

De inzet van buitenlands personeel in de technische installatiebranche

*Ontwikkeling in de herkomst en de staat van het vak-
manschap van buitenlandse personeelsleden*



KBA Nijmegen

Thomas Oostendorp
Erik Keppels
Timo Verhaegh
Juli 2022

Projectnummer: 2021.040

© 2022 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

0	Managementsamenvatting	3
1	Inleiding	5
2	Onderzoeksaanpak	7
3	Afbakening buitenlandse werknemers	11
4	Aantal buitenlandse TI-werknemers	15
4.1	Buitenlandse werknemers in loondienst	15
4.1.1	Nationaliteit van buitenlandse werknemers in loondienst	17
4.1.2	Verblijfsduur in Nederland	19
4.1.3	Leeftijdsverdeling	21
4.2	Buitenlandse inleenkrachten	23
4.3	Bereidheid tot aanpassingen	25
5	Baankenmerken	29
5.1	Flexibele arbeid	29
5.2	Functieverdeling	31
5.3	Gemiddeld uurloon	34
6	Kennis en kunde van buitenlandse werknemers	37
6.1	Kwaliteit bij werving	37
6.2	Kwaliteit van de buitenlandse inzet	38
6.3	Scholing	40
7	Samenvatting en conclusies	45
	Literatuurlijst	57
	Bijlagen	58
	Bijlage 1) Gehanteerde definities van het CBS	58
	Bijlage 2) Aanvullende tabellen	59

0 Managementsamenvatting

Eerder, in 2012, is in het arbeidsmarktonderzoek van Wij Techniek aandacht besteed aan de buitenlandse werknemers in de technische installatiebranche (TI). Daarbij is in kaart gebracht hoeveel buitenlanders er op dat moment in de TI werkzaam waren. Ook is toen gekeken hoe de werving en plaatsing van buitenlandse werknemers tot stand komt.

In het afgelopen jaar is in het arbeidsmarktonderzoek opnieuw een analyse gemaakt van de buitenlandse werknemers in de TI, nu om antwoorden te vinden op de volgende 2 vragen:

1. Wat is de (trend)ontwikkeling van het aantal buitenlandse personeelsleden in de technische installatiebranche, en in het bijzonder voor personeel afkomstig uit Midden-en Oost-Europa?
2. Hoe is het gesteld met de kwalificaties, vaktechnische vaardigheden en soft skills van buitenlands personeel in de technische installatiebranche?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van reeds beschikbare gegevens, maar er zijn ook nieuwe gegevens verzameld. Zo zijn in de bedrijfsenquête, die jaarlijks wordt gehouden onder een representatieve steekproef van 600 TI-bedrijven, vragen gesteld over de mate waarin de bedrijven buitenlandse werknemers in dienst hebben of inlenen, waarom ze dit doen en hoe ze aan deze werknemers komen. Daarnaast zijn aanvullende telefonische interviews met 20 TI-bedrijven gehouden waarin vooral gesproken is over de kwalificaties van de (ingeleende) buitenlandse werknemers. Ook zijn 3 interviews met uitzendorganisaties gehouden waarbij vooral is ingegaan op hun rol bij het werven en kwalificeren van buitenlandse uitzendkrachten.

In vergelijking met het eerdere onderzoek uit 2012 blijkt dat het aantal buitenlandse werknemers in de TI gestegen te zijn van 3.500 naar 4.300. Deze stijging zit vrijwel volledig bij de buitenlandse werknemers in loondienst, namelijk een toename van 1.430 in 2012 naar 2.270 in 2020. Het aantal ingeleende buitenlandse werknemers is in 2020 nauwelijks anders dan in 2012.

Ook het aantal bedrijven met buitenlanders in loondienst is gestegen, namelijk van 13% van de TI-bedrijven in 2012 naar 17% in 2020, hetgeen inhoudt dat in 2020 ruim 1.300 TI-bedrijven 1 of meer buitenlandse werknemers in dienst hebben.

De samenstelling van de buitenlandse TI-werknemers naar nationaliteit is in de periode 2010-2020 sterk veranderd. In 2010 was de grootste groep arbeidsmigranten nog afkomstig uit de traditionele wervingslanden (Zuid-Europa en Turkije/Marokko). Deze eerste plaats zijn de traditionele wervingslanden in de daaropvolgende jaren kwijtgeraakt, vooral door een afname van het aantal arbeidsmigranten uit Turkije en Marokko. Op dit moment is de grootste groep buitenlandse TI-werknemers afkomstig uit Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landen) en dan met name uit Polen en, in mindere mate, Roemenië.

Een tweede opmerkelijke ontwikkeling is de sterke toename van het aantal buitenlandse werknemers die eerder als vluchteling naar Nederland zijn gekomen. Tot 2016 was deze groep nauwelijks in de TI aanwezig. Daarna neemt hun aantal in loondienst van een TI-bedrijf snel toe, waarbij het in de periode 2016-2020 overwegend om Syriërs en Eritreeërs gaat.

In tegenstelling tot deze vluchtelingen komen de meeste andere buitenlandse werknemers niet op eigen initiatief naar Nederland. Ook zijn er maar weinig die direct in hun herkomstland geworven worden door Nederlandse TI-bedrijven. De TI-bedrijven schakelen hiervoor meestal (Nederlandse) intermediairs/

uitzendorganisaties in. Indien buitenlandse uitzendkrachten niet aan de verwachtingen van de inlenende TI-bedrijven voldoen dan wordt de relatie met hen meestal snel beëindigd. TI-werkgevers zien het als de verantwoordelijkheid van de uitzendorganisaties om ervoor te zorgen dat de geleverde uitzendkrachten aan de door hen gestelde eisen voldoen. TI-bedrijven zijn namelijk niet bereid om te investeren in het (beter) kwalificeren van uitzendkrachten, vooral omdat twijfelachtig is of deze investeringen zich zullen terugbetalen.

Een deel van de uitzendkrachten wordt na een inleenperiode in tijdelijke of vaste dienst genomen door het inlenende TI-bedrijf. De inleenperiode fungeert dan als een verlengde proeftijd om te kunnen bepalen hoe het gesteld is met het technisch vakmanschap en de taalbeheersing en communicatievermogen van de desbetreffende buitenlandse werknemer én welke ontwikkelingen hierin te zien zijn in de afgelopen periode.

Buitenlandse werknemers in dienst van een TI-bedrijf blijken elk jaar wat minder vaak gebruik te (kunnen) maken van scholing(sregelingen) dan TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit. Dit wordt in ieder geval voor een deel verklaard door het gegeven dat buitenlandse TI-werknemers vaker een tijdelijk contract hebben dan de andere TI-werknemers. Het is een gegeven dat werkgevers eerder en meer geneigd zijn om te investeren in opleiding en training van de vaste kern dan van minder intensief bij het bedrijf betrokken werknemers in de flexibele schil.

Inhoudelijk blijkt de scholing van de buitenlandse TI-werknemers vooral gericht te zijn op het behalen van de vereiste veiligheidscertificaten en het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid.

De TI-bedrijven zijn, overall gezien, redelijk tevreden over de vakkennis, motivatie en inzet van de buitenlandse werknemers. Het technisch inzicht en de basisvaardigheden zijn volgens hen bij veel buitenlandse werknemers op orde. Wel wordt gesignaleerd dat de gebrekkige of matige beheersing van de Nederlandse taal door buitenlandse werknemers met enige regelmaat een efficiënte of effectieve uitvoering van de werkzaamheden belemmert. De TI-bedrijven zoeken de oplossing dan soms in aanvullende scholing, soms in de organisatie van het werk, bijvoorbeeld door extra begeleiding in te zetten of door in teams van 2 of meer werknemers te werken, waarbij altijd één van de teamleden het Nederlands goed meester is en soms ook door de buitenlandse werknemers in een functie te plaatsen waar communicatieve vaardigheden minder belangrijk zijn.

Veel TI-bedrijven zoeken op de arbeidsmarkt kant en klare oplossingen. Bij een vacature voor monteur zoeken zij op de arbeidsmarkt een vakman die direct de open(gevallen) plaats kan invullen. Maar er zijn ook TI-bedrijven met een andere strategie. Deze TI-bedrijven gaan bij een vacature voor een monteur niet op zoek naar een kant en klare oplossing, maar naar een *inpasbare* oplossing. Zij gaan meestal op zoek naar een jonge schoolverlater, vaak een vmbo-schoolverlater, die zij vervolgens voor een belangrijk deel in de praktijk opleiden tot monteur. Deze opleidingsstrategie komt echter enigszins onder druk te staan. In de afgelopen jaren zijn we in Nederland namelijk in een situatie gekomen dat er amper voldoende jonge schoolverlaters meer zijn om de oudere generatie, die met pensioen gaat, te vervangen. En de demografische vooruitzichten wijzen uit dat dit de komende decennia zo blijft. Jonge vluchtelingen kunnen hiervoor een oplossing zijn en zo te zien heeft een deel van de TI-bedrijven dit onderkend. In 2020 blijkt namelijk 1 op de 10 buitenlandse werknemers in de TI-branchen een mbo-opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg te volgen en het gaat hierbij overwegend om personen die eerder als asielzoeker/vluchteling naar Nederland zijn gekomen.

1 Inleiding

Achtergrond

Voor de technische installatiebranche (TI) is het van belang dat er voldoende en goed gekwalificeerd personeel beschikbaar is, niet op alleen op dit moment maar ook in de komende jaren. Goede initiële beroepsopleidingen zijn hierbij van groot belang, maar dat alleen volstaat niet. Het is belangrijk dat technisch personeel in de TI hun vakmanschap op peil (kunnen) houden en mee ontwikkelen met de snel veranderende beroepspraktijk. Het onderzoeksprogramma van Wij Techniek is erop gericht de ontwikkelingen die zich aan de bedrijfskant én onderwijskant voordoen nauwgezet te volgen. Voor dit doel worden continu gegevens verzameld over de branche, de arbeidsmarkt, het technisch onderwijs en scholing in het bedrijf. Op basis hiervan bestaat een goed en actueel overzicht van de TI, ook in de mate waarin de vaste werknemers, tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en zzp'ers hun vakmanschap op peil houden en ontwikkelen én van de rol die de werkgevers hierbij spelen.¹

Voor buitenlands personeel in de TI ontbreekt echter een actueel inzicht. De laatste keer dat Wij Techniek uitgebreid onderzoek naar buitenlands personeel in de branche heeft laten uitvoeren was in 2012, een periode met relatief weinig vraag naar arbeidskrachten. In de jaren daarna is de krapte op de arbeidsmarkt en met name de vraag naar technisch personeel flink toegenomen. Het is de vraag hoe de inzet van buitenlandse arbeidskrachten zich tegen deze achtergrond heeft ontwikkeld. Hierbij speelt mee dat de Nederlandse arbeidsmarkt vanaf 2014 opengesteld is voor Bulgaarse en Roemeense werknemers, zij hoeven geen tewerkstellingsvergunning meer te hebben. Ditzelfde geldt al langer – sinds 2007 – voor werknemers uit Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Slovenië en Tsjechië. Daarnaast mag iedereen met een nationaliteit van een van de landen van de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland eveneens zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland werken. Voor al deze landen geldt vrij verkeer van werknemers.

Uit een recentere peiling in de TI komt al wel het signaal dat de inzet van buitenlandse werknemers de laatste jaren is toegenomen en dat de meerderheid van de bedrijven (anno 2020) een verdere toename verwacht van het aantal buitenlandse inleenkrachten.² Eerder onderzoek uit 2007 toonde al aan dat het aantal TI-bedrijven met buitenlandse *inleenkrachten* destijds toenam en dat de grens van het wervingsgebied van inleenkrachten geleidelijk opschoof van (oost-) Duitsland naar Polen. De verwachting van uitzendbureaus gespecialiseerd in buitenlandse uitzendkrachten voor de Nederlandse technieksector was dat deze groei zou aanhouden en dat de grenzen van de wervingsgebieden verder zouden opschuiven. Daarnaast verwachtten zij concurrentie van buitenlandse uitleenbedrijven die met lagere uurlonen en tarieven werken, met als bijkomend probleem dat bij dergelijke internationale constructies weinig tot geen toezicht van controlerende instantie bestaat. Het risico op afnemende kwaliteit en oneerlijke concurrentie kan door deze ontwikkeling groter worden.

¹ Zie bijvoorbeeld Tillaart, H. van den & Aalders, P. (2020). *Vaste kern en flexibele schil in de TI-branche. Een verkenning op basis van literatuur, eigen onderzoek van Wij Techniek én secundaire analyses van gegevens van de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) en de WEA (Werkgevers Enquête Arbeid)*. Nijmegen: KBA Nijmegen en Boer, P. den, Aalders, P., Rossen, L., Wit, W. de & Vermeulen, H. (2017). *Flexibele arbeid in de TI. Zzp'ers en uitzendkrachten in de technische installatiebranche*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

² Vermeulen, H. & Oostendorp, T. (2020). *Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2020*. Uitkomsten van de telefonische en digitale enquête TI-bedrijven najaar van 2020. Nijmegen: KBA Nijmegen

Dit roept de vraag op hoe gewaarborgd wordt dat buitenlandse personeelsleden over de juiste competenties beschikken om het werk in de TI goed uit te kunnen voeren. Naast up-to-date vaktechnische vaardigheden is het belang van sociale en communicatieve vaardigheden (soft skills) in het werk toegenomen. Die vaardigheden zijn óók nodig om kwaliteitswerk te leveren, onder andere omdat er meer samenwerkt en dus gecommuniceerd moet worden met andere (TI-)werknemers en opdrachtgevers. Het is dus ook de vraag hoe het staat met de soft skills van het buitenlandse personeel in de branche.

Doel en onderzoeksvragen

Vanaf begin van deze eeuw is de Nederlandse arbeidsmarkt voor steeds meer Midden- en Oost-Europese (MOE-landen) opengesteld. Tot nog toe is echter geen informatie beschikbaar over de effecten die dit inmiddels heeft voor de TI-branche. Vandaar dat één van de doelen van dit onderzoek is de ontwikkeling van buitenlandse personeelsleden in de TI in kaart te brengen. Hierbij wordt gekeken naar de periode 2010-2020. Een ander doel is na te gaan hoe het gesteld is met de vaktechnische én sociale vaardigheden van buitenlands personeel en hoe bedrijven die waarborgen. De twee centrale onderzoeksvragen die hierop aansluiten zijn:

1. *Wat is de (trend)ontwikkeling van het aantal buitenlandse personeelsleden in de technische installatiebranche, en in het bijzonder voor personeel afkomstig uit Midden-en Oost-Europa?*
2. *Hoe is het gesteld met de kwalificaties, vaktechnische vaardigheden en soft skills van buitenlands personeel in de technische installatiebranche?*

Leeswijzer

Het volgende hoofdstuk beschrijft de onderzoeksaanpak met een toelichting op de bronnen en onderzoeksmethoden. In hoofdstuk 3 staat de afbakening van de groep buitenlandse werknemers en een toelichting op de landenindeling aan de hand waarvan de resultaten gepresenteerd worden. In hoofdstukken 4, 5 en 6 komen de onderzoeksbevindingen aan bod.

Eerst wordt de ontwikkeling van het aantal buitenlandse TI-werknemers in loondienst gepresenteerd (hoofdstuk 4). Hierbij is gekeken naar de periode 2010-2020 en wordt ingezoomd op de samenstelling qua nationaliteit en leeftijd. Hoofdstuk 4 sluit af met een analyse van het aantal buitenlandse *inleenkrachten* in de branche. In hoofdstuk 5 staat een analyse van baankenmerken (contractsoort, functiegroep en gemiddeld uurloon) van de in loondienst zijnde buitenlandse werknemers. Vervolgens wordt in hoofdstuk 6 ingegaan op de kennis en kunde van buitenlandse personeelsleden. Hoofdstuk 7 bevat de conclusies van dit onderzoek en geeft antwoord op de twee centrale onderzoeksvragen.

2 Onderzoeksaanpak

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is gebruik gemaakt van een combinatie van verschillende onderzoeksmethoden en bronnen. Er is gebruikt gemaakt van:

- 1) registerdata van MN, CBS, en OSR;
- 2) enquêtedata van de Wij Techniek bedrijvenenquête van 2020 en 2021;
- 3) verdiepende interviews bij TI-bedrijven en uitzendorganisaties die met personeel uit het buitenland werken

De ‘harde’ statistieken uit de administratieve registerdata (1) zijn gebruikt om de ontwikkeling in het aantal, achtergrond- en baankenmerken, opleidingen en cursussen van buitenlandse TI-werknemers in kaart te brengen. De enquêtedata (2) en de verdiepende interviews (3) zijn nodig om zicht te krijgen op het aannamebeleid, kwalificaties, inzet en scholing van buitenlandse werknemers en inleenkrachten.

1) Statistieken registerdata

Voor de afbakening van de TI is gekeken naar alle bedrijven met de cao Metaal & Techniek Technisch Installatiebedrijf. Deze bedrijven zijn aangesloten bij Wij Techniek. Voor de statistieken van buitenlandse werknemers in loondienst bij deze bedrijven is gebruik gemaakt van het registerbestand van MN, de pensioenuitvoerder van de aangesloten bedrijven. Dit bronbestand is verrijkt met microdata van het CBS.³ De volgende microdatabestanden zijn gebruikt:

- De polisadministratie: bestanden met kwantitatieve gegevens over banen en lonen van werknemers bij Nederlandse bedrijven;
- Bestanden met demografische achtergrondgegevens zoals geslacht, geboortedatum en migratieachtergrond;
- Bestanden met gegevens over de nationaliteit van personen ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP);
- Bestanden met gegevens over personen die een adres hebben in Nederland (ingezetenen);
- Bestanden met gegevens over onderwijsinschrijvingen en diploma's van leerlingen en studenten bij bekostigde mbo-instellingen.

Daarnaast is de data verrijkt met administratieve gegevens van TI-werknemers die een cursus, opleiding of training hebben gevolgd en in dat kader gebruik hebben gemaakt van de *Ontwikkelingsstimuleringsregeling* (OSR) van Wij Techniek.⁴

³ Microdata van het CBS zijn koppelbare data op persoons- en bedrijfsniveau. Geautoriseerde onderzoekers en instellingen krijgen via een Remote Access-omgeving toegang tot deze geanonimiseerde registerdata. Onderzoekers kunnen deze data verrijken door andere databestanden naar deze omgeving te migreren en te koppelen, zoals in dit onderzoek met de MN pensioenbestanden is gedaan.

⁴ Met deze regeling krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van een cursus, opleiding of training die bijdraagt aan het versterken van vakmanschap.

Het voordeel van deze registerdata is dat een precies en volledig beeld gegeven kan worden van de werknemers in *loondienst*, aangezien het niet gebaseerd is op steekproefgegevens maar op de gehele (geregistreerde) werknemerspopulatie.

De genoemde registerdata zijn voor alle werkzame personen beschikbaar, dus zowel voor werknemers in tijdelijke of vaste dienst als voor uitzendkrachten en zzp'ers. In feite hebben we echter alleen de gegevens kunnen benutten over de (buitenlandse) werknemers die in loondienst van een TI-bedrijf zijn. Uitzendkrachten zijn namelijk in dienst van het desbetreffende uitzend- of detachingsbedrijf en niet bij het bedrijf dat hen inleent/het bedrijf waarvoor zij werkzaamheden verrichten. Dit betekent dat het niet mogelijk is om uitzendkrachten, die voor kortere of langere tijd voor een TI-bedrijf werkzaamheden verrichten, te onderscheiden van andere uitzendkrachten. Overigens is de verwachting dat dit binnenkort wel mogelijk wordt en dan kan dus eenzelfde analyse, zoals nu gemaakt is voor de buitenlandse werknemers in loondienst van de TI-branche, gemaakt worden voor uitzendkrachten in de TI.⁵

2) Enquête onder TI-bedrijven 2020 en 2021

Het opleidings- en ontwikkelingsfonds Wij Techniek peilt elk jaar de belangrijkste ontwikkelingen in de TI met een bedrijvenenquête.⁶ Om zicht te krijgen op de ingeleende arbeid in de branche is in de najaarsenquête van 2020 gevraagd naar de inzet van ingeleend personeel (o.a. via uitzendbureaus of detachingsbureaus), zzp'ers en buitenlands personeel, en hoe de bedrijven aan hun ingeleend personeel komen en wat de belangrijkste redenen zijn waarom de bedrijven van hen gebruik maken.⁷ Aan die enquête hebben destijds 640 TI-bedrijven deelgenomen.⁸ Die informatie is in dit onderzoek benut om inzicht te krijgen in het aantal *ingeleende* buitenlandse werknemers. Het aantal buitenlandse werknemers in *loondienst* wordt uit de registerdata gehaald, aangezien die data precies en volledig is.

In de bedrijvenenquête van 2021 zijn vragen opgenomen over de manier waarop bedrijven met aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt bereid zijn om aanpassingen te doen in hun aannamebeleid, bijvoorbeeld door zich (ook) meer te richten op andere doelgroepen. Deze antwoorden zijn geanalyseerd in combinatie met de interviews om een beeld te krijgen van het aanname- en wervingsbeleid van buitenlands personeel.

⁵ In de polisadministratie (CBS microdata) is sinds 2022 informatie opgenomen over de branche waar uitzendkrachten zijn ingeleend. Uitzendkrachten in de TI zijn dus vanaf dat moment te onderscheiden van andere uitzendkrachten.

⁶ <https://trendfiles.wij-techniek.nl/wp-content/uploads/arbeidsmarkt-technische-installatiebranche-2020.pdf>

⁷ Vermeulen, H. & Oostendorp, T. (2020). *Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2020. Uitkomsten van de telefonische en digitale enquête TI-bedrijven najaar van 2020*. Nijmegen: KBA Nijmegen

⁸ De antwoorden van de bedrijven zijn gewogen naar grootteklasse en regio om de respons representatief te maken voor de populatie. De informatie in de tekst en in de figuren is gebaseerd op deze gewogen aantallen en percentages. In de titel van de figuren wordt het ongewogen aantal bedrijven dat de betreffende vraag heeft beantwoord gerapporteerd. Statistische toetsen zijn gedaan met de ongewogen aantallen.

3) Telefonische interviews

Voor aanvullende informatie over de inzet en kwalificaties van buitenlands personeel zijn in dit onderzoek twintig TI-bedrijven geïnterviewd.⁹ Hierbij is gesproken met de eigenaar/directeur of HR-functionaris van het bedrijf. Dit betreft bedrijven die in de najaarsenquête van 2020 aangegeven hebben dat zij met buitenlands personeel werken en zij zijn in dit kader opnieuw bevraagd voor verdieping op de volgende onderwerpen:

- de herkomstlanden van de buitenlandse inleenkrachten;
- hoe lang de bedrijven met buitenlanders werken, en om welke reden(en);
- de functies/werkzaamheden waarvoor ze ingezet worden;
- de duur waarvoor buitenlandse werknemers in dienst zijn of ingehuurd worden;
- het in loondienst overnemen van tijdelijke of ingeleende buitenlanders en waarvan dit afhangt;
- de gestelde kwalificatie-eisen en het toezicht daarop;
- verschillen tussen buitenlandse werknemers in loondienst versus op inleenbasis;
- de rol/verantwoordelijkheid van de uitzendorganisatie bij inleenconstructies;
- scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden van het bedrijf voor buitenlandse werknemers.
- de (eventuele) problemen in de kwaliteit van het te leveren werk van buitenlandse werknemers;
- het zicht op de diploma's van buitenlandse werknemers bij instroom in Nederland;
- de gesteldheid van de vaktechnische scholing bij instroom in Nederland;
- de gesteldheid van taalbeheersing en sociale vaardigheden bij instroom in Nederland;
- de aanvullende scholing die buitenlandse werknemers (eventueel) nodig hebben.

