

**Duitse bouwvakkers en Nederlandse  
uitzendbureaus**

Erik Keppels  
Jos Frietman

Nijmegen, 17 december 2007

## Inleiding

Het project 'Grensoverschrijdend leren en werken' - op 22 januari 2007 in het leven geroepen door de (voormalige) Nederlandse minister van SZW Aart Jan de Geus en de minister van AGS des landes Nordrhein-Westfalen Karl-Josef Laumann - wil vorm geven aan het Europese beleid ter stimulering van de Europese kenniseconomie. Voor de toekomst van Europa is het in dit licht bezien van belang een leven lang leren te stimuleren en de mobiliteit van arbeiders te verhogen. In de Euregio houdt dit in dat het voor zowel leerlingen als arbeiders makkelijker moet worden over de grens te gaan leren en werken om zodoende een Euregionale arbeidsmarkt te creëren, die waardevol is voor bedrijven en arbeiders in zowel Nederland als Duitsland.

De bouwsector is een sector, die geschikt wordt geacht om de grensoverschrijdende, euregionale vraag en aanbod nader tot elkaar te laten komen. In Nordrhein-Westfalen constateerde men rond 2005 nog een overschot aan gekwalificeerde bouwarbeiders, terwijl aan de Nederlandse zijde van de grens sprake was van een tekort. Anders gezegd, terwijl gekwalificeerde arbeidskrachten in Duitsland na hun opleiding moeilijk aan een baan konden komen, stonden de Nederlandse bouwbedrijven te springen om arbeiders. In een ideale situatie waarbij er sprake is van een goedlopende Euregionale arbeidsmarkt zouden Duitse werklozen in Nederland gemakkelijk aan de slag kunnen.

Om die reden wordt binnen de kaders van het project 'Grensoverschrijdend leren en werken' een pilot in de bouwsector uitgevoerd. Naar aanleiding van de bevindingen en evaluatie van de eerste fase van de pilot wordt inmiddels gewerkt aan het vervolg, waarin sprake is van een paradigmawisseling van 'eerst leren en dan werken' naar 'eerst werken en dan leren'.

Fase A van de vervolgactiviteiten voorziet in een praktijkgerichte inventarisatie van (a) de feitelijke arbeidsmarktsituatie van Duitse bouwvakkers op de Nederlandse markt en - met het oog op het bewerkstelligen van een duurzame grensoverschrijdende arbeidsmarktoriëntatie - van (b) de behoefte bij werkgevers en werknemers aan zicht op de beschikbare en vereiste competenties en aan aanvullende competentieontwikkeling. Fase B van het vervolgplan – een match van competentieprofielen van Duitse bouwvakkers met Nederlandse eisen (dekkingsanalyse) en de competentieontwikkeling van individuele Duitse bouwvakkers – vindt aansluitend plaats. In fase A zijn Nederlandse uitzendbureaus en Duitse bouwbedrijven die actief zijn in Nederland geïnterviewd om een beter beeld te krijgen van (de inzet van) Duitse bouwvakkers die werkzaam zijn in Nederland.

In deze notitie wordt verslag gedaan van de bevindingen van de interviews met Nederlandse uitzendbureaus. Er is contact geweest met circa 20 uitzendbureaus uit de Euregio Rijn-Waal. Deze notitie is als volgt ingedeeld. Hoofdstuk 1 geeft een typering van Duitse bouwvakkers naar aantal en niveau, hoofdstuk 2 de werving en hoofdstuk 3 de benutting en ontwikkeling van competenties van Duitse bouwvakkers.

Bijlage A bevat de topiclijst die als leidraad gebruikt is voor de gesprekken met de uitzendbureaus, bijlage B de rapportagemallen. In bijlage C staat vermeld welke uitzendbureaus in het vervolg benaderd kunnen worden. De gespreksprotocollen van de zes uitzendbureaus die bij een vervolg van het project in eerste instantie benaderd dienen te worden staan vermeld in bijlage D. Een lijst van gecontacteerde uitzendbureaus is opgenomen in bijlage E. Aansluitend

worden in bijlage F de kernpunten van de bevindingen samengevat weergegeven in het eerder ontwikkelde conceptuele kader behorend bij het vervolgplan. De nummers in dit kader komen overeen met de hoofdstuknummers in deze rapportage.

## Fase A    Praktijkgerichte inventarisatie: Nederlandse uitzendbureaus

### 1    Typering Duitse bouwvakkers werkzaam in Nederland naar aantal en niveau

Van de circa 20 Nederlandse uitzendbureaus waarmee gesproken is, hebben er negen aangegeven Duitse bouwvakkers in dienst te hebben / te bemiddelen. Zeven uitzendbureaus konden redelijk precies aangeven hoeveel Duitse bouwvakkers bemiddeld worden / in dienst zijn. In totaal zijn er op dit moment ongeveer 1.200 Duitse bouwvakkers - werkzaam in heel Nederland -in dienst bij deze zeven uitzendbureaus (zie bijlage F voor een schematische weergave van de belangrijkste resultaten van de inventarisatie).

Unaniem wordt aangegeven dat het aantal geworven Duitse bouwvakkers in de afgelopen jaren stijgende is. Er komen in de bouwsector dus steeds meer Duitsers naar Nederland. Deze trend is overigens niet alleen in deze sector zichtbaar, zie onderstaande tabel over grensarbeid tussen Nederland en Duitsland. De definitie die CBS hanteert voor grensarbeiders is de volgende: werknemers, verzekerd voor de Ziekenfondswet, die op het grondgebied van het ene land wonen en in het andere land werken, ook wanneer zij niet dagelijks naar hun woonplaats terugkeren en ongeacht of zij in het grensgebied wonen. Tussen 1999 en 2005 is het aantal Duitsers dat in Nederland is gaan werken meer dan verviervoudigd. Het aantal Nederlanders dat in Duitsland werkt is in dezelfde periode echter sterk afgenomen. Het totale aantal grensarbeiders is in deze periode ieder jaar toegenomen.

*Tabel 1 - Grensarbeid Nederland-Duitsland, aantal personen*

	Inkomende grensarbeid uit Duitsland	Uitgaande grensarbeid naar Duitsland	Totale aantal grensarbeiders Duitsland-Nederland
1999	2.970	14.065	17.035
2000	4.965	13.255	18.220
2001	7.975	12.590	20.565
2002	11.115	11.170	22.285
2003	12.955	10.115	23.070
2004	13.885	9.390	23.275
2005	15.130	8.845	23.975

Bron: CBS Statline

Het Duitse bouwpersoneel dat werkzaam is in Nederland bestaat voornamelijk uit vaklieden van niveau 2 en 3, zoals opruimers, bekisters, ijzervlechters, timmermannen, schilders, stukadoors, dakdekkers, tegelzetter. Er werken ook Duitse metselaars in Nederland, maar door de strengere eisen aan metselwerk in Nederland is dit aantal beperkt. Er wordt nauwelijks tot geen hoogopgeleid en/of leidinggevend bouwpersoneel uit Duitsland ingezet, ondanks dat wordt aangegeven dat dit type bouwpersoneel in Nederland ook schaars is. *Flextra-Groep* noemt hiervoor als reden de taalproblemen en de aversie bij Nederlandse werkgevers om voor deze (leidinggevende) functies buitenlanders aan te nemen.

## 2 Werving Duitse bouwvakkers

De helft van de geïnterviewde Nederlandse uitzendbureaus werft geen Duitse bouwvakkers. De redenen daarvoor lopen nogal uiteen. Enkele uitzendbureaus zijn gespecialiseerd in ZZP'ers (*Kobouw*) of in midden- en hoogopgeleid bouwpersoneel (*Continu Engineering*); twee categorieën waarbij het voor een uitzendbureau moeilijker lijkt te zijn om Duitsers te bemiddelen. Twee andere uitzendbureaus geven aan voldoende Nederlanders te kunnen bemiddelen. Het betreft hier een uitzendbureau dat gespecialiseerd is in ongeschoold werk (voornamelijk tentenbouw; *Weerwerk*) en één die gespecialiseerd is in infrabouw (*Infracwerk*). Weer een ander (*Start People Techniek*) werft wel Duitsers, maar tot op heden niet voor de bouwsector. Vanwege gewijzigde regelgeving starten ze momenteel met de werving van Duitse bouwvakkers. Er is ook één uitzendbureau (*Construct Engineering / CTS Bouwdiensten*) dat meldt geen Duitsers te werven vanwege verwachte taal- en cultuurproblemen en de verschillen in bouwtechnieken tussen Nederland en Duitsland. Zij gaven dan ook aan dat een binnen het projectteam ontwikkeld opleidingsprogramma voor Duitse bouwvakkers interessant voor hen zou kunnen zijn om de werving van Duitse bouwvakkers te starten.

