

Krappe arbeidsmarkt dwingt Nederlandse bedrijven talent uit buitenland te halen

03-10-2023 08:00



Het huisvesten van buitenlands talent is een van de grootste uitdagingen voor Nederlandse bedrijven. Zelfs met externe hulp blijft het voor organisaties van iedere grootte het belangrijkste verbeterpunt als het gaat om werkmigratie. Vanwege een krappe arbeidsmarkt heeft 65 procent van de werkgevers moeite met het vinden van de juiste Nederlandse werknemers en zijn zij gedwongen om hun talentpool over de grens uit te breiden. Hoewel kleinere bedrijven dat vaak nog zelf doen, schakelen grotere werkgevers externe expertise in, blijkt uit onderzoek van Settly, 7People en Tellent.

Vorig jaar migreerden 26.100 kennismigranten van buiten de EU en 129.000 Europeanen (EU-EFTA) naar Nederland, waarvan ongeveer een derde met het doel om te werken*. Met volgens het UWV alleen in Amsterdam al een tekort aan 60.000 banen halverwege 2022, richten bedrijven zich steeds meer op het actief werven van buitenlands talent. [Settly](#), het HR-platform dat voor bedrijven internationale werknemers begeleidt met hun verhuizing, voerde samen met 7People en Tellent onderzoek uit onder 104 Nederlandse bedrijven. Bijna 70 procent heeft in 2022 vijf of meer buitenlandse werknemers naar Nederland gehaald en ruim 10 procent zelfs meer dan 50.

Gemiddeld genomen namen de aan het onderzoek deelnemende bedrijven in 2022 elk minimaal 17 werknemers uit het buitenland aan. Ruim zeven op de tien bedrijven gaven per werving rond de €5.000 uit per

medewerker om alles rondom de verhuizing te regelen. Van de grotere bedrijven met 500-5000 werknemers gaf ongeveer de helft tussen de €10.000 en €20.000 uit per medewerker. Hoewel 46 procent van de kleinere werkgevers met 0-100 werknemers de verhuizingen zelf organiseert en begeleidt, rekent 85 procent van de grotere bedrijven op externe hulp.

"Steeds meer bedrijven willen internationaal werven, maar zoeken daar wel de juiste hulp bij," zegt Marieke van Iperen, CEO en medeoprichter van Settly. "Bij 40 procent verloopt het proces niet naar wens, resulterend in een ongelukkige werknemer en een vroegtijdige beëindiging van het dienstverband. Dat is natuurlijk zonde, want voor zowel de werknemer als de werkgever is het een behoorlijke investering. Het is dan ook onze missie om de werkmigranten en hun familie zich thuis te laten voelen in hun nieuwe land."

Huisvesting grootste knelpunt

Gemiddeld geven de bedrijven zichzelf een 7,3 voor hun ondersteuning in het migratieproces van nieuwe werknemers afkomstig uit het buitenland. Een voldoende, maar met ruimte voor verbetering. Zo'n twee derde wil dat het proces efficiënter wordt ingericht en minder tijd in beslag neemt. Bijna de helft vindt dat de ervaring van de werknemer rond het proces verbeterd kan worden en bijna twee op de tien bedrijven zien graag meer digitalisatie van het proces. Ongeacht of bedrijven het verhuisproces zelf regelen of uitbesteden, allen hebben de grootste moeite met het vinden van een tijdelijk of vast onderkomen voor hun nieuwe medewerkers.

"De geografische grenzen vervagen steeds meer voor de arbeidsmarkt. De manier waarop je dat als bedrijf omarmt zegt veel over de cultuur die je probeert op te bouwen. Bedrijven zullen tijd en moeite moeten investeren in huisvesting, scholing en andere begeleiding zoals het openen van een bankrekening. En natuurlijk in een soepel immigratieproces. Technologie is een hierin een essentieel instrument, maar het zal de menselijke benadering nooit kunnen vervangen," zegt Reece Procter, Global Mobility Lead bij Personio en participant in het onderzoek.