Daarnaast zijn er drie uitzendorganisaties geïnterviewd over de inzet en ontwikkeling van het ingeleend buitenlandse personeel in de TI. Er zijn vragen gesteld over:

- herkomstland en ontwikkeling qua herkomstlanden in de afgelopen 10 jaar;
- wijze van werving;
- functies waarvoor buitenlandse uitzendkrachten worden ingezet;
- aanwezige en ontbrekende kwalificaties;
- de omgang met scholing van buitenlandse uitzendkrachten.

⁹ De eerste tien interviews leverden nuttige informatie op maar dit aantal was, mede omdat tijdens het interview in enkele gevallen bleek dat er eigenlijk nauwelijks of niet sprake was van arbeidsmigranten, te beperkt om uitspraken over de branche te doen over de gesteldheid van de competenties en behoefte aan scholing. Daarom is besloten om in een tweede ronde extra interviews af te nemen. In deze ronde zijn bedrijven benaderd die met minimaal vijf buitenlandse werknemers werken.

3 Afbakening buitenlandse werknemers

Het is van belang een doeltreffend kader te hebben van wie onder buitenlandse werknemers geschaard worden. Een logisch vertrekpunt is de definitie die het CBS hanteert. Deze luidt als volgt: *“Personen met een migratieachtergrond en/of een buitenlandse nationaliteit die werknemer zijn in Nederland en die tussen de 18 en 75 jaar oud zijn. Het gaat zowel om werknemers die als ingezetene staan ingeschreven in het bevolkingsregister als om werknemers die niet als zodanig staan ingeschreven. Voor de werknemers die als ingezetene staan ingeschreven geldt dat zij bij migratie naar Nederland minimaal 18 jaar oud waren. Voor de werknemers die niet als ingezetene staan ingeschreven geldt alleen dat zij bij aanvang van hun verblijf in Nederland minimaal 18 jaar oud waren.”*¹⁰

Op basis van de CBS-definitie ligt het aantal buitenlandse werknemers in de TI de laatste tien jaar tussen de 5 en 6,5 duizend werknemers (zie tabel 3.1), zo'n vier à vijf procent van het totaal aantal werknemers in de branche. Statistieken op basis van deze definitie tonen aan dat de meeste buitenlandse TI-werknemers de Nederlandse nationaliteit hebben. De meerderheid van de buitenlandse TI-werknemers is dus genaturaliseerd tot Nederlander.¹¹ In 2020 gaat het om bijna twee derde deel van de buitenlandse werknemers in de TI. Uitzonderingen daargelaten vereist naturalisatie dat men minimaal vijf jaar onafgebroken met een geldige verblijfsvergunning in Nederland woont. Daarnaast kan het naturalisatieproces nog twee jaar duren. Uit de statistieken blijkt dan ook dat vrijwel alle genaturaliseerde TI-werknemers vijf jaar of langer in Nederland wonen.

In 2020 heeft ruim een derde deel van de buitenlandse TI-werknemers een *buitenlandse nationaliteit*, een kleine 2,3 duizend werknemers (zie tabel 3.1). Tot en met 2016 is het aantal werknemers met een buitenlandse nationaliteit geleidelijk aan gedaald. Vanaf 2017 zijn hun aantallen toegenomen en liggen in 2020 vijftig procent hoger dan in 2010. Een vergelijkbare stijging doet zich niet voor bij buitenlandse werknemers met een Nederlandse nationaliteit. Ook daar zijn de aantallen tot en met 2016 afgenomen, en nemen de aantallen de laatste jaren wel weer toe, maar dat gebeurt minder sterk en blijft in 2020 ruim onder het niveau van 2010 steken (-13%). Deze cijfers laten zien dat de toename van het aantal buitenlandse werknemers hoofdzakelijk toe te schrijven is aan de toename van werknemers met een buitenlandse nationaliteit in de branche.

Op de *totale Nederlandse arbeidsmarkt* is de stijging van het aantal werknemers met een buitenlandse nationaliteit sterker dan in de TI (+87% in 2020 t.o.v. 2010). In de periode 2010-2020 is daar sprake van een constante toename van het aantal werknemers met een buitenlandse nationaliteit (zie tabel 3.1). In tegenstelling tot de situatie in de TI zijn de aantallen buitenlandse werknemers op de totale Nederlandse arbeidsmarkt ook ten tijde van laagconjunctuur toegenomen.

¹⁰ CBS (2019), *Bijna 180 duizend banen vervuld door Polen*. Geraadpleegd van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/14/bijna-180-duizend-banen-vervuld-door-polen/buitenlandse-werknemers>.

¹¹ In de registratie wordt de Nederlandse nationaliteit automatisch als eerste nationaliteit gezien. Vanaf 2014 is er vanwege privacy redenen geen informatie meer beschikbaar over meerdere nationaliteiten.

Tabel 3.1 – Aantal buitenlandse werknemers in de TI en op de totale Nederlandse arbeidsmarkt

	Buitenlandse werknemers in de technische installatiebranche			Buitenlandse werknemers in Nederland (totaal)		
	met Nederlandse nationaliteit	met buitenlandse nationaliteit	Totaal*	met Nederlandse nationaliteit	met buitenlandse nationaliteit	Totaal*
2010	4.729	1.509	6.296	354.094	212.073	572.057
2011	4.643	1.479	6.176	347.764	224.452	577.528
2012	4.486	1.428	5.960	340.162	233.853	578.953
2013	4.083	1.373	5.492	326.113	245.338	576.324
2014	3.816	1.321	5.171	317.040	252.470	574.317
2015	3.657	1.315	4.997	310.939	259.069	574.617
2016	3.629	1.319	4.981	308.950	274.564	588.041
2017	3.711	1.447	5.210	313.267	304.326	622.449
2018	3.896	1.724	5.690	322.337	333.459	660.667
2019	4.022	2.170	6.256	327.773	377.715	710.649
2020	4.127	2.269	6.444	331.451	396.052	731.624

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

*Inclusief staatloze buitenlandse werknemers en nationaliteit onbekend.

De focus van dit onderzoek ligt op arbeidsmigranten actief in de TI, i.c. buitenlanders die naar Nederland komen om te werken, zonder het idee om zich (op voorhand) permanent in Nederland te vestigen. Voor deze focus hanteert het CBS een te brede definitie van buitenlandse werknemers. Genaturaliseerde Nederlanders, die zich permanent in Nederland gevestigd hebben en al minimaal vijf jaar in Nederland wonen, worden immers ook tot de categorie buitenlandse werknemers gerekend. Daarom is in dit onderzoek voor een smallere afbakening van buitenlandse werknemers gekozen, waarbij alleen gekeken wordt naar buitenlandse werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit. Buitenlandse werknemers (volgens de CBS-definitie) met de Nederlandse nationaliteit vallen dus buiten de afbakening van dit onderzoek. Van deze genaturaliseerde TI-werknemers is het grootste deel afkomstig uit landen waarmee Nederland koloniale banden had (Surinamers, Antillianen en Indonesiërs) (zie tabel 3.2).

Het grootste deel van de TI-werknemers met een buitenlandse nationaliteit is afkomstig uit arbeidsmigratielanden (ongeveer de helft) (zie tabel 3.2). Vanaf de jaren '50 in de vorige eeuw waren dit vooral Spanjaarden, Portugezen, Italianen en Grieken. Dat veranderde door overeenkomsten van Nederland met Turkije (1964) en met Marokko (1969). Later, met de uitbreiding van de EU, treedt een volgende verschuiving op naar de arbeiders uit Midden- en Oost-Europa (MOE-landen): vanaf 2007 hoeven werknemers uit Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Slovenië en Tsjechië geen tewerkstellingsvergunning meer te hebben om in Nederland te werken. Vervolgens is de Nederlandse arbeidsmarkt vanaf 2014 is opengesteld voor Bulgaren en Roemenen.

Het migratiemotief van migranten uit vluchtelingenlanden (zoals Syrië, Eritrea, Afghanistan, Irak, Iran en recentelijk ook Oekraïne) is niet om hier een baan te zoeken, maar om een asielaanvraag te doen. Het beleid is erop gericht de vluchtelingen, die een verblijfsvergunning hebben verkregen – zij worden ook wel als erkende vluchtelingen of statushouders aangeduid – te laten integreren in de Nederlandse samenleving. Bij die integratie wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen sociaal-culturele integratie en structurele integratie. Bij structurele integratie gaat het om een evenredige participatie aan maatschappelijke

instituties zoals onderwijs en arbeid.¹² Tabel 3.2 toont dat het aandeel TI-werknemers afkomstig uit vluchtelingenlanden de laatste jaren sterk is toegenomen.

Tabel 3.2 – Herkomstland van buitenlandse werknemers in de TI (CBS-definitie)

	Nederlandse nationaliteit				Buitenlandse nationaliteit			
	voormalig koloniën	arbeidsmigratielanden	vluchtelingenlanden	overige landen	voormalig koloniën	arbeidsmigratielanden	vluchtelingenlanden	overige landen
2010	43%	22%	6%	29%	2%	48%	1%	48%
2011	42%	22%	6%	29%	3%	49%	1%	47%
2012	41%	23%	6%	29%	2%	51%	1%	46%
2013	41%	24%	6%	29%	3%	51%	1%	45%
2014	41%	24%	6%	29%	3%	54%	1%	43%
2015	39%	24%	6%	30%	3%	56%	0%	41%
2016	39%	25%	7%	30%	2%	55%	1%	41%
2017	39%	24%	7%	30%	2%	55%	3%	39%
2018	38%	24%	8%	30%	2%	53%	9%	35%
2019	37%	24%	9%	30%	2%	49%	17%	32%
2020	36%	23%	11%	30%	2%	50%	16%	32%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

In de volgende hoofdstukken wordt in meer detail ingegaan op de verschillende nationaliteiten van de *niet-Nederlandse buitenlandse TI-werknemers* en de ontwikkelingen in de samenstelling van die groep werknemers. Rekening houdend met de historische ontwikkeling van arbeidsmigratie in Nederland wordt voor de verdere analyse de volgende indeling van nationaliteiten gehanteerd:

- Midden- en Oost-Europese landen (Polen, Roemenië, Bulgarije, Hongarije, Slowakije, Tsjechië, Slovenië, Litouwen, Letland en Estland)
- Zuid-Europese landen (Spanje, Portugal, Italië en Griekenland)
- Buurlanden (België en Duitsland)
- Overige EU-landen
- Turkije en Marokko
- Vluchtelingenlanden (Syrië, Eritrea, Afghanistan, Irak en Iran)
- Overige landen (niet EU)

¹² Meestal vergen de asielprocedures veel tijd en dat betekent dat asielzoekers vaak pas geruime tijd na hunkomst naar Nederland op zoek kunnen gaan naar werk en/of mogelijkheden om zich (beter) voor de arbeidsmarkt te kwalificeren. Onlangs is voor vluchtelingen uit Oekraïne een uitzondering op de geldende regels en procedures gemaakt.

4 Aantal buitenlandse TI-werknemers

Zoals in hoofdstuk 3 is aangegeven heeft de verdere analyse en rapportage uitsluitend betrekking op buitenlandse werknemers die niet de Nederlandse nationaliteit hebben.

4.1 Buitenlandse werknemers in loondienst

In 2020 zijn er ruim 2.250 buitenlandse werknemers in de TI in loondienst (zie tabel 4.1). Tussen 2010 en 2015 zijn de aantallen eerst licht gedaald van 1,5 duizend naar 1,3 duizend. Vanaf 2016 nemen de aantallen toe, met vooral in 2018 en 2019 flinke toenames. Dit laatste hangt samen met de aantrekkende conjunctuur in deze jaren. Opvallend is wel dat met name buitenlanders die eerder als vluchteling naar Nederland zijn gekomen van deze economische opleving geprofiteerd hebben (zie ook tabel 3.2). Het *aandeel* buitenlandse werknemers in de TI-branche is toegenomen naar bijna twee procent in 2020. Dit is minder dan het aandeel buitenlandse werknemers in Nederland in zijn totaliteit, dat in 2020 op ruim vijf procent zit. Het aantal werknemers met een buitenlandse nationaliteit in Nederland is ten opzichte van tien jaar geleden sterker gestegen dan in de TI. Tussen 2010 en 2020 is het aantal bijna verdubbeld van ruim 200 duizend naar bijna 400 duizend. In de TI is de omvang van buitenlandse werknemers tussen 2016 en 2020 flink gestegen (+72%).

Tabel 4.1 – Aantal buitenlandse werknemers in de TI en in Nederland totaal

	technische installatiebranche			Nederland totaal		
	% buitenlandse werknemers	Aantal buitenlandse werknemers	Totaal aantal werknemers*	% buitenlandse werknemers	Aantal buitenlandse werknemers	Totaal aantal werknemers
2010	1,2%	1.509	130.642	3,1%	212.073	6.880.336
2011	1,1%	1.479	129.673	3,2%	224.452	6.911.443
2012	1,1%	1.428	127.576	3,4%	233.853	6.866.025
2013	1,1%	1.373	121.177	3,6%	245.338	6.751.853
2014	1,1%	1.321	117.743	3,8%	252.470	6.705.452
2015	1,1%	1.315	115.421	3,9%	259.069	6.718.509
2016	1,1%	1.319	117.369	4,0%	274.564	6.785.851
2017	1,2%	1.447	120.500	4,4%	304.326	6.961.172
2018	1,4%	1.724	124.579	4,7%	333.459	7.045.973
2019	1,7%	2.170	128.988	5,2%	377.715	7.203.131
2020	1,8%	2.269	129.223	5,5%	396.052	7.223.012

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen;

*Inclusief staatloze buitenlandse werknemers en nationaliteit onbekend.

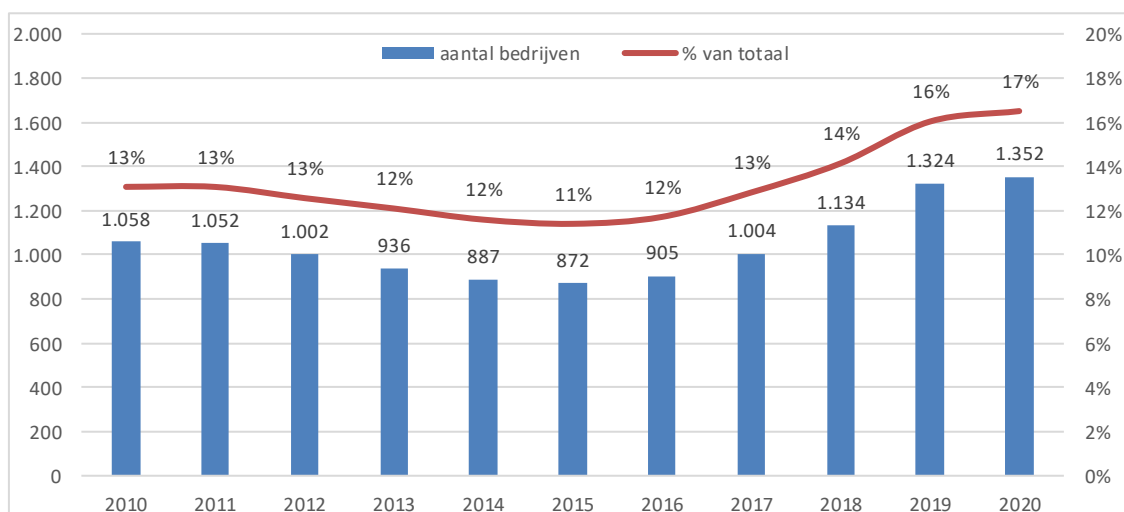
In 2020 vlakt de groei van het aantal buitenlandse TI-werknemers af. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de onzekerheid die gepaard ging met de coronapandemie en de bijbehorende maatregelen die de internationale mobiliteit belemmerden. Ook de vraag naar personeel was tijdelijk wat minder groot. Uit de laatste bedrijvenenquête van Wij Techniek komt naar voren dat het aantal vacatures in 2020 afnam

van 26 naar 18 duizend en dat de gemiddelde werkvoorraad van 27 weken naar 21 weken slonk.¹³ In 2021 trok de vraag naar personeel weer flink aan. De coronadip vormde een korte onderbreking van de groeiende personeelsbehoefte van de laatste jaren. De verwachting is dat als de personeelsbehoefte toeneemt ook het aantal buitenlandse werknemers in de branche weer zal toenemen.

Aantal bedrijven met buitenlandse werknemers in loondienst

In 2020 zijn er ruim 1.300 TI-bedrijven met buitenlandse werknemers in loondienst (exclusief genaturaliseerde werknemers), dit is 17 procent van het totaal aantal TI-bedrijven (zie figuur 4.1).¹⁴ Het aantal bedrijven met buitenlandse werknemers beweegt mee met de ontwikkeling van het aantal buitenlandse werknemers in de branche. Tussen 2010 en 2015 is het aantal bedrijven met buitenlandse werknemers geleidelijk aan afgenomen tot minder dan 900 bedrijven. In de jaren 2016 tot 2019 neemt het aantal buitenlandse TI-werknemers snel en ook nog eens steeds sneller toe. In 2020 vlakt de groei af, hetgeen waarschijnlijk vooral een effect is van de onzekerheid die gepaard ging met de coronapandemie. De ontwikkeling van het totale aantal bedrijven in de TI volgt eenzelfde golvende beweging, al zijn de groei en krimp minder prominent dan geldt voor de bedrijven met buitenlandse werknemers.

*Figuur 4.1 – TI-bedrijven met buitenlandse werknemers in loondienst **



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Exclusief genaturaliseerde werknemers.

¹³ Vermeulen, H. & Oostendorp, T. (2021). *Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2021. Uitkomsten van de telefonische en digitale enquête TI-bedrijven najaar van 2021*. Nijmegen: KBA Nijmegen

¹⁴ De percentages kunnen voor jaren gelijk aan elkaar zijn terwijl de onderliggende waarden van elkaar kunnen verschillen. Dit komt omdat de percentages zijn afgerond op hele aantallen en de onderliggende waarden niet. Dit wordt zo ook in andere figuren in de rapportage aangehouden.

4.1.1 Nationaliteit van buitenlandse werknemers in loondienst

Analoog aan de landen-indeling uit het vorige hoofdstuk wordt in deze paragraaf ingezoomd op de nationaliteit van de buitenlandse TI-werknemers en de ontwikkelingen daarbinnen. De toename van het aantal buitenlandse TI-werknemers vanaf 2017 komt grotendeels door een toename van het aantal werknemers uit MOE-landen en uit vluchtelingenlanden. Weliswaar is ook bij de overige nationaliteiten een stijging in absolute aantallen zichtbaar, maar relatief gezien worden hun aandelen in het totaal in deze periode kleiner (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 – Nationaliteiten van buitenlandse TI-werknemers (in loondienst)

	MOE-landen		Buurlanden		Zuid-Europese landen		Overige EU-landen		Turkije en Marokko		Vluchtelingen-landen		Overige landen		Totaal (=100%)
2010	225	15%	320	21%	150	10%	315	21%	260	17%	20	1%	210	14%	1.510
2011	255	17%	315	21%	140	10%	310	21%	245	17%	15	1%	195	13%	1.480
2012	265	19%	300	21%	145	10%	305	21%	220	15%	10	1%	185	13%	1.430
2013	280	21%	275	22%	145	11%	300	22%	180	13%	10	1%	180	13%	1.375
2014	320	24%	255	21%	150	11%	275	21%	155	12%	10	1%	155	12%	1.320
2015	355	27%	245	20%	145	11%	265	20%	150	11%	5	0%	150	11%	1.315
2016	345	26%	245	20%	145	11%	270	20%	150	11%	15	1%	155	12%	1.320
2017	390	27%	265	18%	155	11%	255	18%	150	10%	50	3%	180	12%	1.445
2018	485	28%	270	16%	170	10%	270	16%	160	9%	155	9%	215	12%	1.725
2019	580	27%	285	13%	190	9%	310	14%	165	8%	380	17%	255	12%	2.170
2020	640	28%	285	12%	215	9%	325	14%	165	7%	365	16%	280	12%	2.270

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

*Aantallen afgerond op vijftallen in verband met outputrichtlijnen CBS.

Midden- en Oost-Europese landen

De openstelling van de arbeidsmarkt voor de eerste MOE-landen (Polen, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Slovenië en Tsjechië) in 2007 heeft voor een groeiende groep arbeidsmigranten gezorgd in de jaren die daarop volgden. Poolse werknemers zijn hiervan de afgelopen tien jaar verreweg de grootste groep geweest (zie tabel 4.3). Het aandeel buitenlandse werknemers met een Poolse nationaliteit is toegenomen van twaalf procent in 2010 naar zestien procent in 2020 (het aantal Poolse TI-werknemers is verdubbeld in deze periode). Vanaf 2012 zijn Poolse werknemers de grootste groep werknemers met een buitenlandse nationaliteit in de TI. Deze plek hebben ze overgenomen van de Duitse werknemers. Vanaf 2014 werd de Nederlandse arbeidsmarkt opengesteld voor Roemenen en Bulgaren. Hierdoor is de laatste jaren vooral een substantiële toename van Roemeense TI-werknemers te zien, die in 2020 zeven procent van de buitenlandse TI-werknemers uitmaken. Dit aandeel is groter dan geldt voor de totale Nederlandse arbeidsmarkt (3%; zie bijlagen tabel B.1).

In zijn totaliteit is de stijging van het aantal MOE-landers vrij constant verlopen. Hier is dus niet dezelfde golfbeweging te zien die zich bij de totale groep buitenlandse TI-werknemers aftekent. Ondanks de laagconjunctuur tussen 2010 en 2015, met een afname van zowel het aantal totale TI-werknemers als andere categorieën buitenlandse werknemers, werd de groep MOE-landers groter. Het aandeel MOE-landers binnen de groep TI-werknemers met een buitenlandse nationaliteit is in deze tijdsspanne flink gegroeid (van 15 naar 27%). Na een korte trendbreuk in 2015 zet de groei van de MOE-landers door in de tweede helft van de jaren '10. In deze periode van hoogconjunctuur groeit de groep MOE-landers relatief sneller dan het totaal aan werknemers in de TI (net als dit geldt voor andere groepen buitenlandse werknemers, met uitzondering van de buitenlandse werknemers uit buurlanden). Binnen de categorie buitenlandse werknemers in de TI-branche ligt dit echter wat anders. Het aantal MOE-landers is hier toegenomen van 15%

in 2010 naar 27% in 2015. Daarna stijgt het aantal MOE-landers in de TI-branche nog wel, maar relatief blijven ze vanaf 2015 op ruim een kwart van alle buitenlandse TI-werknemers steken. Dit komt vooral door de snelgroeïende instroom van erkende vluchtelingen vanaf 2016.

Tabel 4.3 – Ontwikkeling TI-werknemers uit MOE-landen (% van totaal buitenlandse werknemers) *

	Pools		Roemeens		Hongaars		Bulgaars		Slowaaks Tsjechisch Sloveens		Litouws Lets Estisch		Totaal	
2010	175	12%	20	1%	15	1%	5	0%	20	1%	0	0%	225	15%
2011	195	13%	20	1%	20	1%	0	0%	15	1%	5	0%	255	17%
2012	200	14%	20	2%	20	1%	0	0%	15	1%	5	0%	265	19%
2013	220	16%	30	2%	20	1%	0	0%	15	1%	5	1%	280	21%
2014	230	17%	40	3%	20	1%	15	1%	20	1%	5	0%	320	24%
2015	235	18%	60	5%	20	1%	10	1%	25	2%	5	1%	355	27%
2016	220	17%	60	5%	20	1%	20	2%	15	1%	5	1%	345	26%
2017	260	18%	70	5%	20	1%	20	1%	20	1%	10	1%	390	27%
2018	305	18%	95	5%	30	2%	20	1%	25	2%	15	1%	485	28%
2019	340	16%	125	6%	40	2%	30	1%	25	1%	25	1%	580	27%
2020	360	16%	160	7%	40	2%	25	1%	30	1%	30	1%	640	28%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Aantallen afgerond op vijftallen in verband met outputrichtlijnen CBS.

