

Marktonderzoek detachering

Eindrapport



Panteia

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

Click here and insert picture via Insert | Picture

<in case of no partner logo's: delete this table>

Marktonderzoek detachering

Eindrapport

Auteur(s)

Loïs Verhulst, Paul Vroonhof

Opdrachtgever(s)

VvDN, PwC, ABN AMRO

Gepubliceerd

Zoetermeer, 19-1-2024

Projectnummer

11023

Versie**Status**

Definitief

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.

Inhoudsopgave

	Samenvatting	5
1	Inleiding	9
1.1	Aanleiding en doelstelling	9
1.2	Hoofd- en deelvragen	9
1.3	Focus op echte detacheerders – maar wie zijn dat?	10
1.4	Representativiteit en vergelijkbaarheid met 2017	12
1.5	Leeswijzer	14
2	Omvang van de detacheringsmarkt	16
2.1	Aantal detacheerders	16
2.2	Aantal gedetacheerden	17
2.3	Omzet uit detachering	19
3	Kenmerken detacheerders en hun bedrijfsvoering	22
3.1	Grootteklassen aantal gedetacheerden	22
3.2	Vormen van dienstverlening	23
3.3	Belang van detachering binnen de bedrijfsactiviteiten	26
3.4	Gehanteerde contractvormen met gedetacheerden	27
3.4.1	Contractvorm met werknemers (te detacheren personeel)	27
3.4.2	Contractvorm op individueel niveau gedetacheerde	29
3.5	Specialisatie	31
3.5.1	Sectoren waarin opdrachtgevers gespecialiseerd zijn	31
3.5.2	Beroepsgroepen gedetacheerden	33
3.6	Gehanteerde uurtarieven	34
3.7	Faits divers	35
3.7.1	Bedrijfsvorm	35
3.7.2	Gebruik externe partijen voor realisatie omzet	35
3.7.3	Gebruik employer brand bij werving gedetacheerden	36
3.7.4	Werving in het buitenland	36
4	Kenmerken gedetacheerden	39
5	Maatschappelijke bijdrage detachering	44
5.1	Belangrijkste bijdragen volgens detacheerders	44
5.2	Redenen voor opdrachtgevers om detachering te gebruiken	45
5.3	Goed werkgeverschap	47
5.3.1	Medewerkerstevredenheidonderzoek	47
5.3.2	Opleidingsinspanningen	47
5.4	Wijze waarop detacheerders zich onderscheiden	49



6	Toekomst van de detacheringsmarkt	53
6.1	Belemmeringen detachering	53
6.2	Bedreigingen en kansen voor de toekomst	55
6.3	Omzetverwachting 2023	57
	Bijlages	
Bijlage 1	Methodologische verantwoording	59
Bijlage 2	Ophogingsfactor	64



Samenvatting

In dit onderzoek is voor de tweede keer de detacheringmarkt in Nederland in kaart gebracht. Dit onderzoek is verricht in opdracht van de VvDN (Vereniging van Detacheerders Nederland), PwC en ABN AMRO. Het onderzoek kent wederom grofweg vijf doelen: 1) Een schatting maken van de hoeveelheid detacheerders in Nederland. 2) Het in kaart brengen van kenmerken en de werkwijzen van de verschillende detacheerders. 3) Het in kaart brengen van kenmerken van de gedetacheerden. 4) De invloed van wet- en regelgeving op het functioneren van detacheerders. 5) Inventariseren van de bijdrage van detacheerders aan de maatschappij.

Definitie

In de praktijk bestaan nogal wat interpretatieverschillen wat betreft detachering. Zo melden enkele partijen het uitlenen van personeel niet als detachering 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: *detachering is gedefinieerd als 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

Er is een groslijst van potentiële detacheerders samengesteld op basis van een internetsearch, een selectie uit het KVK-register, een overzichtswebsite, een lijst met bij de opdrachtgevers van het onderzoek bekende detacheerders en de ledenlijst van de VvDN. Uit deze groslijst is een steekproef samengesteld van 1403 mogelijke detacheerders met wie contact is opgenomen. Dat leidde tot het afnemen van een telefonische vragenlijst onder 140 detacheerders. Van deze 140 detacheerders hebben er 56 detacheerders ook meegedaan met een digitale enquête met vervolgvragen. Daarna hebben achtereenvolgens een integrale analyse van de verzamelde gegevens en rapportage van de bevindingen plaatsgevonden. Zoveel mogelijk zijn de bevindingen uit het in 2017 uitgevoerde onderzoek als benchmark gebruikt in het rapport.

Schatting van de markt en omzet

Net als bij het in 2017 uitgevoerde onderzoek zijn kleine detacheerders (<20 werknemers) waarschijnlijk weer sterk ondervertegenwoordigd in de respons. Hierdoor is het totaal aantal detacheerders (en daardoor ook het aantal gedetacheerden) waarschijnlijk onderschat. Hierbij komen we uit op een schatting van tussen 583 en 834 actieve detacheerders in 2023 (638 in 2017) die in totaal tussen 149.120 en 194.380 personen hebben gedetacheerd (tegen 134.828 in 2017). Dat betekent dat naar schatting tussen 1,6% en 2,0% van de werkzame beroepsbevolking werkt op detacheringbasis. De geschatte totale omzet van detacheerders in 2022 bedraagt tussen €8.414.756.735 en €12.037.576.530. In 2017 was dit €6.244.000.000.



Bedrijfskenmerken detacheerders

De ondervraagde detacheerders verschillen aanzienlijk wat betreft de hoeveelheid gedetacheerden, kenmerken en werkwijzen. Zo detacheeert ruim een derde van de detacheerders 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 (94%, tegen 88% in 2017) biedt naast detachering ook andere diensten aan. Zo doen de detacheerders naast detachering ook veel aan werving en selectie, zzp-bemiddeling en deta-vast, op enige afstand gevolgd door onder meer uitzenden.

Veel detacheerders zijn gespecialiseerd in sectoren (77%) of beroepsgroepen (78%). Vaak voorkomende sectoren waarin detacheerders gespecialiseerd zijn, zijn de bouw/civil/ruimtelijke ordening/infrastructuur sectoren (36% van de detacheerders), overheid (33%), industrie (25%) en energie en installatie (25%). Bij beroepsgroepen gaat het om bouw/civil/ruimtelijke ordening/infrastructuur (32% van de detacheerders), techniek en energie (29%), financieel (26%) en ICT (24%).

Kenmerken van de gedetacheerden

De gedetacheerden zijn voornamelijk man (54%), veelal hoogopgeleid (HBO+, 63%) en het gros is jonger dan 40 jaar (66%). In vergelijking met 2017 valt de toename van het aandeel vrouwen op.

Een opvallend groot aandeel van alle gedetacheerden in 2022 is in dienst getreden bij de detacheerder als schoolverlater (29% tegen 15% in 2017) of in mindere mate vanuit een uitkeringssituatie (7% tegen 13% in 2017) hetgeen aangeeft dat detacheerders een belangrijke brug vormen naar de arbeidsmarkt en dat in toenemende mate zijn.

In 2022 werd 27% van de gedetacheerden gedetacheerd op basis van een uurtarief beneden de €50. In 2017 werd nog bijna de helft van de gedetacheerden gedetacheerd op basis van een uurtarief van minder dan €50. Opvallend is dat het erop lijkt dat de sector in 2022 in staat is hogere tarieven te hanteren dan in 2017. Wel dient er rekening te worden gehouden met de inflatie van de afgelopen jaren waardoor de €50 in 2017 overeenkomt met €59,70 in 2022¹.

Invloed van wet- en regelgeving en belemmeringen

61% van de detacheerders geeft aan dat een tekort aan specifiek gekwalificeerde arbeidskrachten een belemmering is voor verdere groei (75% in 2017). Een andere belangrijke belemmering zijn overheidsregels met 54% (32% in 2017).

Bijdrage van detachering aan de arbeidsmarkt

De belangrijkste bijdrage van detachering is volgens de detacheerders het bieden van flexibiliteit en het leveren van specifieke kennis. Opdrachtgevers maken voornamelijk gebruik van detachering om tijdelijke specialistische werkzaamheden te vervullen en tijdens algehele drukte. Volgens detacheerders onderscheiden detacheerders zich ten

¹ Gebaseerd op de inflatiecalculator op basis van de cijfers van het CBS (<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/prijzen-toen-en-nu>).



opzichte van andere werkgevers (flex en niet-flex) doordat ze veel investeren in loopbaanbegeleiding en persoonlijke aandacht.

Toekomst

Er heerst optimisme onder detacheerders. Een duidelijke meerderheid verwacht dat hun omzet minstens gelijk blijft, en bijna de helft verwacht zelfs dat hun omzet zal groeien.

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

1. Het aantal detacheerders is waarschijnlijk iets toegenomen. Wel moet daarbij opgemerkt worden dat men in 2022 minder bereid was om mee te doen dan in 2017 en dat dit de betrouwbaarheid en vergelijkbaarheid van deze schatting beïnvloedt.
2. De omzet is toegenomen, net als het aantal gedetacheerden.
3. Naast de groei van het aantal gedetacheerden is het aantal bemiddelde zzp'ers nog harder gegroeid. Daarnaast is er sprake van een breder aanbod van diensten van de detacheerders. Payrolling vormt daarop een, vanwege de invoering van de WAB logische, uitzondering.
4. Werving met het eigen employer brand van de detacheerder is verreweg de meest voorkomende aanpak.
5. Het verrichten van tijdelijke specialistische werkzaamheden is volgens detacheerders duidelijk de belangrijkste reden om gebruik te maken van detachering.
6. En de belangrijkste bijdragen aan de arbeidsmarkt zijn volgens de detacheerders flexibiliteit bieden en het leveren van specifieke kennis.
7. Er lijkt sprake van een sterke toename van opleidingsinspanningen in termen van de variatie van het opleidingsaanbod. De respondenten geven bovendien een hoog percentage (5%) van de loonsom op als uitgaven aan opleidingen.
8. De vaakst genoemde belemmering op het gebied van detachering is nog steeds een tekort aan specifiek gekwalificeerde arbeidskrachten, maar dat wordt op de voet gevolgd door overheidsregels (gestegen van 34% naar 54%).



1



1 Inleiding

1.1 Aanleiding en doelstelling

De VvDN (Vereniging van Detacheerders Nederland)), PwC en ABN AMRO zijn tot de conclusie gekomen dat er na vijf jaar voldoende aanleiding is om de detacheringmarkt opnieuw in kaart te brengen. De afgelopen 5 jaar hebben zich belangrijke veranderingen voorgedaan op de arbeidsmarkt in brede zin en de flexmarkt in het bijzonder. Te denken valt aan de introductie van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in 2020, de publicaties van de SER en de commissie Borstlap, de door corona versnelde introductie van het hybride werken, de aanhoudende en groeiende structurele tekorten op de arbeidsmarkt, de veranderde voorkeuren bij met name jonge werknemers over de inrichting van werk in hun leven en de aanhoudende groei van het aantal zzp'ers.

Om een beeld te krijgen van de huidige situatie wat betreft detachering heeft de VvDN in samenwerking met PwC en ABN AMRO wederom Panteia gevraagd onderzoek te doen. In dit onderzoek wordt daarom een 'foto' gemaakt van de detacheringmarkt. Waar mogelijk maakt het onderzoek de vergelijking met het in 2018 gepubliceerde rapport over de detacheringmarkt in 2017.

1.2 Hoofd- en deelvragen

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

- 1 Wat is de omvang van de detacheringmarkt?
 - A. Hoeveel detacheerders zijn er actief?
 - B. Hoeveel gedetacheerden werken er bij detacheerders?
 - C. Wat is de gezamenlijke omzet van de detacheerders?
- 2 Wat zijn de kenmerken van de detacheerders en hun bedrijfsvoering?
 - A. Hoe zijn de detacheerders verdeeld over grootteklassen van omzet en van aantal gedetacheerden?
 - B. Welke vormen van dienstverlening bieden detacheerders aan?
 - C. Wat is het belang van detachering binnen hun bedrijfsactiviteiten?
 - D. Welke contractvormen met gedetacheerden hanteren de detacheerders?
 - E. Welke vormen van specialisatie kennen detacheerders?
 - F. Wat zijn de gemiddelde uurtarieven die de detacheerders hanteren?
- 3 Wat zijn de kenmerken van de gedetacheerden?

- 4 Wat maakt een detacheerder een goede detacheerder?
 - A. Welke maatschappelijke bijdragen leveren detacheerders?
 - B. Waarom maken opdrachtgevers gebruik van detachering?
 - C. Welke opleidingsinspanningen leveren de detacheerders voor hun gedetacheerden?
 - D. Hoe onderscheiden detacheerders zich van flexbureaus?
- 5 Welke kansen en belemmeringen gaan de detacheringmarkt in de toekomst beïnvloeden?
 - A. Welke belemmeringen ervaren de detacheerders, in het bijzonder waar het gaat om wet- en regelgeving?
 - B. Wat doen detacheerders om in te spelen op de krapte op de arbeidsmarkt?
 - C. In welke mate zijn trends in de maatschappij kansen en/of bedreigingen?

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/opdrachtgevers en professionals. Daarnaast biedt het inzicht in de invloed van wet- en regelgeving en ook zoveel mogelijk in de ontwikkelingen sinds 2017.

1.3 Focus op echte detacheerders – maar wie zijn dat?

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 detacheerders. Onder de markt van detacheerders kunnen we alle actieve detacheerders scharen. Hierbij speelt een discussie over in hoeverre een bepaalde organisatie als detacheerder kan worden gecategoriseerd. De discussie kan betrekking hebben op de gehanteerde definitie van detacheren of op de mate waarin niet-gespecialiseerde detacheerders zoals consultancybureaus worden meegenomen.

Markt van detachering. Sommige detacheerders bieden een breed pallet van arbeidsbemiddelingsdiensten aan waaronder uitzenden, payrolling, contracthandling en detachering. Ook kan vooral omzet buiten arbeidsbemiddeling gedraaid worden. De markt van detachering bestaat in dit rapport uit alle detacheringactiviteiten tezamen.

In ons onderzoek proberen we enerzijds een schatting te maken van de gehele markt van detachering. Dit doen we door ons in het onderzoek te richten op alle partijen die desgevraagd aangeven personeel te detacheren. Dat is in de praktijk gedaan door hen een definitie van detacheren voor te leggen. Anderzijds geven we een verdiepende blik op de échte detacheerder (de markt van detacheerders). Dat doen we door onderscheid te maken naar het aantal door de detacheerder gedetacheerden op jaarbasis.

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 (tijdelijk) 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 detacheerder in dienst zijn en (tijdelijk) aan andere bedrijven worden uitgeleend. Er is sprake van een driehoeksverhouding tussen opdrachtgever, detacheerder en gedetacheerde. De detacheerder fungeert als formele werkgever, maar de opdrachtgever blijft verantwoordelijk op de werkvloer.

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 opdrachtgever 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, waarbij het de vraag is voorgelegd of het bedrijf aan detachering doet gegeven de volgende definitie van detacheren:

Detacheren is een werknemer voor een bepaalde periode ter beschikking stellen aan een opdrachtgever, waarbij de arbeidsovereenkomst met de uitlenende werkgever wordt gehandhaafd.

