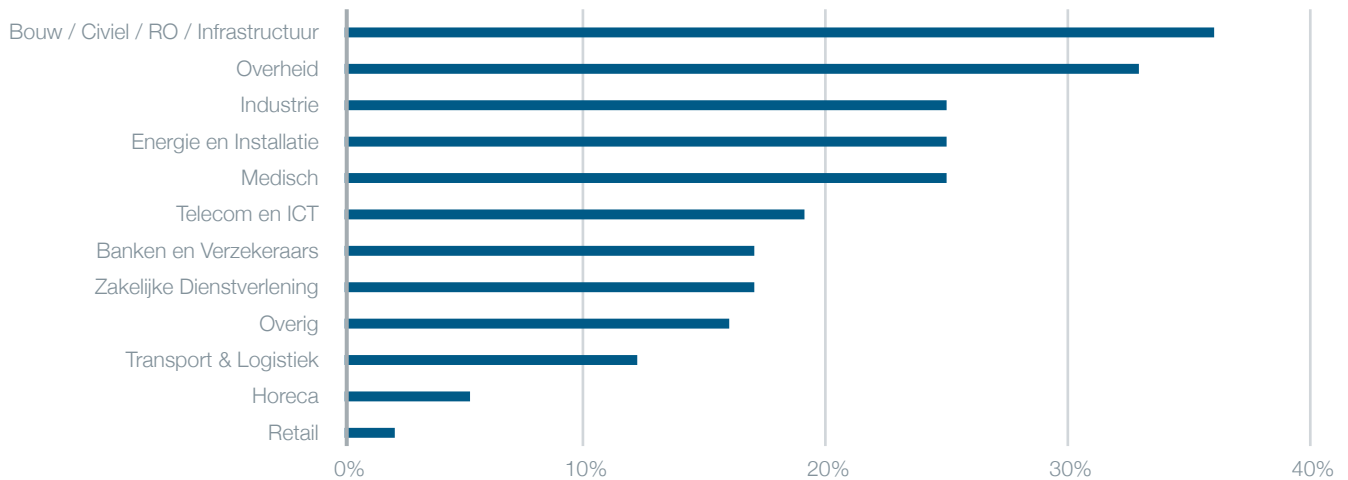
De gemiddelde gedetacheerde is een man, niet ouder dan 40, met een hbo-opleiding.

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

Van de gedetacheerden is 54% man (63% in 2017), dus nog maar een lichte oververtegenwoordiging. Gedetacheerden zijn over het algemeen vrij jong. 31% is jonger dan 30 jaar (ook 31% in 2017) en 35% van de gedetacheerden is dertiger (34% in 2017). Oudere werknemers zijn ondervertegenwoordigd. Slechts 14% van de populatie is 50 jaar of ouder (13% in 2017).

Figuur 2: In welke sectoren zijn detacheerders gespecialiseerd?

(2022, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Panteia

De gedetacheerden zijn hoogopgeleid. Meer dan de helft heeft een hbo- of wo-opleiding afgerond. Personen met een vmbo-opleiding of alleen basisonderwijs als hoogste opleiding zijn sterk ondervertegenwoordigd (6% in 2022 en 13% in 2017).

Op basis van de specialisaties van de detacheerders, kunnen we stellen dat gedetacheerden vooral werkzaam zijn in de bouw en infra, overheid, industrie, energie en gezondheidszorg. Als we kijken naar de vakgebieden waarin zij gespecialiseerd zijn, dan komt dit patroon terug. Van de gedetacheerden is 29% bezig met techniek en energie en 32% met bouw en infra. Financiële diensten en ICT scoren ook hoog met respectievelijk 26% en 24%.

De gedetacheerden komen meestal uit een werksituatie (62%, in 2017 was dit 60%). Nog maar 7% komt uit een uitkerings-situatie (in 2017 nog 13%). Schoolverlaters zijn met 29% een sterk groeiend segment: in 2017 maakten zij nog 15% uit van alle gedetacheerden. Detacheringswerk blijkt dus steeds belangrijker te worden voor de start op de arbeidsmarkt.

