

EURES Jaarverslag 2025



Inhoudsopgave



1 Welkomstwoord Irma Vijverberg en Vera Peek

2 Introductie EURES

- 2.1 Dit is EURES
- 2.2 De EURES-dienstverlening
- 2.3 EURES-portaal als spil van het netwerk
- 2.4 Coördinatie en beheer:
Het Nationaal Coördinatie Bureau
- 2.5 Zo werkt EURES
- 2.6 Actualiteit: moeilijk vervulbare vraag
en de Talent Pool

3 EURES-leden en -partners aan het werk

- 3.1 Minder krapte in Europa en Nederland
- 3.2 De blik van Judith Duveen op Europese
dienstverlening
- 3.3 MDI Techniek BV: gespreid bed
voor Poolse lassers
- 3.4 SkillLab: digitale opstap naar
Europese arbeidsmarkten
- 3.5 Grensarbeid uitgelicht
- 3.6 Start People International Recruitment
- 3.7 WIN-punten: weg met de taalbarrière

4 Duurzame en eerlijke arbeidsmobiliteit

- 4.1 Bevordering van eerlijke arbeidsmobiliteit
- 4.2 Import-WW: met uitkering op banenjacht in NL
- 4.3 EURES Targeted Mobility Scheme
- 4.4 Standpunten ABU/NBBU

5 Cijfers EURES Nederland 2025



Irma Vijverberg (links) en Vera Peek

Welkomstwoord

Voor u ligt het EURES Jaarverslag 2025. Hierin leest u de belangrijkste resultaten, inzichten en ontwikkelingen binnen het Nederlandse EURES-netwerk.

Het afgelopen jaar zette ons netwerk zich opnieuw in om vraag en aanbod over de grenzen heen effectief, duurzaam, transparant én onder gelijke condities met elkaar te verbinden. Dit deden wij samen met onze partners in binnen- en buitenland.

Samen optrekken in Europees verband is van groot belang. Zeker vanwege de dynamische context van arbeidsmobiliteit. We hebben te maken met krapte op de Europese arbeidsmarkten, geopolitieke en technologische ontwikkelingen en, mede als gevolg daarvan, veranderende behoeften van werkgevers en werkzoekenden.

In 2025 zijn belangrijke stappen gezet. Zo is de dialoog en samenwerking met Europese en regionale partners geïntensiveerd, is er meer focus gekomen op sectorgerichte werving en zijn nieuwe vormen van informatievoorziening verkend.

Velen kennen mij als de nationaal coördinator van het Nationaal Coördinatie Bureau (NCO) EURES. Sinds maart 2026 neemt Vera Peek deze rol waar. Vera is een zeer ervaren manager en goede bekende van de EURES- dienstverlening. Met haar visie en scherpe blik gaat zij het netwerkbeheer in Nederland verder vormgeven.

‘Vanuit mijn jarenlange ervaring bij EURES heb ik gezien en ervaren dat je meer kunt bereiken door krachten te bundelen. De Europese arbeidsmarkt kent vele mogelijkheden en uitdagingen. Ik lever graag mijn bijdrage aan onze gezamenlijke inspanningen om eerlijke mobiliteit te bevorderen.’ – Vera Peek

Vooruitkijkend op 2026, blijft het NCO zich inzetten voor een sterk en toekomstbestendig EURES-netwerk, waarin samenwerking, kwaliteit en toegankelijkheid centraal staan.

Met dank aan alle leden, partners, EURES-adviseurs en andere betrokkenen voor hun inzet en samenwerking in het afgelopen jaar.

Irma Vijverberg
Landelijk manager landelijk team samenwerkingen a.i.



Dit is EURES

EURES (EUropean Employment Services) is een Europees netwerk van 31 landen, gericht op het bevorderen van vrije en eerlijke arbeidsmobiliteit. Alle lidstaten van de Europese Unie (EU) zijn aangesloten bij EURES, plus IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland. **EURES is er voor werkgevers en mobiele werkers. In Nederland telt het EURES-netwerk 14 leden en partners. Via dit netwerk helpen we werkzoekenden aan carrièrekansen in Europa en ondersteunen we werkgevers bij het vinden van Europees talent.** De Europese coördinatie ligt bij de European Labour Authority (ELA). Elk land heeft daarnaast een eigen Nationaal Coördinatie Bureau (NCO). ■

De EURES- dienstverlening

Leden en partners verlenen dagelijks diensten aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers die Europees willen werven of werken. **Er zijn drie typen diensten: het delen van cv's, het delen van vacatures en de ondersteunende dienstverlening.** Leden bieden al deze diensten. Partners bieden één of meer diensten. Hoofddoel is het bevorderen van vrij arbeidsverkeer onder eerlijke condities door werving, bemiddeling en matching. Informatie en advies voorafgaand aan de werving en nazorg zijn van groot belang voor duurzame bemiddeling. EURES is er voor iedereen met de wens om te werven of werken over de grens. Een paar doelgroepen worden specifiek benoemd in de EURES-verordening: studenten en pas afgestudeerden, partners van mobiele werkers en grenspendelaars. **Uit de praktijk blijkt dat ook kwetsbare mobiele werkers en werkzoekenden bijzondere ondersteuning nodig hebben.** EURES vergroot het bereik via sociale media en online evenementen. ■





EURES-portaal als spil van het netwerk

Via het EURES-portaal kunnen werkzoekenden, werkenden en werkgevers zich oriënteren op werk en kandidaten. De online zoek- en matchingsfunctie is uitgebreid met een handige nieuwe tool: de matching engine. Die zorgt ervoor dat alleen de meest relevante kandidaten of vacatures worden geselecteerd bij een zoekopdracht.