Bij de Nederlandse uitzendbureaus, die wel Duitse bouwvakkers werven, wordt verder gekeken dan vlak over de grens. Meerdere van hen geven aan in heel Duitsland te werven, terwijl sommigen aangeven *alleen* in Oost-Duitsland te werven. Als belangrijkste reden voor het werven van Duitsers wordt de krapte op de arbeidsmarkt opgegeven. Daarnaast roemt men over het algemeen de mentaliteit van (Oost-)Duitse bouwvakkers; ze zijn veelal bereid langer dan 40 uur per week te werken.

Voor de werving van Duitse bouwvakkers worden de volgende kanalen gebruikt: contacten met Duitse bemiddelaars en met Duitse arbeidsbureaus (*Agentüre für Arbeit*), advertenties en eigen wervingsbureaus in (Oost-)Duitsland. Met name de werving uit Oost-Duitsland gebeurt via eigen wervingsbureaus in Duitsland, zoals in Leipzig (*AREL*), Maagdenburg (*Flexaforte Eurocap*) en Rostock (*Flextra-Groep*).

De intakeprocedure bij werving van Duitse bouwvakkers verloopt als volgt:

- werving via wervingsbureau in Duitsland; de screening vindt plaats bij het Duitse wervingsbureau. De geïnterviewden hebben er weinig zicht op hoe de intakeprocedure in zijn werk gaat. Het uitzendbureau stelt wel de eisen waaraan de te werven Duitse bouwvakkers moeten voldoen. Voor de *Flextra-Groep* bijvoorbeeld is naast vakkennis de motivatie en ervaring van bouwvakkers van groot belang. Op het moment dat ze arriveren bij de Nederlandse vestiging vindt er over het algemeen alleen nog een introductie / kennismaking en begeleiding naar een Nederlands bouwbedrijf plaats.
- werving via de andere kanalen; de intakeprocedure geschiedt niet bij elk uitzendbureau exact hetzelfde, maar wordt door de bank genomen door middel van een intakegesprek en controle van CV/diploma verricht. Zo wordt er bij *Randstad Bouwflex* bij het eerste gesprek bepaald of iemand direct bemiddelbaar is of niet. Als een Duitse kandidaat niet direct inzetbaar is (dit is meestal het geval), krijgt hij/zij een opleidingstraject van 3 à 6 maanden waarin onder andere vakkennis en sociale vaardigheden aan bod komen.

Eenmaal geworven werken de Duitse bouwvakkers niet alleen in de grensregio's. Sterker nog, alle uitzendbureaus waarmee gesproken is geven aan voor heel Nederland te werven. De werving van Duitse bouwvakkers verloopt dus vaak wel via een afdeling in een grensregio, maar is feitelijk bestemd voor alle vestigingen en voor heel Nederland. Slechts twee uitzendbureaus

(*Randstad Bouwflex, Stadion Personeelsdiensten*) geven aan dat Duitse bouwvakkers voornamelijk bij bouwbedrijven in de grensregio's werkzaam zijn. Bij de andere is dit niet duidelijk. Hoeveel Duitse bouwvakkers er werkzaam zijn aan de Nederlandse zijde van de Euregio Rijn-Waal is op basis van de interviews met Nederlandse uitzendbureaus niet aan te geven.

Over de Nederlandse bouwbedrijven waar Duitse bouwvakkers werkzaamheden verrichten willen de uitzendbureaus, gezien de concurrentiegevoeligheid, geen informatie verschaffen.

### **3 Benutting en ontwikkeling competenties Duitse bouwvakkers**

Aan de geïnterviewden bij uitzendbureaus is gevraagd welke werkzaamheden Duitse uitzendkrachten verrichten in vergelijking met hun Nederlandse collega's. Uit de antwoorden bleek dat de meeste geïnterviewden hier geen zuiver beeld van hebben. Menig antwoord was dan ook in de trant van: "ik neem aan dat ze dezelfde werkzaamheden verrichten" of "een groot gedeelte van de bemiddelingen verloopt in ieder geval goed". Soms wordt aangegeven dat de verschillen in bouwtechnieken er voor kunnen zorgen dat Duitse bouwkrachten mogelijk niet exact dezelfde werkzaamheden verrichten. Een enkeling (*Randstad Bouwflex, Flextra-Groep, H2*) was er heel duidelijk over dat de Duitse uitzendkrachten bij hun dezelfde werkzaamheden verrichten. Bij de meeste uitzendbureaus is het beeld over de benutting van competenties van Duitse bouwvakkers in Nederland echter troebel.

Er is ook gevraagd naar de eventuele bijscholing voor Duitse bouwvakkers die via uitzendbureaus in Nederland werken. Vier uitzendbureaus geven aan geen bijscholing te verzorgen, behalve de verplichte VCA veiligheidskursus. *Flexaforte Eurocap* geeft aan dat er geen bijscholing nodig is en dat vooral de Duitse bouwvakker zelf hier geen behoefte aan heeft. Mogelijkerwijs is bijscholing bij enkele uitzendbureaus niet nodig, omdat bij de werving voornamelijk Duitse bouwvakkers geselecteerd worden die geen of nauwelijks bijscholing nodig hebben. Men selecteert op ervaring. Er vindt bij *Flextra-Groep* al een strenge voorselectie plaats, waarbij ervaring en motivatie naast vakkennis van groot belang zijn. Door deze strenge voorselectie hoeven zij naar eigen zeggen niet te voorzien in een opleidingstraject. Een taalkursus van 3 maanden, de verplichte veiligheidsscholing VCA en 'learning on the job' voldoen in dat geval. 'Learning on the job' vertaalt zich bij *Flextra-Groep* door het vormen van strategische koppels. Ook *H2 Uitzendorganisatie & Detacheringen* geeft aan dat bijscholing niet nodig is, omdat er alleen maar vaklieden worden aangenomen. *AREL* verzorgt geen bijscholing en geeft daarbij aan over het algemeen goede ervaringen te hebben met de bemiddeling van bouwvakkers uit Duitsland. De behoefte om bijscholing te regelen is daardoor klein. Dit geldt ook voor *In Person-Bouw*, dat denkt dat bijscholing misschien wel nuttig is, maar niet in hun geval. Het gaat immers goed met het bedrijf en de bemiddeling van Duitsers.

Drie uitzendbureaus geven aan wel bijscholing voor Duitse bouwvakkers te regelen. *Flextra-Groep* is hierboven al besproken. *Randstad Bouwflex* heeft een eigen opleidingstraject dat 3 tot 6 maanden in beslag neemt, waarin onder andere vakkennis en sociale vaardigheden aan bod komen. *Randstad Bouwflex* werkt daarbij samen met Duitse opleidingsinstituten. *Assista Bouw Support* verzorgt voor sommige Duitse uitzendkrachten bijscholing in vakkennis. *Assista* voorziet niet in bijscholing voor taal en cultuur, vanwege de kleine verschillen tussen Nederland en Duitsland.

*Stadion Personeelsdiensten* geeft aan mogelijkheden voor bijscholing te hebben, maar dat dit vooralsnog alleen plaatsvindt met betrekking tot veiligheid. De opleidingsmogelijkheden komen onder andere voort uit het persoonsgebonden opleidingsbudget dat elke uitzendkracht opbouwt als hij meer dan 26 weken in dienst is. Stadion is geïnteresseerd in een opleidingsprogramma voor Duitse bouwvakkers, mits het kostenplaatje voor hen gunstig is. Ook heeft Stadion toegezegd graag mee te willen werken aan het vervolg van dit project, bijvoorbeeld bij het benaderen van Duitse uitzendkrachten.

*AB Oost* is pas sinds mei 2006 bezig actief Duitse bouwvakkers te werven en geeft aan na te denken over het bijscholen van Duitse bouwvakkers. Maar voordat *AB Oost* investeert in Duitse bouwvakkers willen ze een betere binding – mede te realiseren met de komst van een nieuwe vestiging in Nordhorn – hebben met deze groep en meer zekerheid dat deze groep langer in Nederland werkzaam blijft. *AB Oost* erkent hierbij dat bijscholing van Duitse bouwvakkers daar wellicht een rol in zou kunnen spelen.

### *Behoeftte aan bijscholing*

Over de noodzaak van bijscholing wordt, zoals hierboven beschreven, verschillend gedacht. Sommige uitzendbureaus geven aan dat de verschillen in bouwtechnieken overbrugd kunnen worden tijdens het werk, dat de voormannen meestal wel een woordje Duits kunnen of dat er weinig verschil is tussen de Nederlandse en Duitse cultuur. Bijscholing is voor dit type uitzendbureaus dus zeker niet noodzakelijk. De noodzaak voor bijscholing wordt bij sommige uitzendbureaus wellicht ook getemperd doordat vooral ervaren bouwvakkers geworven worden.