Om daarbij wel ruimte te laten voor bedrijven voor wie detachering een nevenactiviteit is, is bij de enquêtevraag 'Maakt detachering deel uit van de bedrijfsactiviteiten van uw onderneming of van een bedrijfsgroep waar uw onderneming deel vanuit maakt?' de aanwijzing 'Zelfs als het een klein aandeel van de bedrijfsactiviteiten is.' toegevoegd.

Arbeidskrachten kunnen via de detacheerder bij verschillende opdrachtgevers worden gedetacheerd gedurende de termijn van het contract. Een detacheringscontract kan evenals een regulier contract voor bepaalde of voor onbepaalde tijd zijn. In tegenstelling tot regulier uitzenden (Fase A en B) is de gedetacheerde echt in dienst van de detacheerder. Anders dan bij regulier uitzendwerk houdt einde opdracht bij detachering dan ook niet automatisch einde dienstverband in. Een gedetacheerde arbeidskracht heeft namelijk vaak een arbeidsrelatie met de detacheerder 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. Gelet op deze interpretatie is het wenselijk om het zogenaamde fase C uitzenden, waarbij sprake is van een contract voor onbepaalde tijd tussen uitzendkracht en uitzendbureau, ook als een vorm van detachering te beschouwen.

Daarom is bij de enquêtevraag anders dan in 2017 ook de aanwijzing *‘Uitzenden fase C beschouwen we voor dit onderzoek ook als detacheren.’* opgenomen.

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 Representativiteit en vergelijkbaarheid met 2017

Er bestaat geen bestand waarin alle detacheerders van Nederland zijn opgenomen. In het Handelsregister (KVK) bestaat wel een code voor ‘uitleenbureaus’, maar die dekt maar in zeer beperkte mate de lading zoals hierboven beschreven. Bijvoorbeeld als het gaat om fase C uitzenden, maar ook omdat veel payrollers sinds 2018 zijn omgevormd tot detacheerders – maar hun registratie in het Handelsregister wellicht niet geüpdatet hebben.

Net als in 2017 is daarom een populatie van potentiële detacheerders opgesteld die gebaseerd is op verschillende bronnen. Anders echter dan in 2017:

- 1 Zijn ook bedrijven benaderd die in het Handelsregister als uitzendbureaus en payrollers zijn opgenomen. Het doel hiervan was om ‘uitzenden fase C’ ook binnen deze groepen mee te nemen. De heersende kennis is dat veel uitzendbureaus gebruikmaken van contracten voor onbepaalde tijd. Ons enquêteresultaat is echter dat een heel klein deel van de steekproef in deze branches aangeeft aan detachering (inclusief fase C uitzenden) te doen. Dat ligt dermate ver van elkaar dat deze poging als mislukt moet worden beschouwd. Het onderzoek beperkt zich daarom tot bedrijven die zichzelf in enige mate als detacheerder afficheren. Binnen deze bedrijven is uitzenden fase C wel meegeteld als detacheren.
- 2 Is er meer zicht op de detacheringsbranche omdat de VvDN inmiddels is opgericht en beschikt over een ledenbestand. Deze leden doen vrijwel zeker aan detacheren binnen onze definitie en beschikken bovendien over kennis van de sector (hun concurrenten en/of samenwerkingspartners). Hiervan is gebruik gemaakt om het aantal respondenten dat aan detachering doet te vergroten.
- 3 Bleef de respons in 2022 ver achter bij die in 2017, ondanks een groter aantal benaderde bedrijven en een groter aantal pogingen per bedrijf, deels bovendien via verschillende kanalen. Daar was voor zover bekend geen concrete reden voor – het is wel een trend die breder geldt voor enquêtes onder zowel bedrijven als burgers. Het was dan ook nodig om de onder 2 genoemde stap te zetten en de steekproef meer dan in 2017 te focussen op ‘bekende’ detacheerders – al viel ook daar de respons tegen. Dat heeft, in combinatie met de slechte en waarschijnlijk selectieve respons in bepaalde subgroepen, geleid tot een relatieve oververtegenwoordiging van ‘grote’ detacheerders (zie verder).
- 4 Is er geen ondergrens meer aangehouden voor het aantal werkzame personen bij het selecteren vanuit het Handelsregister. In 2017 werd een grens van 20 gehanteerd. Die grens gold overigens niet voor de zoektocht op het internet waaruit uiteindelijk veel meer detacheerders naar voren kwamen dan uit het Handelsregister. Meer dan verwacht bleken daarmee destijds echter detacheerders soms een kleinere omvang te hebben. Bijvoorbeeld omdat zij ook (vooral) zzp’ers bemiddelen.

Uiteindelijk zijn de volgende bronnen gebruikt bij het vormgeven van de steekproef, waarbij steeds opgeschoond is voor in eerdere stappen al geselecteerde bedrijven:

- 1 Leden VvDN;
- 2 Lijst met detacheerders vanuit de opdrachtgevers en de begeleidingsgroep vanuit VvDN;
- 3 Op internet beschikbare lijsten van detacheerders;
- 4 Internet-search naar verschillende termen (detachering, deta-vast, detacheren, etc.);
- 5 Search in het Handelsregister naar verschillende termen (detachering, deta-vast, detacheren, etc.)
- 6 Selectie van bedrijven uit het Handelsregister met code hoofdactiviteit:
 - a 78.1 Arbeidsbemiddeling
 - b 78.2 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenpools
 - c 78.3 Payrolling (personeelsbeheer)
- 7 Selectie van bedrijven uit het Handelsregister met code nevenactiviteit:
 - a 78.2 Uitzendbureaus, uitleenbureaus en banenpools
 - b 78.3 Payrolling (personeelsbeheer)

Doordat we enkele selectievragen hebben gesteld aan het begin van ieder interview, worden partijen die niet detacheren uitgesloten van deelname aan dit onderzoek. Alles overziend, is de indruk dat de steekproef (en daarmee het onderzoek) representatief is voor de totale groep detacheerders. Samengevat zijn de belangrijkste kanttekeningen daarbij:

- Het is niet gelukt om uitzend fase C in brede zin mee te nemen (en daarmee om uitzendbureaus die aan fase C uitzenden doen, mee te tellen als detacheerder, etc). We beschouwen de resultaten als representatief voor bedrijven die zich afficheren met de dienst detacheren.
- Er is, in absolute zin en in vergelijking met 2017, waarschijnlijk sprake van een ondervertegenwoordiging van kleine detacheerders. Met het oog daarop beantwoorden we in het vervolg de onderzoeksvragen over de omvang van de markt met een minimum- en maximumschatting.

Tot slot merken we op dat de vragenlijst bestond uit twee delen. Het eerste deel is mixed (internet, telefonisch) afgenomen onder VvDN-leden en telefonisch onder niet-leden. Het tweede deel was een internetenquête, met vragen die wat meer invultijd vergden, zoals bijvoorbeeld een verdeling van de gedetacheerden over verschillende kenmerken. In totaal hebben 140 detacheerders deelgenomen aan het onderzoek. Hiervan hebben nog eens 56 detacheerders naast het eerste deel ook het tweede deel ingevuld.

De respons op dit tweede deel was daarmee beter dan in 2017 het geval was, maar nog steeds aanzienlijk lager dan voor het eerste deel. Dit valt in het rapport af te leiden uit de aantallen respondenten (n=...) die bij figuren en tabellen vermeld staan. De resultaten van het tweede deel zijn net als over 2017 indicatief, gelet op het beperkte aantal respondenten.

1.5 Leeswijzer

In het vervolg van dit rapport beantwoorden we de onderzoeksvragen zoals weergegeven in paragraaf 1.2. Hoofdstuk 2 gaat in om de omvang van de detacheringsmarkt. In hoofdstuk 3 beschrijven we de detacheerders en hun bedrijfsvoering. Hoofdstuk 4 geeft een kort overzicht van de kenmerken van gedetacheerden. De maatschappelijke bijdrage van detachering staat centraal in hoofdstuk 5. We sluiten af met een blik op de toekomst van detachering in hoofdstuk 6.

2



2 Omvang van de detacheringsmarkt

In deze paragraaf wordt een schatting gemaakt van de omvang van de detacheringsmarkt. Daarbij gaan we in op drie elementen van omvang, die uiteraard samenhangen: het aantal bedrijven dat werknemers detacheert (ten tijde van de uitvoering van de enquête), de door detachering gerealiseerde omzet op jaarbasis in 2022 en het aantal werknemers dat in totaal gedetacheerd geweest is op enig moment in 2022.

2.1 Aantal detacheerders

Om een schatting te maken van het aantal detacheerders kijken we naar de respons van de benaderde detacheerders en het voldoen aan de definitie van detacheerder. Zie daarvoor Bijlage 1 en 2. Volgens de gehanteerde definitie van detachering en de gehanteerde methodiek zijn er naar schatting minimaal 583 Nederlandse detacheerders die zich afficheren als detacheerder actief op de markt. Gelet op de waarschijnlijke onderschatting van het aantal kleine detacheerders (zie paragraaf 3.1) en de groei van de uitleensector volgens het CBS (zie hierna) lijkt dit een onderschatting.

In 2017 was het geschatte aantal zich als detacheerders afficherende bedrijven 638. Daarbij is van belang op te merken dat de schatting van 2017 op een andere manier is berekend. In 2017 werd gebruik gemaakt van een grote lijst en werd de steekproef niet scheef getrokken uit specifieke groepen zoals wel het geval was in het huidige onderzoek (o.a. leden VVDN, zie hoofdstuk 1 en Bijlage 2). Als we het geschatte aantal bedrijven van 2017 afzetten tegen het aantal bedrijven in de branche uitleenbureaus (CBS)² en de groei in de uitleensector tussen 2017 en 2023 ontstaat er een maximumschatting van 834 actieve detacheerders in 2022.

Het werkelijke aantal actieve detacheerders in 2022 ligt tussen de 583 en 834, waarschijnlijk dichterbij de maximum- dan bij de minimumschatting. Gezien de selectie gaat het dan om detacheerders die zichzelf als zodanig presenteren (vergelijkbaar met 2017).

² CBS Statline, Bedrijven naar bedrijfstak, gezien op 19 december 2023. Overigens komen onze schattingen lang niet in de buurt van het aantal door het CBS gemelde uitleenbedrijven. Zelfs gecorrigeerd voor in het buitenland gevestigde bedrijven ligt het aantal daar ver onder.

Tabel 1 Schatting aantal bedrijven dat zich als detacheerder afficheert in 2017 en 2022

	2022	2017
Aantal detacheerders (opgehoogd, schatting)	583	638
Aantal detacheerders op basis van ontwikkeling aantal uitleenbedrijven CBS 2017-2022 (opgehoogd, schatting)	834	

Bron: Panteia

Vinden deze bedrijven zich dan ook in de eerste plaats detacheerder? In hoofdstuk 3 gaan we nader in over de samenloop met andere vormen van dienstverlening, maar uit de volgende tabel blijkt al dat ruim twee derde van de respondenten deze vraag bevestigend beantwoordt.

Tabel 2 Ziet u zichzelf als detacheerder? (n=101)

	Aantal	In %
Ja	69	68%
Nee	28	28%
Anders, namelijk:	4	4%
Weet niet	0	0%
Totaal	101	100%

Bron: Panteia

* Niet gevraagd in 2017.

** in 2022 hebben niet alle respondenten de vraag beantwoord, vandaar dat n=101 (en niet n=140)

2.2 Aantal gedetacheerden

In deze paragraaf bespreken we het aantal gedetacheerden in 2022. Het gaat daarbij om het aantal unieke personen per detacheerder. Personen die voor meerdere detacheerders werkten gedurende dat jaar worden meerdere keren geteld.

Om in te schatten hoeveel personen er in totaal in 2022 gedetacheerd zijn geweest, maken we een berekening op basis van de aantallen van de door ons geïnterviewde detacheerders vermenigvuldigd met de ophoogfactor per bron. Dit is analoog aan de wijze waarop in de vorige paragraaf de minimumschatting is opgesteld voor het aantal detacheerders (zie ook Bijlage 2). Ook het verschil in de berekeningswijze met 2017 is vergelijkbaar. Daarmee wordt ook het aantal gedetacheerden in 2022 waarschijnlijk onderschat in deze minimumschatting, waarbij het vooral om detacheerders met een beperkt aantal gedetacheerden gaat.

Tabel 3 Vormen van het bemiddelen van arbeidskrachten 2017

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

Bron: Panteia

Tabel 4 Vormen van het bemiddelen van arbeidskrachten 2022

Vorm	Reguliere detachering	Inleen/doorleen constructie	Bemiddelde zzp'ers	Andere vormen van bemiddelen
Aantal	138.437	10.683	41.777	1.336
Totaal aantal gedetacheerden in 2022 (minimum)	149.120			
Totaal aantal gedetacheerden in 2022 (maximum)	194.380			

Bron: Panteia

In onze definitie van detacheren (zie paragraaf 1.3) nemen we alleen reguliere detachering en detachering op basis van een inleen/doorleen constructie mee, bij bedrijven die zich als detacheerder afficheren. Dit resulteert in een schatting van tussen 149.120 en 194.380 gedetacheerden in 2022 (tabel 4). In 2017 was dit 134.828 gedetacheerden (tabel 3). In beide jaren ging het daarbij in ruime meerderheid om reguliere detachering. Opvallend hierbij is dat het aantal reguliere detachingskrachten sterk is toegenomen, waar het aantal gedetacheerden met een doorleen-inleenconstructie juist is afgenomen.

De detacheerders die aan de gehanteerde definitie voldoen (en dus in ieder geval (ook) eigen werknemers detacheren) bemiddelden naast hun eigen werknemers ook een kleine 42.000 zzp'ers. In 2017 was dit een kleine 23.000. Deze opvallend sterke toename kan te maken hebben met de schaarste op de arbeidsmarkt waardoor het voor veel professionals aantrekkelijk is om als ondernemer aan de slag te gaan waarbij zij een detacheerder gebruiken om toegang te krijgen tot projecten. Een andere mogelijkheid is dat detacheerders zelf problemen ondervinden arbeidskrachten aan te nemen die ze zoeken voor hun opdrachtgevers.

Als we wat nader inzoomen op de omvang van de bedrijven in termen van aantal gedetacheerden in 2022, dan blijkt er een duidelijk verband te bestaan tussen deze omvang en de verhouding bemiddelde gedetacheerden en bemiddelde zzp'ers. Waar in de kleinere bedrijven vooral zzp'ers bemiddeld worden, gaat het in de grotere bedrijven juist in grote meerderheid om reguliere detachering.

Wat de afname van de inleen- en doorleenconstructies betreft, zijn er recente rechterlijk uitspraken³ geweest in het kader van de wet Waadi die het moeilijker en minder aantrekkelijk maken deze constructie toe te passen.

2.3 Omzet uit detachering

Slechts 62% van de respondenten is in staat en bereid geweest om de omzetcijfers van het bedrijf en/of de omzetcijfers betreffende detachering te benoemen. Hierdoor zijn uitspraken over de omzet van alle detacheerders minder betrouwbaar.