In het **EURES-portaal** staan bijna 3 miljoen banen en meer dan 750.000 cv's. Meer dan 5.000 werkgevers uit heel Europa zijn geregistreerde gebruikers.

Matching op meer dan cv's

Op het portaal worden werkzoekenden en werkgevers gematcht op basis van de ESCO-classificatie (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations). Dit is een methode om werkzoekenden en vacatures aan elkaar te koppelen met behulp van een gestandaardiseerde, meertalige classificatie van vaardigheden, competenties en beroepen. In plaats van alleen naar functietitels te kijken (die per bedrijf of land verschillen), let een ESCO-gebaseerd systeem ook op onderliggende skills (vaardigheden).

Informatie en advies

Het EURES-portaal bevat ook een schat aan **informatie over leven en werken** in een ander Europees land. Nieuw in deze sectie is praktische informatie voor mensen met een beperking. Per land wordt helder uitgelegd welke ondersteuning er beschikbaar is.

Dankzij de chatfunctie op het portaal is het in alle 31 landen mogelijk om met een EURES-adviseur te sparren en direct informatie en advies te krijgen. Daarnaast is er een eventkalender voor online en lokale evenementen.

Cv's delen

Voor werkzoekenden biedt het EURES-portaal sinds 1 april 2025 geen eigen mogelijkheid meer om een cv op te stellen. In Nederland kunnen werkzoekenden via hun persoonlijke account op werk.nl een cv aanmaken. Met toestemming wordt het cv ook geplaatst op het EURES-portaal. Ook Europass – een digitaal platform dat werkzoekenden helpt hun vaardigheden, opleidingen en werkervaring gestandaardiseerd te presenteren – biedt de mogelijkheid om een cv te maken en te plaatsen op het EURES-portaal. ■

Coördinatie en beheer: Nationaal Coördinatie Bureau Nederland

Het Nationaal Coördinatie Bureau (NCO) zorgt voor de coördinatie en het beheer van het netwerk. Het NCO zorgt dat **aanvragen van potentiële leden** en partners tijdig worden behandeld en houdt in de gaten of iedereen werkt volgens de EURES-criteria. Ook het monitoren van vereisten met betrekking tot de technische infrastructuur – zoals de aansluiting op het EURES-portaal – behoort tot de taken van het NCO.

Daarnaast coördineert het NCO het EURES-trainingsprogramma in samenwerking met de Europese Arbeidsautoriteit (ELA). Tweemaal per jaar organiseert het NCO een informele onboardingbijeenkomst voor medewerkers van (nieuwe) leden en partners, waarin zij onder meer worden geïnformeerd over hoe het netwerk functioneert.

Via eures-nederland.nl informeert het NCO burgers over het netwerk in Nederland en biedt organisaties de kans om lidmaatschap of partnerschap aan te vragen. Samenwerking en uitwisseling wordt door het NCO onder meer gefaciliteerd door netwerkbijeenkomsten voor leden, partners en andere stakeholders.

Tot slot verzorgt het NCO ook de coördinatie en tijdige verwerking van de officiële Europese formulieren van burgers die hun werkloosheidsuitkering meenemen naar Nederland. ■

De wetgevingskaders van EURES

UWV Werkbedrijf voert, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), taken uit op het gebied van EURES. Het gaat om dienstverleningstaken als EURES-uitvoerend lid en om beheerstaken als Nationaal Coördinatie Bureau. De kaders voor deze taken zijn verankerd in de EURES-verordening (EU) 2016/589 en aanvullende wet- en regelgeving. Daarbinnen is ruimte voor nationale invulling.



Zo werkt **EURES**

Alle Europese arbeidsmarkten kampen met krapte en tekorten aan arbeidskrachten. Het EURES-netwerk gebruikt arbeidsmarkt-informatie zodat landen onderling kunnen afstemmen rondom werving en selectie van werknemers. Omdat alle landen krapte ervaren, is het belangrijk om op basis van wederkerigheid samen te werken.

Werknemers kunnen gebruikmaken van hun recht op vrij verkeer. Wanneer zij kansen zien in een ander Europees land, krijgen zij vanuit het EURES-netwerk ondersteuning.

Er zijn landen waarvan een aanzienlijk deel van de beroepsbevolking tijdelijk of permanent elders in Europa werkt. Met speciale terugkeerprogramma's proberen deze landen werknemers te stimuleren om weer in het eigen land aan de slag te gaan. ■

Actualiteit: EU Talent Pool

De gedachte achter het EURES-netwerk is dat landen onderling werknemers kunnen uitwisselen. Tijdelijk of permanent en op basis van tekorten en overschotten. Sommige vacatures in krapteberoepen zijn zo lastig in te vullen dat werkgevers onder voorwaarden buiten de EU mogen werven. Ieder Europees land heeft zijn eigen wet- en regelgeving rondom het aantrekken van mobiele werkers van buiten Europa. In Nederland wordt eerst naar werknemers op de nationaal beschikbare arbeidsmarkt gezocht. Daarna kan er Europees gezocht worden naar personeel. Wanneer er dan nog steeds geen personeel te vinden is voor een specifieke vacature, kan via een Tewerkstellingsvergunning-procedure (TWV) worden getoetst of een werkgever een werknemer mag werven vanuit een zogeheten derde land.