Er zijn echter ook uitzendbureaus die bijscholing wel nuttig achten. Het feit dat bepaalde uitzendbureaus eigen scholingsprogramma's kennen, geeft aan dat er voor sommige Duitse bouwvakkers wel degelijk behoefte aan is. De betekenis van (investeren in) scholing wordt ook onderschreven door uitzendbureaus, die (nog) geen Duitse bouwvakkers werven of daarmee net zijn begonnen.

Uitzendbureaus die op dit moment al Duitse bouwvakkers werven hebben, zo blijkt uit de inventarisatie, hun eigen 'opleidingsmethodes' om ze adequater te bemiddelen naar de Nederlandse werkgever. Kernmerkend daarbij is dat ze óf zelf voorzien in bijscholing door middel van een eigen leerbedrijf, cursussen, opleidingstrajecten et cetera, óf ze vinden bijscholing niet nodig. In beide gevallen bestaat er geen directe interesse in het in de pilot tot dusver ontwikkelde opleidingsprogramma. Dat wordt nog eens versterkt door het feit dat de Duitse bouwvakkers zelf schijnbaar ook geen of weinig behoefte hebben aan bijscholing (ze komen alleen naar Nederland om veel te werken).

Uitzendbureaus die nog geen Duitse bouwvakkers werven, zijn onder bepaalde omstandigheden wel geïnteresseerd in het beschikbare opleidingsprogramma, omdat dit voor hen een ingang biedt om de werving vanuit Duitsland op te starten. Zo noemt *Construct Engineering* de problemen rondom taal, cultuur en verschillen in bouwtechnieken als reden waarom ze geen Duitsers werven. Een opleidingsprogramma voor Duitse bouwvakkers zou voor een zusteronderneming - *CTS Bouwdiensten* - interessant zijn om toegang te krijgen tot de Duitse arbeidsmarkt. *Start People Techniek* is op dit moment bezig de werving vanuit Duitsland op te starten en ook zij gaven aan graag op de hoogte gehouden te willen worden als een opleidingsprogramma ontwikkeld wordt.

Wat met betrekking tot de deelname aan scholing ook lijkt mee te spelen is de aversie bij uitzendbureaus (en waarschijnlijk ook bij menig bouwvakker) jegens de term bijscholing. Bijscholing doet al snel denken aan bouwvakkers in een klaslokaal, waardoor een opleidingsprogramma als overbodig en zonder meerwaarde wordt gezien. Een prominentere plaats voor vormen van 'learning on the job' biedt dan ook meer perspectief dan een cursus in een klaslokaal. Het verdient daarom aanbeveling om in plaats van bijscholing te spreken over *aanvullende competentieontwikkeling*.



## Bijlage A Topiclijst voor Nederlandse uitzendbureaus

Gegevens gesprekspartner

- Naam, functie, telefoonnummer

### A Introductie onderzoek

#### B Aanwezigheid Duitse bouwvakkers

1. Zijn er Duitse bouwvakkers voor u werkzaam of bemiddelt u Duitse bouwvakkers?
  - a. zo nee, in het verleden wel (ga door naar B.2) of plannen voor toekomst (ga door naar F en H)? (zo nee, bedanken voor de moeite en gesprek afsluiten)
  - b. zo ja, hoeveel Duitse bouwvakkers ongeveer nu, gedurende een jaar, in verleden?
2. Uit welke regio/stad/gebied komen de Duitse bouwvakkers vandaan?
3. Waar in Nederland werken ze?
4. Bij welke bedrijven? Noteren voor later onderzoek.
5. Via welke kanalen komen Duitse bouwvakkers bij u terecht?

#### C Intakeprocedure Duitse bouwvakkers

1. Hoe verloopt de intake procedure van deze Duitse bouwvakkers?
  - Hoe lang duurt een eerste gesprek?
  - Vragen en controleren jullie diploma's / CV / werkervaring etc. van ze?
  - Gebruiken jullie een assessment / EVC procedure om ze te toetsen?

#### D Werkzaamheden Duitse bouwvakkers

1. Op welk functieniveau worden Duitse bouwvakkers ingezet?
2. Om welke beroepen gaat het? Welke beroepen zijn moeilijk te bemiddelen, anders dan in NL?
3. Welke werkzaamheden doen Duitse bouwvakkers in vergelijking met Nederlandse collega's?
4. Worden Duitse bouwvakkers onderbenut als ze werkzaam zijn in Nederland?
  - a. zo nee, ga door naar F
  - b. zo ja, ga door naar E

#### E Zicht op competenties

1. Als Duitse bouwvakkers onderbenut worden, wat is de oorzaak?
  - a. Het zicht op het opleidingsniveau van Duitse bouwvakkers ontbreekt
  - b. Gevolg van marktvraag; klant wil ze niet breder inzetten

#### F Opleiding

1. Hebben Duitse bouwvakkers bijscholing nodig om in de Nederlandse bouw te werken?
  - Zo ja, welke bijscholing krijgen zij? (taal, cultuur, techniek/vakinhoud)
2. Hebben jullie behoefte aan een beter zicht op de inhoud van Duitse beroepsopleidingen in de bouwsector?

### **G Ervaringen met Duitse bouwvakkers werkzaam in Nederland**

1. Wat zijn uw ervaringen met Duitse bouwvakkers die in Nederland werken?
2. Welk positief en/of negatief commentaar krijgt u van uw klanten waar Duitse bouwvakkers werkzaam zijn?
3. Welke problemen/belemmeringen doen zich voor bij het bemiddelen van Duitse bouwvakkers naar Nederland? (vakwoordenboek en taal- en cultuurmodule reeds ontwikkeld door ons)

### **H Vervolg project**

Bij een geconstateerde behoefte aan een betere benutting van Duitse bouwvakkers op de Nederlandse markt willen we de komende tijd concreet competentieprofielen van Duitse bouwvakkers vergelijken met de Nederlandse. Op basis hiervan kan dan een aangepast scholingsprogramma voor Duitse bouwvakkers aangeboden worden waarin ze – voor de Nederlandse arbeidsmarkt – relevante competenties verwerven. Op dit moment is er al opleidingsmateriaal ontwikkeld, waaronder een Duits-Nederlands vakwoordenboek.

1. Kunnen we bij een vervolg van ons project weer contact met u opnemen?

## Bijlage B Rapportagemallen Nederlandse uitzendbureaus

	B.1 Duitse bouwvakkers in dienst?	B.2 Waarvandaan?	B.3 Waar in Nederland werkzaam?	B.5* Werving via welke kanalen?
<b>Randstad Bouwflex Duitsland Unit te Nijmegen</b>	ja, 300 à 400	uit heel Duitsland, relatief veel uit de grensregio's	in geheel Nederland (voor alle Bouwflex vestigingen), maar de grensregio's zijn wel het meest bekend met werken met Duitsers	via eigen werving (m.b.v. advertenties)
<b>Flexaforte Eurocap te Nijmegen</b>	ja, circa 70/80	vooral uit de buurt van Maagdenburg	in heel Nederland	via intermediairs in Duitsland
<b>Start People Techniek Arnhem (2 vestigingen)</b>	nee, maar sinds kort wel mee bezig	-	-	-
<b>Start People Techniek Nijmegen</b>	nee, wel in andere sectoren	-	-	-
<b>Wepro Engineering te Velp</b>	nee, ook in verleden/toekomst niet	-	-	-
<b>Construct Engineering te Arnhem/Hengelo</b>	nee, vanwege mogelijke taal- en cultuurproblemen en andere bouwtechniek	-	-	-
<b>Flextra-Groep te Dodewaard</b>	ja, circa 350	vooral uit Oost-Duitsland	in heel Nederland	via Duitse arbeidsbureaus en eigen wervingsbureau nabij Rostock
<b>AB Oost (AB Bouw-service) te Rijssen</b>	ja, circa 65	n.b.	n.b.	3 toeleveranciers, waarvan 1 uit Duitsland
<b>AREL te Ede</b>	ja	vooral uit Oost-Duitsland	in heel Nederland	vooral via eigen wervingsbureau in Leipzig (m.b.v. advertenties)
<b>Continu Engineering te Arnhem</b>	nee, want alleen midden- en hoogopgeleid personeel	-	-	-
<b>Kobouw te Nijmegen</b>	nee, want alleen ZZP'ers	-	-	-
<b>Weerwerk te Nijmegen</b>	nee, want vooral ongeschoold werk (tentenbouw) en genoeg Nederlanders	-	-	-
<b>Infrawerk te Nijmegen (specialist in infra-bouw)</b>	nee, want voldoende Nederlanders	-	-	-
<b>Assista Bouw Support te Nijmegen</b>	ja	uit heel Duitsland	in heel Nederland	via diverse kanalen, o.a. door mond-op-mond reclame
<b>Hercurius te Nijmegen</b>	nee	-	-	-
<b>H2 te Nijmegen</b>	ja, circa 120	uit heel Duitsland	in heel Nederland	via Duits bemiddelingsbureau
<b>In Person – Bouw te Malden</b>	ja, circa 200	vooral uit Oost-Duitsland	in heel Nederland	via Duitse bemiddelaars
<b>Stadion Personeelsdiensten te Roermond</b>	ja, circa 35	uit heel Duitsland, maar vooral Oost-Duitsland	vooral regio Limburg	Via advertenties en via Arbeidsamt in Aken en Mönchen-Gladbach

\* Op de vraag (B.4) bij welke Nederlandse bouwbedrijven Duitse uitzendkrachten werd door de concurrentiegevoeligheid geen informatie verschaft.

