

Resultaten sectoranalyse uitzendbranche

Hoe bewegen we mee naar de toekomst?

ABU, De Unie, de NBBU en SEU (Stichting Examens Uitzendbranche) hebben gezamenlijk een onderzoek laten uitvoeren naar de duurzame inzetbaarheid van vaste medewerkers in de uitzendbranche. Dit zijn medewerkers in dienst van de uitzendondernemingen zelf, namelijk intercedenten, mid- en backoffice-medewerkers, medewerkers op de hoofdkantoren en hun managers.

Het doel van dit onderzoek was inzicht te krijgen in deze doelgroep; de duurzame inzetbaarheid, de inzet van - en behoefte aan scholing en (persoonlijke) ontwikkeling en de in-, uit- en doorstroom van vaste medewerkers. Kernvraag daarbij was hoe werkgevers deze medewerkers kunnen faciliteren op het gebied van vitaliteit, gezondheid en persoonlijke ontwikkeling. Wat kunnen werkgevers doen om deze werknemers voor langere tijd aan zich te binden? We delen de resultaten graag met u.

De markt: jong en dynamisch

In de uitzendbranche werken ongeveer 21.400 vaste medewerkers, incl. zzp'ers. Het zal de kenners van de branche niet verbazen dat 63% van de vaste medewerkers jonger is dan 35 jaar en het merendeel fulltime werkt.

De verblijfstijd van de intercedent is – zeker ten opzichte van andere sectoren – relatief kort. Bij grote bureaus zo'n 2,5 jaar, bij middelgrote en kleine bureaus is dat met bijna 4 jaar wat langer.

Backofficeprofessionals werken gemiddeld een jaar langer bij een uitzendonderneming.

Er is weinig doorstroom naar hogere functies. Hoewel er sprake is van een hoge werkdruk, is dit niet de voornaamste reden om een andere baan te zoeken. Voor zowel intercedent als backofficeprofessional vormen andere ambities de voornaamste motivatie om een andere baan te accepteren.

Uit het onderzoek blijkt ook dat persoonlijke dienstverlening (nog) belangrijker wordt, waarbij de intercedent in de toekomst in toenemende mate data-gedreven zal werken.

Het is in dit perspectief begrijpelijk dat de intercedent en backofficeprofessional kennis van (up-to-date) wet- en regelgeving, communicatief vaardig en stressbestendig (omgaan met hoge werkdruk) als voornaamste competenties benoemen.

Duurzame inzetbaarheid

Naar veel aspecten van duurzame inzetbaarheid gaat op bedrijfsniveau al de nodige aandacht uit. De opeenstapeling en toenemende complexiteit van wet- en regelgeving heeft effect op het vaste personeel en wat er van hen gevraagd wordt in termen van kennis, vaardigheden en competenties. Een grote meerderheid van deelnemende werkgevers en werknemers verwacht dan ook dat de behoefte aan scholing op het gebied van wet- en regelgeving toe gaat nemen. Deze conclusie sluit aan bij de bevindingen uit het eerdere onderzoek naar permanente educatie.

Hyperlink:

<https://www.seu.nl/nieuws/resultaat-onderzoek-naar-behoefte-permanente-educatie/>

Nu ook de arbeidsmarkt voor intercedenten de komende jaren krappere wordt, zal de uitzendsector meer moeite moeten doen het personeel langer vast te houden. Dit vraagt om meer aandacht voor een Leven Lang Ontwikkelen en arbeidsmobiliteit binnen de sector. Het wordt, zeker met het oog op een slinkend aanbod van afgestudeerden, steeds belangrijker aan loopbaanplanning binnen het eigen bedrijf of binnen de sector te werken.

Scholing draagt bij aan de verlenging van de verblijfsduur in de branche. Er zijn voor werkgevers op dit vlak kansen als zij meer aandacht besteden aan de (communicatie over) interne doorstroom binnen de eigen organisatie. Hier ligt een belangrijke rol voor de HR-adviseur, die meer aandacht kan vragen voor - en geven aan personeelsplanning. Dit vergt maatwerk en begrip voor individuele situaties.

Hoe zet u stappen in duurzame inzetbaarheid voor uw vaste medewerkers?

Op basis van de resultaten uit het onderzoek gaan wij in 2022 werkgevers in de flexbranche inspireren om ook voor de vaste medewerker duurzame inzetbaarheid (hoger) op de agenda te plaatsen. Heeft u een mooi voorbeeld van de toegevoegde waarde van duurzame inzetbaarheid voor uw medewerkers? Dan delen we dit graag! Stuur uw bijdrage naar b.kramer@seu.nl

Download hier de volledige sectoranalyse.

<https://www.seu.nl/sectoranalyse-2021-mdieu-personeel-uitzendbureaus/>

Noot voor redactie, niet voor publicatie

Afbeelding: Panteia, voor de sectoranalyse in opdracht van ABU, De Unie, NBBU en SEU.

Deze infographic bevat een waardevolle toevoeging op het artikel. De afbeelding mag vrij gebruikt worden bij dit artikel.

Dit is een gezamenlijk persbericht van ABU, NBBU, De Unie en SEU.

Voor meer informatie over dit onderzoek kunt u terecht bij Barbara Kramer manager SEU, e-mail b.kramer@seu.nl, telefoon 06-20 62 16 91