EU Talent Pool

Om de zoektocht naar talent buiten de grenzen van Europa te ondersteunen, heeft het Europees Parlement op 10 maart 2026 de oprichting van een **EU Talent Pool** officieel goedgekeurd. Dit volgde op een politiek akkoord dat al in november 2025 werd bereikt tussen het parlement en Raad van de Europese Unie. De EU Talent Pool is een nieuw digitaal platform dat bedoeld is om de tekorten op de Europese arbeidsmarkt aan te pakken. Het platform richt zich op werkzoekenden uit landen buiten de Europese Unie die over specifieke vaardigheden beschikken voor sectoren met grote tekorten. Via het platform worden werkzoekenden van buiten de EU en werkgevers met lastig in te vullen vacatures aan elkaar gekoppeld. Lidstaten kunnen zelf beslissen of ze gebruikmaken van het platform. Een groot aantal Europese landen wil meedoen, Nederland heeft hierover nog geen besluit genomen. ■

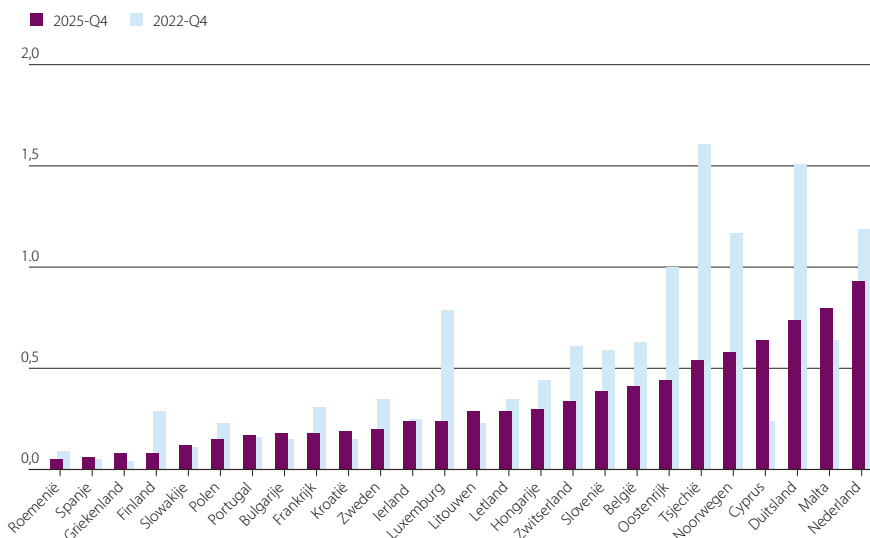


Minder krapte in **Europa** en **Nederland**

In het laatste kwartaal van 2025 was in de EU 5,9% van de beroepsbevolking werkloos, tegenover 3,9% in Nederland. Het aantal openstaande vacatures is in de EU en ook in Nederland de afgelopen drie jaar gedaald. Vandaar dat in veruit de meeste Europese landen de krapte is gedaald. Alleen in Malta en Cyprus neemt die substantieel toe. Nederland heeft in het vierde kwartaal van 2025 de krapste arbeidsmarkt van Europa.

Ook de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen drie jaar gedaald, van 'zeer krap' naar 'krap'. Dit komt onder meer doordat de economie minder hard groeit en meer mensen (meer) zijn gaan werken.

Verhouding tussen vacatures en werkloosheid 15-74 jaar (Eurostat/UWV)



Y-as bijschrift: Wanneer er 400 duizend vacatures zijn en 400.000 werklozen, is het verhoudingsgetal 1.0

Steeds veranderende eisen aan werk

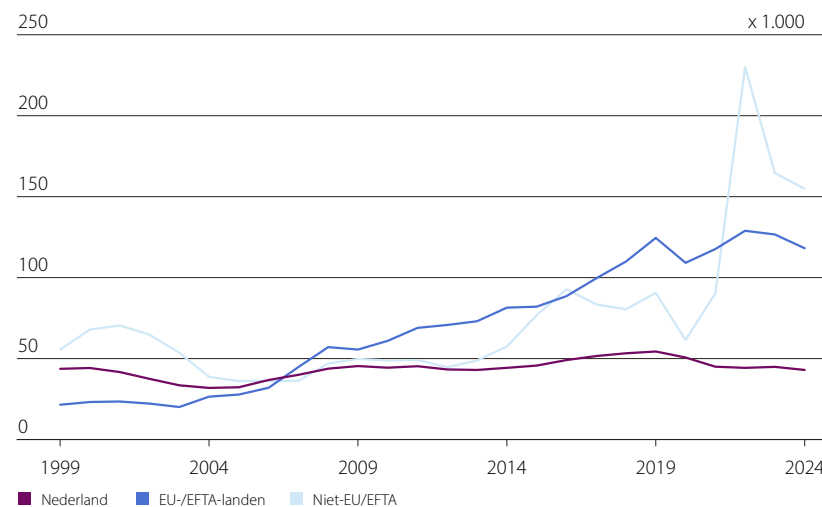
Grote veranderingen op het gebied van geopolitiek, technologie, demografie en toenemende zorgen over het klimaat hebben invloed op onze arbeidsmarkten en op de vaardigheden die nodig zijn om werk te kunnen doen.