	<b>C.1 Hoe verloopt de intakeprocedure?</b>
<b>Randstad Bouwflex Duitsland Unit te Nijmegen</b>	Eerst een gesprek met de Duitse bouwvakker waarop hij/zij beoordeeld wordt op directe inzetbaarheid. In de meeste gevallen volgt een opleidingstraject van 3 à 6 maanden, waarin onder andere vakkennis en sociale vaardigheden aan bod komen.
<b>Flexaforte Eurocap te Nijmegen</b>	Eerst komen Duitse bouwvakkers bij Duitse intermediairs en krijgen ze een voorlichtingsband te horen/zien in het Duits. Daar wordt ook voor het grootste gedeelte bepaald of men een geschikte kandidaat is. Daarna gaan ze naar het Nederlandse uitzendbureau en wordt nogmaals voorlichting gegeven en diploma's/CV's bekeken. Vervolgens vindt de introductie naar de werkgever plaats. Meestal gaat iemand mee van het uitzendbureau. Ook de huisvesting wordt geregeld door Flexaforte Eurocap.
<b>Flextra-Groep te Dodewaard</b>	In het eigen wervingsbureau nabij Rostock vindt wekelijks een informatiebijeenkomst plaats voor Duitse bouwvakkers over het werken in Nederland en alles wat daar bij komt kijken. Bij dat bureau vindt de selectie plaats door Duitsers die in de Nederlandse bouw gewerkt hebben. Flextra-Groep screent Duitse bouwvakkers niet alleen op vakkennis, maar ook op motivatie en ervaring. Een aantal jaren werkervaring is in principe een eis. Ook willen ze Duitsers werven die voor langere tijd in Nederland blijven werken.
<b>AB Oost (AB Bouwservice) te Rijssen</b>	De screening vindt plaats door de geïnterviewde zelf op dit moment, op uitzondering van 1 toeleverancier die hij blindelings vertrouwd. Screening geschiedt via een controle van CV en een gesprek. In de toekomst zal de screening verricht worden bij de nieuwe vestiging in Nordhorn.
<b>AREL te Ede</b>	Is niet helemaal duidelijk voor de geïnterviewde, maar hij geeft aan dat uiteraard diploma's en CV's bekeken worden. De screening gebeurt bij het wervingsbureau in Leipzig. Belangrijkste eis is dat ze goed zijn in hun vak.
<b>Assista Bouw Support te Nijmegen</b>	Afhankelijk van het kanaal waarlangs iemand binnenkomt. Soms worden ze alleen telefonisch doorgelicht, soms worden diploma's/CV's doorgelicht. Steekproefsgewijs worden referenties gecontroleerd.
<b>H2 te Nijmegen</b>	Duitse bouwvakkers melden zich in Duitsland en daar wordt een selectie gemaakt op basis van opgestelde vragen door H2 in Nederland. Ze worden onder andere geselecteerd op basis van ervaring en CV. Daarna komen ze bij H2 in Nederland voor een kennismakingsgesprek en worden ze begeleid naar de klant/opdrachtgever.
<b>In Person – Bouw te Malden</b>	Daar heeft de geïnterviewde geen zicht op. Selectie gebeurt in Duitsland.
<b>Stadion Personeelsdiensten te Roermond</b>	Via bemiddelingsnetwerk in Duitsland: het eerste gesprek vindt plaats in Duitsland. Daarna komen ze ter kennismaking en voorlichting bij Stadion terecht. Via direct contact met Stadion: het eerste gesprek vindt plaats bij Stadion. Het intakegesprek neemt ongeveer anderhalf uur in beslag. Het CV wordt wel besproken, maar de meeste aandacht gaat uit naar het voorlichten van de Duitse kandidaat over wat werken in Nederland met zich meebrengt. Bij Stadion werken ze met een proefdag. De eerste dag dat een Duitse bouwvakker bij de Nederlandse werkgever werkt is een proefdag. Dit is dus een soort test om te kijken of ze geschikt zijn en of het de Duitse bouwvakker zelf bevalt.

	<b>D.1/2 Welk functieniveau en welke beroepen worden geworven vanuit Duitsland?</b>	<b>D.3/4 Werkzaamheden Duitse bouwvakkers ten opzichte van Nederlandse collega's. Onderbenutting?</b>
<b>Randstad Bouwflex Duitsland Unit te Nijmegen</b>	n.b.	Dezelfde werkzaamheden en geen onderbenutting. Ze moeten dezelfde competenties hebben als Nederlandse collega's en verkrijgen deze via het opleidingstraject.
<b>Flexaforte Eurocap te Nijmegen</b>	Vooral timmerlieden, metselaars, stukadoors en dakdekkers. Bij metselaars ontstaan soms wat moeilijkheden, omdat er in Duitsland minder strenge eisen zijn aan het metselwerk.	Weet de geïnterviewde niet goed aan te geven. Ze gaf aan dat in ieder geval meer dan de helft van de bemiddelingen goed verlopen.
<b>Flextra-Groep te Dodewaard</b>	Personeel op de werkvloer. Ze hebben wel eens geprobeerd om uitvoerend/leidinggevend personeel in te zetten, maar vooral de Nederlandse werkgevers zijn daar wat huiverig in. Plus gezien de taalproblemen is dat ook wat lastiger. Qua beroepen wordt heel breed geworven.	Duitsers doen dezelfde werkzaamheden als Nederlandse collega's. Dat vindt Flextra-Groep ook een heel belangrijk punt. Ze willen nadrukkelijk dat Duitsers daar voor lange tijd werken. Hij onderkent dat de bouwwerkzaamheden in Nederland en Duitsland niet geheel overeenkomen. Belangrijkste verschil is dat Nederlandse bouwvakkers allround zijn, terwijl in Duitsland ieder zijn eigen vakgebied heeft. Er wordt wel getracht Duitse uitzendkrachten allrounder te maken, maar dit gebeurt niet d.m.v. aanvullende opleiding, maar door 'learning on the job'. In de praktijk betekent dit dat ze heel strategisch koppels vormen (wat sowieso gewoon is in de bouw), zodat ze van elkaar kunnen leren. Er is geen sprake van onderbenutting.
<b>AB Oost (AB Bouwservice) te Rijssen</b>	Van opruimers tot vaklieden als timmermannen en metselaars.	Dat verschilt per aannemer, maar over het algemeen wel ongeveer dezelfde werkzaamheden. Het komt vaak ook wel voor dat de Duitser eenvoudigere timmerwerkzaamheden moet doen.
<b>AREL te Ede</b>	Vooral loodgieters, CV monteurs en elektromonteurs.	Ongeveer dezelfde werkzaamheden. Misschien niet op elk gebied, ook omdat er verschillen zijn in Nederlandse en Duitse bouwtechnieken. Waarschijnlijk geen onderbenutting, maar is wel mogelijk. Hij heeft daar geen goed zicht op.
<b>Assista Bouw Support te Nijmegen</b>	Met name timmerlieden, metselaars, schilders, stukadoors, tegelzetters en steigerbouwers.	n.b.
<b>H2 te Nijmegen</b>	Alle laagopgeleiden, geen uitvoerend personeel	Dezelfde werkzaamheden en geen onderbenutting.
<b>In Person – Bouw te Malden</b>	Laagopgeleiden: timmerlieden et cetera.	Hij neemt aan dat ze dezelfde werkzaamheden verrichten.
<b>Stadion Personeelsdiensten te Roermond</b>	Vmbo-mbo niveau. IJzervlechters, bekisters, timmerlieden, stukadoors, schilders et cetera.	Zelfde werkzaamheden, misschien soms juist nog wel meer dan Nederlandse collega's. Duitse bouwvakkers uit de ruwbouw (ijzervlechters, bekisters) zijn volgens Pascal's ervaringen breder inzetbaar, meer allround. Ze kunnen van A tot Z bouwen en Nederlandse bouwvakkers zijn meer vakspecifieker. Dat geldt echter niet voor alle beroepen, zoals voor stukadoors en metselaars die in Nederland meer allround zijn.