De toegevoegde waarde voor de gedetacheerden

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

De bureaus geven aan dat ze zich ten opzichte van andere werkgevers vooral onderscheiden op het gebied van loopbaan-begeleiding en persoonlijke aandacht. Dit zien de detacheringsbureaus als hun kernkwaliteit. Andere terreinen waarop detacheringsbureaus zich als werkgever onderscheidend noemen, zijn 'het vergroten van de arbeidswaarde en invullen van duurzame inzetbaarheid', 'het bieden van werkzekerheid' en 'het bieden van een kennisplatform'. In de wereld van structurele

schaarste op de arbeidsmarkt is die focus op de kandidaat cruciaal. De opdrachtgever zal in veel gevallen vanwege de schaarste proberen de kandidaat in vaste dienst te nemen. Door de kandidaat te helpen met zijn vaktechnische en persoonlijke ontwikkeling, komt de detacheerder tegemoet aan de kenmerken van het zogeheten impresario-model, waar de kandidaat centraal staat. Een aantrekkelijke bedrijfscultuur is een andere belangrijke manier voor detacheerders om als werkgever aantrekkelijker te zijn dan de opdrachtgever.

Detacheringsbureaus blijken een groot opleidingsbudget te hebben. Gemiddeld besteden ze 5% van hun omzet aan opleiding (4% in 2017). Opleiding wordt met name besteed aan gedetacheerden die in dienst komen en worden hiermee klaargestoomd voor hun werk op de arbeidsmarkt. Met deze relatief grote budgetten zijn detacheringsbureaus interessant voor mensen die stappen willen maken in hun carrière.

De toegevoegde waarde voor de opdrachtgever

Gedetacheerden leveren opdrachtgevers flexibiliteit en specifieke kennis.

Detacheerders bieden op verschillende terreinen diensten en toegevoegde waarde die het voor opdrachtgevers interessant maken om van hun personeel gebruik te maken. Als belangrijkste reden voor het inhuren van hun personeel door opdrachtgevers noemt 54% (46% in 2017) van de bureaus 'het bieden van flexibiliteit'. Het 'leveren van specifieke kennis' is een sterke tweede met 51% (21% in 2017, dus een enorme toename van het belang van deze reden). Flexibiliteit en kennis zijn dus de onderscheidende kenmerken voor opdrachtgevers om voor gedetacheerden te kiezen. Dat komt overeen met de zaken die het werk voor de gedetacheerde interessant maken, zoals afwisseling van werkzaamheden en hoge opleidingsbudgetten.



Detacheringsbureaus investeren sterk in de ontwikkeling van de soft-skills van hun medewerkers

Opvallend is ook de enorme toename in 'het bieden van continuïteit bij opdrachtgevers' die als meerwaarde nu met 39% op de derde plaats staat, terwijl die in 2017 nog maar 1% was.

De bedrijfseconomische reden waarom opdrachtgevers gedetacheerden inhuren, is met name het verrichten van tijdelijke, specialistische werkzaamheden. Van de gedetacheerden wordt 29% (45% in 2017) om deze reden ingehuurd. De invulling van schaarse functies (17% in 2022 tegen 24% in 2017) en extra ondersteuning tijdens drukte - het zogeheten 'piek en ziek'- (19% tegen 22% in 2017) zijn andere belangrijke redenen.

Grootste bedreigingen in de komende vijf jaar

Wet- en regelgeving, een tekort aan personeel en recessie Nederlandse economie hebben een impact op de detacheringsbranche

Wet- en regelgeving

46% van de respondenten ziet wet- en regelgeving op het gebied van personeel als een belangrijke bedreiging in de komende vijf jaar.

In 2022 wordt de WAADI (69%) en het algemeen bindend verklaren van de ABU CAO voor uitzendkrachten (56%) en de WAB (51%) als grootste belemmeringen genoemd. Dit is wezenlijk anders dan in 2017 waarin met name GDPR-privacy wetgeving en de wet DBA werden genoemd.