Volgens enquêtegegevens, verzameld in het [Future of Jobs Report 2025](#) van het Wereld Economisch Forum, ziet 54% van de Europese werkgevers hiaten in vaardigheden van werknemers als een groot probleem waarop zij hun bedrijfsvoering aanpassen. Meer dan 80% van de werkgevers in Tsjechië is bijvoorbeeld van plan zich vooral te richten op de bijscholing van hun personeel. In Litouwen geldt dit voor 86% van de werkgevers. In Roemenië is 94% van de ondervraagde bedrijven van plan te investeren in bijscholing.

Afname aantal migranten naar Nederland vanuit Europa

In 2025 kwamen ongeveer 4 op de 10 immigranten uit een [EU- of EFTA-land](#) [de EFTA-landen Noorwegen, Zwitserland, IJsland en Liechtenstein zitten niet in de EU, maar zijn via de EER-overeenkomst (Europese Economische Ruimte) wel verbonden met de Europese interne markt, red.]. 1 op de 10 migranten had in 2025 de Nederlandse nationaliteit. De andere helft kwam van buiten de EU of een EFTA-land (zie figuur). Deze laatste groep is de laatste paar jaar gedaald, omdat er recentelijk minder mensen uit Oekraïne naar Nederland kwamen dan bij het uitbreken van de oorlog. Het aantal immigranten met de Nederlandse nationaliteit ligt al jarenlang rond de 50.000 per jaar. Uit voorlopige cijfers over 2025, blijkt dat er per saldo (immigratie min emigratie) minder migranten met een Europese herkomst naar Nederland kwamen. Het migratiesaldo daalde van 149.000 naar 141.000 duizend mensen. Er kwamen vooral minder mensen met een Poolse herkomst naar Nederland: er vertrokken in 2025 meer Polen dan er kwamen (-1.100). ■

Immigranten naar nationaliteit (CBS 2024)



Er is een vergelijking gemaakt over vacatures van alle Europese sectoren waarover genoeg gegevens beschikbaar zijn.



De blik van Judith Duveen op Europese dienstverlening

UWV draagt als publieke dienstverlener bij aan een goed functionerende, inclusieve arbeidsmarkt. We ondersteunen mensen bij het vinden en behouden van duurzaam werk en zetten ons in om werkloosheid te voorkomen. Tegelijk helpen we werkgevers bij het vinden en behouden van passend personeel.

Werving en bemiddeling binnen Europa biedt kansen, mits dit gebeurt op een verantwoorde manier. Voor werkgevers in sectoren waar structureel tekorten zijn en onvoldoende aanbod beschikbaar is, kan werving in het buitenland een passende oplossing zijn. Nederlandse werkzoekenden kunnen, vanuit hun recht op vrij verkeer, kansen zien op werk in een ander Europees land. UWV ondersteunt werkzoekenden én werkgevers bij hun vragen over werken en werven over de grens. Dit doen wij vanuit EURES-verband, waardoor we beschikken over een sterk Europees netwerk, bovenwettelijke kaders en gedeelde systemen. Vanuit deze samenwerking laten wij vraag en aanbod op de Europese arbeidsmarkt beter aansluiten, pakken we knelpunten aan en bevorderen we eerlijke arbeidsmobiliteit.

De Europese dienstverlening van UWV kenmerkt zich door maatwerk, waarbij de situatie van werkzoekenden en werkgevers het uitgangspunt vormt. We maken vacatures Europees zichtbaar, faciliteren matching en begeleiden bij het zoeken van geschikte kandidaten. Werkzoekenden bieden we begeleiding bij het oriënteren op werken in Europa en informatie en advies over sollicitatie, huisvesting en regelgeving. De Europese dienstverlening biedt kansen voor zowel werkzoekenden als werkgevers en draagt bij aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt in Nederland en Europa.

Ik kijk uit naar de voortzetting van onze samenwerking!

Judith Duveen
Lid raad van bestuur UWV



Gespreid bed voor Poolse lassers

De Poolse lassers en pijpfiters die via technisch uitzendbureau MDI Techniek BV in Nederland aan de slag gaan, komen – bijna letterlijk – terecht in een gespreid bed. Voor alle medewerkers regelt het bedrijf eerlijke en goede huisvesting.

Denny Woppenkamp is hr-medewerker bij MDI Techniek BV.

Laswerk aan de pipleidingen van de Heinekenfabriek of in de *clean rooms* van ASML. De gespecialiseerde rvs-lassers die dit kunnen, zijn bijna niet te vinden. 'In Nederland kun je het wel vergeten', zegt Denny van uitzendbureau MDI Techniek BV. 'Weinig mensen willen hier nog met hun handen werken. Wij werven daarom voornamelijk in Polen. In heel Europa is de

vraag naar dit soort vakmensen groot. Dus je moet wel een stap verder gaan om ze naar Nederland te halen.'