Vluchtelingenlanden

Naast MOE-landers vormen vluchtelingen de grootste groep buitenlandse werknemers in de TI. In 2020 gaat het om 365 werknemers (zie tabel 4.2), ongeveer een zesde deel van het totaal aantal buitenlandse werknemers in de branche. Twee derde deel van de vluchtelingen is afkomstig uit Syrië en een kwart komt uit Eritrea (zie bijlage B.2). Burgeroorlogen in deze landen hebben de laatste jaren een grotere stroom asielaanvragen in Nederland op gang gebracht. Zo waren er tot 2016 vrijwel geen Syriërs in de branche actief, terwijl zij in 2020 de op één na grootste groep buitenlandse werknemers in de branche zijn (10% van de buitenlandse werknemers in de TI).¹⁵ In dit opzicht wijkt de TI af van het totaalbeeld op de Nederlandse arbeidsmarkt, waar Syrische werknemers twee procent uitmaken van de buitenlandse werknemers (zie bijlage B.2).

Zuid-Europese landen

Het aantal TI-werknemers afkomstig uit Zuid-Europa is de laatste jaren toegenomen naar 215 werknemers in 2020. Dit is een toename van ruim 40 procent t.o.v. 2010. Het gaat hier vooral om Portugezen en Spanjaarden; samen ongeveer twee derde van de groep. Het aandeel werknemers uit Zuid-Europa is tussen 2010 en 2020 heen stabiel gebleven rond de tien procent. Deze groep kan, net als de meeste andere EU-landen, zonder werkvergunning in Nederland werken.

Na de tweede wereldoorlog kwamen de eerste arbeidsmigranten uit deze landen om te werken in Nederland. Het belang van deze groep is langzaam minder geworden door de komst van arbeidsmigranten uit andere landen, maar inmiddels neemt het aantal weer gestaag toe. De recente toename heeft enerzijds te maken de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt in Nederland en anderzijds met de (nog steeds)

¹⁵ Vluchtelingen van buiten EER mogen (meestal) niet in Nederland werken zonder werk- of verblijfsvergunning. Het duurde dan ook een paar jaar voor deze werknemers aan het werk konden in Nederland.

relatief hoge werkloosheid in Zuid-Europese landen.¹⁶ Aangezien deze situatie niet snel zal veranderen valt voor de komende jaren een verdere groei van werknemers uit Zuid-Europese landen te verwachten.

Buurlanden

Het aantal TI-werknemers uit buurlanden België en Duitsland is de afgelopen tien jaar licht afgenomen. De historische ontwikkeling in hun aantallen volgt in grote lijnen de conjuncturele ontwikkelingen, met krimp tot 2016 waarna de aantallen weer wat oplopen. Door de grotere stijging van het aantal werknemers uit andere landen is het relatieve aandeel Belgen en Duitsers de laatste jaren wel wat afgenomen. In 2010 was één op de vijf buitenlandse werknemers afkomstig uit België of Duitsland, in 2020 is dit afgenomen naar één op de acht. Op de totale Nederlandse arbeidsmarkt is het aantal Belgische en vooral Duitse werknemers vanaf 2016, met het aantrekken van de economie, sterker gegroeid. Respectievelijk van 10 naar 12 duizend en van 24 naar 29 duizend.

Turkije en Marokko

Het aantal Turkse en Marokkaanse TI-werknemers is de laatste tien jaar eveneens afgenomen. Vooral het aantal Turkse werknemers is flink gedaald.¹⁷ Doordat er een flinke toename is van andere migrantengroepen is het relatieve aandeel ook sterk afgenomen. In 2010 was 17 procent van de buitenlandse TI-werknemers Turks of Marokkaans, in 2020 is dit gedaald tot zeven procent.

Op de totale Nederlandse arbeidsmarkt is het aantal werknemers met een Turkse nationaliteit de laatste jaren juist weer toegenomen, van 14 naar 17 duizend. De recente stroom aan arbeidsmigranten uit Turkije kan het gevolg zijn van de politieke instabiliteit in dat land in de afgelopen jaren.¹⁸

4.1.2 Verblifsduur in Nederland

De verblijfsduur van werknemers met een buitenlandse nationaliteit is van 2010 tot 2017 relatief constant gebleven (zie tabel 4.4). Om en nabij zeventig procent van hen was in deze tijdspanne vijf jaar of langer in Nederland. Vanaf 2018 is er een kantelpunt en wordt het aandeel dat minder dan vijf jaar in Nederland verblijft groter. Dit aandeel groeit van 28 procent in 2017 naar 43 procent in 2020. Vooral als gevolg van de opwaartse economische ontwikkelingen én de krappe arbeidsmarkt worden vanaf 2016 toenemende aantallen buitenlandse werknemers in dienst genomen door TI-bedrijven. Tabel 4.2 laat zien dat zich onder deze buitenlandse instromers relatief veel MOE-landers en vluchtelingen bevinden. En juist de werknemers uit deze 2 groepen zijn gemiddeld korter in Nederland dan de buitenlandse TI-werknemers uit de andere groepen (zie figuur 4.2).¹⁹

¹⁶ Centraal Bureau voor de Statistiek (2019). *Nederland langs de Europese meetlat 2019*. Geraadpleegd van <https://longreads.cbs.nl/europese-meetlat-2019/werkloosheid/>

¹⁷ Er is eveneens een afname van het aantal genaturaliseerde werknemers afkomstig uit Turkije de afgelopen tien jaar.

¹⁸ Centraal Bureau voor de Statistiek (2020). *Jaarrapport Integratie 2020*. Geraadpleegd van <https://longreads.cbs.nl/integratie-2020/bevolking/>

¹⁹ De verblijfsduur wordt vastgesteld door het moment dat de migrant staat ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (GBA). De inschrijvingsprocedure van asielzoekers in het GBA is niet hetzelfde als bij andere immigranten. Asielzoekers worden doorgaans in de GBA ingeschreven als zij een verblijfsvergunning krijgen. Asielzoekers die in de opvang voor asielzoekers verblijven worden in de regel na een verblijf van een half jaar in Nederland in de GBA ingeschreven, ook als ze geen

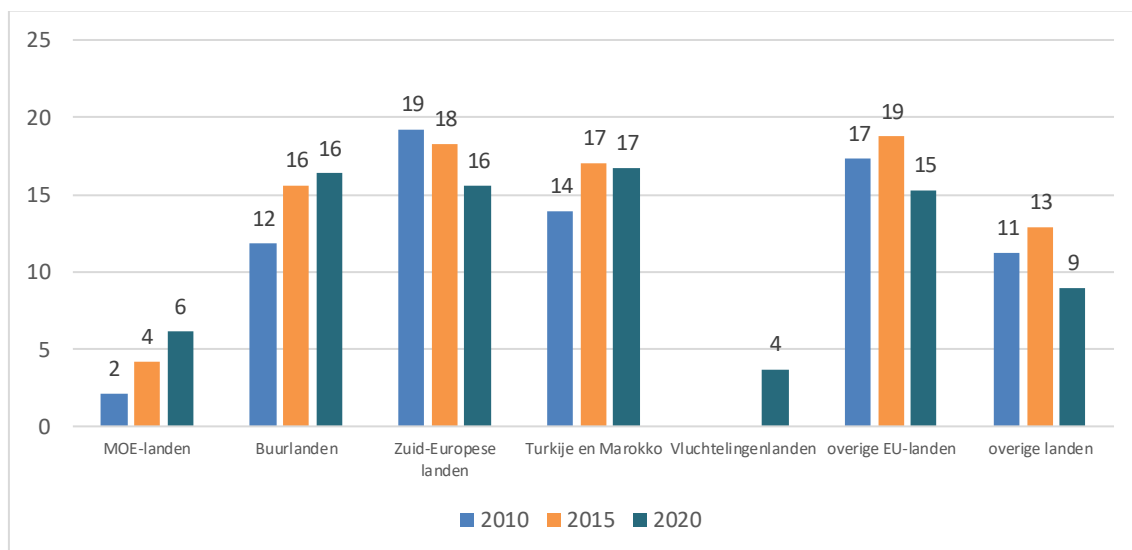
Tabel 4.4 – Verblifsduur in Nederland van TI-werknemers met buitenlandse nationaliteit

	minder dan 1 jaar	tussen 1 en 2 jaar	tussen 2 en 3 jaar	tussen 3 en 4 jaar	tussen 4 en 5 jaar	5 of meer jaar	Totaal (=100%)
2010	7%	7%	7%	4%	4%	71%	1.510
2011	8%	6%	8%	6%	4%	69%	1.480
2012	6%	5%	6%	7%	6%	70%	1.430
2013	7%	5%	5%	6%	7%	71%	1.375
2014	8%	4%	5%	6%	6%	72%	1.320
2015	7%	5%	5%	4%	5%	73%	1.315
2016	7%	4%	5%	5%	5%	74%	1.320
2017	7%	6%	6%	5%	5%	72%	1.450
2018	8%	7%	9%	6%	5%	64%	1.725
2019	9%	5%	9%	13%	8%	57%	2.170
2020	8%	7%	6%	10%	12%	57%	2.270

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Gezien de historische ontwikkelingen in de arbeidsmigratie zijn werknemers uit MOE-landen korter in Nederland dan de rest. In 2020 zijn werknemers uit MOE-landen gemiddeld 6 jaar in Nederland. Ook werknemers uit vluchtelingenlanden - het betreft hier vooral vluchtelingen uit Syrië - zijn, met gemiddeld 4 jaar, vaak nog maar vrij kort in Nederland. Werknemers uit buurlanden, Zuid-Europese landen, Turkije en Marokko en overige EU-landen verblijven gemiddeld al veel langer in Nederland, gemiddeld tussen de 15 en 17 jaar.

Figuur 4.2 – Gemiddelde verblifsduur in jaren van buitenlandse TI-werknemers, naar nationaliteit



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

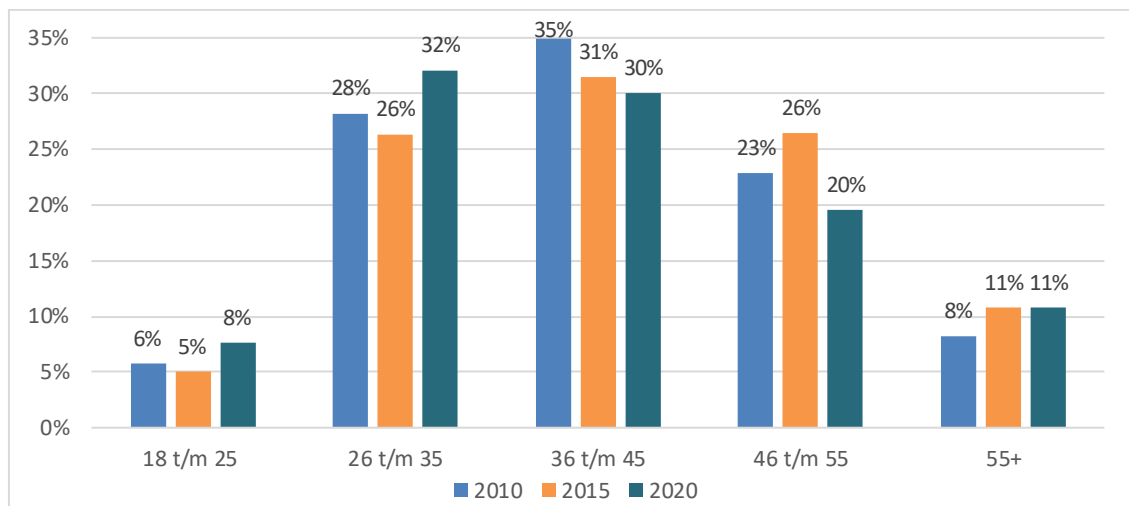
* De gemiddelde verblifsduur van buitenlandse TI-werknemers uit vluchtelingenlanden in 2010 en 2015 is op relatief weinig waarnemingen gebaseerd en is daarom weggelaten.

verblijfsvergunning hebben. Bron: <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2012/43/migranten-vreemdelingen-en-vluchtelingen-begrippen-op-het-terrein-van-asiel-en-buitenlandse-migratie>

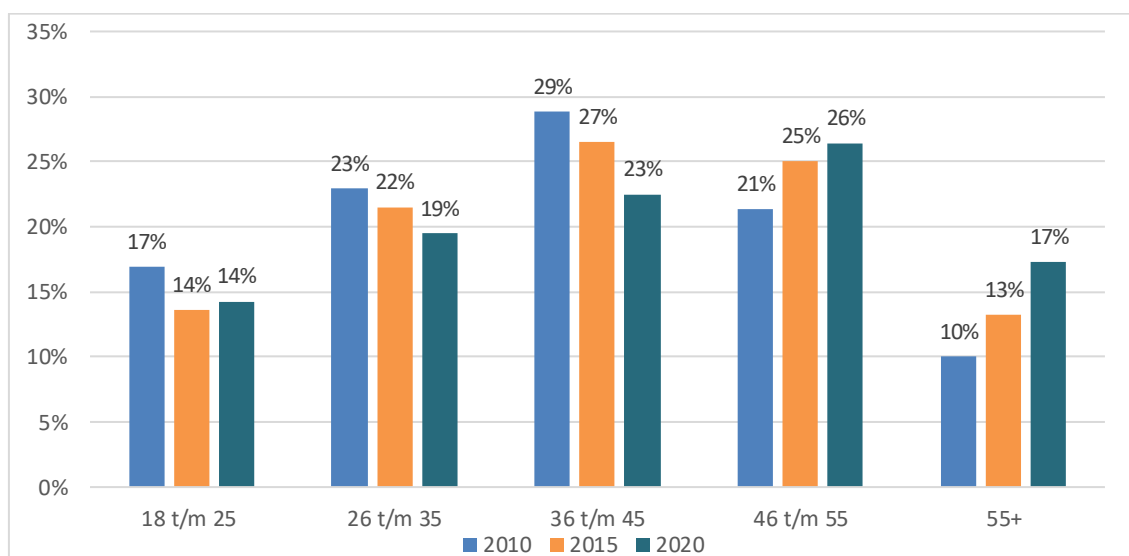
4.1.3 Leeftijdverdeling

Buitenlandse TI-werknemers zijn gemiddeld iets jonger dan TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit. Anno 2020 zijn de gemiddelde leeftijden respectievelijk 39 en 41 jaar. Hoewel deze gemiddelden niet ver uit elkaar liggen verschillen de *leeftijdverdelingen* binnen deze twee groepen wel meer van elkaar. De leeftijdsverdeling van buitenlandse TI-werknemers kent minder spreiding: qua leeftijd zijn zij homogener dan de overige TI-werknemers. Van de buitenlandse werknemers valt ruim zestig procent in de leeftijdscategorie 26 tot en met 45 jaar. Bij de overige TI-werknemers geldt dit voor iets meer dan veertig procent. Aan de andere kant is het aandeel buitenlandse TI-werknemers in de leeftijdscategorieën jonger dan 25 jaar en 45 jaar en ouder wat kleiner (zie figuren 4.3a en b).

Figuur 4.3a – Leeftijdverdeling TI-werknemers met een buitenlandse nationaliteit



Figuur 4.3b – Leeftijdverdeling TI-werknemers met een Nederlandse nationaliteit



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

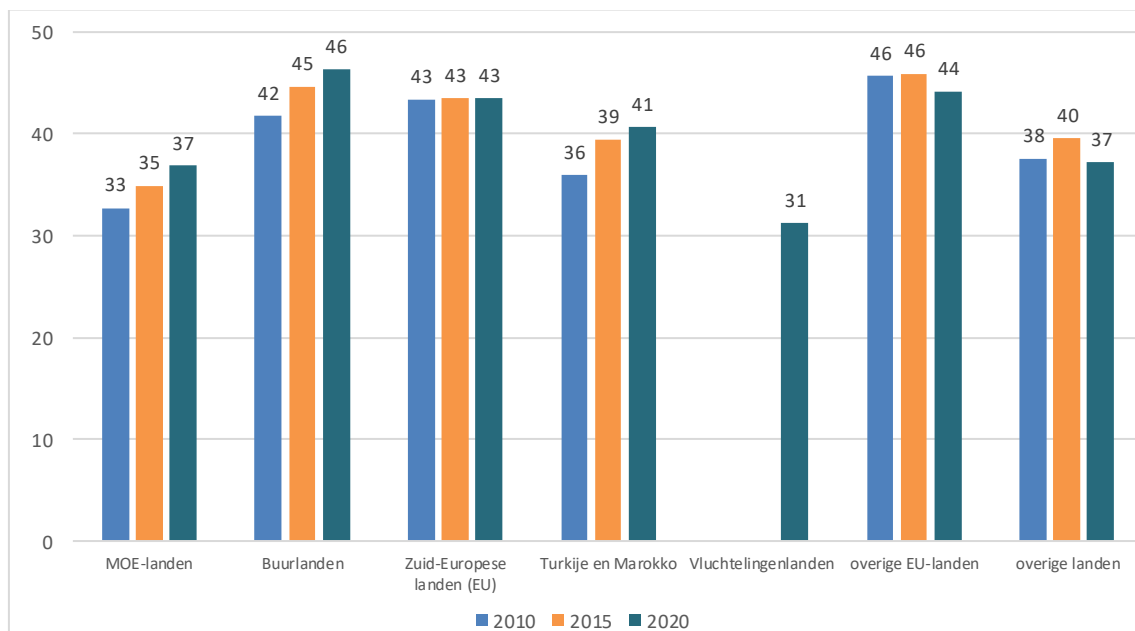
Net als op de totale Nederlandse arbeidsmarkt is ook in de TI sprake van vergrijzing. Het relatieve aandeel TI-werknemers in de leeftijdscategorieën jonger dan 25 jaar, 26 tot en met 35 jaar en 36 tot en met 45 jaar is de laatste tien jaar afgenomen en het aandeel ouderen is toegenomen.

Binnen de groep buitenlandse TI-werknemers is op het eerste oog geen sprake van vergrijzing. Daar is het aandeel in de leeftijdsklassen jonger dan 25 jaar en 26 tot en met 35 jaar gegroeid en is het aandeel 36 tot en met 55-jarigen gekrompen. Dit vertaalt zich in een lichte afname van de gemiddelde leeftijd binnen de groep buitenlandse TI-werknemers van 40 naar 39 jaar. Deze vergroening is toe te schrijven aan de sterke toename van werknemers uit vluchtelingenlanden en MOE-landen. Onder werknemers afkomstig uit vluchtelingenlanden is de gemiddelde leeftijd het laagst (31 jaar) (zie figuur 4.4). Ook de gemiddelde leeftijd van MOE-landers (37 jaar) ligt onder dat van de populatie TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit, maar die is de laatste tien jaar wel behoorlijk gestegen. De eerste stroom arbeidsmigranten (uit Polen) was relatief jong; in 2010 was de gemiddelde leeftijd nog 33 jaar.

In figuur 4.4 is ook te zien dat werknemers uit de overige EU-landen (inclusief de buurlanden en Zuid-Europese landen) gemiddeld wat ouder zijn dan de werknemers met de Nederlandse nationaliteit. Zij drijven de vergrijzing in de branche dus wat op.

De vergrijzing in de branche wordt dus voor een klein deel gedempt door de vergroening van werknemers uit vluchtelingenlanden en MOE-landen. Gezien het beperkte aandeel van deze groep in de totale populatie TI-werknemers is dit effect op de ontgroening in de branche beperkt.

Figuur 4.4 – Gemiddelde leeftijd buitenlandse TI-werknemers naar nationaliteit



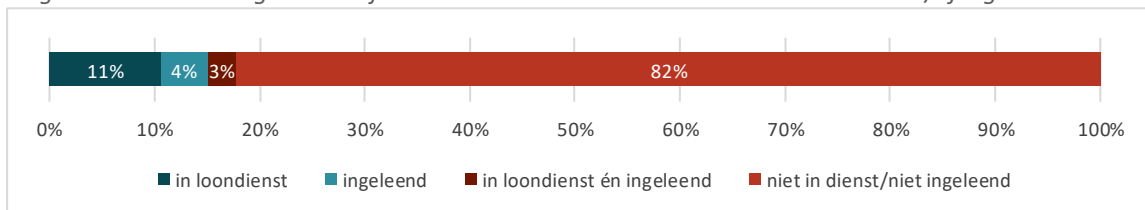
Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* De gemiddelde leeftijd van buitenlandse TI-werknemers uit vluchtelingenlanden in 2010 en 2015 is op relatief weinig waarnemingen gebaseerd en is daarom weggelaten.

4.2 Buitenlandse inleenkrachten

Zoals eerder aangegeven is het niet mogelijk om uit de registerdata de omvang van het aantal *ingeleende* buitenlandse werknemers in de TI te achterhalen. Met gegevens uit de bedrijvenenquête van 2020 zijn hierover wel schattingen te maken. Uit die enquête blijkt dat zo'n zeven procent van de TI-bedrijven buitenlandse werknemers inleent.²⁰ Een deel van de bevroegde bedrijven heeft buitenlandse werknemers in loondienst én ingeleend (3%; zie figuur 4.5). Daarnaast zijn er bedrijven die geen buitenlandse werknemers in loondienst hebben, maar hen wel inlenen (4%).

Figuur 4.5 – Percentage TI-bedrijven met buitenlandse werknemers in loondienst en/of ingeleend



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek (n=639)

De belangrijkste reden waarom bedrijven personeel inlenen is (naast om schommelingen in het werkaanbod op te vangen) dat er geen geschikte mensen te vinden zijn voor hun vacatures. Bedrijven die buitenlandse werknemers inlenen geven aan niet bewust op zoek te zijn naar mensen van andere herkomst. Deze groep wordt mede door het gebrek aan goed technisch personeel veel aangeboden door de uitzenden en detacheringbureaus. Bedrijven vinden dit doorgaans geen probleem, mits ze hun werk goed uitvoeren (hierover meer in hoofdstuk 6). Sommige opdrachtgevers eisen van de TI-bedrijven die zij inhuren dat hun personeel Nederlands spreekt. Dit heeft met de veiligheids- en kwaliteitsborging te maken.

Uit de interviews blijkt dat inleenkrachten in de TI vooral uit de MOE-landen komen. Een kleiner deel wordt uit Zuid-Europese landen als Spanje, Portugal, Italië en Griekenland geworven. Ook als gewerkt wordt met onderaannemers en zzp'ers met een buitenlandse achtergrond, betreft het vooral MOE-landers. Uitzendorganisaties werven voor de Nederlandse arbeidsmarkt geen werknemers van buiten de EU. Dit is een logisch gevolg van dat er binnen de EU vrij verkeer van personen geldt. Na de val van muur in 1989 waren Oost-Duitsers een belangrijke groep arbeidsmigranten die werd ingeleend.²¹ De verdere uitbreiding van de EU heeft gezorgd voor een verschuiving van inleenkrachten uit MOE-landen.

De TI-bedrijven is gevraagd hoeveel buitenlandse werknemers zij in loondienst dan wel ingeleend hebben. Hieruit blijkt dat er per saldo iets minder buitenlandse werknemers ingeleend worden dan er in loondienst zijn (in de responsgroep gaat het respectievelijk om 209 inleenkrachten versus 232 in loondienst in 2020). Als we deze verhouding extrapoleren naar de gehele populatie TI-bedrijven, dan zijn er op 2.269 buitenlandse werknemers in loondienst ruim 2.000 buitenlandse inleenkrachten in de branche actief. In totaal

²⁰ Vermeulen, H. & Oostendorp, T. (2021). *Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2020. Uitkomsten van de telefonische en digitale enquête TI-bedrijven najaar van 2021*. Nijmegen: KBA Nijmegen

²¹ Binnen Duitsland ging het voorheen om twee categorieën. De grensarbeiders en Oost-Duitsers. De Oost-Duitsers zijn voor belangrijk deel de 'voorgangers' van de Polen.

zijn er in 2020 dus zo'n 4.300 buitenlandse werknemers in de TI actief (exclusief genaturaliseerde werknemers).