De gemiddelde omzet uit detachering volgens de gehanteerde definitie in 2022 is bijna €14,5 miljoen per bedrijf dat zich als detacheerder afficheert. Dit vermenigvuldigen we met het geschatte aantal bedrijven (zowel de minimumschatting als de schatting op basis van de ontwikkeling van het aantal uitleenbedrijven). Dit geeft een minimumschatting van de omzet van €8,4 miljard en een maximumschatting van de omzet van €12,0 miljard, zoals weergegeven in tabel 5. De daadwerkelijke omzet uit detachering zal hiertussen liggen.

Ten opzichte van 2017 betekent dat een cumulatieve omzetgroei van tussen 35% en 93%. Zoals aangegeven, is het aantal kleinere detacheerders waarschijnlijk onderschat. Over eventuele schaalvergroting durven we daarom geen uitspraken te doen.

³ Zie bijvoorbeeld <https://www.zipconomy.nl/2019/02/doorlenen-en-de-wet-waadi-rechters-doen-verschillende-uitspraken/>



Tabel 5 Omzet uit detachering in 2022 en 2017

	2022	2017
Totale omzet naar detacheerders (opgehoogd, schatting)	€8.414.756.735 (583)	€6.244.000.000 (638)
Berekende totale omzet aan de hand van ontwikkeling aantal uitleenbedrijven (opgehoogd, schatting)	€12.037.576.530 (834)	
Omzetverdeling in categorieën	In %	In %
<150.000	11%	10%
150.000 - 500.000	10%	14%
600.000 - 1.000.000	5%	9%
1.000.000 - 2.000.000	10%	14%
2.000.000 - 4.000.000	17%	15%
4.000.000 - 10.000.000	11%	15%
10.000.000 - 20.000.000	14%	10%
20.000.000 - 50.000.000	14%	7%
50.000.000+	7%	6%
Totaal	100% (N=87)	100% (N=117)

Bron: Panteia





3

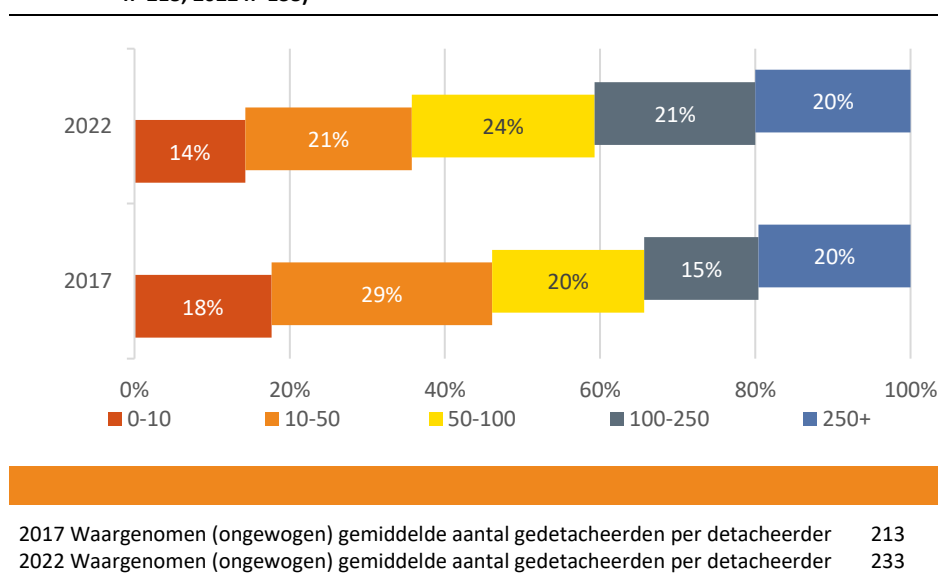
3 Kenmerken detacheerders en hun bedrijfsvoering

Vanaf dit hoofdstuk zijn de cijfers gebaseerd op de ondervraagde detacheerders en niet meer op opgehoogde cijfers zoals in hoofdstuk 2.

3.1 Grootteklassen aantal gedetacheerden

Figuur 1 laat in vijf grootteklassen de verschillen zien in de hoeveelheid gedetacheerden per detacheerder in 2022 en 2017. Hierbij worden de aantallen bemiddelde zzp'ers en de onder 'anders' (dan regulier gedetacheerd of inleen-doorleen) gecategoriseerde bemiddelde arbeidskrachten niet meegenomen.

Figuur 1 Aantal gedetacheerden per organisatie in 2017*/2022** (gecategoriseerd) (2017 n=218; 2022 n=138)



Bron: Panteia

* In 2017 zijn bedrijven met minder dan 20 werknemers niet meegenomen uit de KvK-bestanden. Hierdoor is het aantal kleine detacheerders een onderschatting. Zoals aangegeven, lijkt dat echter voor 2022 nog sterker het geval – vanwege de scheef getrokken steekproef en/of de slechte response in bepaalde subgroepen.

De geïnterviewde detacheerders verschillen aanzienlijk wat betreft het aantal gedetacheerden in 2022 en 2017. Zo heeft in 2022 14% van de detacheerders minder dan 10 personen gedetacheerd. In 2017 was dit nog 18%. De afname van het aandeel kleine detacheerders is niet in lijn met de cijfers van het CBS waar juist een toename te zien is (zie Bijlage 2). In figuur 1 is het aantal kleinere bedrijven in beide jaren waarschijnlijk onderschat, maar in sterkere mate in 2022.

Het gemiddelde aantal gedetacheerden per detacheerder ligt in 2022 op 233 en in 2017 op 213. Dit gemiddelde wordt sterk beïnvloed door een selecte hoeveelheid

detacheerders met meer dan 1000 gedetacheerden (zowel in 2022 als in 2017 4% van de respondenten).

In de rest van dit rapport hanteren we, met het oog op het aantal waarnemingen, iets grovere grootteklassen (tabel 6). Doordat er hierdoor een grotere groep detacheerders in een bepaalde categorie zit, is het mogelijk om betrouwbaardere uitspraken te doen wat betreft verschillen tussen kleine, middelgrote en grote detacheerders. Het hierboven beschreven beeld blijft uiteraard in grote lijnen overeind.

Tabel 6 Alternatieve indeling detacheerders naar aantal gedetacheerden in 2017/2022

	2022		2017	
	Aantal	In %	Aantal	In %
<30 gedetacheerden	40	29%	74	34%
30 t/m 120 gedetacheerden	51	37%	76	35%
>120 gedetacheerden	47	34%	68	31%
Totaal	138	100%	218	100%

Bron: Panteia

3.2 Vormen van dienstverlening

Ten eerste is onderzocht welke vormen van dienstverlening door de detacheerders worden aangeboden. Een deel van deze vormen valt onder detachering, een deel niet. Bij een deel (bijvoorbeeld interim-management) hangt het van de praktische invulling af.

Tabel 7 Aanboden vormen van dienstverlening van de detacheerders in 2017/2022
(Meerdere antwoorden mogelijk)

	2022		2017	
	Aantal	In %	Aantal	In %
Alleen reguliere detachering	8	6%	26	12%
Dienstverlening naast reguliere detachering:				
Zzp-bemiddeling	86	62%	112	49%
Werving en selectie/recruitment	81	59%	134	59%
Deta-vast*	71	51%	n.v.t.	n.v.t.
Uitzenden	49	36%	88	39%
Interim-management	47	34%	71	31%
Traineeships*	41	30%	n.v.t.	n.v.t.
Overige dienstverlening	32	23%	53	23%
Business Process Outsourcing	18	13%	24	11%
Contracthandling	15	11%	23	10%
Payrolling	14	10%	80	35%
Totaal	138		227	

Bron: Panteia

* 'Deta-vast' en 'Traineeships' waren geen mogelijke antwoordoptie in 2017.

De dienstverlening naar opdrachtgevers is sinds 2017 sterk verbreed. Dat geldt in algemene zin: het aandeel detacheerders dat alleen aan detacheren doet, is tussen 2017 en 2022 gehalveerd van 12% naar 6%. 94% van de detacheerders verleende naast detachering tenminste een andere vorm van dienstverlening. Het geldt in het bijzonder voor zzp-bemiddeling: het aantal detacheerders dat deze dienst aanbiedt, is sterk toegenomen van 49% naar 62%. Met 59% is werving en selectie/recruitment onveranderd een veel aangeboden activiteit naast detachering. Ongeveer de helft van de detacheerders biedt naast reguliere detachering ook deta-vast (in 2017 niet uitgevraagd).

Voor de overige vormen van dienstverlening zijn de verschillen beperkt, met uitzondering van payrolling. Met de invoering van de WAB is payrolling als aparte vorm van dienstverlening in juridische zin verdwenen omdat het beschouwd wordt als uitzenden. Veel payrollbedrijven en payrollonderdelen van grotere bedrijven zijn verdwenen – het is zeer wel denkbaar dat de activiteiten deels zijn doorgezet als uitzenden, als detacheren of als overige HR-dienstverlening. De meerderheid van de detacheerders biedt nog steeds geen uitzenden aan.

Een belangrijke reden voor de verbreding van het dienstenpalet is wederom de schaarste op de arbeidsmarkt. De contractvorm is hierdoor minder relevant geworden. De verwachting is dat meer opdrachtgevers door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt gaan opereren op basis van het uitgangspunt dat zij primair 'de

beschikking willen krijgen over competenties' waarbij de contractvorm een afgeleide is. De vergrote inzet van zzp'ers kan ook samenhangen met de krapte op de arbeidsmarkt die de detacheerders zelf ervaren met het aantrekken van medewerkers.

Tabel 8 Vormen van dienstverlening en grootte van detacheerder (Meerdere activiteiten mogelijk) (2017 n=218; 2022 n=138)

	2022			2017		
	<30	30 t/m 120	>120	<30	30 t/m 120	>120
Alleen detachering	15%	4%	2%	18%	12%	12%
Zzp-bemiddeling	48%	65%	72%	41%	61%	47%
Werving en selectie/recruitment	35%	63%	75%	51%	63%	62%
Deta-vast	38%	47%	68%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Uitzenden	25%	37%	43%	28%	33%	54%
Interim-management	28%	41%	32%	26%	39%	25%
Traineeships	5%	35%	45%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Overige dienstverlening	10%	29%	28%	22%	21%	29%
Business Process Outsourcing	8%	18%	13%	1%	12%	16%
Contracthandling	5%	14%	13%	4%	14%	10%
Payrolling	0%	8%	21%	26%	37%	41%

Bron: Panteia

De grotere detacheerders bieden vaker verschillende activiteiten aan dan de wat kleinere detacheerders. Het blijkt echter dat ook de kleine detacheerders zich niet alleen op detachering richten, maar ook andere bemiddelingsdiensten aanbieden. Zo richt slechts 15% van de kleinere detacheerders zich alleen op detachering. Vooral zzp-bemiddeling en werving en selectie zijn activiteiten die door een groot deel van alle detacheerders worden verricht.

Als we naar de verbreding van de dienstverlening kijken en daarbij ook rekening houden met de grootte van de detacheerder, worden de verschillen tussen 2017 en 2022 nog duidelijker. Vooral de grote detacheerders die meer dan 120 medewerkers te werk stellen, laten een forse toename zien in de zzp-bemiddeling en werving en selectieactiviteiten. Deze beweging heeft ook grote impact op de winstgevendheid. De marge op werving en selectie is significant hoger dan die op zzp-bemiddeling en detacheren. Zeker bij die detacheerders die in het volume-segment zitten van detacheren en net als uitzenders in dit segment te maken hebben met druk op de brutomarge, is werving en selectie een interessante dienst om het bedrijfsresultaat te verbeteren. Dat heeft als dienst wel een minder duurzaam karakter dan detachering.

Vervolgens kijken we naar de meest voorkomende combinaties van activiteiten die worden aangeboden door de detacheerders. In onderstaande tabel is een overzicht gemaakt van de 7 meest voorkomende combinaties van bedrijfsactiviteiten per detacheerder gesorteerd van meest voorkomend naar minst voorkomend.

Tabel 9 Meest voorkomende combinaties van activiteiten per detacheerder (2022 n=134)

Aantal detacheerders (in %)*	Detacheren	Uitzenden	Werving en selectie/ recruitment	Interim- management	ZZP bemiddeling	Deta- vast	Traineeships
8 (6%)	X						
7 (5%)	X		X		X	X	
4 (3%)	X	X	X			X	
4 (3%)	X		X		X		
4 (3%)	X		X			X	
4 (3%)	X			X	X		
4 (3%)	X				X	X	X

Bron: Panteia

* Deze tabel laat de meest voorkomende combinaties zien. Andere combinaties zijn ingevuld door 3 of minder detacheerders. Daarom telt het niet op tot 100%.

Tabel 9 laat zien dat de detacheerders een divers aanbod van dienstverleningsactiviteiten kennen. Zoals gezegd biedt 6% van de detacheerders enkel detachering aan. De overige 94% biedt dus meerdere activiteiten aan, met als vaakst voorkomende variant de combinatie detacheren, werving en selectie, zzp bemiddeling en deta-vast (5%). Vervolgens allerlei andere combinaties waarbij werving en selectie, zzp bemiddeling en deta-vast deel uitmaken van de combinatie.

De vergelijking met 2017 is hier moeilijk te maken omdat destijds deta-vast geen onderdeel van de vraag was. Ook de grote impact van de WAB op en een aantal rechterlijke uitspraken over de status van payrolling maakt vergelijkbaarheid beperkt.

3.3 Belang van detachering binnen de bedrijfsactiviteiten

Om te zien welke activiteit in termen van omzet het belangrijkste is voor de detacheerder, is gevraagd wat de hoofdactiviteit van de detacheerder in 2022 was in termen van omzet. Dezelfde vraag was ook bij de vorige meting opgenomen met betrekking tot de cijfers van 2017 (met uitzondering van de categorieën deta-vast en traineeship). De resultaten zijn opgenomen in tabel 10.

Tabel 10 De belangrijkste arbeidsbemiddelingsactiviteit van de detacheerder in termen van omzet in 2017 en 2022

	2022		2017	
	Aantal	In %	Aantal	In %
Detacheren	95	69%	135	61%
Uitzenden	19	14%	39	18%
Zzp-bemiddeling	9	7%	8	4%
Deta-vast	6	5%	n.v.t.	n.v.t.
Werving en selectie/recruitment	3	2%	10	5%
Overige dienstverlening	2	1%	19	9%
Interim-management	2	1%	2	1%
Traineeship	1	1%	n.v.t.	n.v.t.
Payrolling	0	0%	7	3%
Contracthandling	0	0%	2	1%
Business Process Outsourcing	0	0%	0	0%
Weet niet	0	0%	0	0%
Totaal	137	100%	222	100%

Bron: Panteia

* 'Deta-vast' en 'Traineeship' waren geen mogelijke antwoordopties in 2017.

Hoewel de detacheerders een divers aanbod kennen van arbeidsbemiddelende activiteiten blijkt de belangrijkste daarvan voor veruit de meeste detacheerders detachering te zijn. Toch is het ook voor een significant deel van de detacheerders (14%) uitzenden. Dat kan overigens ook in een daarin gespecialiseerde zustermaatschappij plaatsvinden. Bij deze verhoudingen spelen de eerdere kanttekeningen over het beperkt meenemen van uitzenden fase C en de daaruit voortvloeiende beperking tot (voornamelijk) zich als detacherend afficherende bedrijven een belangrijke rol.