SNF-gecertificeerde huisvesting

Het kantoor telt slechts vier werknemers, dus het takenpakket van Denny is breed. 'Ik regel alle contracten, bemoei me met gelijkwaardige inleenbeloningen, wijzigingen van wetgeving.' En, met huisvesting. Want, dat maakt dit kleine bureau bijzonder. Voor alle medewerkers verzorgt MDI Techniek BV

SNF-gecertificeerde huisvesting, het kwaliteitslabel voor de huisvesting van arbeidsmigranten. 'Arbeidsmigratie is een beladen onderwerp door alle verhalen over uitbuiting en slechte huisvesting', zegt Denny. 'Wij willen graag laten zien dat er ook uitzendorganisaties zijn die het goed doen.'

De medewerkers worden ondergebracht op vakantieparken, in een bed and breakfast of – als een project langer duurt dan een aantal weken – in een complete woning. Denny checkt persoonlijk alle overnachtingsplekken op (brand)veiligheid en comfort. 'Elk jaar worden we erop geauditeerd.'

Hoge veiligheidsnormen

Het bedrijf is ook VCU-gecertificeerd. 'De veiligheidsnorm voor uitzendbureaus', legt Denny uit. 'Alle veiligheidscertificaten die uitzendkrachten nodig hebben, regelen wij. We gaan elke week op inspectiebezoek bij projecten om te kijken of alles soepel en veilig loopt.'

Een struikelblok zijn de nieuwe regels in de uitzend-cao, gericht op een eerlijke en gelijkwaardige beloning voor tijdelijke medewerkers. Een mooi streven, maar in de praktijk veel extra werk, zegt Denny. 'Omdat de arbeidsvoorwaarden bij de meeste bedrijven die werknemers bij ons inlenen, afwijken van een basis-cao. Voorheen hoefden we alleen de ervaringsjaren en vakantiedagen over te nemen. Nu moeten we naar het hele plaatje kijken: overwerktijden, fietsvergoeding, pensioen. Alles.'

EURES opent deuren

Bij dit soort lastige vraagstukken is het fijn om op het EURES-netwerk terug te kunnen vallen, stelt hij. 'Via EURES heb je zo de juiste contactpersoon te pakken.' De internationale banenbeurzen die EURES organiseert zijn voor MDI Techniek BV ook een uitkomst. Zeker omdat de gespecialiseerde lassers zo lastig te vinden zijn. 'Voorheen moesten we het allemaal zelf uitzoeken, nu kunnen we ons eenvoudig inschrijven.' ■

SkillLab:

digitale opstap
naar Europese
arbeidsmarkten

SkillLab

Een app die werk-, studie- en levenservaring omzet in een cv geschikt voor de Europese arbeidsmarkt. Met zulke technische innovaties wil SkillLab een gelijkwaardige arbeidsmarkt die focust op skills, mogelijk maken. Sylvana Hiltrop, senior projectmanager bij SkillLab: 'Mensen zijn zich vaak niet bewust van de eigen vaardigheden.'

Het in Amsterdam gevestigde techbedrijf SkillLab heeft een missie. Techniek wordt ingezet om een eerlijke en gelijkwaardige arbeidsmarkt te creëren. Een arbeidsmarkt waarin de focus nadrukkelijk ligt op skills. SkillLab ondersteunt inmiddels honderdduizenden gebruikers per jaar in Europa en daarbuiten, vertelt Sylvana. Het op AI gebaseerde platform voor loopbaanbegeleiding, stelt werkzoekenden in staat in een mum van tijd een cv te creëren op basis van hun vaardigheden. Ook zien ze in een oogopslag met welke opleidingen ze die skills kunnen verbeteren. En welke banen specifiek voor hen beschikbaar zijn. Sylvana: 'Adviseurs kunnen met SkillLab datagedreven begeleiding bieden. Het platform geeft opleiders en werkgevers bovendien meer inzicht in wervingscriteria en leerdoelen', stelt ze.

Levenservaring

Hoe het werkt? De gegevens van werkzoekenden, inclusief werkervaring, worden op het platform automatisch gekoppeld aan het Europese classificatiesysteem ESCO. Bijzonder is dat ook vaardigheden die zijn opgedaan tijdens vrijwilligerswerk, via hobby's of simpelweg door levenservaring, worden meegenomen, vertelt Sylvana. 'Mensen zijn zich vaak niet bewust van de eigen vaardigheden. Iemand leert van elke levenservaring, maar die kennis blijft vaak onderbelicht. SkillLab laat mensen zien wat ze écht kunnen en wat ze kunnen toevoegen in bepaalde banen.' Het kwartje valt dan, om het zo maar te zeggen: 'Mensen realiseren zich opeens dat ze misschien passen in sectoren of beroepen die ze nooit eerder hebben overwogen. Ze krijgen zo een breder perspectief.'

Samenwerking

Geavanceerde techniek alleen is niet genoeg om dit tot een succes te maken. SkillLab werkt daarom intensief samen met publieke arbeidsbemiddelingsdiensten, maatschappelijke organisaties en onderzoeksinstituten in heel Europa en daarbuiten. Sylvana beschouwt het EURES-netwerk als bijzonder waardevol: 'Als EURES-partner zijn we precies daar waar we moeten zijn. We hebben hetzelfde doel voor ogen, namelijk een inclusieve arbeidsmarkt waarin ieders potentieel wordt herkend en erkend.' ■



Sylvana Hiltrop is senior projectmanager bij SkillLab

Grensarbeid

Wat is het?