Tabel 4.5 – Schatting totaal ingeleend buitenlands personeel in de TI

	Bedrijvenenquête 2020			Verifieerbaar (CBS)	Schatting
	<i>in loondienst</i>	<i>ingeleend</i>	<i>verhouding</i>	in loondienst	ingeleend
Aantal buitenlandse werknemers	232	209	0,9	2.269	2.050

Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020 en CBS, KBA i.o.v. Wij Techniek

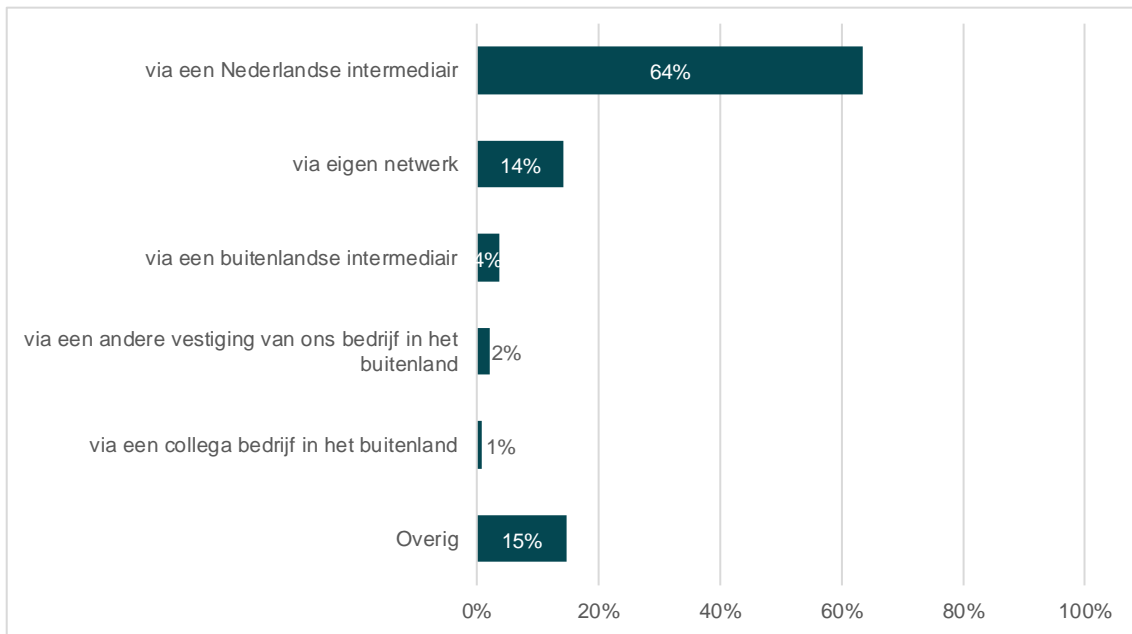
Een vergelijking van de bedrijvenenquêtes in 2012 en 2020 leert dat het aantal TI-bedrijven dat buitenlandse werknemers inleent niet is toegenomen tussen 2012 en 2020. Daartegenover staat dat het gemiddeld aantal ingeleende buitenlanders in deze periode is gestegen (die stijging is groter dan bij het in dienst nemen) en dat het gemiddeld aantal buitenlandse inleenkrachten per bedrijf is toegenomen van twee in 2012 naar vijf in 2020.

Wervingswijze

Uit de bedrijvenenquête van 2020 blijkt dat bijna twee derde van de inleenbedrijven de inleenkrachten via een Nederlandse intermediair werven (zie figuur 4.6). Dit beeld komt ook uit de aanvullende interviews naar voren. De inleenkrachten hebben een arbeidsovereenkomst met de uitzender of detacheerder. Een deel van hen treedt na de inleenperiode bij het inleenbedrijf in loondienst, i.c. krijgt daar een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd aangeboden. Er wordt ook gewerkt met deta-vast constructies: een jaar op detachingsbasis en daarna een vast contract bij het inleenbedrijf. De inleenperiode wordt dan gezien als een soort verlengde proefperiode, bijvoorbeeld om te bezien hoe de taalbeheersing en vakkundigheid zich ontwikkelt.

Ongeveer een op de zeven bedrijven (14%) werft het ingeleende personeel (ook) via het eigen netwerk (zie figuur 4.6). Kleinere bedrijven doen dit vaker dan grotere bedrijven. Uit de enquête komt naar voren dat maar een klein deel van de bedrijven (4%) van een buitenlands intermediair gebruik maakt.

Figuur 4.6 – Wervingswijze van ingeleend buitenlands personeel (N=72) – meerdere antwoorden mogelijk



Bron: telefonische bedrijvenenquête najaar 2020, KBA i.o.v. Wij Techniek

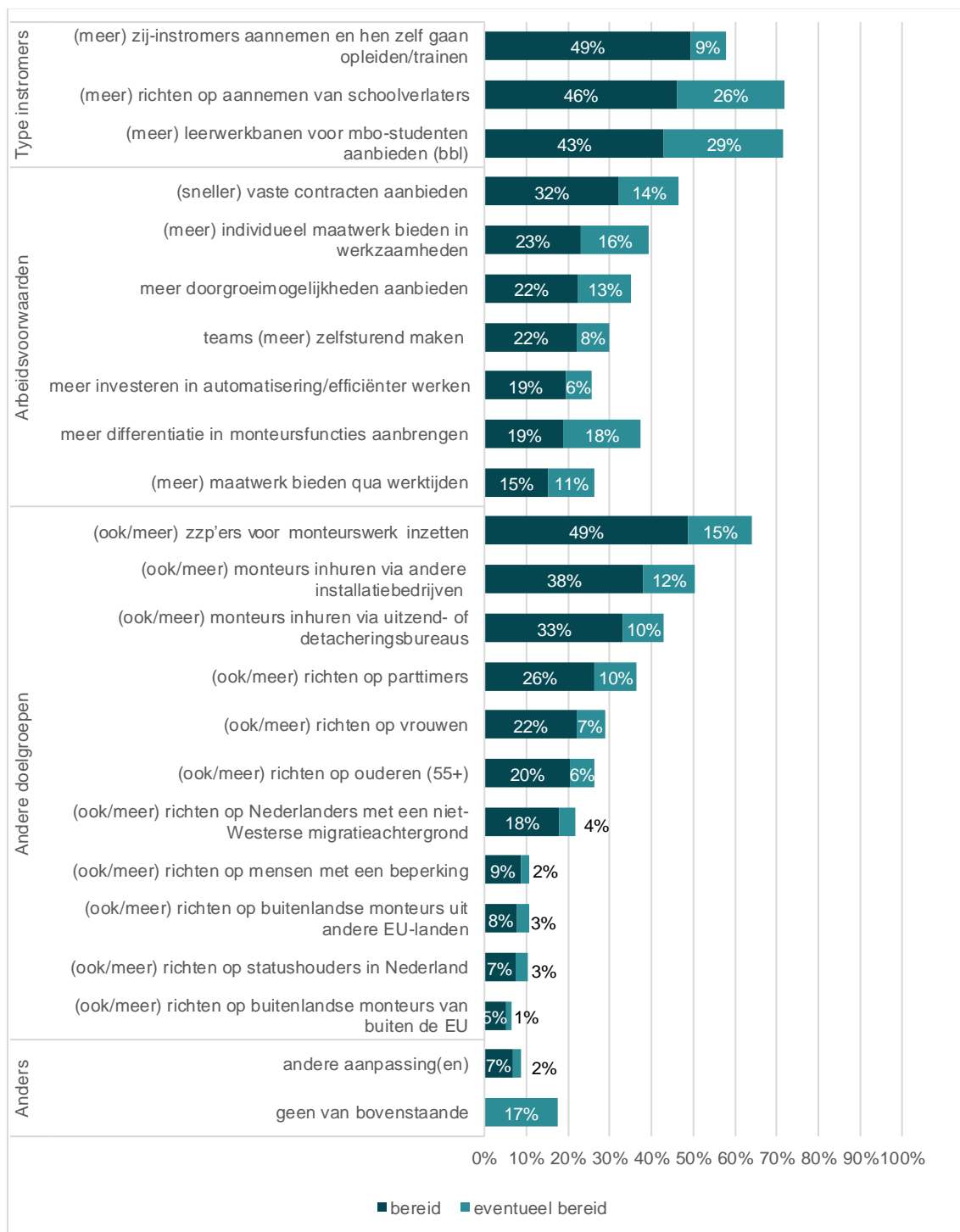
Een deel van de bedrijven werkt met een vaste groep buitenlandse zzp'ers. Uit de interviews blijkt dat bedrijven steeds vaker buitenlandse zzp'ers inzetten én zij geven het signaal dat steeds meer buitenlandse werknemers als zzp'er aan de slag gaan. Dit zijn vaak buitenlanders die voor een langere tijd in Nederland verblijven en een goed netwerk van opdrachtgevers en "collega zzp'ers" hebben opgebouwd. Binnen die netwerken wordt het werk elkaar toegespeeld. Omdat het werk voor het oprapen ligt benaderen zzp'ers de bedrijven inmiddels ook op eigen initiatief en bieden zij hun diensten aan. Bedrijven doen op hun beurt (veelal tevergeefs) pogingen om zzp'ers aan het bedrijf te binden, vanuit het oogpunt op continuïteit en om de kosten te drukken. Uit interviews met bedrijven blijkt dat buitenlandse werknemers de voordelen van een vast contract, zoals een verzekering en pensioenopbouw, vaak niet vinden opwegen tegen de kortetermijnwinst van het zelfstandig ondernemerschap. De verwachting is dat hierin niet veel verandering zal komen zolang de vraag naar technisch personeel zo groot blijft.

4.3 Bereidheid tot aanpassingen

Het personeelstekort in de TI zorgt ervoor dat de meeste bedrijven andere, meer creatieve, oplossingen (moeten) bedenken om hun vacatures te vullen. In de bedrijvenenquête van 2021 is gevraagd welke aanpassingen bedrijven (eventueel) bereid zijn te doen wat betreft verruiming van het arbeidspotentieel voor hun bedrijf. Bedrijven zijn relatief vaak bereid om aanpassingen in het type instromers te doen. De helft van de bedrijven is bereid om zij-instromers aan te nemen en zelf te gaan opleiden (49%) en nog eens negen procent is hier eventueel bereid toe (zie figuur 4.7). Iets minder dan de helft van de bedrijven is bereid om zich (meer) te richten op het aannemen van schoolverlaters (46%) en een kwart geeft aan hier eventueel bereid toe te zijn (26%). Bedrijven blijken, wat betreft het zich richten op andere doelgroepen, vooral bereid om zzp'ers in te zetten of monteurs in te huren via andere installatiebedrijven of

uitzendbureaus. Bedrijven zijn minder bereid zich te richten op Nederlanders met een niet-Westerse migratieachtergrond (18% bereid en 4% eventueel bereid). Verder zijn ze in (nog) kleinere mate bereid om zich te richten op buitenlandse monteurs uit EU-landen (8%), buiten de EU (5%) en op statushouders (7%). Indirect krijgen deze bedrijven vaak toch te maken met buitenlandse werknemers, aangezien zij veel worden aangeboden door uitzendbureaus. Op al deze punten zijn grotere bedrijven vaker bereid aanpassingen te doen dan kleinere bedrijven. Grotere bedrijven hebben ook vaker buitenlandse werknemers in loondienst en/of ingeleend dan kleinere bedrijven. Dit geldt voor ruim veertig procent van de grote bedrijven (50 of meer 'eigen' werknemers) tegenover elf procent van de kleinste bedrijven.

Figuur 4.7 – Aanpassingen in het aannamebeleid met betrekking tot andere doelgroepen bij aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt (meerdere antwoorden mogelijk) (N=390) *



Bron: online bedrijvenenquête 2021, KBA i.o.v. Wij Techniek

* Bedrijven die aangeven niet bereid te zijn de aanpassing te doen, is gevraagd of ze eventueel bereid zijn de aanpassing te doen.

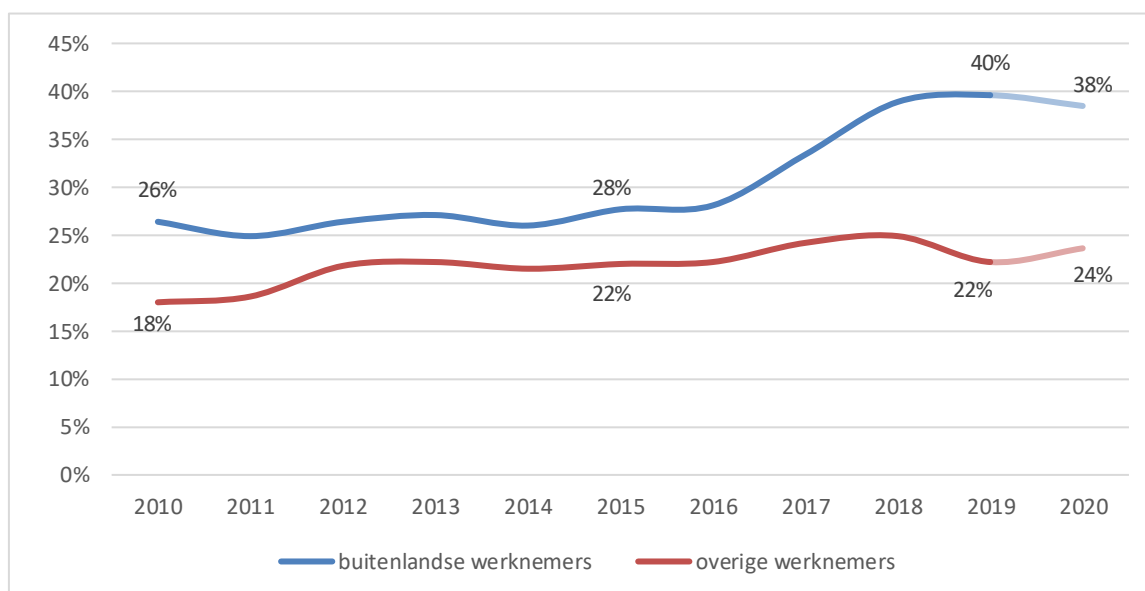
5 Baankenmerken

Buitenlandse werknemers in loondienst bij een TI-bedrijf worden in dit hoofdstuk aan de hand van een drietal baankenmerken vergeleken met de Nederlandse TI-werknemers. Het gaat om de baankenmerken *contractsoort* (contract voor bepaalde of onbepaalde tijd), de *functiegroep* en het *gemiddelde uurloon*. In een inspectierapport van het ministerie van SZW wordt opgemerkt dat buitenlandse werknemers vaak een zwakkere positie op de arbeidsmarkt innemen, met lagere lonen en minder baanzekerheid (tijdelijke contracten).²² Hieronder wordt dit voor de TI in kaart gebracht.

5.1 Flexibele arbeid

Buitenlandse werknemers hebben vaker een contract voor bepaalde tijd dan de overige TI-werknemers (zie figuur 5.1). In 2019 hebben buitenlandse TI-werknemers bijna twee keer zo vaak een contract voor bepaalde tijd dan de overige TI werknemers (40% t.o.v. 22%). Dit verschil is vanaf 2016 met het aantrekken van de economie én de toenemende instroom van vluchtelingen in de TI groter geworden. De groei in het aandeel contracten voor bepaalde tijd vlagt na 2018 af, zowel voor buitenlandse als de overige werknemers.

Figuur 5.1 – Aandeel TI-werknemers met contract voor bepaalde tijd*



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

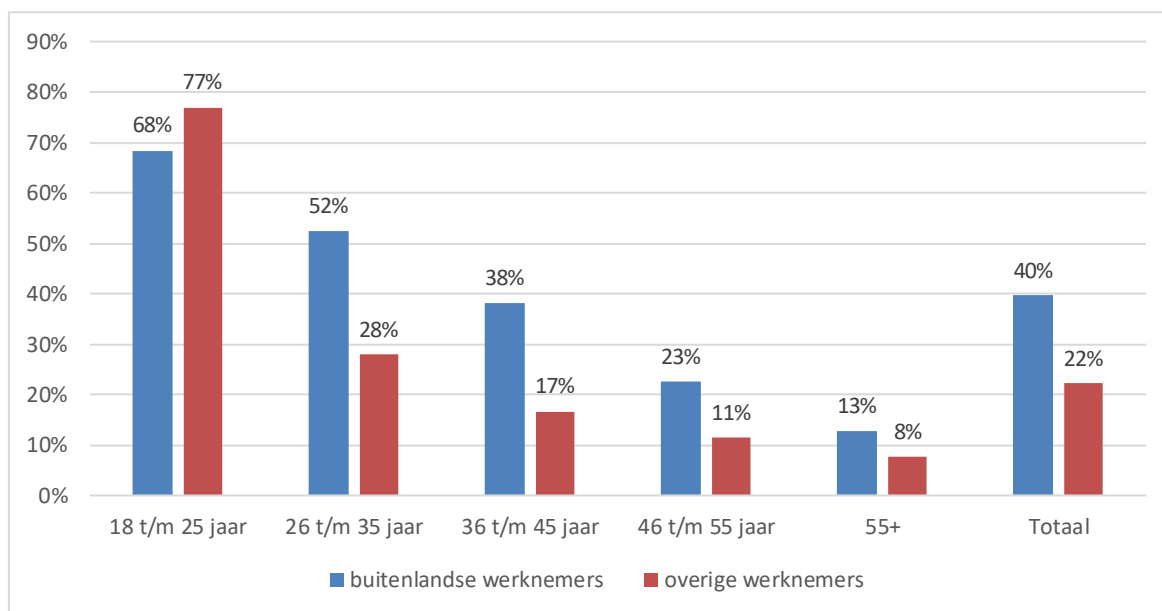
* De statistieken voor 2020 bevatten relatief veel missende waarden op dit kenmerk en is daardoor wat minder betrouwbaar. In volgende figuren wordt daarom niet verder gekeken dan 2019.

²² Inspectie SZW (2021), *Rapport arbeidsmigranten*

Uit interviews met bedrijven blijkt dat werknemers bij het begin van hun baan vaak een of meerdere tijdelijke contracten aangeboden krijgen voordat overgegaan wordt op een vaste aanstelling. Na drie jaar in een tijdelijk contract (of na drie opvolgende tijdelijke contracten) is de werkgever in principe verplicht een vast contract aan te bieden.

Flexibele arbeidscontracten worden vooral vaak aangetroffen bij jongere werknemers van hooguit 25 jaar, ongeacht of zij de Nederlandse of een buitenlandse nationaliteit hebben. Bij de oudere werknemers gaat steeds, dus in elke leeftijdscategorie boven de 25 jaar, op dat buitenlandse TI-werknemers vaker een tijdelijk arbeidscontract hebben dan TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit. De verklaring hiervoor is zeer waarschijnlijk dat het vaststellen of werknemers over de vereiste kennis en vaardigheden beschikken bij buitenlandse werknemers nog moeilijker is dan bij Nederlandse werknemers. Bij buitenlanders hebben de TI-werkgevers nog meer moeite om de waarde van diploma's te bepalen. TI-werkgevers gaan liever af op bewezen kwaliteit, dus in de werkpraktijk gedemonstreerde kennis en vaardigheden. Aangezien de buitenlandse werknemers echter korter in Nederland, respectievelijk de TI-branche aanwezig zijn, zijn ook op dit punt de mogelijkheden meestal geringer. Dit betekent dat de TI-werkgevers bij buitenlandse werknemers, zeker bij een eerste dienstverband, (nog) minder geneigd zijn om een vaste aanstelling te bieden.

Figuur 5.2 – Aandeel TI-werknemers met contract voor bepaalde tijd, per leeftijdsklasse (2019)

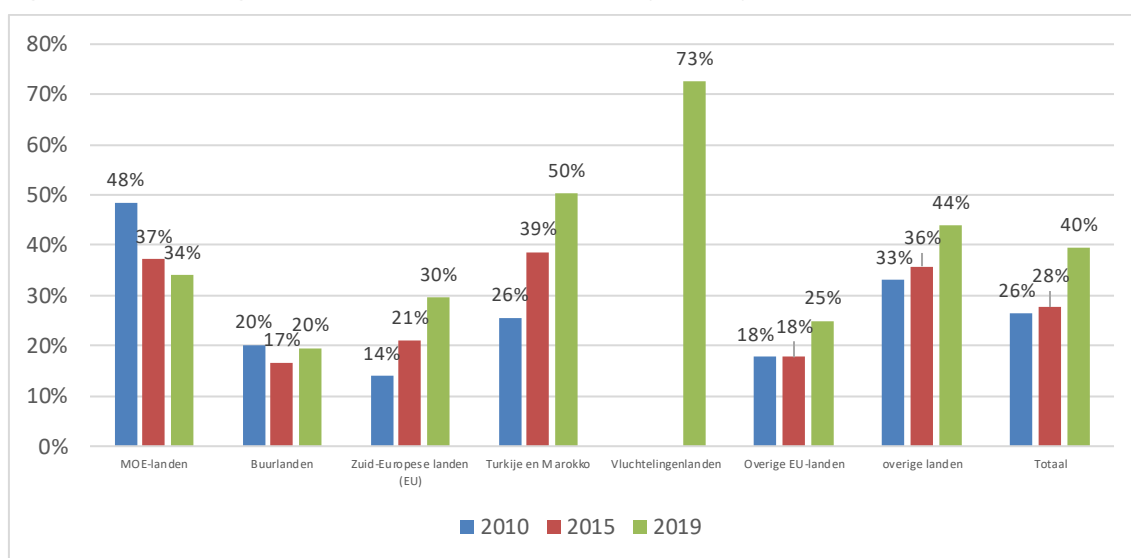


Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 5.3 laat zien dat met name voor de groep buitenlandse TI-werknemers uit vluchtelingenlanden opgaat dat er zeer vaak sprake is van tijdelijke aanstellingen. Hierbij speelt zeker een rol dat deze groep gemiddeld jonger en korter in Nederland is dan opgaat voor de andere groepen buitenlanders. Bovendien, zo zal verderop nog blijken, heeft een aanzienlijk deel van de buitenlandse werknemers uit vluchtelingenlanden een leer-arbeidsovereenkomst gekregen. De desbetreffende statushouders zijn dus als leerling monteur in de TI-branche werkzaam en bij een leer-arbeidsovereenkomst gaat het per definitie om een tijdelijke overeenkomst.

Ook de MOE-landers in de TI-branche zijn nog relatief jong en relatief kort in Nederland. Het is daarom opvallend dat zij vaak, in ieder geval vaker dan de buitenlandse TI-werknemers uit de traditionele wervingslanden, een vaste aanstelling hebben. Bovendien is het aandeel met een vaste aanstelling bij de MOE-landers in de periode 2010-2020 toegenomen, terwijl dit aandeel bij de TI-werknemers uit de traditionele wervingslanden is afgenomen. Waarschijnlijk spelen de grote aantallen MOE-landers, en dan vooral de grote aantallen Polen, onder de uitzendkrachten hierbij een rol. Een deel van die uitzendkrachten wordt door de TI-bedrijven namelijk in dienst genomen. En het ligt zonder meer al voor de hand dat dit aantal groter is naarmate het aantal kanshebbers groter is. Maar bovendien bevorderen de relatief grote aantallen MOE-landers, die als uitzendkracht of werknemer in de TI-branche verblijven, dat zowel de intermediairs/uitzendorganisaties als de TI-werkgevers beter bekend raken met de waarde van in Polen behaalde diploma's en opgedane werkervaringen.