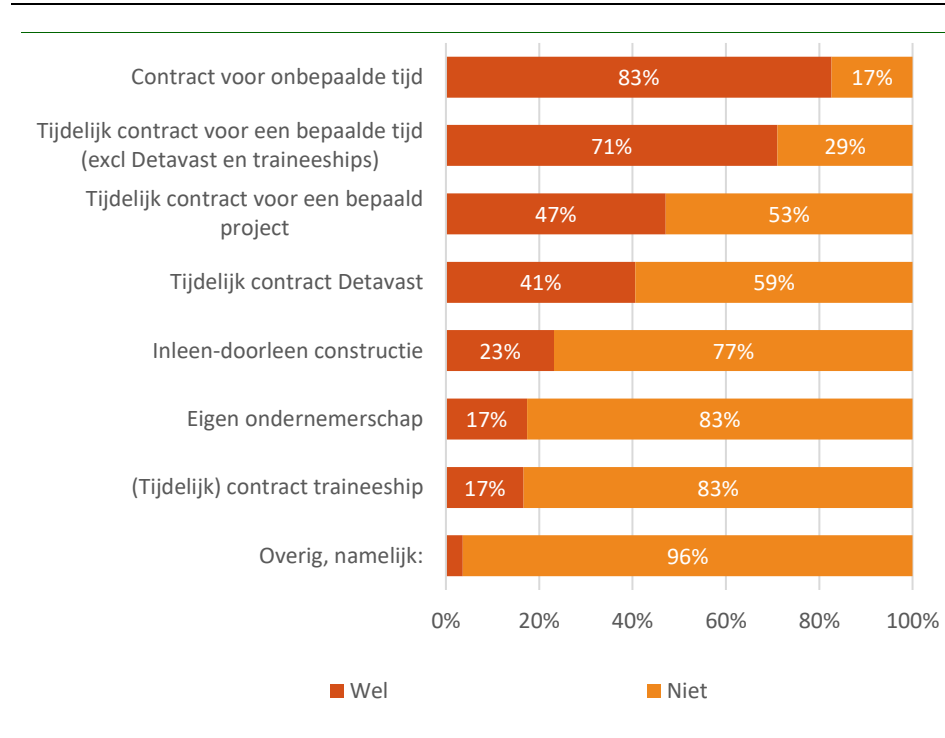
3.4 Gehanteerde contractvormen met gedetacheerden

3.4.1 Contractvorm met werknemers (te detacheren personeel)

Figuur 2 toont welke arbeidscontractvormen de detacheerders hanteren. Het gaat hierbij om een contractvorm tussen detacheerder en gedetacheerde. Het zijn dus geen cijfers op individueel niveau, maar het biedt inzicht in de vraag welk deel van de detacheerders met de volgende contractvormen werken.



Figuur 2 Aandeel detacheerders dat een bepaalde contractvorm hanteert (Meerdere antwoorden mogelijk) (2022 n=138)



Bron: Panteia

De meeste detacheerders werken (onder meer) met contracten voor onbepaalde tijd (83%). Daarnaast wordt ook veel gebruik gemaakt van tijdelijk contract voor bepaalde tijd (71%). Een aanzienlijk kleiner deel (47%) werkt onder meer met tijdelijke contracten voor bepaalde projecten. 41% van de organisaties werkt met deta-vast constructies. Een deta-vast constructie is een vorm van detacheren waarbij het traditionele detacheren wordt gecombineerd met werving en selectie. Het oogmerk van deze constructie dat de gedetacheerde op termijn een vast contract krijgt bij de opdrachtgever.

De mate waarin detacheerders variatie kennen in de gehanteerde contractvormen neemt toe met de grootteklasse. Een te verwachten resultaat. De grotere detacheerders (>120 gedetacheerden) werken bijvoorbeeld aanzienlijk vaker met tijdelijke contracten voor bepaalde projecten en (tijdelijke) contracten voor traineeships. Maar het beeld is breder dan dat. Dit blijkt uit tabel 11.

Tabel 11 Contractvormen en grootte detacheerder (Meerdere antwoorden mogelijk) (2022 n=138)

	<30		30 t/m 120		>120		Totaal	
2022								
Contract voor onbepaalde tijd	30	75%	42	82%	42	89%	114	83%
Tijdelijk contract voor bepaalde tijd	24	60%	37	73%	37	79%	98	71%
Tijdelijk contract voor bepaald project	15	38%	22	43%	28	60%	65	47%
Tijdelijk contract deta- vast	15	38%	19	37%	22	47%	56	41%
Inleen-doorleen constructie	10	25%	11	22%	11	23%	32	23%
(Tijdelijk) contract traineeship	1	3%	8	16%	14	30%	23	17%
Eigen ondernemerschap	5	13%	9	18%	10	21%	24	17%
Overig, namelijk:	2	5%	3	6%	0	0%	5	4%
Weet niet	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Totaal	40		51		47		138	

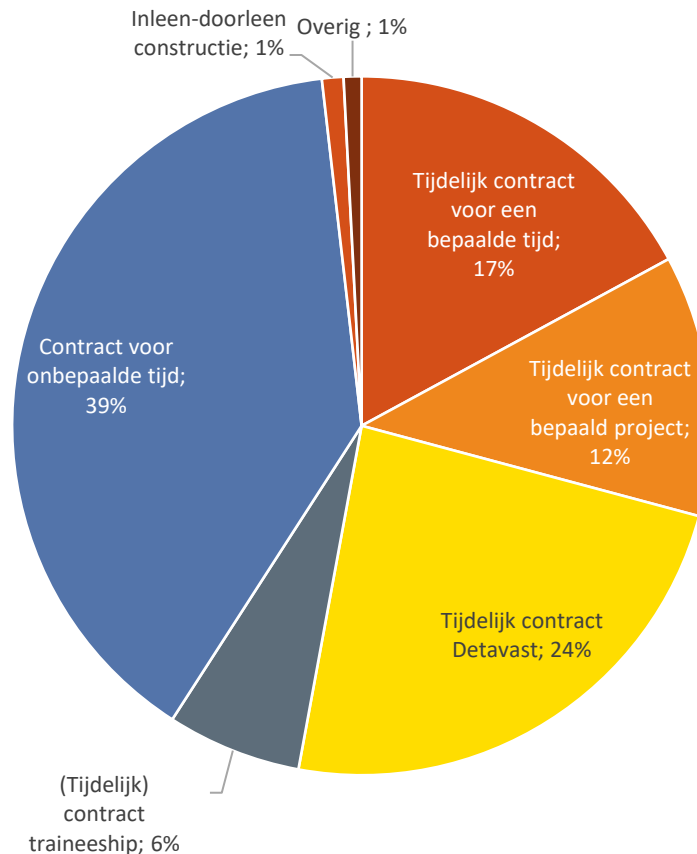
Bron: Panteia

3.4.2

Contractvorm op individueel niveau gedetacheerde

In het tweede deel van de vragenlijst hebben we de detacheerders gevraagd of ze een opdeling kunnen maken wat betreft het gedetacheerde personeel op basis van de contractvorm. Van de 56 detacheerders die hebben gerepsondeerd op dit deel van de vragenlijst, hebben 40 detacheerders een indeling van hun personeel naar contractvorm doorgegeven. In totaal hebben deze 40 detacheerders 10.858 gedetacheerden (figuur 3).

Figuur 3 Indeling van het gedetacheerde personeel op basis van de contractvorm tijdens de laatste opdracht per gedetacheerde in 2022 (n=40 (detacheerders), waarnemingen betreffen 10.858 gedetacheerden)



Bron: Panteia

* Waarnemingen op basis van de internetenquête

** Deta-vast en traineeship zijn tijdelijke contractvormen, maar hebben vaak een vaste aanstelling als nadrukkelijke perspectief

39% van de gedetacheerden heeft een contract voor onbepaalde tijd. Andere bronnen laten hogere cijfers zien hiervoor. Het is belangrijk om te beseffen dat de manier van meten daarbij tot grote verschillen kan leiden. Zijn bijvoorbeeld alle categorieën vergelijkbaar geïnventariseerd? Wordt er gemeten per persoon, contract, totale tijdsduur, etc?

Hoewel dus de meeste gedetacheerden een tijdelijk contract hebben, kent een grote groep gedetacheerden toch de vastigheid die bij een reguliere (vaste) baan komt kijken: zowel traineeships als deta-vast zijn contractvormen die vaak nadrukkelijk een vast contract als perspectief hebben. Dit bevestigt het idee dat detachering enerzijds voor een grote groep gedetacheerden zorgt voor werkzekerheid, en anderzijds zorgt voor flexibiliteit bij de opdrachtgever.

Opvallend is dat bijna een kwart van de gedetacheerden een tijdelijk contract heeft met deta-vast constructie. Dit zijn relatief veel detacheerders in vergelijking met de eerder benoemde gehanteerde contracten (figuur 2). Daarnaast heeft ook een

aandeel gedetacheerden een tijdelijk contract voor bepaalde tijd (17%) en een tijdelijk contract voor een bepaald project (12%). Het ontbreken van de groep inleen-doorleen constructie wordt mogelijk veroorzaakt door de selecte groep die de internetvragenlijst heeft ingevuld. Op basis van figuur 2 zou verwacht mogen worden dat deze groep groter is dan 1%.

3.5 Specialisatie

Verder is de detacheerders ook gevraagd in hoeverre zij zich specialiseren en wat de sectoren en vakgebieden zijn waarin zij gespecialiseerd zijn.

Tabel 12 Specialisatie van de detacheerders als het gaat om detachering (Meerdere antwoorden mogelijk) (2022 n=138)

	Aantal	In %
Bepaalde sectoren waarin opdrachtgevers actief zijn	106	77%
Bepaalde beroepsgroepen	107	78%
Andere vorm van specialisatie	34	25%

Bron: Panteia

Het merendeel van de detacheerders zegt gespecialiseerd te zijn in bepaalde beroepsgroepen (78%). Daarnaast is het overgrote deel van de detacheerders ook gespecialiseerd in de sectoren waarin de opdrachtgevers actief zijn (77%). Een kwart van de detacheerders geeft aan een andere vorm van specialisatie te hebben. Dit zijn bijvoorbeeld detacheerders die gespecialiseerd zijn op het gebied van vakgebieden, opleiden of kwetsbare doelgroepen.

3.5.1 Sectoren waarin opdrachtgevers gespecialiseerd zijn

In deze subparagraaf zoomen we in op de sectoren waarin de detacheerders gespecialiseerd zijn. Uit de analyse van sectorspecialisatie die weergegeven is in tabel 13, blijkt dat de sector bouw/civil/ruimtelijke ordening/infrastructuur de sector is waarin de meeste detacheerders gespecialiseerd zijn (36%). Een derde zegt gespecialiseerd te zijn in de overheidssector. Een kwart is gespecialiseerd in de industriële sector, de sector energie en installatie en in de gezondheidszorg.

Minder specialisatie komt voor in de sectoren landbouw, horeca en retail. Dit is opvallend aangezien bekend is dat in de landbouw en horeca veel inleen-doorleen constructies voorkomen en binnen de horeca ook veel payrolling. Mogelijk heeft het niet meenemen van de in het buitenland gevestigde bedrijven in de steekproef hierbij een rol gespeeld. In deze sectoren vindt namelijk veel rechtstreekse detachering vanuit het buitenland plaats.

De meest genoemde sectoren bij 'overig, namelijk' zijn de technieksector (6%) en financiële sector (3%). Het gaat in totaal om 16% van de bedrijven, dus voor elk van deze sectoren gaat het om een zeer beperkt aantal detacheerders.

Tabel 13 In welke sector(en) zijn detacheerders gespecialiseerd waar het gaat om detachering?
Meerdere antwoorden mogelijk (2022 n=102)

	Aantal	In %
Bouw/civil/ruimtelijke ordening/infrastructuur	37	36%
Overheid	34	33%
Industrie	26	25%
Energie en Installatie	25	25%
Gezondheidszorg	25	25%
Telecom en ICT	19	19%
Banken en Verzekeraars	17	17%
Transport & Logistiek	12	12%
Onderwijs	7	7%
Landbouw	6	6%
Horeca	5	5%
Overige zakelijke dienstverlening	17	17%
Retail	2	2%
Overig, namelijk:	16	16%
Weet niet	0	0%

Bron: Panteia

In totaal zijn de sectoren 248 keer genoemd als sector waarin de detacheerders gespecialiseerd zijn. Dit wijst erop dat veel detacheerders in meerdere sectoren gespecialiseerd zijn.

In tabel 14 kijken we naar de specialisatie in verschillende sectoren van kleine, middelgrote en grote detacheerders. Grotere detacheerders (>120 gedetacheerden) zijn doorgaans relatief vaak in een zekere sector gespecialiseerd in vergelijking met dan de kleinere (<30 gedetacheerden) en middelgrote detacheerders (30 t/m 120 gedetacheerden). Hierbij geldt ook dat hoe groter de detacheerders, hoe meer verschillende specialisaties ze gemiddeld hebben. Verder valt op dat grotere detacheerders (36%) relatief veel vaker gespecialiseerd zijn in de industriector dan de kleinere detacheerders (13%). Daarnaast zegt geen van de kleinere detacheerders te zijn gespecialiseerd in de transport en logistieksector in tegenstelling tot 17% van de middelgrote en grotere detacheerders.

**Tabel 14 In welke sector(en) zijn detacheerders gespecialiseerd waar het gaat om detachering?
Naar grootteklasse (Meerdere antwoorden mogelijk) (2022 n=102)**

	<30 gedetacheerden	30 t/m 120 gedetacheerden	>120 gedetacheerden	Totaal
Bouw/civil/ruimtelijke ordening/infrastructuur	30%	36%	42%	36%
Overheid	37%	19%	44%	33%
Energie en Installatie	23%	22%	28%	25%
Gezondheidszorg	17%	28%	28%	25%
Industrie	13%	25%	36%	25%
Telecom en ICT	13%	25%	17%	19%
Overige zakelijke dienstverlening	7%	19%	22%	17%
Banken en Verzekeraars	17%	14%	19%	17%
Transport & Logistiek	0%	17%	17%	12%
Onderwijs	7%	6%	8%	7%
Landbouw	0%	8%	8%	6%
Horeca	3%	6%	6%	5%
Retail	0%	6%	0%	2%
Overig, namelijk:	10%	17%	19%	16%
Weet niet	0%	0%	0%	0%

Bron: Panteia

3.5.2

Beroepsgroepen gedetacheerden

Naast de specialisatie in de sectoren is de detacheerders ook gevraagd in welke beroepsgroepen ze gespecialiseerd zijn. De resultaten zijn opgenomen in tabel 15.

De meeste detacheerders zijn gespecialiseerd in de beroepsgroep bouw/civil/ruimtelijke ordening/infrastructuur (32%). Na deze beroepsgroep worden de meeste personen gedetacheerd in de volgende drie beroepsgroepen: techniek en energie (29%), financieel (26%) en ICT (24%). Detacheerders geven minder vaak aan gespecialiseerd te zijn op het gebied van legal (9%) en marketing en communicatie (7%).