Een grensarbeider werkt in het ene land en woont in een buurland. Grensarbeiders pendelen dagelijks – of ten minste een keer per week – tussen de werkplek en de woonplaats. Het zijn over het algemeen werknemers of zelfstandigen die binnen de Europese Unie/EER gebruikmaken van het vrije verkeer van werknemers.

Grensverkeer in cijfers

In 2023 werkten in Nederland bijna 89.000 mensen die over de grens woonden: 44.000 uit België en 45.000 uit Duitsland. Dat zijn er 2.000 meer dan een jaar eerder. De meeste van hen werken in de buurt van de grens. Vanuit Nederland pendelden minder mensen naar de buurlanden dan andersom, namelijk zo'n 18.000 mensen. Daarvan werkten iets minder dan 11.000 Nederlanders in Vlaanderen en 6.000 werknemers in de Duitse deelstaat Noordrijn-Westfalen.

Sinds 2017 daalt het aantal pendelaars vanuit Nederland naar België en Duitsland. Als gevolg van verschillen in lonen, leefkosten en wet- en regelgeving rondom belastingen en sociale voorzieningen, blijkt het voor Nederlanders vaak minder gunstig om te pendelen naar België of Duitsland dan andersom. (Bron: [CBS Grensdata portaal](#))

Op doorreis van 'werk naar werk'

In de grensregio's werken ook veel mobiele werkers die eerst vanuit een ander Europees land werkzaam waren in een buurland. Deze groep zoekt naar kansen in Nederland bijvoorbeeld van 'werk naar (beter) werk'. Ook deze groep heeft specifieke vragen, waar EURES-adviseurs samen met andere organisaties zoals de WIN-punten, dienstverlening aan wijdt. ■



Goed geïnformeerd de grens over

Start People International Recruitment is ruim een kwart eeuw actief in de bemiddeling voor grensarbeiders. Vertrekkend recruitmentmanager Bob Kipshoven en zijn opvolger Chris Rossel vertellen over hun werk. **'Werken over de grens is een weloverwogen beslissing.'**

Bob Kipshoven werkt al veertien jaar bij Start People. 'In het begin bemiddelden we alleen voor Duitse en Belgische grensarbeiders. Inmiddels richten we ons op alle niet-Nederlandstalige werknemers.' Hij gaat aan de slag bij UWW EURES team Noord- en Midden-Limburg. Zijn opvolger Chris Rossel draait al vier jaar warm als recruiter bij Start People.

Intensieve begeleiding

'We trekken hier geen mensen over de grens', lacht Bob. 'Het moet een weloverwogen beslissing zijn.' Goede informatie vooraf is cruciaal. Chris: 'Zo zorgen we dat nieuwe werknemers een zachte landing krijgen.' Bob: 'We leggen uit wat er nodig is: een zorgverzekering, een bsn-nummer. We geven ook informatie over sociale zekerheid en wet- en regelgeving.' De eerste weken worden medewerkers extra begeleid. Onder meer via de inhouse vestigingen. Chris: 'We zijn op de vloer bij de klant en houden inloopsprekuren. Als iets niet lekker loopt, kunnen we snel handelen.'

Taal opent deuren

De grootste hobbel blijft de taal. Bob: 'Je hoeft de taal niet meteen te beheersen, maar taal opent wel deuren. We adviseren werkgevers en werknemers daarom altijd om gebruik te maken van gesubsidieerde taalcursussen.' Ook de 'nogal directe' Nederlandse bedrijfscultuur vormt een afbreukrisico. Bob: 'Om een vast contract te krijgen in Nederland moet je geen jaknikker zijn, een afwachtende houding wordt al snel geïnterpreteerd als geen zin hebben. We sporen mensen aan:



Bob Kipshoven (rechts) is recruitmentmanager bij Start People International Recruitment en **Chris Rossel** is zijn opvolger.

"Wacht niet tot je een order krijgt maar wees proactief!"
Op het gebied van eerlijke condities wil Start People 'het beste jongetje van de klas zijn', stelt Bob. 'Iedereen krijgt dezelfde arbeidsvoorwaarden als Nederlanders.'

EURES als kwaliteitskeurmerk

Start People is sinds 2018 partner van het EURES-netwerk. Bob is er trots op: 'Ik zie het als een kwaliteitskeurmerk.' De samenwerking is hecht. 'We gaan bijvoorbeeld samen op

bezoek bij Duitse jobcenters en de Bundesagentur für Arbeit, de Duitse evenknie van UWW. Chris: 'En als je ergens tegenaan loopt, kun je altijd een collega van het netwerk inschakelen.'

Chris hoopt in zijn nieuwe baan veel mensen aan duurzaam werk te helpen. 'Niet alleen kijken naar waar iemand nu staat, maar ook naar waar hij of zij naartoe wil.' Bob heeft een tip voor hem: 'Maak actief gebruik van het netwerk, EURES verbindt ambities met mogelijkheden.' ■

A photograph of two men walking and talking on a city street. The man on the left is wearing a black shirt and grey trousers, with a black bag slung over his shoulder. The man on the right is wearing a dark blazer over a light blue shirt and blue jeans. They are in a sunny urban environment with brick buildings, trees, and other pedestrians in the background. A sign on the left says 'KOOP' and 'ZALING!'. A chalkboard on the right has some text on it.