Figuur 5.3 – Verdeling TI-werknemers met contract voor bepaalde tijd naar nationaliteit *



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Het aandeel TI-werknemers met een contract voor bepaalde tijd uit vluchtelingenlanden in 2010 en 2015 is op relatief weinig waarnemingen gebaseerd en is daarom weggelaten

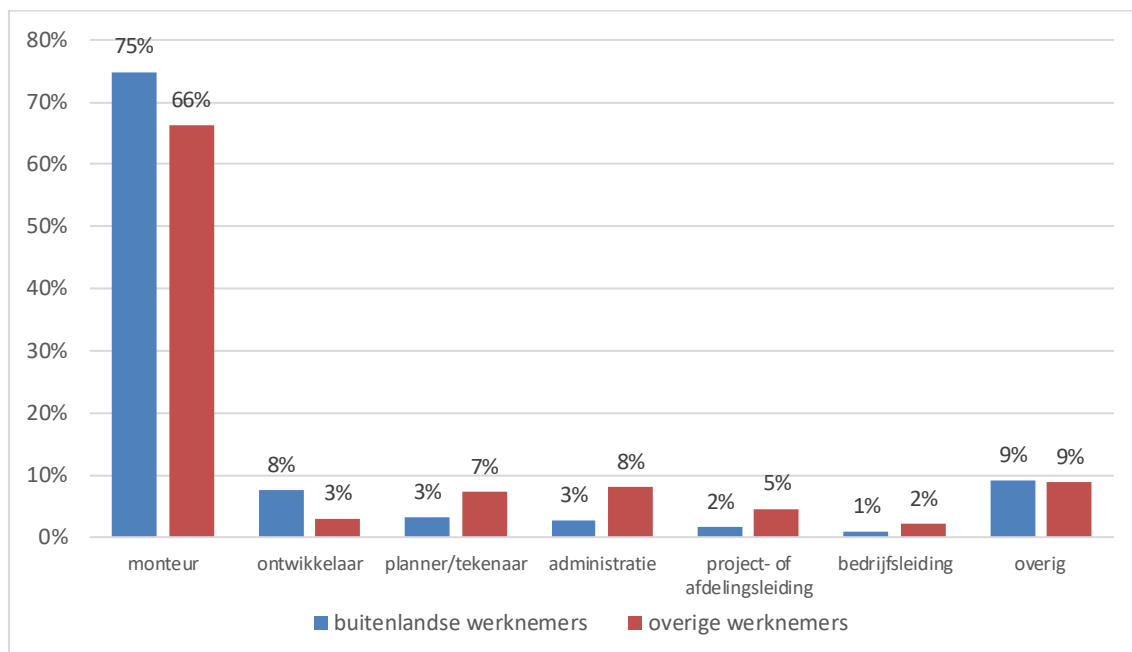
5.2 Functieverdeling

Het grootste deel van de werknemers in de TI is werkzaam in een monteursfunctie. Voor de buitenlandse werknemers geldt dit in een nog sterkere mate: 75 procent van hen valt in de functiegroep monteur versus 66 procent van de Nederlandse werknemers (zie figuur 5.4).

Buitenlandse werknemers zijn verhoudingsgewijs ook vaker werkzaam in een ontwikkelingsfunctie (8% versus 3% van de overige TI-werknemers). Dit aandeel onder buitenlandse werknemers is de laatste tien jaar toegenomen van drie naar acht procent, bij de overige werknemers is dit aandeel de laatste tien jaar constant gebleven. Het betreft hier veelal specialistische en hoogwaardige functies, zoals gespecialiseerde engineer of programmeur. De bedrijven geven aan dat zij vanwege schaarste van Nederlandse vakmensen

of specialisten in het buitenland personeel gaan zoeken met de gewenste skills. Het gaat hier dikwijls om enkele of een handjevol 'kenniswerkers' die veelal voor de langere termijn gehaald worden.

Figuur 5.4 – Verdeling TI-werknemers per functiegroep (2020)



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

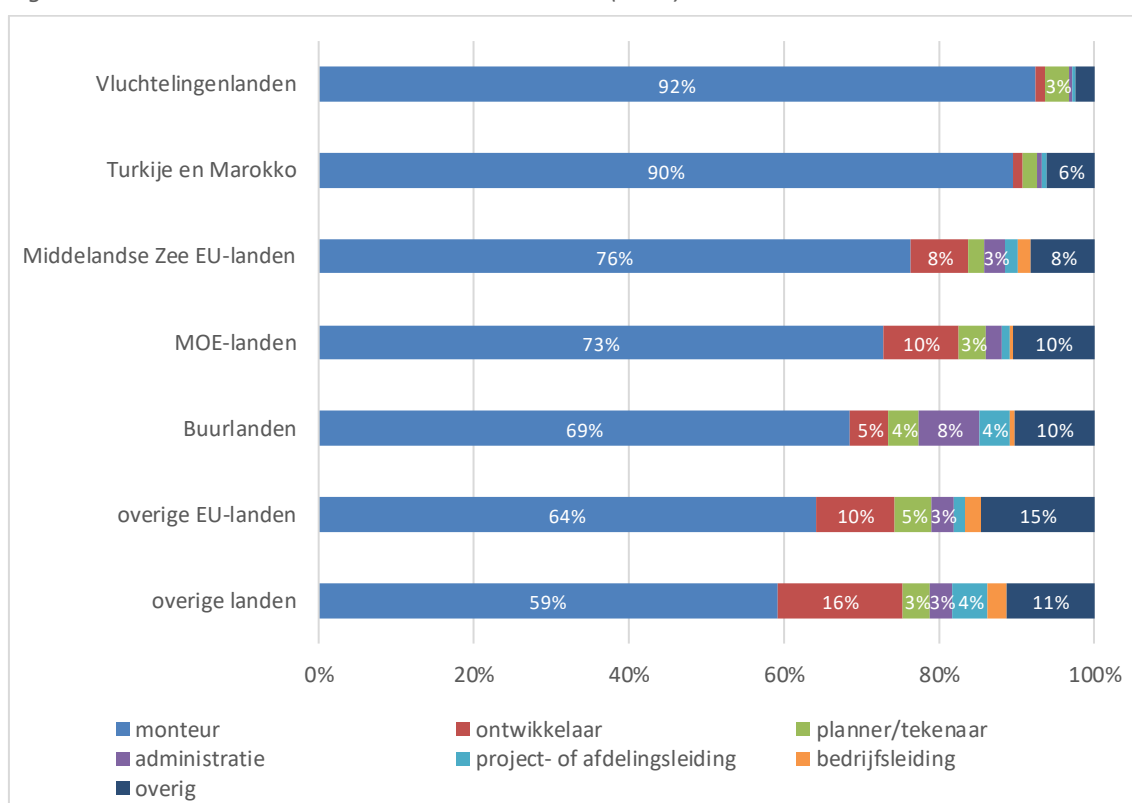
Uit de interviews blijkt dat inleenbedrijven vooraf niet of nauwelijks kunnen inschatten wat de kwaliteiten zijn van de inleenkrachten die ze in huis krijgen. In de eerste periode wordt uitgeprobeerd waar men het beste kan worden ingezet en vaak wordt al snel duidelijk of dit als (zelfstandig) monteur of als hulpmonteur is. Hetzelfde geldt voor de vraag of de buitenlandse werknemer zelfstandig naar klanten kan worden gestuurd, al dan niet met een NL-collega, of dat hij alleen 'op afstand van de opdrachtgever' ingezet kan worden voor de meer eenvoudige/routinematige klusjes in de seriematige bouw. Dit komt ook naar voren in het onderzoek van ABN AMRO *Bemiddeling en inhuur van arbeidsmigranten* (2022).²³ Inleenbedrijven zijn wel op zoek naar monteurs die zelfstandig kunnen werken en dus al de nodige werkervaring hebben, maar die zijn met het chronisch tekort aan personeel ook bij de uitzend- en detachingsbureaus schaars.

²³ ABN AMRO (2022) *Bemiddeling en inhuur van arbeidsmigranten*. Niet alleen een kwestie van extra 'handjes'. Geraadpleegd van: https://www.abnamro.nl/nl/media/bemiddeling-en-inhuur-van-arbeidsmigranten_tcm16-149562.pdf

De verdeling over de functiegroepen vertoont samenhang met de herkomstlanden van de buitenlandse werknemers (zie figuur 5.5):

- Van de werknemers uit vluchtelingenlanden en uit Turkije en Marokko heeft zo'n negentig procent een monteursfunctie;
- Werknemers uit MOE-landen en Zuid-Europa zijn ook vaker dan gemiddeld werkzaam als monteur (73-76%);
- Bij werknemers uit buurlanden is de functieverdeling vrijwel hetzelfde als bij Nederlandse TI-werknemers.
- Werknemers uit overige EU-landen zijn verhoudingsgewijs het minst vaak werkzaam in een monteursfunctie (ruim de helft). Deze groep is in steeds grotere mate actief in een ontwikkelingsfunctie (toegenomen van 5% in 2017 naar 16% in 2020, zie bijlage tabel B.4);
- Wat opvalt is dat ook werknemers uit MOE-landen en 'overige landen' relatief vaker een ontwikkelingsfunctie hebben. Het aandeel MOE-landers in ontwikkelingsfuncties is sterk gegroeid tussen 2010 en 2016 (van 3% naar 12%, zie bijlage tabel B.4).

Figuur 5.5 – Functie van werknemers naar nationaliteit (2020)



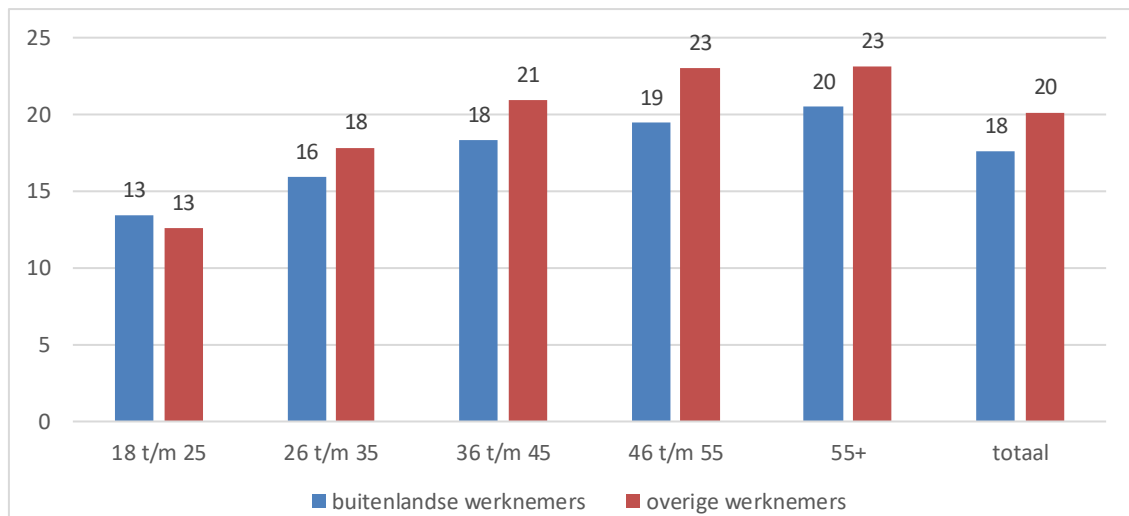
Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

5.3 Gemiddeld uurloon

Het gemiddelde uurloon van buitenlandse TI-werknemers is met achttien euro wat lager dan dat van de Nederlandse TI-werknemers, die een gemiddeld uurloon van twintig euro hebben (zie figuur 5.6). In de afgelopen tien jaar is het gemiddelde uurloon voor beide groepen met drie euro toegenomen. Zoals eerder aangetoond verschilt de leeftijds- en functieverdeling van buitenlandse werknemers met die van Nederlandse werknemers. Ook de tijd dat men in Nederland, respectievelijk in de TI-branche werkzaam is, verschilt. Gemiddeld hebben de buitenlandse werknemers een lagere anciënniteit dan TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit. Dit zal (deels) een verklaring voor de verschillen in uurloon zijn.

Figuur 5.6 toont het gemiddelde uurloon per leeftijdsklasse, uitgesplitst naar de twee groepen. Er is bij jongere werknemers (vrijwel) geen verschil in uurloon tussen buitenlandse en Nederlandse werknemers. Het hogere gemiddelde uurloon van Nederlandse werknemers is voornamelijk zichtbaar bij de groep met een leeftijd tussen de 46 en 55 jaar. Nederlandse werknemers in die leeftijdsklasse verdienen gemiddeld 23 euro, in vergelijking met 19 euro voor de buitenlandse werknemers.

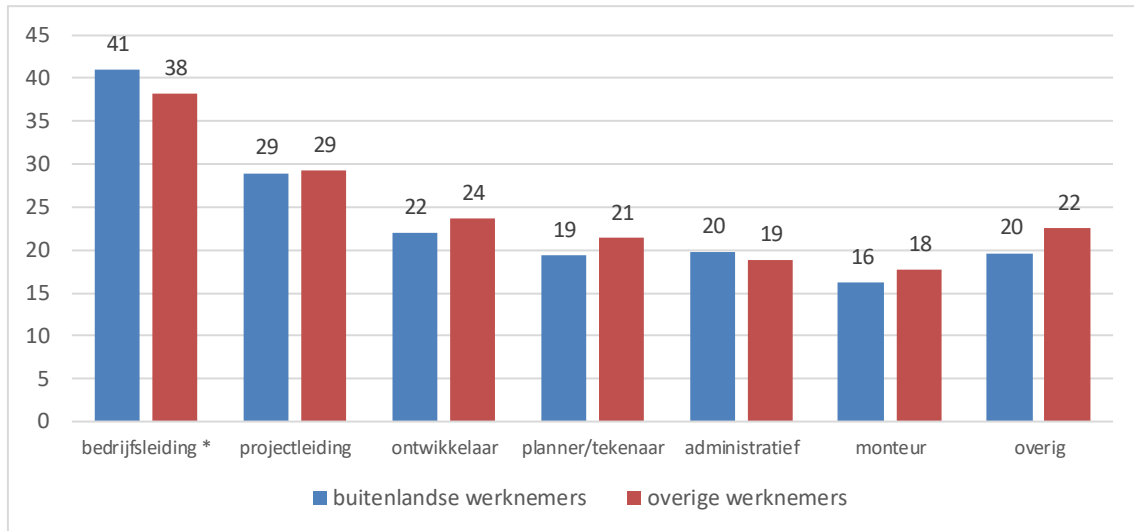
Figuur 5.6 – Gemiddeld uurloon per leeftijdsklasse (2020)



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Figuur 5.7 geeft een overzicht van het gemiddelde uurloon per functiegroep. Praktisch voor alle functies gaat op dat de erin werkzame buitenlandse werknemers gemiddeld een lager loon hebben dan de andere TI-werknemers. Ook dit zal vooral het gevolg zijn van verschillen in anciënniteit. Bij buitenlandse monteurs ligt het gemiddeld uurloon twee euro lager dan bij Nederlandse monteurs (16 versus 18 euro). In 2010 lag het gemiddelde uurloon dicht bij elkaar. Maar de afgelopen tien jaar is het gemiddelde uurloon van buitenlandse monteurs maar met 1 euro toegenomen, terwijl dit bij Nederlandse monteurs 3 euro is. Dit wordt vooral verklaard door de grote instroom, vanaf 2017, van relatief jonge vluchtelingen met nauwelijks of geen ervaring in de TI-branche. Een fors deel van deze erkende vluchtelingen is nu leerling monteur in de TI.

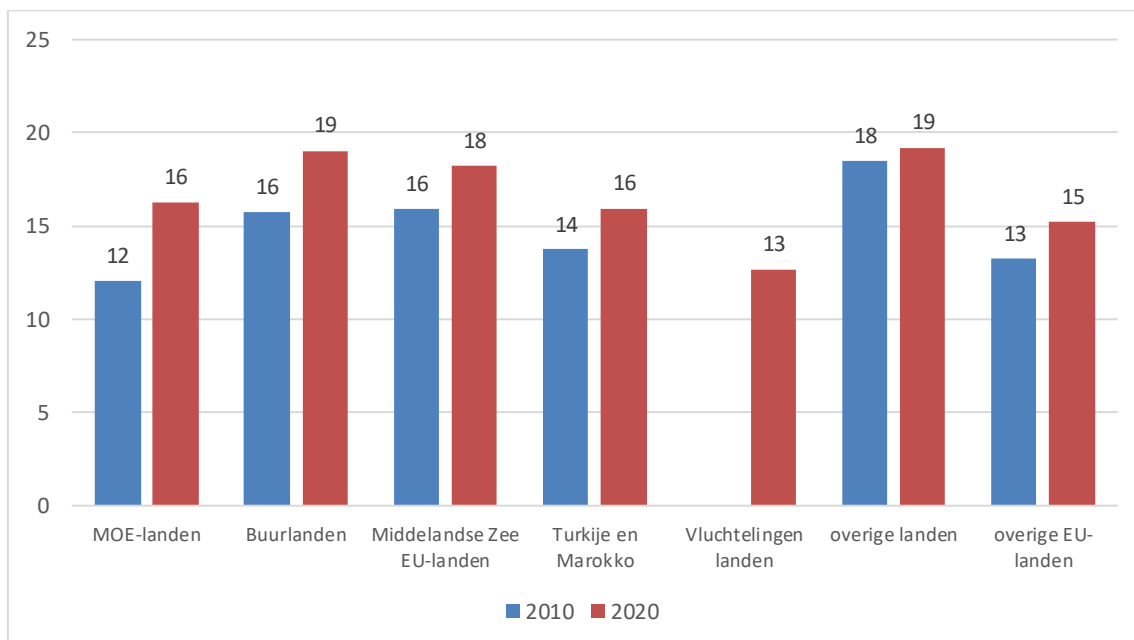
Figuur 5.7 – Gemiddelde uurloon TI-werknemers per functiegroep (2020)



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Het gemiddelde uurloon van buitenlandse werknemers werkzaam in de bedrijfsleiding is op relatief weinig waarnemingen gebaseerd en moet daarom met enige voorzichtigheid gehanteerd worden omdat het om slechts 20 werknemers gaat.

Figuur 5.8 – Gemiddelde uurloon monteurs naar nationaliteit



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Het gemiddelde uurloon van TI-werknemers uit vluchtelingenlanden in 2010 is op relatief weinig waarnemingen gebaseerd en is daarom weggelaten

6 Kennis en kunde van buitenlandse werknemers

6.1 Kwaliteit bij werving

Bedrijven hechten belang aan het leveren van kwaliteit. De geboden kwaliteit moet ook met de inzet van buitenlandse werknemers op orde zijn. Werknemers worden volgens de *human capital theory* beschouwd als een verzameling van competenties en kennis.²⁴ Deze theorie stelt verder dat werkgevers bereid zijn te investeren in de ontwikkeling van hun werknemers als de verwachting is dat de waarde van het bedrijf hier meer door toeneemt dan de investeringskosten.

In de afgelopen 10 jaar is regelmatig gepeild hoe de TI-bedrijven aan vakbekwame monteurs komen. Daarbij blijken twee verschillende strategieën te worden gehanteerd, namelijk een wervings- of opleidingsstrategie.

Ongeveer de helft van de bedrijven volgt een wervingsstrategie. Bij een vacature voor een monteur gaan zij op zoek een vakbekwame monteur met vergelijkbare werkervaring die de opengevallen plaats probleemloos kan invullen. Deze bedrijven zoeken op de arbeidsmarkt naar *kant en klare* oplossingen.

Een ander deel, ongeveer een derde deel, van de TI-bedrijven gaat bij een vacature voor een monteur niet op zoek naar een kant en klare oplossing, maar naar een *inpasbare* oplossing. Zij gaan op zoek naar een jonge schoolverlater, vaak een vmbo-schoolverlater of een jonge zij-instromer. Opleiding en ervaring spelen dan meestal geen of een beperkte rol in het selectieproces. Deze bedrijven letten dan vooral op de belangstelling en interesse voor het werk in de TI-branche en op de motivatie van de kandidaat. Na aanneming wordt de nieuwe medewerker opgeleid tot monteur, meestal via de beroepsbegeleidende leerweg (bbw). Deze bedrijven hanteren dus een opleidingsstrategie en het gaat hierbij meestal om erkende leerbedrijven. De overige circa 20% van de TI-bedrijven hanteert een combinatie van beide strategieën. In totaal is in de periode 2010-2021 zes keer gepeild welke strategie de TI-bedrijven volgen en elke keer vinden we bovenstaande verhoudingen terug. TI-bedrijven veranderen blijkbaar niet gemakkelijk van personeelsvoorzieningsstrategie. Een opleidingsstrategie vraagt om een deels andere organisatie van het werk, met plekken die geschikt zijn voor leerling-monteurs, én medewerkers die een rol als leermeester of praktijkbegeleider willen en kunnen vervullen.

Bedrijven met een wervingsstrategie gebruiken waarderingbureaus om kennis en ervaring van buitenlandse werknemers vast te leggen, zoals aan de hand van EVC-procedures (erkenning verworven competenties). De mogelijkheid voor een goede inschatting van iemands competenties hangt, naast van de ervaring en deskundigheid die het wervende bedrijf inzet, af van het herkomstland en het migratiemotief. Arbeidsmigranten zijn over het algemeen namelijk beter voorbereid op hun komst naar Nederland dan vluchtelingen. Zij komen hier om te werken en hebben vaak een redelijk idee wat er hier van hen verwacht wordt en wat er nodig is om aan die verwachtingen te voldoen. Overigens speelt ook de afstand, zowel

²⁴ Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.

geografisch als cultureel, tot Nederland nog wel een rol. Werknemers uit de buurlanden hebben een beter beeld van wat hen wacht dan werknemers uit verder weg gelegen landen.

Vluchtelingen verlaten hun land in de meeste gevallen abrupt en ongeorganiseerd en soms ook zonder diploma. Als ze wel een diploma hebben is de waarde van dit diploma vaak moeilijk in te schatten. Het onderwijsniveau verschilt tussen de verschillende herkomstlanden en in sommige landen zijn normen en standaarden lager dan in Nederland.

Uit de eerste interviewronde onder de TI-bedrijven kwam het beeld naar voren dat lang niet al deze bedrijven werknemers uit de typische arbeidsmigrantenlanden in dienst hebben. Sommige TI-bedrijven werken bijvoorbeeld met buitenlandse werknemers omdat zij gevestigd zijn in grensregio's en om die reden (ook) naar werknemers in België of Duitsland zoeken. Het komt ook voor dat bedrijven met internationale vestigingen werknemers tussen vestigingen uitwisselen of overplaatsen en zodoende (tijdelijk) buitenlandse werknemers in dienst hebben. Wat ook voorkomt zijn Nederlandse TI-bedrijven met buitenlandse klanten die het werk in het buitenland uitvoeren. Voor deze bedrijven is het goedkoper (qua reiskosten) en makkelijker (qua communicatie) om werknemers in dienst te nemen die wonen in het land van de klant.

6.2 Kwaliteit van de buitenlandse inzet

Uit de interviews blijkt dat de TI-bedrijven overall gezien redelijk tevreden zijn over de vakkennis en motivatie van de buitenlandse werknemers. Het technische inzicht en de basisvaardigheden zijn bij veel werknemers op orde. Dit komt ook omdat veel van de buitenlandse werknemers eerst als uitzendkracht in het bedrijf of elders in de branche hebben gewerkt. Op het moment dat ze (vast of tijdelijk) in dienst genomen worden door de TI-bedrijven zijn het vaak "geen onbeschreven bladen" meer. We weten echter niet welk deel van de uitzendkrachten erin slaagt de overstap naar een vaste of tijdelijke baan te maken. Met nieuwe data is dit in de nabije toekomst waarschijnlijk wel mogelijk.²⁵

Enkele geïnterviewde bedrijven zien ook bepaalde voordelen van het werken met buitenlanders. Zo wordt aangegeven dat buitenlandse werknemers flexibeler zijn qua werktijden en ook vaker meer uren willen maken dan Nederlandse werknemers.