	<b>F.1 Is bijscholing nodig en wordt dit gegeven?</b>	<b>F.2 Is er behoefte aan een beter zicht op de inhoud van Duitse beroepsopleidingen in de bouwsector?</b>
<b>Randstad Bouwflex Duitsland Unit te Nijmegen</b>	Ja, Randstad Bouwflex heeft een opleidingstraject van 3 à 6 maanden waarin onder andere vakkennis en sociale vaardigheden aan bod komen (partners van Duitse opleidingsinstituten wil/mag hij niet noemen).	n.b.
<b>Flexaforte Eurocap te Nijmegen</b>	Volgens haar is er geen bijscholing nodig, vooral vanuit de kant van de Duitse bouwvakkers. Die willen namelijk gelijk verdienen en niet eerst nog een scholingsprogramma doorlopen. Ze gaf niet de indruk dat Duitse bouwvakkers überhaupt bijscholing nodig hebben om hier aan de slag te kunnen. Volgens de website wordt er wel gekeken naar taalvaardigheden en communicatieve vaardigheden.	Nee (ik kreeg het idee dat ze dit soort zaken meer overlaten aan de Duitse intermediair).
<b>Flextra-Groep te Dodewaard</b>	Duitsers kunnen bijscholing krijgen in de taal (cursus van 3 maanden) en in veiligheid. Maar geen vakinhoudelijk opleidingsprogramma. Als ze bij de selectie in Duitsland niet geschikt worden geacht, dan vallen ze af. Er wordt wel getracht Duitse uitzendkrachten allrounder te maken door middel van 'learning on the job'. In de praktijk betekent dit dat ze heel strategisch koppels vormen, zodat ze van elkaar kunnen leren.	Niet zozeer, dat zicht hebben ze wel op het kantoor in Duitsland. Daar werken Duitsers die in Nederland gewerkt hebben en die hebben er wel zicht op.
<b>AB Oost (AB Bouwservice) te Rijssen</b>	Sommige wel, als voorbeeld noemt hij dat er in Nederland een methode voor stelwerk is die Duitsers totaal niet kennen.	Ja, misschien wel. Ze denken zelf ook al aan het investeren in / het bijscholen van Duitse bouwvakkers. Maar voordat ze investeren in deze groep, willen ze ook dat ze langer blijven (40 Duitse bouwvakkers zijn al een half jaar werkzaam in Nederland en als ze geen werkzaamheden krijgen bij een werkgever, zoeken ze naar verder werk in Nederland. Dat lijkt dus wel goed te gaan). Ze hebben daarvoor ook een betere binding nodig met die Duitse bouwvakkers, vandaar o.a. ook de nieuwe vestiging in Nordhorn.
<b>AREL te Ede</b>	Wellicht wel, bij AREL krijgen ze geen bijscholing, alleen in VCA voor de veiligheid, wat overigens verplicht is. Voor zo ver hij weet krijgen ze ook geen taal- en cultuurlessen. Bij AREL leren ze in de praktijk.	Nee, niet echt.
<b>Assista Bouw Support te Nijmegen</b>	Sommigen krijgen bijscholing. Ze kunnen dan cursussen krijgen in vakkennis (niet in taal of cultuur, dat laatste vindt hij overigens tussen Nederlanders en Duitsers weinig verschillen).	n.b.
<b>H2 te Nijmegen</b>	Nee, er is geen bijscholing nodig, want ze nemen alleen vaklieden aan. Ook voor de taal geen bijscholing, want er gaan in het begin begeleiders mee die Duits spreken en de voormannen spreken meestal ook wel een beetje Duits.	Nee, hij vindt dat ze zelf goed zicht hebben op de competenties van Duitse bouwvakkers.
<b>In Person – Bouw te Malden</b>	Alleen in veiligheid; VCA (is verplicht).	n.b.
<b>Stadion Personeelsdiensten te Roermond</b>	Er is bij Stadion de mogelijkheid tot bijscholing. Vooral nog gaat dat eigenlijk alleen om bijscholing met betrekking tot veiligheid (VCA). Er bestaat een persoonsgebonden budget voor opleiding. De geïnterviewde zei ook dat er vanuit werkgevers en werknemers geen actie ondernomen wordt om bijscholing te realiseren. Hij noemde de mentaliteit in de bouw	Ze weten inmiddels zelf wel wat een Duitse bouwvakker kan met een bepaald diploma.

	als volgt: "Als iemand niet voldoet, dan komt de volgende". Als uitzendbureau moeten ze dus zelf actie ondernemen. Er zijn bij hun vanuit werkgevers (op 1 bedrijf uit de metaalindustrie na) en werknemers ook geen geluiden dat er behoefte zou zijn aan bijscholing.	
	<b>G.1/2/3 Ervaringen met het bemiddelen van Duitse bouwvakkers</b>	
<b>Randstad Bouwflex Duitsland Unit te Nijmegen</b>	Zeer goede ervaringen. Klanten weten Bouwflex te vinden. Hij wekte de indruk dat ze de zaakjes goed voor elkaar hebben.	
<b>Flexaforte Eurocap te Nijmegen</b>	Haar ervaring met Nederlandse werkgevers is dat ze of wel Duitsers willen aannemen of niet. Verder kan zij zo geen belemmeringen opnoemen, behalve dan dat niet elke werkgever Duitse bouwvakkers aan wil nemen.	
<b>Flextra-Groep te Dodewaard</b>	Goede ervaringen, behalve bij de inzet van uitvoerend/leidinggevend personeel. Dit personeel werven ze ook niet meer. Verder hebben ze niet echt problemen.	
<b>AB Oost (AB Bouw-service) te Rijssen</b>	n.b.	
<b>AREL te Ede</b>	Over het algemeen goede ervaringen. Soms negatieve reacties van opdrachtgevers/klanten over communicatieproblemen. En in drukke tijden is er niet altijd genoeg tijd om Duitsers iets uit te leggen, terwijl dat wel nodig is. Ze ervaren geen grote problemen.	
<b>Assista Bouw Support te Nijmegen</b>	Niets bijzonders, met elke groep heb je wel eens problemen, of het nu Nederlanders, Polen of Duitsers zijn.	
<b>H2 te Nijmegen</b>	Positieve ervaringen, hoewel er wel een groter verloop is dan bij Nederlanders. Problemen ontstaan bij taal en mentaliteit, maar geen grote specifieke problemen.	
<b>In Person – Bouw te Malden</b>	Goede ervaringen. Geen specifieke problemen, het gaat goed met het bedrijf en de bemiddeling van Duitsers.	
<b>Stadion Personeelsdiensten te Roermond</b>	Over het algemeen goede ervaringen. Goede mentaliteit bij (Oost-)Duitsers. Soms vraagt de klant van Stadion ook specifiek naar Duitsers. Geen klachten vanuit de klanten over Duitsers.	