WIN-punten: weg met de taalbarrière

In de regio Noord-Limburg komt maar liefst één op de drie werknemers uit een ander land. Om deze groep zo goed mogelijk te ondersteunen, werkt UWV werkgeversdienstverlening Noord- en Midden-Limburg nauw samen met WIN-punten in Noord- en Midden-Limburg. 'Taal blijft de grootste barrière.'

Don Hensen van UWV is in zijn rol als EURES-adviseur gespecialiseerd in grensoverstijgend werken. Hij bemiddelt werkzoekenden naar werk en houdt nauw contact met werkgevers. Hij let erop dat werkgevers fair mobility toepassen, oftewel dat ze mobiele medewerkers rechtvaardig en gelijkwaardig behandelen. Ook na plaatsingen houdt hij een oogje in het zeil. 'We hebben meestal twee nagesprekken om te kijken hoe het loopt.' Taal, zo weet hij met al zijn jaren ervaring, blijft de grootste barrière om in Nederland aan de slag te gaan en te blijven. 'Als mensen niet de juiste informatie krijgen op het juiste moment, krijg je miscommunicatie en misverstanden.'

Informatie en hulp in eigen taal

De samenwerking met WIN-punten (Work in NL), waar arbeidsmigranten in hun eigen taal laagdrempelig advies krijgen, komt dus als geroepen. Dit initiatief van het ministerie van SZW is bedoeld om – vaak kwetsbare – mobiele werkers uit de EU te voorzien van informatie en hulp, zodat ze zelfredzamer worden. Einddoel is een landelijk dekkend netwerk. Regionaal projectleider Sjang Drabbels zette in Noord-Limburg inmiddels zes van die posten op. Later in het jaar volgen loketten in Midden-Limburg. 'Mensen worden bij ons in het Pools, Roemeens of Bulgaars te woord gestaan', vertelt hij. 'Onze medewerkers zijn native speakers die al lang in Nederland wonen. 'Door mensen in hun eigen taal te informeren, kunnen ze beter gefundeerde keuzes maken op de arbeidsmarkt, stelt hij. 'Dankzij de WIN-punten en EURES-adviseurs zoals Don, kennen ze hun rechten en plichten en begrijpen ze hoe

de cultuur is bij Nederlandse bedrijven en kan er een match ontstaan op de arbeidsmarkt. Maar ook met vragen over bijvoorbeeld kinderopvang of een huis kopen kunnen ze bij ons terecht.'

Samen op de banenmarkt

Don organiseert regelmatig banenmarkten voor mobiele werkers. Sjang: 'Don vroeg al snel of we konden samenwerken. Nu sluiten we bijna standaard aan.' Een grote meerwaarde voor de banenmarkt, stelt Don. 'Digitaal weten onze bezoekers vaak de weg niet te vinden. Maar als ze live in hun eigen taal worden aangesproken, kunnen ze hun verhaal kwijt.'

Sjang: 'De informatieloketten draaien pas sinds januari. Ik ben trots op de mensen die het doen en op het feit dat het zo snel wordt omarmd door het bestaande netwerk. We hoefden ons niet binnen te vechten.' Don lacht: 'Nee, we gooiden de deur wijd open.' ■



Sjang Drabbels (rechts) is kwartiermaker WIN-punten Noord- en Midden-Limburg en **Don Hensen** is EURES-adviseur crossborder bij UWV Noord- en Midden-Limburg

'Als we onze bezoekers in hun eigen taal aanspreken, kunnen ze hun verhaal kwijt'

Bevordering van **eerlijke** arbeidsmobiliteit

Eerlijke arbeidsmobiliteit is het uitgangspunt van de EURES-missie. Gekoppeld aan de uitvoering van de EURES-dienstverlening bestaan stimuleringsregelingen (de zogeheten Targeted Mobility Schemes). Daarnaast is er wetgeving rondom sociale zekerheden, zoals de import en export van werkloosheidsuitkeringen. Beide regelingen zorgen voor een eerlijker speelveld.

De Nederlandse wet- en regelgeving rondom (flexibel) werk en het gebruik daarvan, kunnen leiden tot onzekerheid rondom werk- en leef-condities. Een goede manier om met name kwetsbare mobiele werkers te behoeden voor misstanden is zorgen voor toegankelijke informatie. Ook dit is onderdeel van de EURES-dienstverlening.

Specifiek om kwetsbare mobiele werkers te ondersteunen, is in 2025 gestart met een project om informatievoorziening voorafgaand aan vertrek uit het herkomstland te ondersteunen. Het startpunt was een conferentie en een actieplan met – in eerste instantie Polen en Roemenië. Daarnaast worden informatiematerialen ontwikkeld die zowel in Polen, Roemenië als in Nederland gebruikt kunnen worden. ■

Meer lezen?

[Het EURES-netwerk: eerlijke arbeidsmobiliteit in Europa » EURES Nederland](#)



Import- www:

met uitkering
op banenjacht
in NL





Met een buitenlandse WW-uitkering op zak drie maanden op banenjacht in Nederland. De import-WW is ondersteunend aan vrije arbeidsmobiliteit. **Conchita Mengod de Man, adviseur van het landelijk Coördinatiepunt Import WW (NCO EURES)**, is de spin in het web van de regeling. **UWV EURES-adviseur Gordon Moir** is de steun en toeverlaat voor werkzoekenden.