Als de basisvaardigheden goed zijn leren buitenlandse werknemers de bedrijfsspecifieke vaardigheden en manier van werken doorgaans tijdens het werk (learning on the job). Meestal beginnen zij in een eenvoudige (hulp)monteurfunctie, alvorens zij de stap kunnen maken naar zelfstandig monteur. Dit learning on the job gaat veelal gepaard met de mogelijkheid om via cursussen of vakopleidingen verder te leren. Na- of bijscholing kan nodig zijn omdat buitenlandse werknemers vaak niet de Nederlandse veiligheidsnormen en standaarden gewend zijn.

²⁵ In de polisadministratie (CBS microdata) is sinds 2022 informatie opgenomen over de branche waar uitzendkrachten zijn ingeleend. Uitzendkrachten in de TI kunnen zodoende gevlagd worden.

Een belangrijke factor is de al dan niet aanwezige taalbarrière. De taalvaardigheden verschillen sterk tussen buitenlandse werknemers. Buitenlandse werknemers die al langer in Nederland zijn - zoals Turken en Marokkanen - beheersen de Nederlandse taal beter en zijn bekend met de Nederlandse manier van werken. Verder geven bedrijven aan dat MOE-landers beter Engels en Duits spreken dan bijvoorbeeld Turken en Marokkanen. Dit heeft deels te maken met dat de MOE-landers voorheen vaker in andere Europese landen als Duitsland hebben gewerkt. Indien buitenlandse werknemers geen Nederlands kunnen, zijn Engels en Duits de belangrijkste voertalen. Bij een deel van de oudere generatie Nederlandstalige voormannen is het een probleem dat zij niet goed Engels kunnen. Zij kunnen dan zeer moeizaam met buitenlandse werknemers werken. Veel van de buitenlandse werknemers hebben meestal wel een of meerdere taalcursussen gevolgd. De Nederlandstalige vaktechnische terminologie wordt in deze cursussen echter niet aangeleerd. Een bedrijf geeft aan op zoek te zijn naar gerichte taaltrainingen in Nederlandstalige vaktechnische terminologie voor hun werknemers.

Als er sprake is van een taalbarrière hebben buitenlandse werknemers meer inwerktijd en begeleiding nodig. Dit geldt zowel voor inleenkrachten als voor buitenlandse werknemers die in loondienst treden. In de planning wordt hier echter lang niet altijd (voldoende) rekening mee gehouden, met als gevolg dat er vaak geen tijd is om deze mensen de begeleiding te geven die zij nodig hebben. Een van de geïnterviewde bedrijven met een aantal statushouders in dienst gaat dit oplossen door een paar ervaren monteurs vrij te spelen om meer begeleidingstaken op te pakken en hen als een soort leermeesters in te zetten. Daarnaast werken buitenlandse werknemers veelal in tweetallen of kleine teams, waarbij minimaal een iemand de Nederlandse of Engelse taal voldoende beheerst. Deze werkwijze gaat overwegend goed, maar er blijft een verhoogde kans op miscommunicatie omdat in de informatieoverdracht een vertaalslag gemaakt moet worden en een extra schakel ontstaat indien directe communicatie niet mogelijk is (alles gaat dan via de voorman). Problemen worden hierdoor minder snel aangegeven en werkinstructies komen niet goed over. Buitenlandse werknemers zijn ook weleens te voorzichtig in het aangeven van onduidelijkheden of problemen. Naast een mogelijke taalbarrière, heeft dit (vooral bij statushouders) ook te maken met culturele verschillen. Voor werknemers die een andere werkcultuur gewend zijn (met een grotere mate van hiërarchie) kan het moeilijker/minder vanzelfsprekend zijn om transparant naar hun leidinggevende te zijn, bijvoorbeeld omdat ze niemand willen beledigen. Dit brengt het risico met zich mee dat het werk niet naar behoren wordt uitgevoerd en dit kan leiden tot frustraties bij voormannen, collega's en klanten.

Kwaliteit van buitenlandse inleenkrachten

Bedrijven die met buitenlandse *inleenkrachten* werken hebben op voorhand meestal weinig zicht op de kennis en kunde van die inleenkrachten. De inleenbedrijven vertrouwen erop dat de uitzendorganisaties geschikte mensen aandragen. Overigens verschillen de eisen die de inlenende TI-bedrijven richting uitzendorganisaties formuleren. Dit heeft te maken met de moeilijkheidsgraad wat betreft taken/werkzaamheden van de functies waarvoor zij inleenkrachten zoeken én met de context waarin de functie uitgevoerd moet worden. Bedrijven die personeel inlenen voor eenvoudige/routinematige werkzaamheden stellen, op de wettelijk vereiste veiligheidscertificaten na, weinig aanvullende eisen wat betreft taalbeheersing of specialistische kennis. Al komt het ook voor dat inleenbedrijven bij uitzend- en detachingsbureaus aangeven het liefst Nederlandssprekende mensen te willen. Die kunnen echter niet altijd worden geleverd door uitzendbureaus. Aan de andere kant zijn er gespecialiseerde bedrijven die met zelfstandig werkende monteurs maatwerk leveren. Deze bedrijven stellen wel hogere eisen aan de taalbeheersing en vakkennis. Deze bedrijven vinden het belangrijk dat buitenlandse inleenkrachten ervaring hebben met werken in Nederland. Vanwege de taalbarrière geeft een aantal bedrijven aan geen buitenlandse inleenkrachten in

te zetten bij werkzaamheden waarvoor een lastige instructie nodig is of die bij klanten aan huis worden gedaan.

Uitzend- en detachingsbureaus screenen hun buitenlandse werknemers overall gezien in het land van herkomst op hun competenties en werkhouding. Dit gebeurt door lokale *recruiters*, in dienst van het uitzendbureau, die bekend zijn met het onderwijssysteem aldaar en de technische beroepskwalificaties kennen. Het komt voor dat uitzenders vestigingen opzetten in landen/regio's waar zij veelvuldig mensen werven. Bij aankomst in Nederland zorgt de uitzendorganisatie ervoor dat voldaan wordt aan de geldende wet- en regelgeving om te mogen werken in Nederland. De basis is meestal dat eerst het VCA-certificaat moet worden behaald. Pas als de inleenkrachten starten met het werk, wordt voor het inleenbedrijf duidelijk wat hun kwaliteiten zijn. De kwaliteit van inleenkrachten wordt in de uitvoering doorgaans gecontroleerd door de leidinggevende of project-/teamleider van het inleenbedrijf. In de praktijk hebben de inleenbedrijven wisselende ervaringen met Nederlandse intermediairs. Bedrijven stellen dat de kennis en vaardigheden door de uitzender niet altijd goed wordt ingeschat en ook komt het voor dat de kwaliteiten van de uitzendkrachten beter worden voorgesteld dan ze daadwerkelijk zijn. De screening door uitzendbureaus lijkt dus niet altijd adequaat. Het komt bij veel bedrijven wel eens voor dat inleners niet aan de eisen of verwachtingen voldoen en dat het werk bij de inlener voortijdig wordt afgebroken. Vaak worden er ook aanvullende afspraken gemaakt, zoals een '16-uursgarantie' waarbij het inleenbedrijf niet hoeft te betalen als na twee werkdagen blijkt dat de inleenkracht niet goed functioneert. Dergelijke afspraken gelden overigens voor al het ingeleende personeel, niet alleen voor inleenkrachten uit het buitenland. Uit de interviews komt naar voren dat er bij buitenlandse inleenkrachten iets grotere kansen op een mismatch zijn dan bij Nederlandse inleenkrachten, omdat het voor de uitzender moeilijker is diploma's, ervaring en taalbeheersing op waarde in te schatten. Bedrijven die slechte ervaringen hebben met een uitzender, gaan na verloop van tijd werken met andere uitzenders. Een deel van de inleenbedrijven is van mening dat de kwaliteit van de uitzend- en detachingsbureaus in het leveren van goede arbeidskrachten de laatste jaren wat achteruit is gegaan. Door de grote wordende vraag naar arbeid staat het hele systeem onder druk. Bedrijven hebben vaker het idee dat onvoldoende tijd wordt genomen om met de buitenlandse arbeidskrachten in gesprek te gaan om hun interesse, motivatie en competenties goed in kaart te brengen. Daarnaast is ook de spoeling aan buitenlandse uitzendkrachten dunner geworden doordat de arbeidsmarkt in veel van de herkomstlanden ook krappere is geworden.

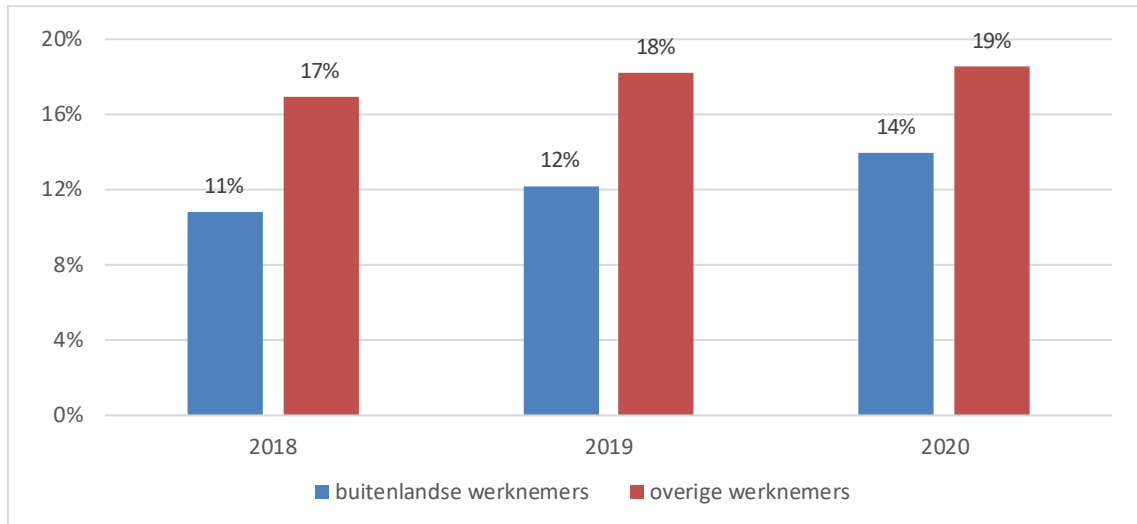
6.3 Scholing

Cursussen en trainingen

Om ontwikkeling van werknemers te stimuleren heeft Wij Techniek de *Ontwikkelingsstimuleringsregeling* (OSR). Met deze regeling krijgt de werkgever een tegemoetkoming in de kosten van een cursus, opleiding of training die bijdraagt aan het versterken van vakmanschap van de werknemers.

Uit analyse van de OSR-administratie blijkt dat in 2020 veertien procent van de buitenlandse werknemers van de regeling gebruik heeft gemaakt (dit betreft ruim 300 buitenlandse werknemers). Onder de Nederlandse werknemers is dit aandeel iets groter (19%; zo'n 23,5 duizend werknemers) (zie figuur 6.1). Dit impliceert dat buitenlandse werknemers in iets mindere mate aan cursussen en trainingen deelnemen dan Nederlandse werknemers. Het aandeel werknemers waarvoor subsidie wordt aangevraagd is in 2019 en 2020 licht gestegen, dit geldt zowel voor buitenlandse als Nederlanders werknemers in de branche.

Figuur 6.1 – Aandeel TI-werknemers dat tenminste één cursus of opleiding heeft gevolgd



Bron: CBS, MN en OSR-administratie Wij Techniek, bewerking KBA Nijmegen

De scholingsactiviteiten waaraan buitenlandse werknemers deelnemen hebben overwegend betrekking op het behalen van de vereiste veiligheidscertificaten, rijbewijzen en cursussen Nederlands. Buitenlandse werknemers met ervaring in de installatietechniek in een Europees land hebben dikwijls de juiste vaktechnische competenties, maar moeten nog leren werken volgens de Nederlandse veiligheidsnormen en standaarden. Dit gebeurt op de eerste plaats via ‘verplichte’ cursussen en trainingen zoals VCA en NEN. Zonder dergelijke certificaten mogen werknemers hier niet werken. Daarnaast komt de cursus ‘veilig werken met de hoogwerker’ veel voor. Deze cursus is niet verplicht, maar in de Arbowet staat dat de werkgever moet zorgen dat het personeel voldoende kundig is om veilig te werken. Er worden daarnaast door een kleiner deel Nederlandse taalcursussen en trainingen gevolgd. Dit gebeurt bijvoorbeeld door statushouders die een Nederlandse mbo-opleiding volgen. De school kan dan aangeven dat de werknemer extra Nederlandse taallessen moet volgen. Hiertoe kunnen werknemers door hun werkgever aangezet worden, maar het gebeurt dikwijls ook op eigen initiatief. De volgende cursussen en trainingen zijn in 2018 tot en met 2020 vaak gevolgd door buitenlandse TI-werknemers binnen de OSR-regeling (van vaak naar minder vaak gevolgd):

- Veilig werken met de hoogwerker
- NEN 3140 Vakbekwaam persoon (VP)/Voldoende Onderricht persoon (VOP)
- VCA Basis/Veiligheid voor operationeel leidinggevende (VOL)
- Nederlands voor anderstaligen
- Bedrijfs hulpverlening (BHV)
- Rijbewijs (BE), aanhanger

Van de buitenlandse werknemers komen Zuid-Europeanen *relatief gezien* het vaakst in de OSR-administratie voor. In 2020 geldt dit voor bijna dertig procent van de Zuid-Europeanen in de TI (zie tabel 6.1), waarmee het gebruik van de OSR bij deze groep buitenlandse werknemers gemiddeld dus hoger is dan bij de TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit. In *absolute zin* komen de MOE-landers het meest voor in de OSR-administratie voor (met 85 registraties in 2020). Het aantal registraties voor werknemers

uit vluchtelingenlanden is in 2019 flink toegenomen, dit hangt samen met de groei van het aantal werknemers uit die landen in 2018 en 2019.

Tabel 6.1 – Aantal en aandeel buitenlandse TI-werknemers in de OSR-administratie

	2018		2019		2020	
Zuid-Europese landen	33	20%	38	20%	61	29%
Buurlanden	28	10%	49	17%	46	16%
Vluchtelingenlanden	12	8%	43	11%	56	15%
MOE-landen	49	10%	72	12%	85	13%
Turkije en Marokko	13	8%	15	9%	18	11%
Overige landen	28	13%	25	10%	28	10%
Overige EU-landen	24	9%	23	7%	23	7%
Totaal	187	11%	265	12%	317	14%

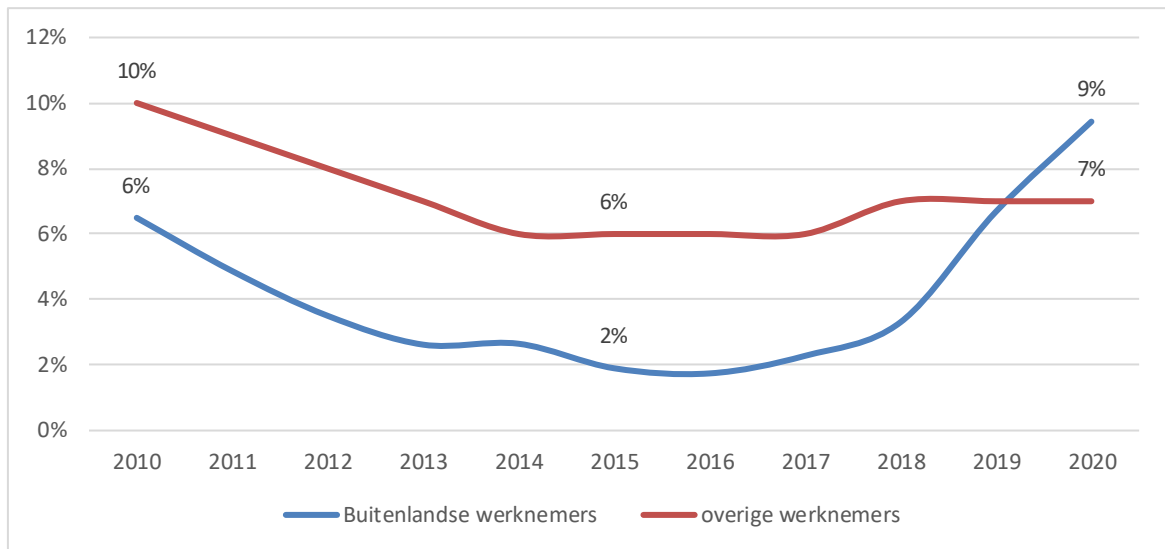
Bron: CBS, MN en OSR-administratie Wij Techniek, bewerking KBA Nijmegen

Bedrijven die buitenlandse personeel inlenen geven aan dat de verantwoordelijkheid voor het opleiden van de inleenkrachten hoofdzakelijk bij de uitzend- en detachingsorganisaties ligt. Vanwege het tijdelijke karakter van de werkzaamheden zijn de inleenbedrijven niet geneigd om in inleenkrachten te investeren. De inleenbedrijven verwachten dat de inleenkrachten, die zij door de uitzendbureaus aangeleverd krijgen, voldoende kennis en ervaring hebben om de werkzaamheden uit te voeren. Bovendien beschikt de uitzendbranche over haar eigen opleidingsfonds (Doorzaam) om scholingsactiviteiten onder hun leden te bevorderen, zij kunnen dus geen gebruik maken van de OSR.

Mbo-leerwerkbanen

In 2020 volgt bijna een op de tien TI-werknemers met een buitenlandse nationaliteit een mbo-opleiding in de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) (zie figuur 6.2). Het grootste deel van hen is afkomstig uit vluchtelingenlanden: van de werknemers uit vluchtelingenlanden zit namelijk bijna veertig procent in een BBL-traject. Dit staat in groot contrast met de MOE-landers, waarvan maar twee procent in een BBL-traject zit. Dit is ook logisch aangezien MOE-landers naar Nederland komen, respectievelijk naar Nederland gehaald worden om hier te werken en niet om hier opgeleid te worden. De stijging van het aantal werknemers uit vluchtelingenlanden en hun hoge participatiegraad in de BBL verklaart de overall toename van het percentage buitenlandse TI-werknemers met een leerwerkbaan, zichtbaar in figuur 6.2. Vóór de toename van het aantal werknemers uit vluchtelingenlanden was de participatiegraad in de BBL onder buitenlandse werknemers juist lager dan die van de Nederlandse werknemers.

Figuur 6.2 – Aandeel TI-werknemers die een BBL-opleiding volgen



Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Omdat het aantal vluchtelingen de laatste jaren is toegenomen worden ROC's, maar ook bedrijven, door gemeenten benaderd met de vraag vluchtelingen aan te nemen en op te leiden. Mede vanwege het personeelstekort grijpt een deel van de geïnterviewde bedrijven dat aanbod aan, wetende dat in deze mensen geïnvesteerd moet worden op het gebied van (om)scholing en interne begeleiding. Door een gebrek aan relevante werkervaring en/of kwalificaties beginnen de statushouders meestal op mbo-niveau 2, of in de entree-opleiding (niveau 1). Voor statushouders uit Syrië geldt echter dat zij vaak al relatief hoog zijn opgeleid. Deelname aan een beroepsopleiding wordt ingezet om vaktechnische competenties aan te leren, maar ook om beter Nederlands te leren. De opleidingen worden immers in het Nederlands gegeven. Tijdens de inburgering hebben statushouders al (deels verplicht) taalcursussen gevolgd. Maar de bedrijven vinden het van belang dat zij ook het Nederlandse vakjargon beheersen, aangezien zij dit in de beroepspraktijk veelvuldig tegen zullen komen. Vanwege de taalachterstand doen statushouders vaak wel wat langer over het bbl-traject. Veelal worden op de ROC's extra taaltrainingen gevolgd en zijn er opleidingen waarbij het ROC extra Nederlandse taalondersteuning aanbiedt. Ook de desbetreffende leerbedrijven zelf bieden, zoals blijkt uit de OSR-registratie, mogelijkheden aan om taalcursussen te volgen

7 Samenvatting en conclusies

Focus en aanpak van het onderzoek

Focus op buitenlandse werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit

1. In dit onderzoek is gekeken naar het buitenlands personeel met een niet-Nederlandse nationaliteit, werkzaam in de TI (in loondienst én inleenkrachten). Hierbij is afgeweken van de (ruime) definitie van het CBS dat ook buitenlandse werknemers met de Nederlandse nationaliteit meetelt. Aangezien dit genaturaliseerde werknemers betreft, die meestal de facto al lange tijd in Nederland wonen en werken én zichzelf vaak ook vooral als Nederlander zien, is gekozen om te focussen op werknemers met een buitenlandse nationaliteit.
2. Voor dit onderzoek hebben we diverse databestanden kunnen benutten. Op die manier hebben we bijvoorbeeld beschikking gekregen over demografische achtergrondgegevens (zoals geslacht, leeftijd, nationaliteit en migratieachtergrond) en sociaaleconomische gegevens (zoals soort bedrijf waarin men werkzaam is, aard van het arbeidscontract, functie, salaris), etc. Daarnaast omvatte dit onderzoek nog enkele andere, aanvullende activiteiten. Zo zijn in de bedrijfsenquête, die elk jaar plaatsvindt onder een representatieve steekproef van TI-bedrijven, in 2020 vragen gesteld over de mate waarin de bedrijven buitenlandse werknemers in dienst hebben of inlenen, alsmede waarom ze buitenlandse werknemers inzetten en hoe ze aan deze werknemers komen. Daarnaast zijn in totaal 20 interviews gehouden met TI-bedrijven die buitenlandse werknemers in dienst hebben of inlenen. Ook zijn 3 interviews gehouden met uitzendorganisaties die buitenlandse werknemers uitzenden naar TI-bedrijven. Via deze aanvullende onderzoeksactiviteiten is zowel informatie verzameld over buitenlanders die als uitzendkracht in de TI-branche werkzaam zijn als over buitenlandse werknemers met een tijdelijke of vaste aanstelling bij een TI-bedrijf.

Wat betreft de registerdata hebben de onderzoekers voor dit onderzoek alleen de gegevens kunnen benutten over de (buitenlandse) werknemers die in loondienst van een TI-bedrijf zijn. Uitzendkrachten zijn namelijk in dienst van het desbetreffende uitzend- of detachingsbedrijf en niet bij het bedrijf dat hen inleent/het bedrijf waarvoor zij werkzaamheden verrichten. Dit betekent dat het niet mogelijk is om uitzendkrachten, die voor kortere of langere tijd voor een TI-bedrijf werkzaamheden verrichten, te onderscheiden van andere uitzendkrachten. Door aanpassingen in de desbetreffende registraties wordt dit binnenkort overigens wel mogelijk. Dat betekent dat het binnen afzienbare tijd wél mogelijk wordt om een vergelijkbare analyse, zoals nu gemaakt is voor de buitenlandse werknemers in loondienst, te maken voor uitzendkrachten in de TI.