	<b>H.1 Mogen we u terugbellen bij een vervolg van dit project?</b>
<b>Randstad Bouwflex Duitsland Unit te Nijmegen</b>	Ja, de geïnterviewde is geïnteresseerd in ons project en wilde ook graag contact met de Euregio. Hij was de Euregio wel eens tegengekomen, maar weet niet wat dat precies is en wat ze doen. We kunnen hem elk moment weer terugbellen.
<b>Flexaforte Eurocap te Nijmegen</b>	Ja.
<b>Start People Techniek Arnhem (2 vestigingen)</b>	n.b.
<b>Start People Techniek Nijmegen</b>	Ja. Ze vond het niet verkeerd om op de hoogte gehouden te worden als wij inderdaad een opleidingsprogramma ontwikkelen voor Duitse bouwvakkers om in Nederland te werken.
<b>Wepro Engineering te Velp</b>	n.b.
<b>Construct Engineering te Arnhem/Hengelo</b>	Ja. Hij was wel geïnteresseerd in het werven van Duitsers als wij een opleidingsprogramma zouden kunnen verzorgen. Bij de vraag of ik dan weer contact met hem kon opnemen, verzocht hij mij dan contact op te nemen met een zusteronderneming, <i>CTS Bouwdiensten</i> , gevestigd in Hengelo, tel. 074 – 2917336, dat een uitzendbureau is voor lagergeschoold bouwkundig personeel.
<b>Flextra-Groep te Dodewaard</b>	Ja, we kunnen weer contact opnemen, maar hij denkt niet een door ons ontwikkeld opleidingsprogramma nodig is. In ieder geval niet bij hun. Ze krijgen immers genoeg aanvragen van Duitse bouwvakkers en het bedrijf is groeiende. Ik kreeg de indruk dat hij wel tevreden is over hoe het nu loopt. <i>(Tip: deze man weet veel te vertellen - zowel vakinhoudelijk als over hun gebruikte wervingsmethodes - en doet dat ook graag)</i>
<b>AB Oost (AB Bouwservice) te Rijssen</b>	Ja, we kunnen in een latere fase van ons project wel contact met hem opnemen. Hij was echter niet geïnteresseerd in ons opleidingsprogramma, omdat ze zelf intern ook mogelijkheden hebben tot scholing. Ze hebben zelf namelijk een bouwbedrijf.
<b>AREL te Ede</b>	n.b. Vergeten om contactgegevens te vragen en of we weer contact met hem kunnen opnemen. Op mijn vraag of hij geïnteresseerd zou zijn in een opleidingsprogramma voor Duitse bouwvakkers die in Nederland gaan werken antwoordde hij dat dat niet nodig is. Er komen al genoeg Duitsers naar Nederland en naar zijn inzicht gaat dat bij AREL naar tevredenheid.
<b>Continu Engineering te Arnhem</b>	Ja, we kunnen in de toekomst wel contact met hem opnemen. Hij is wel geïnteresseerd in ons opleidingsprogramma, als dat van de grond komt. Echter, zij richten zich vooral op midden- en hoogopgeleiden.
<b>Kobouw te Nijmegen</b>	n.b.
<b>Weerwerk te Nijmegen</b>	n.b.
<b>Infrawerk te Nijmegen (specialist in infrabouw)</b>	n.b.
<b>Assista Bouw Support te Nijmegen</b>	Ja. Een opleidingsprogramma is misschien wel interessant voor Assista, maar dat kon hij zo niet goed zeggen. Tegen de tijd dat het ontwikkeld is, wil hij best wel op de hoogte gehouden worden.
<b>Hercurius te Nijmegen</b>	n.b.
<b>H2 te Nijmegen</b>	Ja. De geïnterviewde denkt echter dat vooral de Duitse bouwvakkers geen behoefte hebben aan opleiding of cultuurlessen of iets dergelijks. Zij komen hier om veel te werken en geld te verdienen, meer niet. Voor zijn uitzendbureau denkt hij ook geen behoefte te hebben aan ons opleidingsprogramma. Wel mogen we tegen die tijd nog een keer contact met hem opnemen.



<b>In Person – Bouw te Malden</b>	n.b. Hij zegt dat een opleidingsprogramma misschien wel goed is, maar niet nodig in hun geval. Het gaat immers prima.
-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Stadion Personeelsdiensten te Roermond</b>	<p>Ja, hij wil ook wel meewerken aan het vervolg van het project als we bijvoorbeeld in contact willen komen met de Duitse bouwvakkers zelf. Er moeten echter wel altijd naar het kostenplaatje gekeken worden en het moet een doel hebben. Ze zijn immers een commerciële instelling, zo meldde de geïnterviewde.</p> <p>De geïnterviewde was al op de hoogte van het project en had aangegeven geïnteresseerd te zijn in het door het projectteam te ontwikkelen bijscholingsprogramma voor Duitse bouwvakkers. Het is daarbij voor hem wel zeer belangrijk te weten welk kostenplaatje daar aanhangt. Er wordt voor elke uitzendkracht die minstens 26 weken in dienst is een persoonsgebonden opleidingsbudget gereserveerd. Dit budget komt bovenop het loon en is afkomstig van de werkgever. Werknemers zonder (tijdelijk of vast) contract kunnen hier niet zonder meer aanspraak op maken. Het is alleen voor opleiding bedoeld. Vroeger bestond er ook wel een budget bedoeld voor opleiding, maar dit was nooit persoonsgebonden.</p>
-----------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Bijlage C Benadering uitzendbureaus

In eerste instantie benaderen:

*a) uitzendbureaus die momenteel voorzien in bijscholing: voor het vinden van 'good practices' en achterhalen of opleidingsprogramma verbeterd kan worden*

	<b>Uitleg</b>
<b>Randstad Bouwflex</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Randstad voorziet zelf in een opleidingsprogramma van 3 tot 6 maanden.</li> <li>- De geïnterviewde is geïnteresseerd in ons project en wilde ook graag contact met de Euregio. Hij was de Euregio wel eens tegengekomen, maar weet niet wat dat precies is en wat ze doen. We kunnen hem elk moment weer terugbellen. Interesse in een extern opleidingsprogramma is onduidelijk.</li> </ul>
<b>Flextra-Groep</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selecteren personeel op ervaring en motivatie. Competentieontwikkeling geschiedt m.b.v. taal cursus (3 maanden) en strategische koppelvorming ('learning on the job')</li> <li>- Vindt een extern opleidingsprogramma voor hun niet interessant, zaken lopen goed.</li> </ul>
<b>Assista Bouw Support</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sommige Duitse bouwvakkers krijgen bijscholing in vakkennis. Niet in taal en cultuur, vanwege de kleine verschillen.</li> <li>- Extern opleidingsprogramma is wellicht interessant voor Assista, aldus geïnterviewde. Wil op de hoogte gehouden worden.</li> </ul>

*b) uitzendbureaus die aangeven mogelijk behoefte te hebben aan een extern opleidingsprogramma*

	<b>Uitleg</b>
<b>Start People Techniek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zijn sinds kort bezig met werving Duitse bouwvakkers te starten. Vroeger geen werving door gecompliceerde regelgeving. Hebben aangegeven geïnteresseerd te zijn. Haske van Aken (opleidingsadviseur, 031-4320370) is op de hoogte van het project.</li> </ul>
<b>Construct Engineering / CTS Bouwdiensten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taal- en cultuurproblemen en andere bouwtechnieken waren juist de reden niet te beginnen aan de werving van Duitse bouwvakkers. Zijn geïnteresseerd in extern opleidingsprogramma voor zusteronderneming CTS Bouwdiensten (voor laagopgeleid personeel). Niet voor zichzelf, want ze richten zich op midden- en hoogopgeleid personeel.</li> </ul>
<b>Stadion Personeelsdiensten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Is op de hoogte van project en geïnteresseerd in extern opleidingsprogramma. Wil ook meewerken aan het in contact brengen met Duitse uitzendkrachten.</li> </ul>

In tweede instantie benaderen:

*uitzendbureaus die wellicht over te halen zijn voor een extern opleidingsprogramma als we met een passend, concreet aanbod komen dat meerwaarde heeft.*

	<b>Uitleg</b>
<b>Flexaforte Eurocap</b>	- Volgens haar is er geen bijscholing nodig, vooral vanuit de kant van de Duitse bouwvakkers. Die willen namelijk gelijk verdienen en niet eerst nog een scholingsprogramma doorlopen. Ze gaf niet de indruk dat Duitse bouwvakkers überhaupt bijscholing nodig hebben om hier aan de slag te kunnen. Volgens de website wordt er wel gekeken naar taalvaardigheden en communicatieve vaardigheden. - Werving via Duitse intermediair in Maagdenburg.
<b>AB Oost</b>	- Zijn net gestart met werving van Duitse bouwvakkers (alleen bij de vestiging in Rijssen) en hebben zelf opleidingsmogelijkheden met een eigen bouwbedrijf. Daarom waarschijnlijk weinig interesse in extern opleidingsprogramma, maar denkt ook in Duitsers duurzaam aan zich te verbinden. Is dus bereid te investeren??
<b>AREL</b>	- Voorzien niet in bijscholing. Vindt extern opleidingsprogramma niet zo interessant, omdat de zaken goed lopen. Geeft echter wel aan dat sommige Duitse bouwvakkers wellicht wel bijscholing nodig is. Bij AREL leert men in de praktijk.
<b>Continu Engineering</b>	- Werft geen Duitse bouwvakkers, is gespecialiseerd in midden- en hoogopgeleid personeel. Geeft aan dat in deze categorie personeel ook schaarste is. Heeft interesse in extern opleidingsprogramma.
<b>H2 Uitzendorganisatie &amp; Detacheringen</b>	- Denkt dat er bij H2 geen behoefte is aan extern opleidingsprogramma, want H2 neemt alleen vaklieden aan. Duitse uitzendkrachten krijgen in het begin een begeleider mee die Duits spreekt en voormannen spreken meestal ook wel een woordje Duits. H2 vermoedt dat bouwvakkers zelf ook geen behoefte hebben aan bijscholing, die willen alleen geld verdienen.
<b>In Person-Bouw</b>	- Vindt een opleidingsprogramma voor Duitse bouwvakkers wellicht nuttig, maar niet zozeer bij hun. De zaken lopen goed bij hun.