Een derde van de detacheerders zegt ook gespecialiseerd te zijn in andere beroepsgroepen. Hier wordt veelal genoemd: juridisch (5%), sociaal domein (4%), onderwijs (4%) en industrie (3%).

In totaal zijn de beroepsgroepen 211 keer genoemd als specialisatie. Dit wijst erop dat veel detacheerders in meerdere beroepsgroepen gespecialiseerd zijn.

Tabel 15 In welke beroepsgroep(en) zijn detacheerders gespecialiseerd waar het gaat om detachering? (Meerdere antwoorden mogelijk) (2022 n=107)

	Aantal	In %
Bouw/Civil/Ruimtelijke ordening/Infrastructuur	34	32%
Techniek en Energie	31	29%
Financieel	28	26%
ICT	26	24%
Medisch	16	15%
HRM	12	11%
Inkoop en Logistiek	11	10%
Legal	10	9%
Marketing & Communicatie	7	7%
Overig, namelijk:	35	33%
Weet niet	1	1%

Bron: Panteia

3.6 Gehanteerde uurtarieven

In deze paragraaf worden de gehanteerde uurtarieven besproken. De cijfers dienen als indicatief te worden beschouwd vanwege het beperkt aantal respondenten. In de vergelijking van de cijfers van 2022 met 2017 moet er rekening worden gehouden met de aangepaste schaalverdeling. De grens van €35 in 2017 is nu vervangen door een grens van €32,24. Dit is in verband met de plannen van de overheid met betrekking tot het zzp-tarief.

Tabel 16 Verdeling gehanteerde uurtarieven (2017 n=44; 2022 n=51)

	2022	2017
< €32,24 per uur (2017 < €35)	8%	22%
€32,24 - €50 per uur (2017 €35 - €50 per uur)	19%	32%
€50 - €75 per uur	39%	24%
€75 - €100 per uur	26%	17%
€100 - €125 per uur	5%	4%
€125 - €150 per uur	1%	1%
€150 en hoger per uur	2%	0,3%
Totaal	100%	100%

Bron: Panteia

* Waarnemingen op basis van de internetenquête

** De verdeling van de gehanteerde uurtarieven is in deze meting aangepast ten opzichte van de vorige meting vanwege de plannen met betrekking tot het zzp-tarief. Hierdoor is de grens van €35 vervangen door een grens van €32,24.

De gehanteerde uurtarieven voor de gedetacheerden lopen net als in 2017 uiteen. De grootste groep gedetacheerden wordt gedetacheerd op basis van een uurtarief tussen

de €50 en €75 (39%). In 2017 werd de grootste groep nog gedetacheerd met een uurtarief tussen de €35 en €50. Een groep van 8% van de gedetacheerden werkt op basis van een uurtarief van hoger dan €100.

Een kanttekening bij de vergelijking tussen 2022 en 2017 is dat er bij de vergelijking wel rekening dient te worden gehouden met de inflatie van de afgelopen jaren. Hierdoor komt €50 in 2017, in 2022 overeen met €59,70⁴.

De lagere tarieven onder de €50 per uur worden relatief vaker gehanteerd in de vakgebieden: techniek en energie, de bouw en medisch. De relatief hogere tarieven worden opvallend genoeg ook vaker gebruikt in de techniek en energie en de bouw.

Interessante conclusie met betrekking tot de uurtarieven is dat de sector in 2022 in staat is geweest om een kennelijk hogere waardepropositie te vertalen naar een hogere prijs vergeleken met de tarieven in 2017. De schaarste op de arbeidsmarkt kan ook een rol hebben gespeeld, net als de inlenersbeloning en dus het salarisopdrijvende effect in de verschillende CAO's.

3.7 Faits divers

3.7.1 Bedrijfsvorm

Tabel 17 laat zien dat 30% van de organisaties onderdeel is van een bedrijfsgroep dan wel een groter geheel.

Tabel 17 Maakt onderdeel uit van bedrijfsgroep dan wel groter geheel (2022 n=138)

	Aantal	In %
Nee	97	70%
Ja	41	30%
Weet niet	0	0%
Totaal	138	100%

Bron: Panteia

3.7.2 Gebruik externe partijen voor realisatie omzet

Detacheerders kunnen een deel van hun totale omzet behalen via een broker of andere vorm van Managed Service Provider (MSP). Gemiddeld genomen realiseren de detacheerders 16% van hun totale omzet op deze manier. Opvallend is dat 47% van de 124 detacheerders die deze vraag beantwoord hebben, zegt geen omzet te behalen op deze manier. Als we de detacheerders die geen omzet behalen door middel van een broker of andere vorm van MSP buiten beschouwing laten, zien we dat de bedrijven die gebruik maken van MSP gemiddeld genomen 30% van hun omzet op deze manier behalen.

⁴ Gebaseerd op de inflatiecalculator op basis van de cijfers van het CBS (<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/prijzen-toen-en-nu>).

Tabel 18 Aandeel van de totale omzet behaald via een broker of andere vorm van Managed Service Provider (MSP) (2022 n=124)

	Alle respondenten	Gebruikers MSP
Percentage van de totale omzet	16% (n=124)	30% (n=66)

Bron: Panteia

* Dit percentage is een gemiddeld percentage gebaseerd op de antwoorden van 124 detacheerders. Van deze 124 detacheerders geven 58 detacheerders aan dat er geen omzet is behaald via een broker of andere vorm van MSP.

3.7.3 Gebruik employer brand bij werving gedetacheerden

Verder is de detacheerders ook gevraagd of zij kandidaten werven door middel van een eigen employer brand of dat ze gebruik maken van een employer brand van de opdrachtgever en wat het aandeel is van geworven kandidaten uit het buitenland. Tabel 19 presenteert de resultaten.

Tabel 19 Werving van kandidaten (2022)

	Aantal	In %
Alleen werving met eigen employer brand	103	75%
Alleen werving door gebruik te maken van employer brand van opdrachtgever	5	4%
Combinatie: voornamelijk eigen brand	23	17%
Combinatie: voornamelijk brand opdrachtgever	4	3%
Weet niet	3	2%
Totaal	138	100%

Bron: Panteia

Drie kwart van de detacheerders gebruikt voor de werving hun eigen employer brand. Wanneer er gebruik gemaakt wordt van een combinatie van eigen employer brand en dat van de opdrachtgever, dan wordt nog steeds voornamelijk gebruik gemaakt van het eigen brand (17%). Slechts 7% maakt (voornamelijk) gebruik van de brand van de opdrachtgever.

3.7.4 Werving in het buitenland

Tabel 20 Aandeel van het gedetacheerde personeel dat is geworven in het buitenland (2022 n=131)

	Totaal gedetacheerden		Totaal gemiddelde per detacheerder
	Aantal	In %	In %
Geworven in het buitenland	2.659	9%	5%
Totaal	30.581	100%	

Bron: Panteia

Gemiddeld genomen werven de detacheerders 5% van hun gedetacheerde personeel in het buitenland. Als we kijken naar het aantal gedetacheerden die geworven zijn in het buitenland door de deelgenomen detacheerders dan komt dit uit op 2.659 gedetacheerden. Dit is 9% van het aantal gedetacheerden bij deze detacheerders.



4



4 Kenmerken gedetacheerden

In dit hoofdstuk ligt de nadruk op de kenmerken van de gedetacheerden. De cijfers in de tabellen worden weergegeven op twee niveaus:

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

Tabel 21 laat de persoonlijke kenmerken zien van het gedetacheerde personeel in 2022. Uit de analyse blijkt dat mannen oververtegenwoordigd zijn binnen de groep gedetacheerden. Meer dan de helft van de totaal gedetacheerden is man (tegenover 45% vrouw). Het gemiddelde per detacheerder laten zien dat dit verschil gemiddeld genomen nog groter is (resp. 61% man en 38% vrouw). Vermoedelijk bevindt zich onder de deelnemende detacheerders een organisatie met veel gedetacheerden waarbij veel vrouwen in dienst zijn.

Van de groep gedetacheerden valt de grootste groep (35%) in de leeftijdscategorie 30 tot 40 jaar. Daarnaast is ook een grote groep gedetacheerden jonger dan 30 jaar (31%).

De gedetacheerden verschillen aanzienlijk voor wat betreft hun opleidingsniveau. De grootste groep heeft een hbo-diploma (43%). Daarnaast heeft bijna een kwart als hoogst voltooide opleiding een mbo-diploma. Nog eens 19% (12% bachelor en 7% master+) heeft een academische opleiding afgerond.

Tabel 21 Kenmerken gedetacheerden 2022

	Totaal gedetacheerden		Totaal gemiddelde per detacheerder
	Aantal	In %	In %
Totaal	11.301	100%	41 detacheerders (100%)
Geslacht			
Man	6.092	54%	61%
Vrouw	5.117	45%	38%
Anders	92	1%	1%
		100%	100%
Leeftijd*			
Tot en met 30 jaar	3.606	31%	31%
Tussen de 30 jaar en 40 jaar	4.046	35%	31%
Tussen de 40 jaar en 50 jaar	2.258	20%	18%
50 jaar en ouder	1.549	14%	20%
		100%	100%
Hoogst afgeronde opleiding			
Basisonderwijs	103	1%	3%
VMBO	560	5%	4%
MBO	2.601	23%	19%
HAVO/VWO	462	4%	5%
HBO	4.852	43%	44%
WO-bachelor	1.338	12%	12%
WO-master, doctor	858	7%	10%
Onbekend	528	5%	3%
		100%	100%

Bron: Panteia

* Waarnemingen op basis van de internetenquête

* Totaal gedetacheerden van 'leeftijd' is gebaseerd op 42 detacheerders en bestaat daardoor uit 11.459 gedetacheerden.

In tabel 22 kijken we naar de situatie van de gedetacheerden toen ze in dienst traden bij de detacheerder. Opvallend is dat veel gedetacheerden in dienst zijn getreden bij een detacheerder als schoolverlater (29%) of vanuit een uitkeringssituatie (7%). In 2017 was dit voor schoolverlaters 15% en voor de uitkeringssituatie 13%. In deze cijfers lijkt bevestiging te worden gevonden voor het idee dat detacheerders de arbeidsmarkt openen voor bepaalde groepen. Verdiepend onderzoek zou nodig zijn, maar deze cijfers kunnen erop 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 krappe arbeidsmarkt.

Tabel 22 Sociaal-economische herkomst van gedetacheerden die in 2022 bij de detacheerder in dienst traden (n=42)

	Totaal gedetacheerden		Totaal gemiddelde per detacheerder*
	Aantal	In %	In %
Schoolverlater	3.247	29%	27%
Persoon met werk (exclusief tijdens opleiding)	6.944	62%	64%
Uitkeringssituatie (werkloos, bijstand)	828	7%	6%
Overig	282	2%	3%
Totaal	11.301	100%	100%

Bron: Panteia

* Waarnemingen op basis van de internetenquête

Het merendeel van de gedetacheerden heeft een Nederlandse achtergrond (60%). Ruim een kwart heeft een Westerse migratieachtergrond en nog eens 12% een niet-Westerse migratieachtergrond. Tabel 23 laat dit zien.

Tabel 23 Aandeel van het gedetacheerde personeel naar achtergrond in 2022 (n=103)

	Totaal gedetacheerden		Totaal gemiddelde per detacheerder*
	Aantal	In %	In %
Niet-Westerse migratieachtergrond	2.015	12%	15%
Westerse migratieachtergrond	4.854	28%	12%
Nederlands	10.380	60%	73%
Totaal	17.250	100%	100%

Bron: Panteia

Een belangrijke kanttekening bij het totale aantal gedetacheerden met een Westerse migratieachtergrond is dat een bedrijf met relatief veel gedetacheerden heeft aangegeven dat 80% van hun gedetacheerden een Westerse migratieachtergrond heeft. Dit zorgt voor een stijging van het percentage. Als dit bedrijf buiten beschouwing wordt gelaten is het aandeel van het totaal aantal gedetacheerden met een Westerse migratieachtergrond 21%.

Verder is het belangrijk om mee te nemen dat de detacheerders die deze vraag beantwoord hebben gemiddeld genomen relatief klein zijn (ongeveer 75% van de detacheerders en 55% van het aantal gedetacheerden). Dit heeft mogelijk invloed op de uitkomsten.

Gemiddeld genomen werven de detacheerders 5% van hun gedetacheerde personeel in het buitenland. Als we kijken naar het aantal gedetacheerden geworven in het

buitenland door de responderende detacheerders dan komt dit uit op 2.659 gedetacheerden. Dit is 9% van het aantal gedetacheerden bij deze detacheerders. Zie hiervoor tabel 24.

**Tabel 24 Aandeel van het gedetacheerde personeel dat is geworven in het buitenland (2022
n=131)**

	Totaal gedetacheerden		Totaal gemiddelde per detacheerder
	Aantal	In %	In %
Geworven in het buitenland	2.659	9%	5%
Totaal	30.581	100%	

Bron: Panteia

5



5 Maatschappelijke bijdrage detachering

Dit hoofdstuk behandelt het belang van detachering voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat is uitgewerkt in vragen naar de belangrijkste bijdrage van detacheerders en belangrijke thema's volgens detacheerders, redenen van opdrachtgevers om te kiezen voor detachering en tekenen van goed werkgeverschap in de vorm van medewerkerstevredenheidsonderzoek en opleidingsinspanningen. Ook is gevraagd hoeverre detacheerders zich onderscheiden van andere werkgevers op de arbeidsmarkt en andere vormen van flexwerk.

5.1 Belangrijkste bijdragen volgens detacheerders

We zagen in het vorige hoofdstuk al dat detacheerders een belangrijke rol spelen bij de eerste stappen op de arbeidsmarkt; een relatief hoog percentage gedetacheerden is schoolverlater.

Aan de detacheerders is gevraagd wat volgens hen de belangrijkste bijdragen zijn die detacheerders leveren aan de arbeidsmarkt. Zoals blijkt uit tabel 25, vindt meer dan de helft van de detacheerders het bieden van flexibiliteit de belangrijkste bijdrage aan de arbeidsmarkt. Werkgevers zitten nergens voor een langere tijd aan vast maar beschikken wel over de benodigde kennis of vaardigheden. Verder vindt de helft van de detacheerders het leveren van specifieke kennis een belangrijke bijdrage die zij leveren.

Tabel 25 Belangrijkste bijdragen van detacheerders voor de arbeidsmarkt volgens detacheerders (Meerdere antwoorden mogelijk) (2022 n=137)

	Aantal	In %
Flexibiliteit bieden	74	54%
Het leveren van specifieke kennis	70	51%
Het bieden van continuïteit bij opdrachtgevers	53	39%
Het efficiënt toevoegen van beperkte capaciteit/talent	49	36%
Het vervullen van de werkgeversrol richting de professional	43	31%
Het leveren van opleiding of ontwikkeling aan de gedetacheerden	43	31%
Creëren van banen	28	20%
Het omscholen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt	15	11%
Anders, namelijk:	30	22%
Weet niet	0	0%

Bron: Panteia

De meest genoemde bijdragen bij 'anders, namelijk' zijn gericht op het ontzorgen van opdrachtgevers (3%), het opvangen van piek en ziek (3%), het oplossen van schaarste op de arbeidsmarkt (2%) en het helpen integreren van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (2%).