Aantal en herkomst van de buitenlandse werknemers in de TI: ontwikkelingen in de periode 2010-2020

Toename buitenlandse werknemers in loondienst en stabilisatie bij inleenkrachten uit buitenland

3. Anno 2020 zijn er ruim 2.250 buitenlandse werknemers bij de TI-bedrijven in *loondienst*, bijna twee procent van het totaal aantal werknemers in de branche. Vergeleken met de totale Nederlandse arbeidsmarkt werken er in de TI verhoudingsgewijs minder buitenlandse werknemers in loondienst (1,8% versus 5,5% van de totale Nederlandse arbeidsmarkt).
Het aantal buitenlandse *inleenkrachten* wordt iets lager ingeschat dan het aantal in loondienst, namelijk op ruim 2.000. Inclusief deze inleenkrachten bedraagt het totaal aantal buitenlanders in de TI-branche zo'n 4.300 arbeidskrachten.
4. In vergelijking met een eerder onderzoek uit 2012 blijkt dat het aantal buitenlandse werknemers in de TI-branche gestegen te zijn van 3.500 naar 4.300. Deze stijging zit vrijwel volledig bij de buitenlandse werknemers in loondienst, namelijk een toename van 1.430 in 2012 naar 2.270 in 2020. Het aantal ingeleende buitenlandse werknemers is in 2020 nauwelijks anders dan in 2012.
Ook het aantal bedrijven met buitenlanders in loondienst is gestegen, namelijk van 13% van de TI-bedrijven in 2012 naar 17% in 2020, hetgeen inhoudt dat in 2020 ruim 1.300 TI-bedrijven 1 of meer buitenlandse werknemers in dienst hebben.

Ontwikkeling aantal buitenlandse werknemers in TI-branche wijkt duidelijk af van landelijk beeld

5. De ontwikkeling van het aantal buitenlandse werknemers in loondienst van de TI-branche wijkt duidelijk af van de algemene ontwikkeling van buitenlandse werknemers in de Nederlandse economie:
 - a) Zo is het aandeel van buitenlandse werknemers met een vast of tijdelijk arbeidscontract in de TI-branche aanzienlijk kleiner (1,8% in 2020) dan het geval is in de totale economie van Nederland (5,5% in 2020).
 - b) Daarnaast neemt het aantal buitenlandse werknemers in loondienst in de TI-branche langzamer toe (stijging van 1,2% in 2010 naar 1,8% in 2020) dan gemiddeld het geval is in alle branches/sectoren (stijging van 3,1% in 2010 naar 5,5% in 2020).
 - c) Het in dienst nemen van buitenlandse werknemers blijkt in de TI-branche duidelijk sterker samen te hangen met de conjunctuur dan gemiddeld opgaat voor alle sectoren. In de totale Nederlandse economie stijgt het aandeel buitenlandse werknemers in de periode 2010-2020 continu. Jaar in jaar uit blijkt het percentage buitenlanders in loondienst toe te nemen, al is die toename in economisch mindere jaren – de jaren van de financiële crisis vanaf 2009 tot 2016 - duidelijk kleiner dan in economisch goede jaren zoals 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 en 2019. In de TI-branche is er in economisch mindere jaren echter sprake van een daling van het aantal buitenlandse werknemers in loondienst.

Soort werk en imago op arbeidsmarkt spelen een rol

6. Bij deze verschillen spelen zowel het soort werk als de arbeidsmarktsituatie een rol. In de TI-branche gaat het om geschoold werk/vakwerk – driekwart van de buitenlandse werknemers vervult een

monteursfunctie – dat bovendien vaak op locatie en in direct contact met de klant/opdrachtgever wordt uitgevoerd. Dit betekent dat er niet alleen vaktechnische eisen aan deze werknemers moeten worden gesteld, maar ook eisen ten aanzien van communicatievaardigheden. In de totale economie, én zeker in de landbouw en industrie, gaat op dat buitenlandse werknemers vaak worden ingezet in ongeschoolde of geoefende functies waarbij geen contact met de klant/opdrachtgever nodig of mogelijk is. De eisen die aan (buitenlandse) werknemers moeten worden gesteld liggen in de TI-branche dus duidelijk hoger en het is evident dat Nederlanders makkelijker aan deze eisen, zeker de eisen ten aanzien van communicatievaardigheden, kunnen voldoen dan buitenlanders. TI-bedrijven zullen zich daarom, zeker bij een ruime(re) arbeidsmarkt, vooral op Nederlanders richten. Voor andere sectoren zoals de landbouwsector biedt ook een ruime arbeidsmarkt vaak onvoldoende soelaas. Voor ongeschoolde functies in deze sector bestaat bij Nederlanders weinig of geen animo, ook niet in tijden dat banen niet voor het oprapen liggen.

Traditionele wervingslanden verliezen terrein; toename bij MOE-landers en vluchtelingen

7. De samenstelling van de buitenlandse TI-werknemers naar nationaliteit is in de periode 2010-2020 sterk veranderd. In 2020 ziet de top-5 wat betreft herkomstland van de buitenlanders in loondienst van een TI-bedrijf er als volgt uit:

1. MOE-landers	28%	(2015: 27%)	(2010: 15%)
2. Traditionele wervingslanden*	16%	(2015: 22%)	(2010: 27%)
3. Vluchtelingenlanden	16%	(2015: 0%)	(2010: 1%)
4. Buurlanden	14%	(2015: 20%)	(2010: 21%)
5. Overige EU-landen	14%	(2015: 20%)	(2010: 21%)
Overige landen	12%		
Totaal	100%		

In 2010 was de grootste groep arbeidsmigranten nog afkomstig uit de traditionele wervingslanden (Zuid-Europa en Turkije/Marokko). Deze eerste plaats zijn de traditionele wervingslanden in de daaropvolgende jaren kwijtgeraakt, vooral door een afname van het aantal arbeidsmigranten uit Turkije en Marokko. Zo is het aantal buitenlandse werknemers uit Turkije afgenomen van 180 in 2010 naar 104 in 2020. In de periode 2010-2020 is het aantal MOE-landers in loondienst van de TI-branche daarentegen praktisch van jaar op jaar toegenomen, van 255 arbeidsmigranten in 2010 naar 640 in 2020. Vanaf 2014 vormen zij de grootste groep arbeidsmigranten in de TI. Uiteraard speelt de uitbreiding van de EU met een aantal Midden- en Oost-Europese landen én het vrij verkeer van goederen en personen binnen de EU-landen hierbij een wezenlijke rol. Vooralsnog gaat het bij de MOE-landers vooral om Polen (360 van de 640) en Roemenen (158 van de 640).

8. Een tweede opmerkelijke ontwikkeling is de sterke toename van het aantal buitenlandse werknemers die eerder als vluchteling naar Nederland zijn gekomen. Tot 2016 was deze groep nauwelijks aanwezig in de TI. Daarna neemt hun aantal in loondienst van een TI-bedrijf toe, van 15 in 2016 naar 365 in 2020. Deze stijging (+350) is zelfs nog wat groter dan bij de groep MOE-landers, die toeneemt van

* Zuid-Europese landen, Turkije en Marokko

345 in 2016 naar 640 in 2020 (+295). Bij de buitenlandse TI-werknemers met een vluchtelingenachtergrond gaat het overwegend om Syriërs (232 van de 365) en Eritreeërs (90 van de 365).

Het ligt voor de hand dat de vanaf 2016 steeds krappere arbeidsmarkt én het dalend aantal jongeren in Nederland hierbij van belang zijn, maar er spelen ook andere factoren een rol zoals de affiniteit met techniek, respectievelijk de motivatie van de desbetreffende vluchtelingen – het gaat vaak om nog vrij jonge mensen, maar zij zijn meestal al wel wat ouder dan de gemiddelde schoolverlater – om hier een (nieuwe) baan te vinden en zich daarin zo nodig (verder) te kwalificeren. In deze zoektocht, daarbij overigens nogal eens geholpen door gemeenten en MBO-instellingen, komen ze relatief vaak bij de TI-branche uit. Een belangrijke achterliggende oorzaak hiervan is dat een flink deel van de TI-bedrijven een opleidingsstrategie hanteert. Bij vacatures trekken deze bedrijven bij voorkeur geen ervaren werknemer aan, maar een jonge gemotiveerde nieuwkomer die ze vervolgens – vaak via een leerarbeidsovereenkomst – voor een belangrijk deel in het eigen bedrijf verder opleiden tot vakman. Daarmee beschikt de TI-branche over de benodigde ervaring, structuur en faciliteiten om nieuwkomers in Nederland in het arbeidsproces op te nemen en te kwalificeren. En dit bovendien op een manier die veel vluchtelingen aanspreekt. De leerarbeidsovereenkomst geeft hun namelijk niet alleen de gewenste financiële (bestaans)zekerheid/economische onafhankelijkheid, maar biedt tegelijkertijd perspectief op een betere arbeidsmarktpositie én op een betere beheersing van de Nederlandse taal, zeker wat betreft het gangbare technische vakjargon.

Perspectief op continueren van de aanpak

9. De snelle stijging van het aantal TI-werknemers met een vluchtelingenachtergrond is een indicatie dat zowel de desbetreffende bedrijven als de desbetreffende werknemers tevreden zijn over het resultaat. Het verdient aanbeveling te volgen hoe de resultaten zich over de (wat) langere termijn ontwikkelen. Deze aanpak kan namelijk ook bij andere groepen vluchtelingen worden gehanteerd, bijvoorbeeld bij de vluchtelingen uit Oekraïne, zeker nu de overheid het restrictieve beleid wat betreft het volgen van scholing en het verrichten van werk door asielzoekers/vluchtelingen voor de groep vluchtelingen uit Oekraïne vergaand versoepeld heeft.

Profiel van de buitenlandse werknemers in loondienst van de TI-bedrijven

Ook bij de buitenlandse werknemers in de TI-branche gaat het overwegend om mannen

10. Zowel bij de buitenlandse werknemers in de TI als bij de andere TI-werknemers gaat op dat het voor 89% om mannen en voor 11% om vrouwen gaat. Ook wat betreft leeftijd is er niet zo heel veel verschil tussen beide groepen werknemers. De buitenlandse werknemers zijn met gemiddeld 39 jaar iets jonger dan de andere TI-werknemers (41 jaar). De leeftijdsverdeling van de buitenlandse werknemers wijkt echter wel af van de andere TI-werknemers. Bijna twee derde deel (62%) van de buitenlandse werknemers is tussen de 26 en 45 jaar, terwijl dit opgaat voor 42% van de andere TI-werknemers. De buitenlandse werknemers behoren dus minder vaak dan de andere TI-werknemers tot de 25-minners en de 45-plussers.

Ook de buitenlandse werknemers zitten vooral in een monteursfunctie

11. Van de TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit is 66% (leerling)monteur. Bij de buitenlandse werknemers is dit met 75% nog wat vaker het geval. Dat het aantal leidinggevendenden bij de buitenlandse werknemers lager (3%) is dan bij de TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit (7%) ligt voor de hand, zeker wanneer men bedenkt dat bijna de helft (43%) van de buitenlandse werknemers hooguit 5 jaar in Nederland is en dus vaak nog niet erg bedreven zal zijn in het communiceren in de Nederlandse taal; meestal een belangrijke voorwaarde om in aanmerking te komen voor een leidinggevende positie. Bovendien zitten buitenlandse werknemers veel vaker (59%) dan de andere TI-werknemers (32%) nog geen 2 jaar in hun huidige baan en daardoor zijn de kansen/mogelijkheden, die zij tot nog toe gehad hebben om door te groeien naar een leidinggevende positie, vooralsnog kleiner dan bij de andere TI-werknemers. Het is echter te verwachten dat het percentage buitenlandse werknemers in leidinggevende posities de komende jaren, als gevolg van het gegeven dat zij dan gemiddeld langer in hun huidige bedrijf/functie werkzaam zijn, zal toenemen. Dat de buitenlandse werknemers, vooralsnog althans, gemiddeld minder kort in hun huidige baan, respectievelijk huidige bedrijf werkzaam zijn – dus een geringere anciënniteit hebben - én daarbij bovendien gemiddeld wat jonger zijn en tevens wat vaker als monteur of leerling monteur – 4 dagen werken en 1 dag naar school – werkzaam zijn, verklaart tevens dat zij gemiddeld minder verdienen, namelijk gemiddeld € 18 per uur tegenover gemiddeld € 20 per uur bij de andere TI-werknemers.

Buitenlandse werknemers hebben wel duidelijk vaker een tijdelijk contract

12. In 2019 – over latere jaren waren de gegevens nog niet volledig bekend – hadden de buitenlandse werknemers bijna twee keer zo vaak (40% versus 22%) een tijdelijk arbeidscontract (een arbeidscontract voor bepaalde tijd) dan de andere TI-werknemers. Dit verschil in contracten tussen buitenlandse werknemers en TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit is in de periode 2015-2019, dus in jaren met een aantrekkende economie én een sterk toenemende instroom van buitenlandse werknemers, aanzienlijk toegenomen. In 2015 had namelijk 28% van de buitenlandse werknemers een tijdelijk contract tegenover 22% van de andere TI-werknemers.
13. Dat in de periode 2015-2020 het aantal tijdelijke contracten bij de buitenlandse werknemers duidelijk sterker is toegenomen dan bij de TI-werknemers met een Nederlandse nationaliteit heeft meerdere, met elkaar samenhangende oorzaken.

Zoals gezegd waren de jaren 2015-2020 een periode van een aantrekkende economie. In deze periode is zowel het aantal buitenlandse werknemers als het aantal andere TI-werknemers toegenomen, maar deze toename is, naar verhouding, bij de buitenlandse werknemers veel sterker (groei index 2015-2020 is 165) dan bij de andere TI-werknemers (groei index 2015-2020 is 111). Werkgevers, ook in de TI, hebben vooral twee argumenten om met tijdelijke in plaats van vaste arbeidscontracten te werken, namelijk enerzijds het argument dat het om oplossingen voor tijdelijke problemen gaat – vooral *ziek en piek* dus – en anderzijds het argument dat de wettelijke proeftijd van 3 maanden te kort is om goed te kunnen beoordelen of nieuwkomers in het bedrijf passen, respectievelijk inpasbaar zullen zijn.

Specifiek voor de TI-werkgevers komt daar nog bij dat zij, zeker voor monteurs, liever afgaan op be-
wezen kwaliteit - dus in de werkpraktijk aangetoonde kennis en vaardigheden – dan op diploma's.
Jonge nieuwkomers beschikken echter vaak nog niet over werkervaring en TI-werkgevers blijken
jonge nieuwkomers, dus nieuwkomers die hooguit 25 jaar zijn, dan ook meestal, namelijk in ruim
twee derde van deze gevallen, een tijdelijke aanstelling te geven, *ongeacht of het een jonge nieu-
wkomer met de Nederlandse of een andere nationaliteit betreft*. Bij oudere nieuwkomers, dus nieu-
wkomers boven de 25 jaar, is er wel steeds een aanzienlijk verschil tussen buitenlanders en Nederlan-
ders: buitenlandse werknemers hebben dan in elke leeftijdscategorie veel vaker een tijdelijk contract
dan TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit. Dit komt omdat de buitenlandse werknemers,
ook de al wat oudere werknemers onder hen, gemiddeld minder werkervaring in de TI-branche heb-
ben. Zij hebben dus minder mogelijkheden gehad om *in de praktijk te laten zien wat zij waard zijn*.
Zoals gezegd gaan de TI-werkgevers zonder meer al liever af op getoonde werkervaring dan op di-
ploma's. En dat geldt voor buitenlanders nog weer in sterkere mate dan voor Nederlanders, aange-
zien zij de waarde van buitenlandse diploma's vaak niet (goed) kunnen inschatten.

Wel verschillende typen buitenlandse werknemers te onderscheiden

14. Voor de meeste onderzochte kenmerken - uitzondering is de contractvorm - gaat op dat er geen grote
verschillen zijn tussen de buitenlandse werknemers enerzijds en de andere TI-werknemers ander-
zijds. Bekijken we de diverse kenmerken in hun onderlinge samenhang dan worden echter diverse
typen buitenlandse werknemers zichtbaar, waarbij de centrale kenmerken hun herkomstland en mi-
gratieachtergrond zijn.

Type 1: buitenlandse werknemers uit de buurlanden België en Duitsland

Deze buitenlandse werknemers onderscheiden zich wat betreft contractvorm, verdeling over de di-
verse functies in de TI-branche en salaris nauwelijks of niet van de TI-werknemers met de Neder-
landse nationaliteit. Zij zijn waarschijnlijk vaak in dienst van TI-bedrijven in de grensregio's met België
en Duitsland. Het ligt voor de hand dat de TI-werkgevers in dergelijke regio's beide kanten van de
grens als onderdeel van hun regionale arbeidsmarkt beschouwen, aangezien de binnengrenzen al
lang zijn komen te vervallen, culturele verschillen in deze gevallen meestal beperkt zijn en, zeker voor
de werknemers uit België, er vaak ook geen grote belemmeringen in de communicatie zijn. Deze TI-
werkgevers beschouwen hen waarschijnlijk eerder als "gewone" TI-werknemers dan als buitenlandse
TI-werknemers.

Type 2: MOE-landers

Na de uitbreiding van de EU richting Oost- en Midden-Europa is het aantal arbeidsmigranten uit deze
landen, en dan met name uit Polen en - zeker de laatste jaren - uit Roemenië, snel toegenomen, ook
in de TI-branche. Inmiddels zijn er aanzienlijk meer MOE-landers in Nederland en in de TI-branche
werkzaam dan werknemers uit de traditionele wervingslanden Turkije en Marokko. Aanvankelijk ko-
men de MOE-landers overwegend als uitzendkracht in de TI- branche terecht. In het afgelopen de-
cennium zijn vaak vaste relaties tussen TI-werkgevers en uitzendorganisaties ontstaan, waarin de ver-
wachtingen over en weer steeds verder zijn uitgekristalliseerd, en daarbij zijn ook nogal eens afspra-
ken gemaakt dat het inlenende bedrijf na een bepaalde periode het recht heeft de uitzendkracht in
tijdelijke of vaste dienst te nemen. De tijd dat de MOE-lander als uitzendkracht wordt ingeschakeld

dient dan tevens als een verlengde proeftijd. Het aandeel MOE-landers met een vaste aanstelling is in de afgelopen 10 jaar toegenomen van 52% in 2010 naar 66% in 2020. Bij de andere typen buitenlandse werknemers zien we op dit punt óf geen ontwikkeling óf juist een toename van het aantal tijdelijke aanstellingen. Van de MOE-landers is, in 2020, bijna driekwart als monteur werkzaam.

Type 3: buitenlandse werknemers uit de traditionele wervingslanden

Arbeidsmigratie op grote schaal kwam pas op gang in de periode van wederopbouw na de tweede wereldoorlog. De snelle economische groei in combinatie met een sterke emigratie van Nederlanders leidde ertoe dat vanaf het midden van de jaren vijftig van de vorige eeuw arbeidstekorten, vooral in de industrie, ontstonden. Het aantrekken van tijdelijke arbeidskrachten uit het buitenland werd vrij algemeen gezien als de oplossing daarvan. In eerste instantie ging het vooral om Italië, maar al snel ook om andere landen in het Middellandse Zeegebied. Achtereenvolgens werden wervingsakkoorden gesloten met Italië (1960), Spanje (1961), Griekenland (1962), Portugal (1963), Turkije (1964), Marokko (1969), Joegoslavië (1970) en Tunesië (1971).

In 2010 was de grootste groep buitenlandse werknemers in de TI-branche nog afkomstig uit deze traditionele wervingslanden. In 2020 is dit niet langer het geval en dit komt vooral door een afname van het aantal werknemers uit Turkije en Marokko. Het aantal buitenlandse arbeidsmigranten uit de traditionele wervingslanden van Zuid-Europa is in de periode 2010-2020 licht gestegen. Daarmee is het accent bij dit type arbeidsmigranten verschoven van de Turken/Marokkanen naar Zuid-Europaanen/EU-onderdanen

Type 4: buitenlandse werknemers die als asielzoeker/vluchteling naar Nederland zijn gekomen

Dit type buitenlandse werknemer was in 2010 en ook nog in 2015 nagenoeg niet aanwezig in de TI-branche. In 2020 gaat het om 365 werknemers, vooral uit Syrië. Inmiddels maken zij 10% uit van alle buitenlandse werknemers in de TI-branche en dat is veel meer dan hun aandeel van 2% in het totaal aantal buitenlandse werknemers in Nederland. Eerder hebben we al een verklaring hiervoor gegeven, namelijk dat de statushouders uit Syrië - nog vrij jong maar meestal wel wat ouder dan de gemiddelde schoolverlater in Nederland - op zoek zijn naar mogelijkheden om zowel financieel in hun eigen bestaan te kunnen voorzien als om zich te kwalificeren voor de Nederlandse arbeidsmarkt. De TI-branche is één van de branches die in aanzienlijke mate beroepspraktijkplaatsen aanbiedt, waarin (jonge) mensen zich al werkend tot vakman kunnen ontwikkelen. De desbetreffende leerlingen krijgen hiervoor een leerwerkovereenkomst, die meestal inhoudt dat men 4 dagen werkt en 1 dag naar school gaat. Het gaat hierbij per definitie om tijdelijke overeenkomsten. Dit verklaart mede dat dit type buitenlandse werknemers vaker (73%) dan gemiddeld bij buitenlandse werknemers (40%) een tijdelijk contract hebben. Het gaat bij dit type dus vaak om leerling monteurs en dat verklaart mede het relatief lage salaris van € 13 per uur.

Type 5: kenniswerkers

Dit type is maar beperkt aanwezig onder de buitenlandse werknemers in de TI-branche. Het gaat bij de buitenlandse werknemers namelijk overwegend om (leerling) monteurs. Vanwege de schaarste in Nederland aan technische vakspecialisten op hbo/wo niveau (engineers en programmeurs) is een aantal grotere TI-bedrijven in het buitenland, zowel in de MOE-landen als in landen buiten de EU, op zoek gegaan naar werknemers die over de gewenste kennis en vaardigheden beschikken. Onder de hier werkzame MOE-landers is 10% als kenniswerker aan te merken. Onder de buitenlandse werknemers van buiten de EU ligt dit aandeel wat hoger, maar ook hier blijft het vooralsnog onder de 20%.

In het algemeen is het zoeken en aantrekken van buitenlandse kenniswerkers een kostbare aangelegenheid en de TI-bedrijven proberen daarom de desbetreffende kenniswerkers voor een langere termijn aan zich te binden.

Werving en kwalificatie van buitenlandse werknemers

Twee strategieën om het personeelsbestand op peil te houden: wervingsstrategie en opleidingsstrategie

15. In de afgelopen 10 jaar hebben we regelmatig gepeild hoe de TI-bedrijven aan vakbekwame monteurs komen. Daarbij blijken 2 verschillende strategieën te worden gehanteerd.

Ongeveer de helft van de bedrijven volgt een wervingsstrategie en dat houdt in dat zij bij een vacature voor een monteur op de arbeidsmarkt op zoek gaan naar een vakbekwame monteur met vergelijkbare werkervaring die de opengevallen plaats probleemloos kan invullen. Bedrijven die een wervingsstrategie hanteren zoeken op de arbeidsmarkt dus *kant en klare* oplossingen.

Een ander deel, ongeveer een derde deel, van de TI-bedrijven gaat bij een vacature voor een monteur niet op zoek naar een kant en klare oplossing, maar naar een *inpasbare* oplossing. Zij gaan op zoek naar een jonge schoolverlater, vaak een vmbo-schoolverlater of een jonge zij-instromer. Opleiding en ervaring spelen dan meestal geen of een beperkte rol in het selectieproces. Deze bedrijven letten dan vooral op de belangstelling en interesse voor het werk in de TI-branche en op de motivatie van de kandidaat. Na aanname wordt de nieuwe medewerker opgeleid tot monteur, meestal via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Deze bedrijven hanteren dus een opleidingsstrategie en het gaat hierbij meestal om erkende leerbedrijven.

De overige circa 20% van de TI-bedrijven hanteert beide strategieën.