Niet benaderen:

	<b>Uitleg</b>
<b>Wepro Engineering</b>	- Geen plannen om Duitse bouwvakkers te werven.
<b>Kobouw Uitzendbureau</b>	- Werken alleen met ZZP'ers en dat zijn ervaren ondernemers die geen bijscholing nodig hebben, aldus Kobouw.
<b>Weerwerk Uitzendbureau</b>	- Gespecialiseerd in ongeschoold werk en genoeg Nederlanders daarvoor.
<b>Infrawerk Uitzendbureau</b>	- Voldoende Nederlanders (omdat ze gespecialiseerd zijn in de infra-bouw???), gaan dus geen Duitsers werven.
<b>Hercurius</b>	- Geen interesse.

## Bijlage D Gespreksprotocollen

<b>Randstad Bouwflex Duitsland Unit te Nijmegen</b>		
B.1	Duitse bouwvakkers in dienst?	ja, 300 à 400
B.2	Waarvandaan?	uit heel Duitsland, relatief veel uit de grensregio's
B.3	Waar in Nederland werkzaam?	in geheel Nederland (voor alle Bouwflex vestigingen), maar de grensregio's zijn wel het meest bekend met werken met Duitsers
B.5	Werving via welke kanalen?	via eigen werving (m.b.v. advertenties)
C.1	Hoe verloopt de intakeprocedure?	Eerst een gesprek met de Duitse bouwvakker waarop hij/zij beoordeeld wordt op directe inzetbaarheid. In de meeste gevallen volgt een opleidingstraject van 3 à 6 maanden, waarin onder andere vakkennis en sociale vaardigheden aan bod komen.
D.1/2	Welk functieniveau en welke beroepen worden geworven vanuit Duitsland?	n.b.
D.3/4	Werkzaamheden Duitse bouwvakkers ten opzichte van Nederlandse collega's. Onderbenutting?	Dezelfde werkzaamheden en geen onderbenutting. Ze moeten dezelfde competenties hebben als Nederlandse collega's en verkrijgen deze via het opleidingstraject.
F.1	Is bijscholing nodig en wordt dit gegeven?	Ja, Randstad Bouwflex heeft een opleidingstraject van 3 à 6 maanden waarin onder andere vakkennis en sociale vaardigheden aan bod komen (partners van Duitse opleidingsinstituten wil/mag hij niet noemen).
F.2	Is er behoefte aan een beter zicht op de inhoud van Duitse beroepsopleidingen in de bouwsector?	n.b.
G.1/2/3	Ervaringen met het bemiddelen van Duitse bouwvakkers	Zeer goede ervaringen. Klanten weten Bouwflex te vinden. Hij wekte de indruk dat ze de zaakjes goed voor elkaar hebben.
H.1	Mogen we u terugbellen bij een vervolg van dit project?	Ja, de geïnterviewde is geïnteresseerd in ons project en wilde ook graag contact met de Euregio. Hij was de Euregio wel eens tegengekomen, maar weet niet wat dat precies is en wat ze doen. We kunnen hem elk moment weer terugbellen.

		<b>Flextra-Groep te Dodewaard</b>
B.1	Duitse bouwvakkers in dienst?	ja, circa 350
B.2	Waarvandaan?	vooral uit Oost-Duitsland
B.3	Waar in Nederland werkzaam?	in heel Nederland
B.5	Werving via welke kanalen?	via Duitse arbeidsbureaus en eigen wervingsbureau nabij Rostock
C.1	Hoe verloopt de intakeprocedure?	In het eigen wervingsbureau nabij Rostock vindt wekelijks een informatiebijeenkomst plaats voor Duitse bouwvakkers over het werken in Nederland en alles wat daar bij komt kijken. Bij dat bureau vindt de selectie plaats door Duitsers die in de Nederlandse bouw gewerkt hebben. Flextra-Groep screent Duitse bouwvakkers niet alleen op vak kennis, maar ook op motivatie en ervaring. Een aantal jaren werkervaring is in principe een eis. Ook willen ze Duitsers werven die voor langere tijd in Nederland blijven werken.
D.1/2	Welk functieniveau en welke beroepen worden geworven vanuit Duitsland?	Personeel op de werkvloer. Ze hebben wel eens geprobeerd om uitvoerend/leidinggevend personeel in te zetten, maar vooral de Nederlandse werkgevers zijn daar wat huiverig in. Plus gezien de taalproblemen is dat ook wat lastiger. Qua beroepen wordt heel breed geworven.
D.3/4	Werkzaamheden Duitse bouwvakkers ten opzichte van Nederlandse collega's. Onderbenutting?	Duitsers doen dezelfde werkzaamheden als Nederlandse collega's. Dat vindt Flextra-Groep ook een heel belangrijk punt. Ze willen nadrukkelijk dat Duitsers daar voor langere tijd werken. Hij onderkent dat de bouwwerkzaamheden in Nederland en Duitsland niet geheel overeenkomen. Belangrijkste verschil is dat Nederlandse bouwvakkers allround zijn, terwijl in Duitsland ieder zijn eigen vakgebied heeft. Er wordt wel getracht Duitse uitzendkrachten allrounder te maken, maar dit gebeurt niet d.m.v. aanvullende opleiding, maar door 'learning on the job'. In de praktijk betekent dit dat ze heel strategisch koppels vormen (wat sowieso gewoon is in de bouw), zodat ze van elkaar kunnen leren. Er is geen sprake van onderbenutting.
F.1	Is bijscholing nodig en wordt dit gegeven?	Duitsers kunnen bijscholing krijgen in de taal (cursus van 3 maanden) en in veiligheid. Maar geen vakinhoudelijk opleidingsprogramma. Als ze bij de selectie in Duitsland niet geschikt worden geacht, dan vallen ze af. Er wordt wel getracht Duitse uitzendkrachten allrounder te maken door middel van 'learning on the job'. In de praktijk betekent dit dat ze heel strategisch koppels vormen, zodat ze van elkaar kunnen leren.
F.2	Is er behoefte aan een beter zicht op de inhoud van Duitse beroepsopleidingen in de bouwsector?	Niet zozeer, dat zicht hebben ze wel op het kantoor in Duitsland. Daar werken Duitsers die in Nederland gewerkt hebben en die hebben er wel zicht op.
G.1/2/3	Ervaringen met het bemiddelen van Duitse bouwvakkers	Goede ervaringen, behalve bij de inzet van uitvoerend/leidinggevend personeel. Dit personeel werven ze ook niet meer. Verder hebben ze niet echt problemen.
H.1	Mogen we u terugbellen bij een vervolg van dit project?	Ja, we kunnen weer contact opnemen, maar hij denkt niet een door ons ontwikkeld opleidingsprogramma nodig is. In ieder geval niet bij hun. Ze krijgen immers genoeg aanvragen van Duitse bouwvakkers en het bedrijf is groeiende. Ik kreeg de indruk dat hij wel tevreden is over hoe het nu loopt. <i>(Tip: deze man weet veel te vertellen - zowel vakinhoudelijk als over hun gebruikte wervingsmethodes - en doet dat ook graag)</i>

		<b>Assista Bouw Support te Nijmegen</b>
B.1	Duitse bouwvakkers in dienst?	Ja
B.2	Waarvandaan?	uit heel Duitsland
B.3	Waar in Nederland werkzaam?	in heel Nederland
B.5	Werving via welke kanalen?	via diverse kanalen, o.a. door mond-op-mond reclame
C.1	Hoe verloopt de intakeprocedure?	Afhankelijk van het kanaal waarlangs iemand binnenkomt. Soms worden ze alleen telefonisch doorgelicht, soms worden diploma's/CV's doorgelicht. Steekproefsgewijs worden referenties gecontroleerd.
D.1/2	Welk functieniveau en welke beroepen worden geworven vanuit Duitsland?	Met name timmerlieden, metselaars, schilders, stukadoors, tegelzeters en steigerbouwers.
D.3/4	Werkzaamheden Duitse bouwvakkers ten opzichte van Nederlandse collega's. Onderbenutting?	n.b.
F.1	Is bijscholing nodig en wordt dit gegeven?	Sommigen krijgen bijscholing. Ze kunnen dan cursussen krijgen in vakken-nis (niet in taal of cultuur, dat laatste vindt hij overigens tussen Nederlanders en Duitsers weinig verschillen).
F.2	Is er behoefte aan een beter zicht op de inhoud van Duitse beroepsopleidingen in de bouwsector?	n.b.
G.1/2/3	Ervaringen met het bemiddelen van Duitse bouwvakkers	Niets bijzonders, met elke groep heb je wel eens problemen, of het nu Nederlanders, Polen of Duitsers zijn.
H.1	Mogen we u terugbellen bij een vervolg van dit project?	Ja. Een opleidingsprogramma is misschien wel interessant voor Assista, maar dat kon hij zo niet goed zeggen. Tegen de tijd dat het ontwikkeld is, wil hij best wel op de hoogte gehouden worden.