Tabel 26 Centrale Environmental, Social and Governance (ESG) thema's (Meerdere antwoorden mogelijk) (2022 n=137)

	Aantal	In %
Geven van opleidingsmogelijkheden	107	78%
Mensen aan een baan en dus levensonderhoud helpen	99	72%
Diversiteit	83	61%
Herscholen van mensen en begeleiden naar schaarse beroepsgroepen	56	41%
Mijn opdrachtgever helpen met haar ESG-doelstellingen door middel van onze mensen	53	39%
Co2 Uitstoot	51	37%
Anders, namelijk:	12	9%
Weet niet	5	4%

Bron: Panteia

Verder is de detacheerders gevraagd welk van de Environmental, Social and Governance (ESG) thema's centraal staan binnen hun organisatie. Bij meer dan drie kwart van de detacheerders is het geven van opleidingsmogelijkheden een centraal thema. Ook het helpen van mensen aan een baan en levensonderhoud wordt als belangrijk beschouwd (72%). Ook diversiteit speelt bij een ruime meerderheid een grote rol (61%).

5.2 Redenen voor opdrachtgevers om detachering te gebruiken

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



Tabel 27 Bij welk aandeel van de gedetacheerden was de voornaamste reden voor de opdrachtgever om van detachering gebruik te maken? (2022 n=40)

	Totaal gedetacheerden		Totaal bureau-gemiddelde
	Aantal	In %	In %
Het verrichten van tijdelijke specialistische werkzaamheden	3.171	29%	33%
Extra ondersteuning tijdens drukte of ziekte bij het inlenende bedrijf	2.046	19%	21%
Tijdelijk invullen van schaarse functies moeilijk vervulbare vacatures	1.867	17%	18%
Permanente invulling functie	1.735	16%	12%
Een verlengde proeftijd c.q. deta-vast	1.687	16%	11%
De beste kandidaat was 'toevallig' werkzaam in mijn organisatie	302	3%	3%
Overig	50	0%	2%
Totaal	10.858	100%	100%

Bron: Panteia

* Waarnemingen op basis van de internetenquête

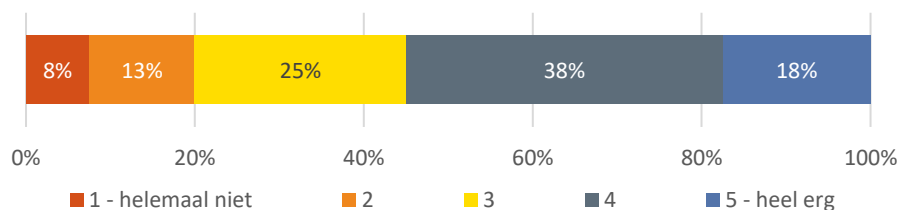
Het belangrijkste motief om te kiezen voor detachering, is volgens detacheerders de behoefte aan tijdelijke specialistische werkzaamheden. De opdrachtgevers hebben blijkbaar geen behoefte aan extra vaste krachten voor op de langere termijn, maar zijn vooral geïnteresseerd in de vervulling van tijdelijke specialistische taken. In 2017 was dit percentage 45% (detacheerdergemiddelde 33%).

Andere belangrijke motieven voor het inhuren van gedetacheerden zijn extra ondersteuning tijdens drukte (19%) en het invullen van schaarse functies (17%). Hieruit blijkt dat het kennelijk moeilijk is voor opdrachtgevers op de arbeidsmarkt om geschikt personeel te vinden. Ze schakelen arbeidsbemiddelingsbureaus in om toch aan geschikt personeel te komen. In 2017 was extra ondersteuning de voornaamste reden bij 22% van het totaal aantal gedetacheerden (24% detacheerdergemiddelde) en het invullen van schaarse functies bij 24% van het totaal aantal gedetacheerden (27% detacheerdergemiddelde).

Opvallend is dat ook de permanente invulling van de functie en een verlengde proeftijd (deta-vast constructie) allebei bij 16% van het totaal aantal gedetacheerden de voornaamste reden was om gebruik te maken van detachering. Bij een derde speelt dus de langere termijn een grote rol in het gebruik van detachering.



Figuur 4 Mate waarin detacheerders zich verantwoordelijk voelen als detacheringsorganisatie om de schaarste op de arbeidsmarkt op te lossen (2022 n=40)



Bron: Panteia

* Waarnemingen op basis van de internetenquête

Meer dan de helft van de respondenten voelt zich als detacheerder er verantwoordelijk voor om de schaarste op de arbeidsmarkt op te lossen (56%). Nog eens een vijfde voelt deze verantwoordelijkheid niet. Dit komt naar voren uit figuur 4.

5.3 Goed werkgeverschap

Deze paragraaf richt zich op tekenen van goed werkgeverschap in de vorm van medewerkerstevredenheidsonderzoek en opleidingsinspanningen.

5.3.1 Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Tabel 28 Uitvoering op regelmatige basis van medewerkerstevredenheidsonderzoek door detacheerders (2022 n=138)

	Aantal	In %
Ja	88	64%
Nee	46	33%
Weet niet	4	3%
Totaal	138	100%

Bron: Panteia

Bijna twee derde van de detacheerders zegt regelmatig een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit te voeren onder hun gedetacheerde werknemers (64%).

5.3.2 Opleidingsinspanningen

Opleiding is een interessant onderdeel van detachering. Er zijn bijvoorbeeld constructies waarbij detacheerders gehele opleidingen/omscholingen verzorgen en waarbij ze vervolgens gedetacheerd worden. Om te achterhalen in hoeverre er wordt geïnvesteerd in opleiding hebben we gevraagd welk percentage van de brutoloonsom is ingezet voor opleiding. In tabel 29 worden de geconstrueerde categorieën gepresenteerd.

Tabel 29 Percentage van de brutoloonsum ingezet voor opleiding van gedetacheerd personeel (2022 n=94)

	Aantal	In % (excl. weet niet)
<1%	11	12%
1%	8	8%
2%	14	15%
3%	10	11%
4%	6	6%
5%-9%	24	26%
>10%+	21	22%
Totaal	94	100%
Gemiddelde %		5%

Bron: Panteia

Gemiddeld genomen wordt door de detacheerders €1.719 per medewerker uitgegeven ten behoeve van training, coaching en opleiding. Dit is gemiddeld 5% van de brutoloonsum. 22% van de detacheerders geeft zelfs meer dan 10% van de brutoloonsum uit aan opleiding. De totale gemiddelde uitgaven aan opleiding in Nederland lag in 2020 op 2,3% van de totale arbeidskosten⁵. Deze maat is niet helemaal hetzelfde als de door ons gebruikte maat maar het lijkt wel te indiceren dat detacheerders meer aan opleiding uitgeven dan andere bedrijven. Er kan sprake zijn van (zelf)overschatting.

De detacheerders geven aan dat ze een divers palet aan opleidingsmogelijkheden aanbieden. Ten opzichte van 2017 is er in algemene zin een toename te zien van het aanbod van opleidingsmogelijkheden. Er lijkt dus sprake te zijn van een algemeen geldende diversificatie van het opleidingsaanbod. Tabel 30 laat dit zien.

Persoonlijke training(en) werd in 2022 het vaakst aangeboden, namelijk door 80% van de detacheerders. In 2017 was dit nog 75%. Daarnaast zegt ook drie kwart van de detacheerders communicatievaardigheden als opleidingsmogelijkheid aan te bieden. Dit is een grote stijging ten opzichte van 2017. Toen bood 57% deze mogelijkheid aan. Vaktechnische trainingen worden nog steeds vaak aangeboden (75%), maar in mindere mate dan in 2017 (84%). Toen was dit nog de meest aangeboden opleidingsmogelijkheid.

Opvallend is dat ook competentie management relatief vaker wordt aangeboden dan in 2017 (resp. 18% in 2017 en 49% in 2022).

⁵ <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/81850NED>

Tabel 30 Aantal detacheerders dat de volgende (opleidings)mogelijkheden aanbieden voor personeel dat gedetacheerd wordt. (Meerdere antwoorden mogelijk) (2017 n=44; 2022 n=51)

	2022		2017	
	Aantal detacheerders dat dit aanbiedt	In %	Aantal detacheerders dat dit aanbiedt	In %
Persoonlijke training(en)	41	80%	33	75%
Communicatievaardigheden	39	76%	25	57%
Vaktechnische training(en)	38	75%	37	84%
Interne coaching	35	69%	26	59%
Kennisessies	32	63%	25	57%
Volgen van een volledige opleiding	32	63%	22	50%
Ontwikkelgesprekken	30	59%	24	55%
Competentiemanagement	25	49%	8	18%
Externe coaching	24	47%	13	30%
Inspiratiesessies	22	43%	15	34%
Leiderschap	19	37%	12	27%
Projectmanagement	18	35%	16	36%
Hulp bij het vinden van vervolgoopdrachten	18	35%	14	32%
Loopbaangesprekken met loopbaanadviseur	16	31%	9	21%
Intervisie	16	31%	9	21%
Loopbaanoriëntatietrajecten/loopbaantrainingen	14	27%	7	16%
Anders, namelijk:	4	8%	2	5%
Geen opleidingsmogelijkheden	1	2%	2	5%

Bron: Panteia

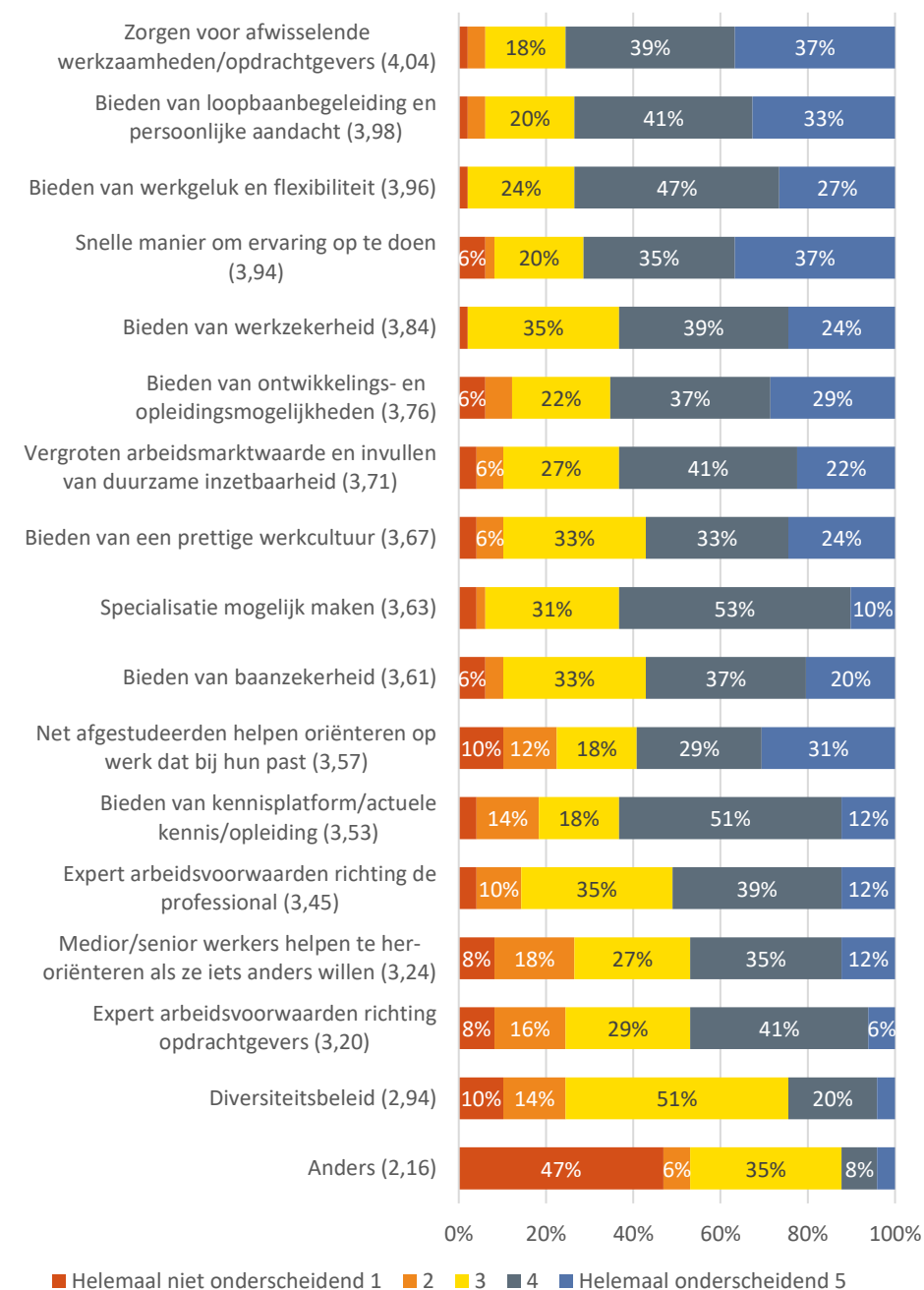
* Waarnemingen op basis van de internetenquête

5.4 Wijze waarop detacheerders zich onderscheiden

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 5 is een schaal gepresenteerd waarbij 1 betekent helemaal niet onderscheidend en 5 betekent helemaal onderscheidend.