Recessie Nederlandse economie

De Nederlandse economie bevindt zich al een aantal maanden in een recessie. Bovendien vinden er geopolitieke veranderingen plaats die grote invloed hebben op Nederland vanwege het 'open economie' karakter van ons land. Zo zagen we in de BBP Q3 2023-cijfers van ons land een daling aan zowel de import- als de exportkant van onze economie. De vraag is of dit

conjunctureel of structureel van aard is. Als dat laatste het geval is, en het gevolg is van anders ingerichte goederenstromen, dan betekent het dat vooral sectoren als transport & logistiek en industrie, die traditioneel cyclisch gevoelig zijn, nu langer zullen kampen met een lagere groei of zelfs krimp. Deze sectoren zijn, zoals gezien, belangrijke eindmarkten voor de detacheringsbureaus.

Schaarste arbeidsmarkt

Van de respondenten geeft 31% schaarste van talent aan als een belangrijke bedreiging. Er is bijna geen branche meer te vinden die zegt geen last te hebben van het tekort aan personeel, en de sector HR-dienstverlening hoort tot de branches die het hoogst scoren als het om schaarste van medewerkers gaat.

Met het oog op het tekort op de arbeidsmarkt, heeft PwC gekeken in hoeverre er bereidheid bij jong werkenden bestaat om meer te gaan werken, bijvoorbeeld binnen organisaties waarin 36 of 38 uur per week als norm wordt gehanteerd. De gedachte was dat hiermee een deel van de krapte op de arbeidsmarkt zou kunnen worden opgelost. Uit het onderzoek blijkt dat jongeren liever minder dan meer uren willen werken.

Deze behoefte maakt het arbeidsmarkttekort dus eerder groter dan kleiner. De oplossing voor dit probleem ligt niet alleen bij de nieuwe generatie. Er liggen ook uitdagingen op het gebied van deeltijdwerk, AOW-leeftijd en arbeidsmigratie.

Artificial Intelligence (AI) wordt niet als bedreiging gezien

Opvallend is dat slechts 1% van de detacheerders AI als bedreiging ziet voor het businessmodel. In de informatie- en communicatiesector, de financiële sector, het onderwijs, de gespecialiseerde zakelijke dienstverlening en het openbaar bestuur zijn kandidaten schaars én hebben organisaties en medewerkers

een hoge adoptiefactor. Juist in deze sectoren loopt de mogelijke impact van AI op banen op tot maar liefst 75%. AI biedt daarmee enorme kansen voor het verhogen van productiviteit en dus voor een bijdrage aan het oplossen van de schaarste op de arbeidsmarkt. In een aantal van deze sectoren zijn detacheerders ook bovenmatig actief (bijvoorbeeld de financiële sector en ICT). Deze verwachting kan enerzijds een bedreiging zijn voor detacheerders (immers bepaalde profielen die nu worden gedetacheerd zullen straks niet meer bestaan), maar misschien juist wel meer kansen bieden, omdat detacheerders bij uitstek in staat mogen worden geacht om hierop in te spelen. De vraag is of dit al voldoende op de radar staat in de branche?

Oplossingen voor de bedreigingen in de komende 5 jaar

Welke oplossingen zijn voor de bedreigingen te bedenken?

Hier zal de flexbranche als geheel maar ook de detacheringsbranche in het bijzonder antwoorden op moeten vinden.

Het is waarschijnlijk dat detacheringsbureaus nog meer last krijgen van schaarste op de arbeidsmarkt dan andere vormen van flexwerk, aangezien zij in de markt zitten van de veelgevraagde hoogopgeleiden. Bedrijven willen deze arbeidskrachten nu graag door middel van een arbeidsovereenkomst vastleggen. De detacheringsbranche loopt daarmee het risico te moeten concurreren met werkgevers die nu mogelijk nog opdrachtgever zijn.