<b>Start People Techniek te Arnhem (2 vestigingen)</b>		
B.1	Duitse bouwvakkers in dienst?	nee, maar sinds kort wel mee bezig de werving van Duitse bouwvakkers op te starten.
H.1	Mogen we u terugbellen bij een vervolg van dit project?	n.b.

<b>Start People Techniek te Nijmegen</b>		
B.1	Duitse bouwvakkers in dienst?	nee, wel in andere sectoren
H.1	Mogen we u terugbellen bij een vervolg van dit project?	Ja. Ze vond het niet verkeerd om op de hoogte gehouden te worden als wij inderdaad een opleidingsprogramma ontwikkelen voor Duitse bouwvakkers om in Nederland te werken.

<b>Construct Engineering te Arnhem/Hengelo</b>		
B.1	Duitse bouwvakkers in dienst?	nee, vanwege mogelijke taal- en cultuurproblemen en andere bouwtechniek
H.1	Mogen we u terugbellen bij een vervolg van dit project?	Ja. Hij was wel geïnteresseerd in het werven van Duitsers als wij een opleidingsprogramma zouden kunnen verzorgen. Bij de vraag of ik dan weer contact met hem kon opnemen, verzocht hij mij dan contact op te nemen met een zusteronderneming, <i>CTS Bouwdiensten</i> , gevestigd in Hengelo, tel. 074 – 2917336, dat een uitzendbureau is voor lagergeschoold bouwkundig personeel.



<b>Stadion Personeelsdiensten te Roermond</b>		
B.1	Duitse bouwvakkers in dienst?	ja, circa 35
B.2	Waarvandaan?	uit heel Duitsland, maar vooral Oost-Duitsland
B.3	Waar in Nederland werkzaam?	vooral regio Limburg
B.5	Werving via welke kanalen?	Via advertenties en via Arbeidsamt in Aken en Mönchen-Gladbach
C.1	Hoe verloopt de intakeprocedure?	Via bemiddelingsnetwerk in Duitsland: het eerste gesprek vindt plaats in Duitsland. Daarna komen ze ter kennismaking en voorlichting bij Stadion terecht. Via direct contact met Stadion: het eerste gesprek vindt plaats bij Stadion. Het intakegesprek neemt ongeveer anderhalf uur in beslag. Het CV wordt wel besproken, maar de meeste aandacht gaat uit naar het voorlichten van de Duitse kandidaat over wat werken in Nederland met zich meebrengt. Bij Stadion werken ze met een proefdag. De eerste dag dat een Duitse bouwvakker bij de Nederlandse werkgever werkt is een proefdag. Dit is dus een soort test om te kijken of ze geschikt zijn en of het de Duitse bouwvakker zelf bevalt.
D.1/2	Welk functieniveau en welke beroepen worden geworven vanuit Duitsland?	Vmbo-mbo niveau. IJzervlechters, bekisters, timmerlieden, stukadoors, schilders et cetera.
D.3/4	Werkzaamheden Duitse bouwvakkers ten opzichte van Nederlandse collega's. Onderbenutting?	Zelfde werkzaamheden, misschien soms juist nog wel meer dan Nederlandse collega's. Duitse bouwvakkers uit de ruwbouw (ijzervlechters, bekisters) zijn volgens Pascal's ervaringen breder inzetbaar, meer allround. Ze kunnen van A tot Z bouwen en Nederlandse bouwvakkers zijn meer vakspecifieker. Dat geldt echter niet voor alle beroepen, zoals voor stukadoors en metselaars die in Nederland meer allround zijn.
F.1	Is bijscholing nodig en wordt dit gegeven?	Er is bij Stadion de mogelijkheid tot bijscholing. Vooralsnog gaat dat eigenlijk alleen om bijscholing met betrekking tot veiligheid (VCA). Er bestaat een persoonsgebonden budget voor opleiding. De geïnterviewde zei ook dat er vanuit werkgevers en werknemers geen actie ondernomen wordt om bijscholing te realiseren. Hij noemde de mentaliteit in de bouw als volgt: "Als iemand niet voldoet, dan komt de volgende". Als uitzendbureau moeten ze dus zelf actie ondernemen. Er zijn bij hun vanuit werkgevers (op 1 bedrijf uit de metaalindustrie na) en werknemers ook geen geluiden dat er behoefte zou zijn aan bijscholing.
F.2	Is er behoefte aan een beter zicht op de inhoud van Duitse beroepsopleidingen in de bouwsector?	Ze weten inmiddels zelf wel wat een Duitse bouwvakker kan met een bepaald diploma.
G.1/2/3	Ervaringen met het bemiddelen van Duitse bouwvakkers	Over het algemeen goede ervaringen. Goede mentaliteit bij (Oost-)Duitsers. Soms vraagt de klant van Stadion ook specifiek naar Duitsers. Geen klachten vanuit de klanten over Duitsers.
H.1	Mogen we u terugbellen bij een vervolg van dit project?	Ja, hij wil ook wel meewerken aan het vervolg van het project als we bijvoorbeeld in contact willen komen met de Duitse bouwvakkers zelf. Er moeten echter wel altijd naar het kostenplaatje gekeken worden en het moet een doel hebben. Ze zijn immers een commerciële instelling, zo meldde de geïnterviewde. De geïnterviewde was al op de hoogte van het project en had aangegeven geïnteresseerd te zijn in het door het projectteam te ontwikkelen bijscholingsprogramma voor Duitse bouwvakkers. Het is daarbij voor hem wel zeer belangrijk te weten welk kostenplaatje daar aanhangt. Er wordt voor elke uitzendkracht die minstens 26 weken in dienst is een persoonsgebonden opleidingsbudget gereserveerd. Dit budget komt bovenop het loon en is afkomstig van de werkgever. Werknemers zonder (tijdelijk of vast) contract kunnen hier niet zonder meer aanspraak op maken. Het is alleen voor opleiding bedoeld. Vroeger bestond er ook wel een budget bedoeld voor opleiding, maar dit was nooit persoonsgebonden.

## Bijlage E Gecontacteerde Nederlandse uitzendbureaus

- **Randstad bouwflex**  
*Gesproken met: Ron Geilen, recruiter Duitse kandidaten, 024-3435171 (algemeen nummer)*
- **Flexaforte Eurocap te Nijmegen**  
*Gesproken met: Mevr. Van der Tol, recruiter, 024-3723232*
- **Start People Techniek te Arnhem**  
Bij de vestiging aan de Thorbeckestraat (026-3523777) doorverbonden met Willemsplein-vestiging (026-3544250), aangezien Arnhem geen Duitse bouwvakkers bemiddelen.
- **Start People Techniek te Nijmegen**  
*Gesproken met: Lieke Wenting, manager MKB afdeling, 024-3822340*
- **Wepro Engineering BV te Velp, 026-3391122**
- **Construct Engineering BV te Arnhem, 026-3653557**  
Doorverbonden naar een andere vestiging in Hengelo. Interessant: zusteronderneming *CTS Bouwdiensten*, gevestigd in Hengelo, tel. 074 – 2917336, dat een uitzendbureau is voor laaggeschoold bouwkundig personeel.
- **Flextra-Groep te Dodewaard**  
*Gesproken met: Walter Jansen, commercieel manager, 0488-411079*
- **AB Oost (AB Bouwservice) te Rijssen**  
*Gesproken met: Jan Poortman, relatiebeheerder regio Rijssen, 06-55191488*
- **AREL te Ede, 0318-439860**
- **Continu Engineering BV te Arnhem**  
*Gesproken met: Sander Hendriks, bouwkundig projectcoördinator, 026-442 3050*
- **Kobouw Uitzendbureau te Nijmegen, 024-3232375**
- **Weerwerk Uitzendbureau te Nijmegen, 024-3600836**
- **Infrawerk Uitzendbureau te Nijmegen, 024-3608437**
- **Assista Bouw Support**  
*Gesproken met: Joris de Kort, vestigingsmanager, 024-3505935*
- **Hercurius te Nijmegen, 024-3730141**
- **H2 Uitzendorganisatie & Detacheringen te Nijmegen**  
*Gesproken met: Dirk Eppink, accountmanager, 024-350 4859*
- **In Person-Bouw te Malden**  
*Gesproken met: Meneer Koppers, mede-eigenaar, 024-358 4444*
- **Stadion Personeelsdiensten BV te Roermond**  
*Gesproken met: Pascal Dassen, 0475-316165*

# Bijlage F: Bevindingen

Arbeid → Lernen → Arbeit