Figuur 5 In hoeverre onderscheiden de detacheerders zich op de volgende elementen ten opzichte van werkgevers buiten de flexbranche? (2022 n=49)



Bron: Panteia

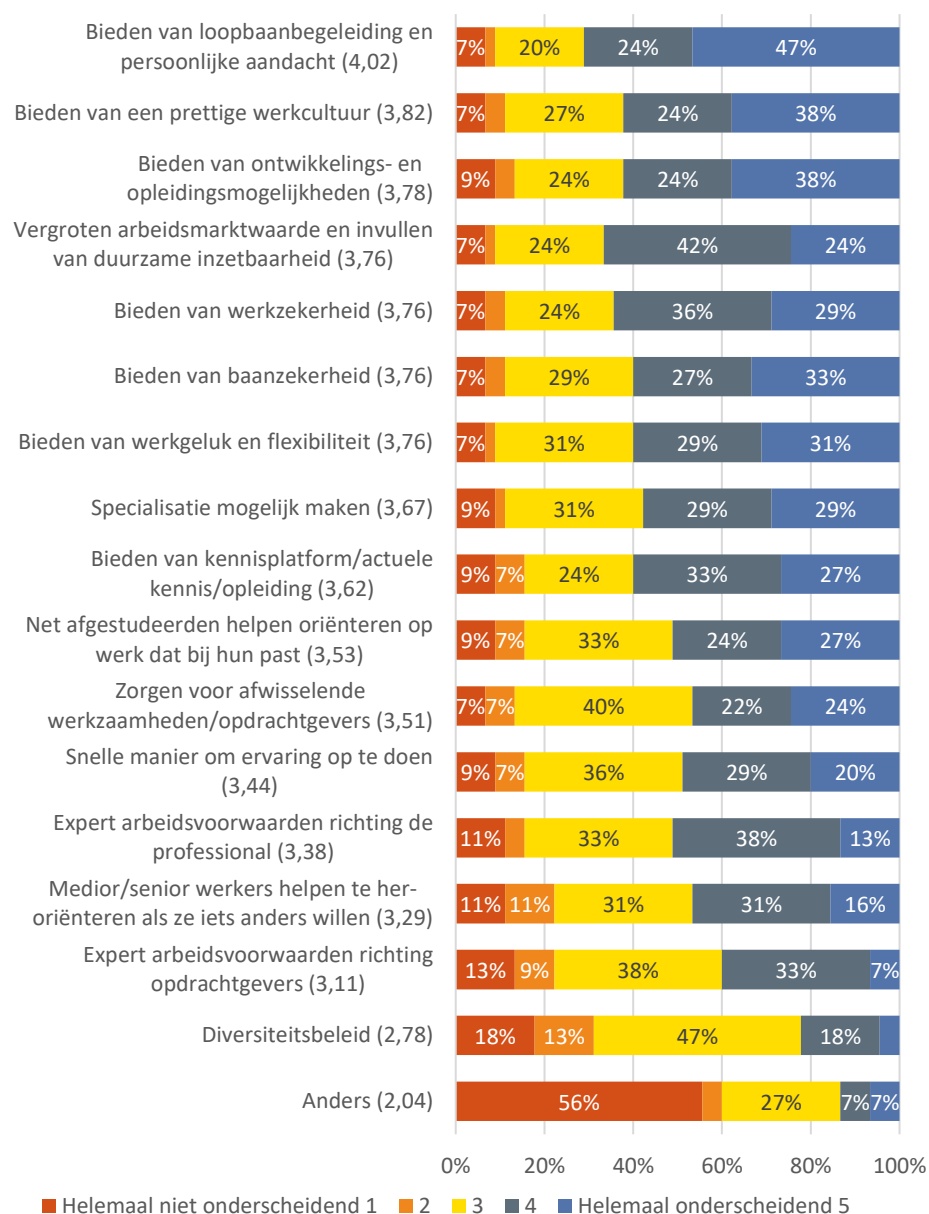
* Waarnemingen op basis van de internetenquête

** Achter de stelling wordt de gemiddeld gegeven score weergegeven

Volgens de respondenten is detachering onderscheidend op bijna alle bovenstaande vlakken ten opzichte van werkgevers buiten de flexbranche. Alleen op het gebied van diversiteitsbeleid is dit niet het geval (gemiddeld 2,94). Detacheerders vinden dat ze zich vooral onderscheiden ten opzichte van werkgevers buiten de flexbranche op het

vlak van zorgen voor afwisselende werkzaamheden en opdrachtgevers. Op een schaal van 1 tot en met 5 geven de detacheerders gemiddeld een 4,04 op dit punt. Er is ook gevraagd in hoeverre detachering onderscheidend is ten opzichte van verschillende vormen van flexwerk (figuur 6). Detacheerders vinden zich sterk onderscheidend ten opzichte van flexwerk door de nadruk op loopbaanbegeleiding en persoonlijke aandacht (gemiddeld 4,02). Ook hier vinden de detacheerders zich het minst onderscheidend op het gebied van diversiteit (gemiddeld 2,78).

Figuur 6 In hoeverre onderscheiden de detacheerders zich op de volgende elementen ten opzichte van flexwerk? (2022 n=45)



Bron: Panteia

* Waarnemingen op basis van de internetenquête

** Achter de stelling wordt de gemiddeld gegeven score weergegeven

6



6 Toekomst van de detacheringsmarkt

6.1 Belemmeringen detachering

Voor de toekomst van de detacheringsmarkt is het belangrijk om te kijken welke belemmeringen detacheerders ervaren (tabel 31). Door deze mogelijke belemmeringen weg te nemen kan het functioneren van detacheerders wellicht worden verbeterd.

Tabel 31 Belemmeringen die detacheerders op dit moment ondervind op het gebied van detachering. (Meerdere antwoorden mogelijk) (2017 n=227; 2022 n=137)

	2022		2017	
	Aantal	In %	Aantal	In %
Een tekort aan specifiek gekwalificeerde arbeidskrachten	83	61%	171	75%
Overheidsregels	74	54%	72	32%
Een algemeen tekort aan arbeidskrachten	65	47%	104	46%
Onvoldoende vraag	29	21%	10	4%
Financiële beperkingen	13	9%	39	17%
Iets anders, namelijk:	26	19%	n.v.t.	n.v.t.
Weet niet	4	3%	2	1%
Geen	n.v.t.	n.v.t.	21	9%

Bron: Panteia

* Noot: 'Geen' is niet langer een aangeboden antwoordoptie in 2022. 'Iets anders, namelijk:' is toegevoegd als antwoordoptie ten opzichte van 2017

61% van de detacheerders ervaart momenteel een belemmering op het gebied van detachering doordat er een tekort aan specifiek gekwalificeerde arbeidskrachten beschikbaar zijn. Deze detacheerders geven dus aan dat de vraag naar bepaalde arbeidskrachten hoog is, maar dat zij deze specifieke arbeidskrachten niet kunnen leveren aan de opdrachtgever. In 2017 was dit ook de grootste belemmering onder de detacheerders. Toen zei nog drie kwart van de detacheerders hier problemen mee te ervaren. Verder zegt meer dan de helft van de detacheerders ook belemmeringen te ondervinden door de overheidsregels. In 2017 was dit nog maar een derde die hier last van had.

Naast een tekort aan specifieke arbeidskrachten is er ook een algemeen tekort aan arbeidskrachten: bijna de helft (47%) van de detacheerders geeft aan dat er überhaupt een tekort is aan potentieel te detacheren personeel. Dit komt overeen met de geschetste situatie tijdens de vorige meting in 2017.

Opvallend is dat de belemmering door onvoldoende vraag is toegenomen ten opzichte van de vorige meting. Toen zei slechts 4% hier last van te hebben, nu is dit 21%.

Hoewel 'geen' deze meting geen mogelijk antwoordoptie was, heeft toch 11% in 'anders, namelijk' optie aangegeven geen belemmeringen te ervaren.

Om te onderzoeken welke wet- en regelgeving voor detachingsactiviteiten wordt ervaren als belemmerend hebben we hierover een vraag gesteld (tabel 32).

Tabel 32 Belemmerende wet- en regelgeving voor detachingsactiviteiten (Meerdere antwoorden mogelijk) (n=39)

	Aantal	In %
Inlenersbeloning (WAADI: Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediair)	27	69%
Algemeen verbindend verklaren Uitzend-cao	22	56%
WAB (Wet arbeidsmarkt in balans)	20	51%
De begrippen "gezag", "toezicht en leiding" en "inbedding" bij het beoordelen van een arbeidsrelatie	19	49%
STiPP verplichting: positief afwijken niet toegestaan	15	38%
STiPP verplichting: toepassing met terugwerkende kracht	14	36%
Belemmeringsverbod WAADI bij onbepaalde duur arbeidscontract	13	33%
Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties) / Voorheen: VAR	8	21%
Premieheffing werkhervattingskansen	7	18%
Controles door de SNCU	6	15%
Certificering / toelatingsregeling tot de detachingsmarkt	5	13%
Ketenaansprakelijkheid (risicoverlegging)	4	10%
Iets, anders namelijk:	2	5%

Bron: Panteia

* Waarnemingen op basis van de internetenquête

Ruim twee derde van de detachementen ervaart de inlenersbeloning als een belemmering voor detachingsactiviteiten. Daarnaast vindt ook meer dan de helft dat het algemeen verbindend verklaren van de uitzend-cao belemmerend een belemmerende werking heeft (56%) net als de Wet arbeidsmarkt in balans (51%). De minste belemmering wordt ondervonden door de ketenaansprakelijkheid. Slechts 10% van de detachementen geeft aan dat dit hun detachingsactiviteiten belemmert.

Aan de detachementen is ook gevraagd welke activiteiten hun organisatie zoal inzet naar aanleiding van de krapte op de arbeidsmarkt (tabel 33).

Tabel 33 Welke activiteiten zet uw organisatie in naar aanleiding van de krapte op de arbeidsmarkt? (Meerdere antwoorden mogelijk) (2022 n=44)

	Aantal	In %
We versterken onze candidate journey	35	80%
We versterken ons onderscheidend vermogen en employer brand	33	75%
We gebruiken creatievere wervingsmethodes	32	73%
Werknemers langer binden	32	73%
We richten ons primair op een specifiek segment van professionals, en zetten die volledig centraal in ons doen en laten	29	66%
We gebruiken meer en betere digitale tools	25	57%
Werven van potentieel te detacheren personeel onder nieuwe doelgroepen	25	57%
We leiden zelf nieuwe mensen op	24	55%
We bieden nieuwe diensten aan opdrachtgevers	20	45%
Opdrachtgevers helpen bij het aanpassen van functie-eisen	19	43%
We worden in nieuwe sectoren actief	17	39%
We worden in nieuwe beroepsgroepen actief	15	34%
Anders, namelijk:	2	5%
Geen	0	0%

Bron: Panteia

* Waarnemingen op basis van de internetenquête

Een veelgenoemde activiteit is het versterken van de candidate journey. 80% van de detacheerders zegt dit in te zetten naar aanleiding van de krapte op de arbeidsmarkt. Ook versterkt drie kwart van de detacheerders hun onderscheidend vermogen en employer brand. Nog eens 73% maakt gebruik van creatievere wervingsmethodes en 73% probeert werknemers langer aan zich te binden om zo de invloed van de krapte op de arbeidsmarkt in te dammen. Minder gebruikt is het actief worden in nieuwe sectoren (39%) en beroepsgroepen (34%).

Opvallend is dat de detacheerders veel verschillende acties ondernemen om om te gaan met de krapte. Gemiddeld genomen worden er per detacheerder zeven strategieën gebruikt.

6.2 Bedreigingen en kansen voor de toekomst

Naast belemmeringen ervaren de detacheerders ook bedreigingen en kansen voor de toekomst. De uitkomsten hiervan worden weergegeven in deze paragraaf.

Tabel 34 Grootste bedreiging voor detacheerders in de komende 5 jaar (2022)

	Aantal	In %
Wet- en regelgeving	63	46%
Schaarste van talent	43	31%
Vergrijzing	12	9%
Invloed van nieuwe technologie (zoals chatbots, AI, Machine learning)	2	1%
Inspelen op schaarste in beroepsgroepen door herscholen van personeel	1	1%
Anders, namelijk:	12	9%
Weet niet	4	3%
Totaal	137	100%

Bron: Panteia

Als we kijken naar de grootste bedreiging voor detacheerders in de komende vijf jaar (tabel 34) dan zien we ook hier weer de wet- en regelgeving terugkomen. Bijna de helft van de detacheerders vindt dit de grootste bedreiging. Daarnaast ervaart ook een derde de schaarste van talent als een grote bedreiging.

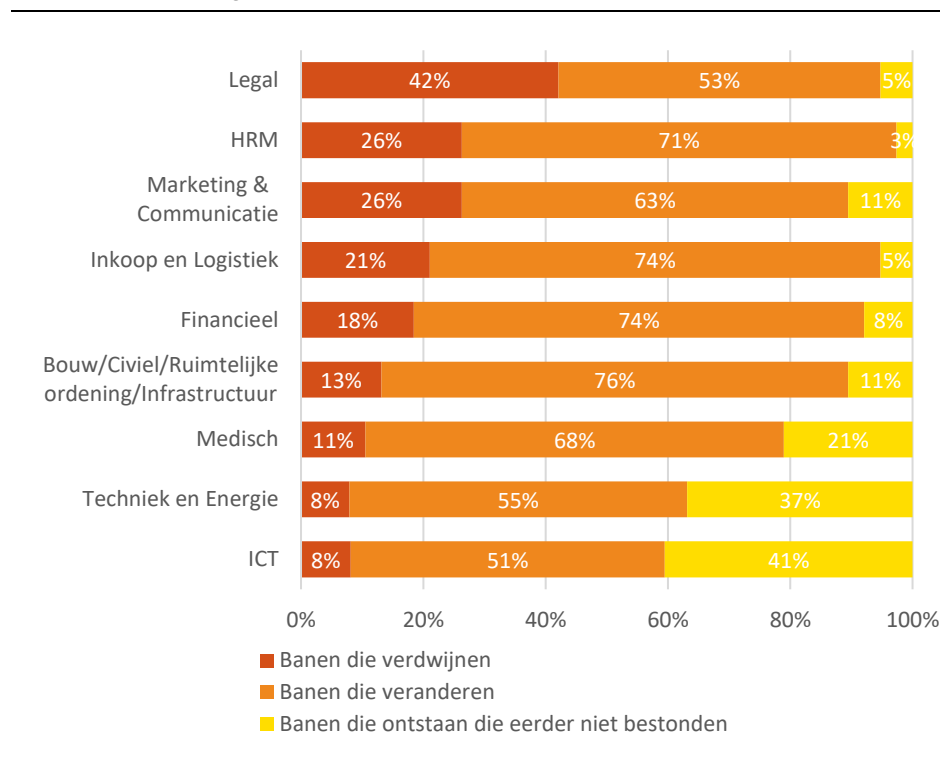
Tabel 35 Grootste kans voor detacheerders in de komende 5 jaar (2022)

	Aantal	In %
Inspelen op schaarste in beroepsgroepen door herscholen van personeel	32	23%
Schaarste van talent	30	22%
Wet-en regelgeving	23	17%
Invloed van nieuwe technologie (zoals chatbots, AI, machine learning)	18	13%
Vergrijzing	16	12%
Anders, namelijk:	15	11%
Weet niet	3	2%
Totaal	137	100%

Bron: Panteia

De grootste kans voor de detacheringsmarkt (tabel 35) ligt bij het inspelen op schaarste in beroepsgroepen door herscholing van personeel (23%). Opvallend is dat schaarste van talent niet alleen als bedreiging wordt ervaren maar ook door een vijfde als kans. Ook zegt 17% wet- en regelgeving te zien als grootste kans in de komende vijf jaar.

Figuur 7 Verwachtingen voornaamste impact per vakgebied ten gevolge van AI t.o.v. 2022 (ICT n=37; overig n=38)



Bron: Panteia

Detacheerders verwachten dat in het vakgebied legal de meeste banen zullen verdwijnen als gevolg van AI (42%). Binnen de ICT wordt in mindere mate verwacht dat er banen verdwijnen (8%). Banen in de bouw/civil/ruimtelijke ordening/infrastructuur zullen volgens de detacheerders het meest veranderen door de impact van AI (76%). Dit aandeel is ook bijna drie kwart voor inkoop en logistiek, en het financiële vakgebied. Binnen de ICT wordt er in wat mindere mate verwacht dat de banen gaan veranderen. In dit vakgebied zien de detacheerders veel kansen voor nieuwe banen die nu nog niet bestaan (41%). Ook in de techniek en energie zullen volgens de detacheerders relatief veel nieuwe banen ontstaan als gevolg van AI (37%).

6.3 Omzetverwachting 2023

Wat betreft de toekomst van de detacheringmarkt is de detacheerders ook gevraagd wat zij verwachten voor de omzet in 2023 in vergelijking met die in 2022.