In totaal hebben we in de periode 2010-2021 zes keer gepeild welke strategie de TI-bedrijven volgen en elke keer vinden we bovenstaande verhoudingen terug. TI-bedrijven veranderen blijkbaar niet gemakkelijk van personeelsvoorzieningsstrategie. En daar zijn ook goede argumenten voor. Een opleidingsstrategie vraagt immers om een deels andere organisatie van het werk, met plekken die geschikt zijn voor leerling-monteurs, én medewerkers die een rol als leermeester of praktijkbegeleider willen en kunnen vervullen.

Bij de personeelsvoorziening blijven bedrijven het liefst de bekende en vertrouwde wegen volgen

16. Gevraagd naar de manier waarop de TI-bedrijven denken zich aan te (kunnen) passen aan de steeds krappere wordende arbeidsmarkt anno 2021 antwoorden de bedrijven vooral dat zij bereid zijn om:

- meer schoolverlaters en zij-instromers aan te trekken en op te leiden, en
- meer vakbekwame monteurs aan te trekken, in te huren (zzp'ers) of in te lenen van andere installatiebedrijven of van uitzendorganisaties.

Van alle mogelijke aanpassingen worden aanpassingen in de vorm van zich meer op buitenlanders richten het minste genoemd door de TI-bedrijven:

- | | |
|--|-------------------------|
| - ook/meer richten op buitenlandse monteurs uit andere EU-landen | 8% van de TI-bedrijven |
| - ook/meer richten op buitenlandse monteurs van buiten de EU | 5% van de TI-bedrijven |
| - ook/meer richten op statushouders/vluchtelingen in Nederland | 7% van de TI-bedrijven. |

Deze antwoorden liggen volledig in lijn met de huidige praktijk waarin 13% van de TI-bedrijven 1 of meer buitenlanders in dienst heeft én waarin het aantal buitenlandse werknemers in de TI-branche niet alleen relatief kleiner is dan gemiddeld in de andere sectoren van de economie maar in de afgelopen jaren ook minder is toegenomen.

Verklaring: In de TI werken vakmensen, bovendien op locatie van en in overleg met klant/opdrachtgever

17. Dat TI-bedrijven terughoudend en voorzichtig zijn bij het aantrekken of inzetten van buitenlandse werknemers ligt voor de hand. Het gaat in deze branche om vakarbeid die bovendien meestal op locatie en in overleg met de klant of opdrachtgever moet worden uitgevoerd. Dit betekent dat er niet alleen vaktechnische eisen aan de TI-werknemers moeten worden gesteld, maar ook ten aanzien van hun sociale en communicatieve vaardigheden. Op basis van diploma's beoordelen of sollicitanten aan de eisen voldoen vinden veel TI-bedrijven zelfs bij Nederlandse sollicitanten met in Nederland behaalde diploma's al moeilijk en niet zonder risico, laat staan dat ze dit een optie vinden voor buitenlandse werknemers/diploma's. Veel liever en ook vaker gaan de TI-bedrijven daarom af op in de praktijk getoonde/bewezen kennis en vaardigheden. Probleem is echter dat ze geen enkel zicht hebben op deze praktijk in andere landen en meestal ook niet weten waar of bij wie ze referenties en andere relevante informatie kunnen inwinnen.

TI-bedrijven met de wervingsstrategie kiezen voor intermediair/uitzendbureau als tussenoplossing

18. In de praktijk blijken er maar heel weinig bedrijven te zijn die op eigen kracht buitenlandse werknemers werven en in dienst nemen. In de gevallen dat dit gebeurt gaat het vaak om internationale TI-bedrijven met vestigingen in meerdere landen.

Het gros van de TI-bedrijven met een wervingsstrategie kiest echter voor een andere aanpak waarbij intermediairs/uitzendbureaus, en dan gaat het vrijwel uitsluitend om hier in Nederland gevestigde intermediairs/uitzendbureaus, een deel van de oplossing zijn, of beter gezegd als een *tussenoplossing* fungeren. De TI-bedrijven maken aan de intermediairs/uitzendbureaus duidelijk aan welke eisen de geleverde uitzendkrachten dienen te voldoen, zoals over voldoende werkervaring beschikken in de technische installatie. Het is dan aan de intermediair/uitzendorganisatie om ervoor te zorgen dat de uitzendkrachten/werknemers aan de gestelde eisen voldoen. De werknemers/uitzendkrachten die door de intermediairs/uitzendbureaus geleverd worden beschikken vaak al over werkervaring met installatiewerkzaamheden in het land van herkomst. Toch is meestal bijscholing nodig voordat zij hier in Nederland aan de slag kunnen, vooral om ervoor te zorgen dat voldaan wordt aan de geldende wet- en regelgeving rond veilig en gezond werken in Nederland.

Vaak wordt afgesproken dat het uitzendbureau mensen terug moet nemen wanneer ze in de praktijk niet aan de, eerder naar het uitzendbureau gecommuniceerde, verwachtingen blijken te voldoen, of er anderszins voor moet zorgen dat gebleken tekortkomingen worden opgelost. TI-bedrijven zijn namelijk niet bereid om te investeren in (bij)scholing van uitzendkrachten en al helemaal niet in de bijscholing van buitenlandse uitzendkrachten.

Dit is overigens in lijn met de *human capital theorie* die stelt dat bedrijven bereid zijn te investeren in de ontwikkeling van hun werknemers als de verwachte opbrengsten van de investering groot genoeg zijn om de kosten terug te verdienen. Naarmate de arbeidsrelatie langer duurt én het aantal gewerkte uren per week groter is, is de kans om de investeringen in menselijk kapitaal terug te verdienen groter. Bedrijven zullen daarom eerder en meer geneigd zijn om te investeren in opleiding en training van fulltime werknemers in de vaste kern dan van minder intensief bij het bedrijf betrokken werknemers in de flexibele schil. Maar ook binnen de flexibele schil bestaan nog aanzienlijke verschillen, die kort en bondig als volgt kunnen worden samengevat: medewerkers met een tijdelijk contract én uitzicht op een vast dienstverband ontvangen de meeste opleiding en training, oproep- en uitzendkrachten het minst.

19. Gaandeweg zijn de relaties en verwachtingen over en weer tussen TI-bedrijven en uitzendorganisaties verder uitgekristalliseerd. Hierbij speelt enerzijds een rol dat niet functionerende relaties meestal weer vrij snel beëindigd worden. Anderzijds hebben de uitzendbureaus, en voor een deel ook de inlenende TI-bedrijven, beter leren inschatten en meer inzicht gekregen in de waarde van diploma's en werkervaringen van buitenlandse werknemers, zeker voor landen waaruit grotere aantallen werknemers naar de TI-branche zijn gekomen, zoals Polen.

Dit betekent niet dat er geen problemen meer zijn. Zo is niet alleen in Nederland sprake van een krappere wordende arbeidsmarkt, maar is dit in veel (herkomst)landen het geval. De uitzendbureaus kunnen dan in de verleiding komen om de door de inlenende TI-bedrijven geformuleerde eisen wat minder strikt te nemen, respectievelijk de kwaliteiten van de aangeboden uitzendkrachten wat beter voor te stellen dan ze in feite zijn. De inlenende TI-bedrijven moeten dus alert blijven. Ook zijn buitenlandse werknemers niet altijd voldoende op de hoogte of overtuigd van het belang van de (hoge) Nederlandse veiligheidsnormen en standaarden. Ook culturele verschillen spelen soms een rol. Voor werknemers die een andere werkcultuur gewend zijn, bijvoorbeeld een werkcultuur met veel sterkere hiërarchische verhoudingen dan we hier in Nederland gewend zijn, kan het moeilijker of in ieder geval minder vanzelfsprekend zijn om zich open en transparant op te stellen ten opzichte van hun leidinggevende. Daarnaast belemmert de gebrekkige of matige beheersing van de Nederlandse taal door buitenlandse werknemers met enige regelmaat een efficiënte of effectieve uitvoering van de werkzaamheden. De TI-bedrijven zoeken de oplossing dan soms in aanvullende scholing en soms in de organisatie van het werk, bijvoorbeeld door extra begeleiding in te zetten of door in teams van 2 of meer werknemers te werken, waarbij altijd één van de teamleden het Nederlands goed meester is.

De TI-bedrijven zien overigens niet alleen problemen of minpunten bij het werken met buitenlandse werknemers, maar ook pluspunten. Zo noemt een aantal TI-bedrijven het een voordeel dat initiële opleidingen in het buitenland meer nadruk leggen op, respectievelijk meer ruimte maken voor het bijbrengen van vakkennis, praktijkervaring en praktijkkennis. Door de verbreding en veralgemening van het beroepsonderwijs in Nederland is er minder ruimte gekomen voor dit soort zaken. Daarnaast wijzen enkele TI-bedrijven erop dat buitenlandse werknemers flexibeler zijn wat betreft werktijden en vaak ook meer (over)uren willen maken dan Nederlandse werknemers.

Uit de interviews blijkt dan ook dat de TI-bedrijven, overall gezien, redelijk tevreden zijn over de vak-kennis, motivatie en inzet van de buitenlandse werknemers. Het technisch inzicht en de basisvaardigheden zijn volgens hen bij veel buitenlandse werknemers op orde.

20. Een deel van de uitzendkrachten wordt na de inleenperiode in tijdelijke of vaste dienst genomen door het inlenende TI-bedrijf. Soms worden over deze termijn afspraken gemaakt tussen TI-bedrijf en uitzendbureau. De inleenperiode fungeert dan tevens als een verlengde proefperiode om te kunnen bepalen hoe het gesteld is met het technisch vakmanschap en de taalbeheersing en communicatievermogen van de desbetreffende buitenlandse werknemer én welke ontwikkelingen hierin te zien zijn in de afgelopen periode. Welk deel van de buitenlandse werknemers de overstap van uitzendkracht naar tijdelijke of vaste kracht in een TI-bedrijf maakt, hebben we in dit onderzoek niet kunnen vaststellen. Naar verwachting komen op vrij korte termijn gegevens beschikbaar die hier inzicht in kunnen bieden (zie verder onder punt 2).
21. In dit onderzoek is gekeken of de buitenlandse werknemers, nadat zij een tijdelijke of vaste aanstelling bij een TI-bedrijf hebben gekregen, aan scholing deelnemen en wat voor soort scholing het dan betreft. Om dit in kaart te brengen én ook een vergelijking te kunnen maken met de scholing van TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit, zijn gegevens van de Ontwikkelingsstimuleringsregeling (OSR) van Wij Techniek geanalyseerd. Buitenlandse werknemers in dienst van een TI-bedrijf blijken elk jaar wat minder vaak gebruik te maken van de OSR dan TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit. In 2020 maakte 14% van de buitenlandse TI-werknemers gebruik van deze regeling tegenover 19% van de TI-werknemers met de Nederlandse nationaliteit. Eerder bleek echter al dat de buitenlandse TI-werknemers vaker (40%) een tijdelijk contract hebben dan de andere TI-werknemers (22%). En het is een gegeven dat werkgevers eerder en meer geneigd zijn om te investeren in opleiding en training van de vaste kern dan van minder intensief bij het bedrijf betrokken werknemers in de flexibele schil.

Inhoudelijk blijkt de scholing van de buitenlandse TI-werknemers vooral gericht te zijn op het behalen van de vereiste veiligheidscertificaten (Veilig werken met de hoogwerker, NEN 3140 Vakbekwaam persoon/Voldoende Onderricht Persoon, VCA Basis/Veiligheid voor operationeel leidinggevende) en het verbeteren van de Nederlandse taalvaardigheid.

Voor bedrijven met de opleidingsstrategie vormen (erkende) vluchtelingen een potentiële doelgroep

22. In tegenstelling tot bedrijven met een wervingsstrategie gaan bedrijven met een opleidingsstrategie bij vacatures voor een monteursfunctie niet op zoek naar kant en klare oplossingen, maar naar inpasbare oplossingen. Zij gaan dan meestal op zoek naar een jonge schoolverlater, vaak een vmbo-schoolverlater of een jonge zij-instromer. Opleiding en ervaring spelen dan meestal geen of een beperkte rol in het selectieproces. Deze bedrijven letten dan vooral op de belangstelling en interesse voor het werk in de TI-branche en op de motivatie van de kandidaat. Na aanname wordt de nieuwe medewerker opgeleid tot monteur, meestal via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl).

Deze opleidingsstrategie komt echter enigszins onder druk te staan. In de afgelopen jaren zijn we in Nederland namelijk in een situatie gekomen dat er amper voldoende jonge schoolverlaters meer zijn om de oudere generatie, die met pensioen gaat, te vervangen. En de demografische vooruitzichten

wijzen uit dat dit de komende decennia zo blijft. Jonge vluchtelingen kunnen hiervoor een oplossing zijn en zo te zien heeft een deel van de TI-bedrijven dit ook al onderkend. In 2020 blijkt namelijk 1 op de 10 buitenlandse werknemers in de TI-branche een mbo-opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg te volgen en het gaat hierbij vooral om personen die eerder als asielzoeker/vluchteling naar Nederland zijn gekomen. Het aantal buitenlandse werknemers dat een bbl-opleiding volgt blijkt in de afgelopen jaren snel gestegen te zijn. Zo te zien dient zich hier een nieuwe doelgroep aan voor de TI-bedrijven met een opleidingsstrategie. Een doelgroep die de komende jaren bovendien eerder groter dan kleiner gaat worden.

Vluchtelingen kunnen dus een nieuw perspectief bieden aan de TI-bedrijven, zeker voor de TI-bedrijven die bij hun personeelsvoorziening de voorkeur geven aan de opleidingsstrategie boven de wervingsstrategie. Omgekeerd bieden de TI-bedrijven met een opleidingsstrategie ook een goed perspectief voor vluchtelingen. Het gaat dan namelijk vaak om mensen die in hun herkomstland hun schoolloopbaan al geheel of voor een belangrijk deel doorlopen hebben. Hier opnieuw instromen in het dagonderwijs ligt dan minder voor de hand. Uit onderzoek is bovendien bekend dat veel vluchtelingen niet langer dan strikt noodzakelijk is, ten laste willen komen van de ontvangende samenleving. Zij willen vaak zo snel mogelijk aan de slag om financieel in het eigen onderhoud, en dat van eventuele gezinsleden, te kunnen voorzien. Vaak hebben vluchtelingen echter aanvullende scholing nodig om hier in Nederland werk te kunnen vinden dat redelijk aansluit bij hun elders verworven opleidingsniveau. Bedrijven met een opleidingsstrategie bieden een oplossing voor dit dilemma aangezien ze een combinatie van werken én leren aanbieden.

Literatuurlijst

- ABN AMRO (2022). *Bemiddeling en inhuur van arbeidsmigranten. Niet alleen een kwestie van extra 'handjes'* (https://www.abnamro.nl/nl/media/bemiddeling-en-inhuur-van-arbeidsmigranten_tcm16-149562.pdf)
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- Boer, P. den, Aalders, P., Rossen, L., Wit, W. de & Vermeulen, H. (2017). *Flexibele arbeid in de TI. Zzp'ers en uitzendkrachten in de technische installatiebranche*. Nijmegen. KBA Nijmegen.
- Centraal Bureau voor Statistiek (2019). *Nederland langs de Europese meetlat 2019*. (<https://longreads.cbs.nl/europese-meetlat-2019/werkloosheid/>)
- Centraal Bureau voor Statistiek (2020). *Jaarrapport Integratie 2020*. Geraadpleegd van <https://longreads.cbs.nl/integratie-2020/bevolking/>
- Inspectie SZW (2021), *Rapport arbeidsmigranten*
- Tillaart, H. van den & Aalders, P. (2020). *Vaste kern en flexibele schil in de TI-branche. Een verkenning op basis van literatuur, eigen onderzoek van Wij Techniek én secundaire analyses van gegevens van de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) en de WEA (Werkgevers Enquête Arbeid)*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Vermeulen, H. & Oostendorp, T. (2020). *Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2020*. Uitkomsten van de telefonische en digitale enquête TI-bedrijven najaar van 2020. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Vermeulen, H. & Oostendorp, T. (2021). *Arbeidsmarkt technische installatiebranche 2021*. Uitkomsten van de telefonische en digitale enquête TI-bedrijven najaar van 2021. Nijmegen: KBA Nijmegen.

Bijlagen

Bijlage 1) Gehanteerde definities van het CBS

a) Buitenlandse werknemers

Personen met een migratieachtergrond en/of een buitenlandse nationaliteit die werknemer zijn in Nederland en die tussen de 18 en 75 jaar oud zijn. Het gaat zowel om werknemers die als ingezetene staan ingeschreven in het bevolkingsregister als om werknemers die niet als zodanig staan ingeschreven. Voor de werknemers die als ingezetene staan ingeschreven geldt dat zij bij migratie naar Nederland minimaal 18 jaar oud waren. Voor de werknemers die niet als ingezetene staan ingeschreven geldt alleen dat zij bij aanvang van hun verblijf in Nederland minimaal 18 jaar oud waren.

b) Migratieachtergrond

Kenmerk dat weergeeft met welk land een persoon verbonden is op basis van het geboorteland van de ouders of van zichzelf. Personen hebben een migratieachtergrond als ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Iemand die zelf ook in het buitenland is geboren, behoort tot de eerste generatie, terwijl iemand van de tweede generatie in Nederland is geboren. De kinderen van personen uit de tweede generatie, ook wel de derde generatie genoemd, worden niet meer gezien als personen met een migratieachtergrond, aangezien zij geen ouders hebben die in het buitenland geboren zijn. Een persoon met eerste generatie migratieachtergrond heeft als migratieachtergrond het land waar hij of zij is geboren. Een persoon met een tweede generatie migratieachtergrond heeft als migratieachtergrond het geboorteland van de moeder, tenzij dat ook Nederland is. In dat geval is de migratieachtergrond bepaald door het geboorteland van de vader.

c) Nationaliteit

Het wettelijk onderdaan zijn van een bepaalde staat (staatsburgerschap). Personen kunnen meerdere nationaliteiten hebben. Om dubbeltellingen te voorkomen wordt in statistische overzichten aan personen die meerdere nationaliteit hebben, slechts één nationaliteit toegekend. Daartoe worden prioriteringsregels gesteld. Die komen erop neer dat iemand met de Nederlandse nationaliteit in de statistiek steeds Nederlander is. Voor mensen die niet de Nederlandse nationaliteit bezitten, geldt de volgorde: nationaliteit van één van de Benelux-landen, nationaliteit van een staat binnen de Europese Unie, andere Europese nationaliteit, niet-Europese nationaliteit. Personen die geen nationaliteit hebben zijn staatloos.

d) Ingezetenen en niet-ingezetenen

Ingezetenen zijn personen die als inwoner staan ingeschreven in het bevolkingsregister van een Nederlandse gemeente. Niet-ingezetenen zijn personen die geen inwoner van Nederland (meer) zijn maar wel een relatie met de Nederlandse overheid hebben.

Bijlage 2) Aanvullende tabellen

Tabel B.1 – Nationaliteit van werknemers uit MOE-landen in Nederland totaal

	Pools		Roemeens		Hongaars		Bulgaars		Slowaaks Tsjechisch Sloveens		Litouws Lets Estisch		Totaal MOE-landers	
2010	25.277	12%	2.233	1%	2.664	1%	1.376	1%	2.122	1%	2.414	1%	36.086	17%
2011	32.797	15%	2.390	1%	3.299	1%	1.452	1%	2.777	1%	3.023	1%	45.738	20%
2012	41.195	18%	2.439	1%	4.114	2%	1.445	1%	3.230	1%	3.414	1%	55.837	24%
2013	49.864	20%	2.651	1%	4.765	2%	1.636	1%	3.674	1%	3.890	2%	66.480	27%
2014	52.321	20%	3.947	2%	5.019	2%	3.286	1%	3.876	2%	4.139	2%	72.588	28%
2015	51.385	20%	4.844	2%	5.162	2%	4.279	2%	3.961	2%	4.258	2%	73.889	29%
2016	52.289	19%	5.947	2%	5.542	2%	5.198	2%	4.316	2%	4.625	2%	77.917	28%
2017	56.315	19%	7.733	3%	6.222	2%	6.742	2%	4.948	2%	5.333	2%	87.293	29%
2018	53.959	16%	9.517	3%	6.528	2%	7.622	2%	5.311	2%	5.859	2%	88.796	27%
2019	58.751	16%	11.864	3%	7.233	2%	8.859	2%	5.902	2%	6.682	2%	99.291	26%
2020	64.871	16%	13.421	3%	7.562	2%	9.671	2%	6.340	2%	6.932	2%	108.797	27%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Tabel B.2 – Syrische en Eritrese werknemers

	Syrisch		Eritrees	
	Aantal	% van buitenlandse werknemers	Aantal	% van buitenlandse werknemers
<i>Nederlandse arbeidsmarkt</i>				
2010	146	0%	55	0%
2011	155	0%	48	0%
2012	153	0%	46	0%
2013	133	0%	47	0%
2014	150	0%	49	0%
2015	262	0%	68	0%
2016	876	0%	156	0%
2017	2.636	1%	628	0%
2018	5.316	2%	1.748	1%
2019	8.096	2%	2.999	1%
2020	7.654	2%	2.978	1%
<i>Technische installatiebranche*</i>				
2010	0	0%	0	0%
2011	0	0%	0	0%
2012	0	0%	0	0%
2013	0	0%	0	0%
2014	0	0%	0	0%
2015	0	0%	0	0%
2016	5	0%	5	0%
2017	30	2%	10	0%
2018	90	5%	40	2%
2019	235	11%	100	5%
2020	230	10%	90	4%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Aantallen afgerond op vijftallen in verband met outputrichtlijnen CBS

Tabel B.3 – Buitenlandse werknemers die een BBL-opleiding volgen op de Nederlands arbeidsmarkt

	percentage	aantal	Totaal Nederland (=100%)
2010	1%	2.645	212.073
2011	1%	2.593	224.452
2012	1%	2.382	233.853
2013	1%	2.380	248.096
2014	1%	1.665	255.776
2015	0%	987	259.069
2016	0%	822	274.564
2017	0%	820	304.326
2018	0%	1.045	333.459
2019	0%	1.769	377.715
2020	1%	2.148	396.052

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

Tabel B.4 – Aandeel buitenlandse TI-werknemers in functie ontwikkelaar

	MOE-landen	Buurlanden	Zuid-Europese landen	Overige EU-landen	Turkije en Marokko	Vluchtelingen-landen*	Overige landen
2010	3%	2%	1%	4%	0%		4%
2011	2%	2%	2%	4%	0%		6%
2012	3%	4%	3%	3%	0%		10%
2013	3%	3%	3%	4%	0%		9%
2014	5%	4%	5%	4%	0%		11%
2015	9%	4%	4%	5%	0%		14%
2016	12%	3%	4%	5%	1%		12%
2017	11%	4%	4%	5%	1%	6%	12%
2018	10%	3%	4%	8%	1%	2%	11%
2019	11%	4%	5%	16%	1%	2%	11%
2020	10%	5%	8%	16%	1%	1%	10%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen

* Tussen 2010 en 2016 gaat slechts om minder dan 20 werknemers uit vluchtelingenlanden.

Tabel B.5 – Geslacht van TI-werknemers met een buitenlandse nationaliteit

	<i>man</i>		<i>vrouw</i>	
2010	1.355	90%	155	10%
2011	1.320	89%	160	11%
2012	1.275	89%	150	11%
2013	1.205	88%	165	12%
2014	1.165	88%	155	12%
2015	1.150	88%	165	12%
2016	1.155	88%	165	12%
2017	1.270	88%	175	12%
2018	1.535	89%	190	11%
2019	1.935	89%	235	11%
2020	2.030	89%	240	11%

Bron: CBS en MN, bewerking KBA Nijmegen



samen werken aan jouw ontwikkeling