Een aantal oplossingsrichtingen die detacheerders op dit moment al gebruiken zien we terug in de resultaten van het onderzoek.

- Medewerkers met schaarse competenties worden meer dan in 2017 uit het buitenland gehaald. (9% van de gedetacheerden wordt inmiddels in het buitenland geworven).
- Detacheringsbureaus bieden een breed scala aan opleidingsmogelijkheden. Meest genoemd zijn persoonlijke trainingen (80% tegen 75% in 2017), communicatievaardigheden (76% tegen 57% in 2017), vaktechnische trainingen (75% tegen 84% in 2017), coaching (69% tegen 59% in 2017). Interessant is dat vergeleken met 2017 meer focus is komen te liggen op de steeds belangrijker wordende soft skills. Dit lijkt een maatregel om kandidaten meer te binden. Tevens speelt het 'reskillen' van medewerkers een rol, met als doel om daarmee een oplossing te vinden voor de schaarste op de arbeidsmarkt.
- Om het grotere effect van de impact van wet- en regelgeving het hoofd te bieden zijn de tarieven ten opzichte van 2017 gestegen. De grootste groep gedetacheerden wordt in 2022 gedetacheerd op basis van een uurtarief tussen de € 50 en € 75 (39% tegen 24% in 2017). Een groep van 8% van de gedetacheerden werkt in 2022 op basis van een uurtarief van hoger dan € 100 (tegen 5,3% in 2017). In 2022 werd 27% van de gedetacheerden gedetacheerd op basis van een uurtarief beneden de € 50. Daarentegen werd in 2017 nog 54% van de gedetacheerden gedetacheerd op basis van een uurtarief van minder dan € 50.

Waar nog potentie zit voor detacheringsbureaus is talent in de leeftijdscategorie ouder dan 50 jaar. Van het totaal aan gedetacheerden zit 14% in deze groep. (2017:13%). PwC publiceerde recent de Golden Age Index, een onderzoek naar de mate waarin landen die aangesloten zijn bij de OESO, erin slagen mensen van 55 jaar en ouder aan het werk te houden.

Uit die index - gebaseerd op data voor alle OESO-landen tot 2021 - blijkt dat Nederland tussen 2016 en 2021 is gestegen van plaats 23 naar plaats 15, waarmee Nederland een van de grootste stijgers is op de lijst. Er is nog een positieve ontwikkeling: de tijd dat oudere werknemers vooral werden gezien als duur, weinig flexibel en met een risico op uitval, lijkt grotendeels voorbij. Het Sociaal Cultureel Planbureau, dat regelmatig de percepties van werkgevers over de arbeidsmarkt peilt, ziet het sentiment over oudere werknemers verschuiven. Bijna driekwart van de ondervraagde werkgevers vindt het wenselijk dat werknemers doorwerken na hun zestigste. Twintig jaar geleden was dat nog maar zo'n veertig procent.

Toekomstige ontwikkelingen en de gevolgen voor detacheringsbureaus

Een aantal belangrijke toekomstige ontwikkelingen stelt de sector voor grote uitdagingen. Dit levert voor detacheringsbureaus zowel spanningen als kansen op. In deze paragraaf schetsen wij een aantal attentiegebieden voor de branche.

Een onderzoek van PwC onder drieduizend Nederlandse jongeren tussen 18 en 35 jaar (typisch de doelgroep voor detacheerders) laat zien dat jongeren (financiële) zekerheid, vrijetijdbesteding en erkenning erg belangrijk vinden. Detacheringsbureaus zouden hierop in kunnen spelen om de voor hun belangrijkste doelgroep nog meer aan zich te binden.