Tabel 36 Verwachting voor de omzet in 2023 in vergelijking met 2022

	Aantal	In %
Minstens 5% hoger	60	43%
Ongeveer gelijk	43	31%
Minstens 5% lager	34	25%
Weet niet	1	1%
Totaal	138	100%

Bron: Panteia

De meerderheid van de detacheerders verwacht een omzet voor 2023 die minstens 5% hoger is (43%). Ongeveer een derde denkt dat de omzet gelijk zal blijven aan die van 2022 en een kwart verwacht dat de omzet minstens 5% lager zal zijn.



Bijlage 1

Methodologische verantwoording

Opstellen van een initiële lijst van detacheerders en steekproeftrekking

Het opstellen van de lijst met potentiële detacheerders is in verschillende stappen opgebouwd. Stap 1 bestaat uit de VvDN die een ledenlijst heeft aangeleverd met daarop 85 leden. Deze lijst bevat voor een groot gedeelte de grote spelers op de markt. Stap 2 bestaat uit een door de drie opdrachtgevers opgestelde lijst van 139 bedrijven die hoogstwaarschijnlijk actief zijn op de markt. Deze lijst is ont dubbeld met de al aangeleverde leden. Hierbij bleef een lijst van 100 bedrijven over. Tijdens de dataverzameling kwamen hier nog vier bedrijven bij die de VvDN zelf heeft geworven door middel van een open link in de nieuwsbrief.

Om een ‘foto’ te maken van de markt, moeten naast deze doorgaans wat 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 opdrachtgevers 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.

Detacheringsbureau.nu

In de volgende stap (stap 3) is de initiële lijst met potentiële detacheerders uitgebreid met de bedrijven die te vinden zijn op detacharingsbureau.nu. Dit leverde 624 bedrijven op. Na ont dubbelen met de al gevonden bedrijven bleven er 536 bedrijven over die toegevoegd konden worden aan de lijst met potentiële detacheerders.

Kamer van Koophandel uitbreiding

In stap 4 zijn bedrijven onttrokken aan de Kamer van Koophandel (KvK) gegevens. We hebben hierbij de economisch actieve organisaties geselecteerd die bij KVK ingeschreven staan onder de zoekterm “detachering”. Dit leverde 534 bedrijven op, waarbij na ont dubbeling 345 potentiële detacheerders van overbleven.

Google-search

Met inachtneming van opgestelde vier uitgangspunten is ook een (handmatige) internetsearch uitgevoerd om de lijst verder uit te breiden door een groslijst op te stellen van mogelijke detacheerders van professionals (stap 5). Daartoe hebben we een Googlesearch uitgevoerd met de volgende zoektermen om potentiële detacheerders te vinden: Detacheringsbureau – Detacheerder – Detachering – Detavast.

Uiteindelijk hebben we dit bestand opgeschoond en hebben we 314 bruikbare detacheerders inclusief contactgegevens gevonden. Om de volledigheid van deze lijst te bepalen hebben we gekeken of we de leden van de VVDN hebben weten te vinden via de google-search. Uiteindelijk bleek ongeveer twee derde hiervan niet gevonden te zijn. De lijst met detacheerders gevonden via google hebben we vervolgens opgeschoond met de al gevonden bedrijven. Dit leverde uiteindelijk een lijst met 218 potentiële detacheerders op.

Analyse missende organisaties in de lijst

Om te kijken waarom we twee derde van de bekende 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.

De 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) op basis van SBI-codes verbonden aan de detacheerders (stap 6). We hebben 28.161 economisch actieve organisaties geselecteerd die bij KVK ingeschreven staan onder de SBI-codes 781, 782, 783 als hoofd- en nevenactiviteit.

Van deze 28.161 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 20.531 partijen over. Ontdubbeling op basis van de al gevonden bedrijven leverde uiteindelijk 19.641 nieuwe potentiële detacheerders op.

Tabel 37 **Gevonden potentiële detacheerders. Cijfers met en zonder ontdubbeling (2022)**

	Gevonden bruikbare aantallen	Ontdubbelde aantallen	Meegenomen in steekproef
Leden VvDN	85	85	85
Potentiële detacheerder aangeleverd door de VvDN	139	104	104
Detacheringsbureau.nu	624	536	536
KvK gegevens “detachering”	534	345	345
Googlesearch	314	218	218
KvK gegevens SBI 781, 782, 783	20.531	19.641	400
Totaal	22.227	20.925	1.443

Bron: Panteia

De lijst met 20.925 potentiële detacheerders is vervolgens gebruikt om respondenten te benaderen zowel digitaal als telefonisch. Uit de aantallen van de KvK gegevens met SBI-code 781, 782, 783 zijn verschillende steekproeven getrokken, omdat de groep te groot was om in zijn geheel telefonisch te benaderen.

Dit heeft geresulteerd in een te benaderen lijst met 1.443 potentiële detacheerders.

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 detacheringsactiviteiten. In de meeste gevallen is dit de HR-manager, een specifieke persoon die verantwoordelijk is voor detachering of (bij veelal kleinere detacheerders) de directeur.

Tabel 38 Functie respondent (n=140)

	Aantal	In %
Algemeen directeur	74	53%
HR-manager/HR-directeur	10	7%
Iemand op managementniveau verantwoordelijk voor detachering	23	16%
Anders, namelijk:	29	21%
Weet niet	4	3%

Bron: Panteia

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.

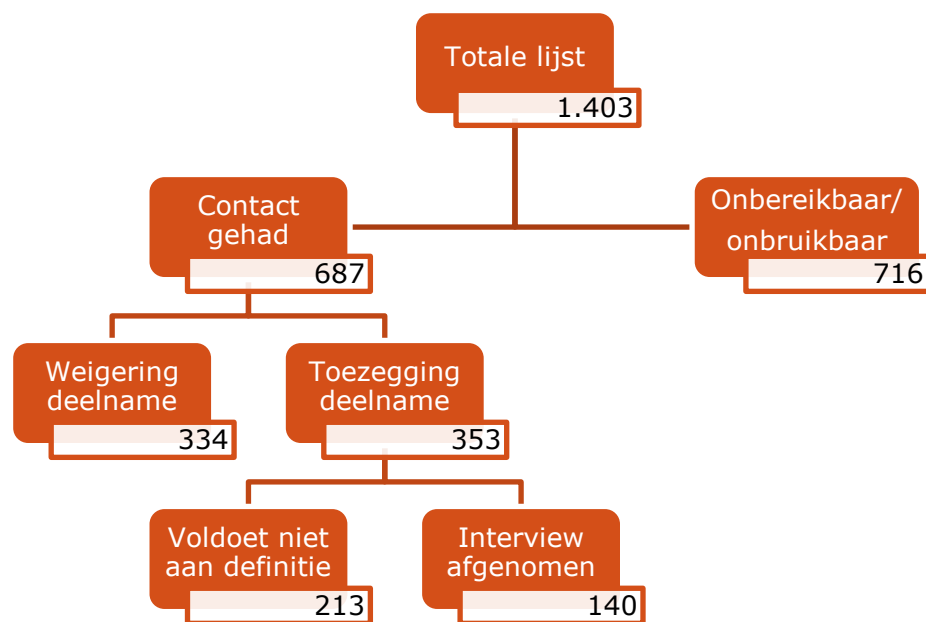
Het veldwerk is uitgevoerd door het eigen callcenter van Panteia. Dit is gebeurd door interviewers met jarenlange ervaring met het afnemen van telefonische enquêtes in het markt- en beleidsonderzoek.

Respons

Uiteindelijk hebben we een lijst van 1.443 potentiële detacheerders samengesteld voor deelname. Deze zijn allemaal telefonisch benaderd gedurende de looptijd van dit onderzoek. Daarvan waren er overigens veel niet bereikbaar (geen telefoonnummers en ook geen website gevonden), er zaten concern- en andere dubbelingen in en er waren veel bedrijven met alleen telefoonnummers in het buitenland die niet zijn meegenomen in de steekproef. Gedurende het telefonische onderzoek bleek ook dat

40 bedrijven niet langer bestonden om verschillende redenen. Na het verwijderen van deze bedrijven bleef er een lijst van 1.403 potentiële detacheerders over (figuur 8).

Figuur 8 Respons op veldwerk 2023



Bron: Panteia

* Onder 'Interviews afgenomen' gaat het om respondenten die de vraag of het bedrijf werknemers detachert volgens de gehanteerde definitie met ja beantwoord hebben. Niet alle vragen zijn door alle respondenten beantwoord.

** Onder 'Onbereikbaar' vallen ook de niet-responderende leden. Die nemen we wel mee in de resulterende totaalschatting.

Met 687 van de 1.403 is uiteindelijk contact gelegd. Uiteindelijk bleken van de 353 bedrijven die mee wilden werken aan het onderzoek, 213 bedrijven niet aan de definitie van een detacheerder te voldoen. Het ging in deze gevallen om bedrijven die óf geen werknemers hebben gedetacheerd in 2022 óf waarbij detachering überhaupt niet tot de bedrijfsactiviteiten behoort/behoorde.

Met 140 detacheerders die aan de gehanteerde definitie voldoen hebben we uiteindelijk een interview gevoerd⁶. De overige detacheerders hebben we niet kunnen bereiken of hebben om diverse redenen niet meegewerkt aan het onderzoek. De 140 gevonden detacheerders zijn vervolgens als correctie opgehoogd door middel van een ophoogfactor.

⁶ Van de 140 respondenten hebben er 2 alleen de eerste vraag (detacheert u werknemers) beantwoord. Veel data in het vervolg betreft dan ook 138 waarnemingen. Of minder – zie toelichting in hoofdstuk 1 en de vermelde n bij figuren en tabellen in het vervolg. N staat daarbij voor het aantal respondenten dat een specifieke vraag beantwoord heeft.

Bijlage 2 Ophogingsfactor

Ophogingsfactor

Om een schatting te kunnen maken van de totale aantal detacheerders op de markt is gebruik gemaakt van een ophoogfactor. De ophoogfactor stelt ons in staat om op basis van de 140 gevonden detacheerders op te hogen om zo een schatting te kunnen maken van het aantal detacheerders, aantal gedetacheerden en de omzet binnen de groep bedrijven die we niet gesproken hebben of niet mee wilden werken. De verschillende bronnen waaruit de vermoedelijke detacheerders zijn geworven, hebben ieder een eigen ophoogfactor gebaseerd op de respons, steekproef en totale omvang.

De ophoogfactor bestaat uit twee delen die met elkaar vermenigvuldigd worden. Het eerste deel is bedoeld als correctie voor de non-respons. Hierbij worden de bedrijven die niet meer bestaan verwijderd uit de non-respons:

$$\frac{\text{non respons} + \text{verwijderde bedrijven}}{\text{non respons}}$$

Daarnaast wordt er een steekproefcorrectie toegepast:

$$\frac{\text{totale populatie}}{\text{steekproef}}$$

De ophoogfactor per bron is vervolgens vermenigvuldigd respondent die uit een specifieke bron geworven is.

Ophoging aantal detacheerders

De 140 deelgenomen detacheerders per bron zijn vermenigvuldigd met de bijbehorende ophoogfactor. Een kanttekening hierbij is dat niet al in andere bronnen geïdentificeerde bedrijven verzameld uit het handelsregister met de SBI-code 782 en 783 niet worden meegenomen, mede omdat het aantal waargenomen detacheerders in deze groepen te laag was voor betrouwbare schatting. Let wel, het gaat dan dus om bedrijven die niet al met gevonden zijn met bijvoorbeeld de internetsearch of detachering in de bedrijfsnaam. Zie ook de toelichting in hoofdstuk 1 hierover. De ophoging leidt tot een geschat aantal actieve detacheerders van 583 bedrijven.

Deze schatting van het aantal actieve detacheerders is anders dan in 2017. In 2017 werd gebruik gemaakt van een grote lijst en werd de steekproef niet scheef getrokken uit specifieke groepen zoals wel het geval was in het huidige onderzoek. In dit onderzoek is er extra aandacht besteed aan de detacheerders waarvan het bestaan bekend was om de respons te verhogen. Als we kijken naar de ontwikkeling van het aantal bedrijven dat het CBS telt in de branche uitleenbureaus en de groei in de uitleensector tussen 2017 en 2023 vermenigvuldigen met het geschatte aantal actieve detacheerders in 2017 dan ontstaat er een schatting van 834 actieve detacheerders in 2022.

Het gegeven van een minimum- en maximumschatting is van belang, omdat de waarheid waarschijnlijk ergens in het midden ligt. Vanwege de gehanteerde methodes en de verwachte onderschatting van de kleine bedrijven is het wel aannemelijk dat het specifieke aantal naar alle waarschijnlijkheid dichter bij maximumschatting ligt dan bij de minimumschatting.

Ophoging aantal gedetacheerden

Naast het aantal detacheerders is ook het aantal gedetacheerden opgehoogd aan de hand van de 140 detacheerders die hebben deelgenomen aan het onderzoek. Op hun antwoorden is de ophoogfactor per bron toegepast om zo een complete schatting te kunnen maken van het aantal gedetacheerden in de markt. Deze ophoging leidt tot een minimum totaal aantal gedetacheerden van 149.120.

Om ook hier een maximumschatting aan te kunnen geven voor het aantal gedetacheerden, is het gemiddelde aantal gedetacheerden in reguliere detachering en inleen-doorleen-constructies vermenigvuldigd met het geschatte aantal van 834 bedrijven. Dit levert een maximumschatting op van 194.380 gedetacheerden, zoals weergegeven in tabel 4.

Ophoging omzet

Ook voor de totale omzet van markt is een schatting gemaakt aan de hand van de ophogingsfactor. Op basis van de opgegeven omzet door een deel van de respondenten (62%) is een gemiddelde omzet berekend per bedrijf (€14.433.545). Het betreft hierbij een deel van de respondenten, omdat respondenten helaas niet altijd bereid om hun omzetcijfers te delen met derden. Daarnaast komt het ook voor dat de persoon aan de telefoon niet alle kennis van zaken heeft waardoor omzetcijfers ontbreken.

De berekende gemiddelde omzet per bedrijf is vervolgens vermenigvuldigd met het aantal geschatte bedrijven. Zowel de minimum, 583 bedrijven, als de maximum schatting, 834 bedrijven is hiervoor gebruikt. Dit geeft een minimumschatting van de omzet van €8,4 miljard en een maximumschatting van de omzet van €12 miljard, zoals weergegeven in tabel 5.

Onderschatting kleine detacheerders

De uitkomsten van het onderzoek laten een afname zien van het aantal detacheerders met minder dan 10 personen gedetacheerd in vergelijking met 2017. De afname van het aandeel kleine detacheerders is niet in lijn met de cijfers van het CBS. Cijfers van het CBS over uitleenbedrijven laten zien dat er juist een toename is van het aantal kleine bedrijven en een afname van het aantal grote bedrijven tussen 2017 en 2022. Dit verschil is deels te verklaren door het aandeel leden van de VvDN dat heeft deelgenomen aan dit onderzoek. Zij hebben over het algemeen meer gedetacheerden waardoor de verhoudingen enigszins zijn verschoven. Ook is het plausibel dat, waar de totale non-response in 2022 beduidend hoger was dan in 2017 het geval was, kleinere bedrijven een relatief hoge non-response kennen. In de berekening van de maximumschatting van het aantal bedrijven in hoofdstuk 2 (het aantal 834) is dit aspect meegenomen.