Ook is het zo dat deze generaties steeds kritischer worden bij welke bedrijven zij willen werken. Paul Polman, de voormalige Unilever CEO, heeft op zijn 'Net Positive' website een onderzoek onder werknemers gepubliceerd dat aangeeft dat 'bijna de helft van de werknemers zegt dat ze overwegen ontslag te nemen als de waarden van het bedrijf niet overeenkomen met hun eigen waarden (45% in het VK, zelfs 51% in de VS). Sterker nog, een derde zegt al ontslag te hebben genomen om deze reden (35% in zowel het VK als de VS). Dit aandeel stijgt aanzienlijk onder werknemers van de Generatie Z en Millennials (48% VK, 44% VS). Bijna de helft van de Generatie Z en Millennials zou genoeg nemen met een lager salaris om voor een bedrijf te werken dat hun waarden deelt (48% VK, 44% VS).

Kortom, nog meer dan voorheen zal de aandacht van de detacheerders gericht zijn op de gedetacheerden. De kandidaat bepaalt de inhoud van de waarde propositie van de detacheerder. De detacheerder zal een aantrekkelijk doel moeten formuleren en een bedrijfscultuur moeten hebben die aantrekkelijk is voor talent. In het ideale geval is de detacheerder een meer aantrekkelijke werkgever dan de opdrachtgever. Het is niet voor niets dat de VVDN actief campagne voert om detacheerders te positioneren als werkgevers van de toekomst.

Na 2024 zal de economie weer wat sterker gaan groeien. En zullen we steeds concreter de impact en de mogelijkheden ervaren van de vergrijzing, verduurzaming en verdere digitalisering. En natuurlijk van andere, nieuwe en extra arbeidswetten en regelgeving die flexwerk, maar ook vast, verder lijken te compliceren. Dat maakt het voor werkgevers alleen maar nog interessanter om met detacheringsbureaus samen te werken.

De omvang van onze potentiële beroepsbevolking (dat is iedereen in Nederland tussen 15 en 75 jaar die in aanmerking komt voor deelname aan het arbeidsproces) zal in de tweede helft van dit decennium stagneren – een ingrijpende verandering van het continue groeipad dat we gewend waren. De enige leeftijdsgroep die nog groeit, is die van de 75-plussers: van 1,5 miljoen in 2020 naar 2,1 miljoen in 2030 en 3 miljoen in 2050. De werkgelegenheid in de zorgsector zal dus sowieso verder groeien. En de vergrijzing leidt tot uitdagingen voor iedere werkgever en bemiddelaar.

Van nieuwe technologie (generatieve AI!) wordt op economisch niveau voorlopig weinig kwantitatieve impact verwacht, maar de impact op en de mogelijkheden voor individuele beroepen, skills en processen kunnen natuurlijk enorm zijn.

We moeten dus met een stagnerende beroepsbevolking de uitdagingen aanpakken van de groeiende zorgvraag, en ook van de energietransitie, woningbouw, defensie-herstel en meer. Het aantal nieuwe vacatures zal weer groeien, de werkgelegenheid en de behoefte aan om- en bijscholing ook, de werkloosheid daalt, de krapte neemt toe.

Detacheringsbureaus zijn bij uitstek geschikt om op een krappe arbeidsmarkt mensen te kunnen blijven vinden, bereiken en aan zich te binden.



Detacheringsbureaus hebben een aantal sterke kaarten in handen die belangrijke zijn voor de invulling van goed werkgeverschap.

Contact



Han Mesters – sector banker Zakelijke Dienstverlening
E: han.mesters@nl.abnamro.com
T: 06 3029 1231



Rik Blokhuis – partner en sectorleider Zakelijke Dienstverlening
E: rik.blokhuis@pwc.com
T: 06 1092 6427



Peter Hulsbos – Secretariaat Vereniging van Detacheerders Nederland
E: bestuur@vvdn.nl
T: 06 2044 5707

Projectgroep

Mario Bersem (ABN AMRO Bank), Rik Blokhuis (PwC), Wim Davidse (Dzjeng),
Sanne van der Doelen (Totality), Peter Hulsbos (VVDN) en Han Mesters (ABN AMRO Bank)

Wilt u meer informatie over deze publicatie of het onderzoek, neemt u dan contact op met een van de contactpersonen.