De regeling voor werkzoekenden die in hun eigen land een zogeheten PD U2-formulier van hun uitkeringsinstantie kregen, is volgens Gordon bijzonder. 'Je krijgt drie maanden de ruimte om werk in een andere lidstaat te zoeken.'

Kritisch meekijken

Als landelijk adviseur coördineert Conchita, samen met een collega, het hele proces. Als al het papierwerk is geregeld, koppelt zij cliënten aan een vaste EURES-adviseur, zoals Gordon Moir. Hij begeleidt buitenlandse werkzoekenden vanaf zijn werkplek in Rotterdam Rijnmond. 'We denken kritisch mee. Kan een cv beter, kan een LinkedIn-profiel sterker? We helpen met sollicitatiebrieven, checken of contracten eerlijk zijn en geven carrièrewerkshops. Alles om de kans op succes te vergroten.' De service gaat soms ver. 'Een vrouw vond een baan in Nederland op een plek zonder openbaar vervoer. Ze moest de belasting (bpm) voor haar auto regelen. Normaal doet de Belastingdienst daar zes tot acht weken over. Ik schreef een brief en het was in een week geregeld.'

Unieke werkwijze

Volgens Conchita is de werkwijze uniek in Europa. 'De meeste landen geven gewoon een formulier af, en dan moet je het zelf verder uitzoeken.' Ze haalt voorlopige cijfers aan: 'In 2025 begeleidden we 375 import-WW-cliënten. Ongeveer de helft van hen vond werk.' Gordon: 'Dat is een hele prestatie voor een werkzoekende die net de Nederlandse arbeidsmarkt betreedt.'

Het werk vergt creativiteit. In Nederland is bijvoorbeeld een enorm tekort aan leerkrachten Frans en Duits. Gordon gebruikte zijn netwerk om een Duitse en een Franse leerkracht te bemiddelen naar een duaal opleidingstraject. 'Een mooi voorbeeld van hoe je mensen aan hoogwaardig werk kunt helpen. Ze staan inmiddels voor de klas.'

Uniformiteit

Volgens Conchita kan meer uniformiteit de regeling ten goede komen: 'In sommige landen is de maximale duur van de geïmporteerde werkloosheid drie maanden, ongeacht de premie die de werknemer heeft opgebouwd. In andere Europese landen is een verlenging tot zes maanden mogelijk.' ■



Michael Stock is landelijk adviseur EURES NCO

‘Goede informatie vooraf is essentieel voor mobiele werkers’

Het EURES Targeted Mobility Scheme (TMS) biedt gerichte steun aan mobiele werkers die op zoek zijn naar een baan, stage of leerlingplaats. Met gedegen informatie, praktische hulp én financiële ondersteuning. Michael Stock ziet in zijn rol als coördinator binnen het TMS-programma bijna dagelijks de impact: ‘Je helpt iemands leven een positieve draai te geven.’

Eerlijke arbeidsmobiliteit binnen Europa bevorderen en tekorten in bepaalde sectoren oplossen. Het EURES TMS helpt zowel werknemers als werkgevers in de EU-landen én Noorwegen en IJsland met een steuntje in de rug. Naast gedegen informatie biedt het TMS extra hulp zoals financiering van taalcursussen, reis- en verblijfkosten en erkenning van kwalificaties. Werkgevers kunnen steun aanvragen voor aanvullende trainingen van personeel dat via het TMS in dienst kwam.

Een mooi voorbeeld noemt Michael de samenwerking met EURES Slowakije. ‘Daar bestaat een overschot aan mensen die geschikt zijn voor het werk in de binnenvaart, in Nederland is een tekort, dus: een match. Dankzij een TMS-bijdrage konden de Slowaakse kandidaten naar Nederland reizen voor een sollicitatiegesprek.’

Het programma loopt sinds 2021 (hiervoor bestonden de programma’s Your First EURES Job en Reactivate). ‘UWV heeft een rol als associated partner, legt Michael Stock uit. ‘NCO en UWV EURES ondersteunen bij de administratie, brengen onze expertise in en bieden toegang tot arbeidsmarktinformatie.’ Met Europese partners is intensief contact, bijvoorbeeld om fraude te signaleren. ‘Soms zijn er vraagtekens over een cv. Zo kan je geen gebruik maken van TMS-steun wanneer je verhuist of terugkeert naar een land waar je eerder hebt gewerkt of verbleven, zogeheten return mobility. Maar iemand kan denken, ik doe toch een aanvraag, ik probeer het gewoon.’ Bij twijfels wordt dan overlegd met de EURES-collega’s in het land van de aanvrager. ‘Door die kennisdeling houden we het risico zo laag mogelijk.’

De extra ondersteuning via het TMS-programma is soms van doorslaggevende betekenis, ziet Michael. ‘Voor iemand uit een land waar het gemiddelde loon rond de € 1.000 is, is een verhuizing of afreizen voor een sollicitatiegesprek heel lastig. Een financiële bijdrage van het TMS helpt hen om hun leven een positieve draai te geven.’

Hij hoopt daarom dat potentiële mobiele werkers de EURES-dienstverlening en het TMS-programma in de toekomst nog beter weten te vinden. Met zijn eigen internationale achtergrond – Duitse vader, Zweedse moeder, opgegroeid in Italië en stevige werkervaring in Engeland – weet hij als geen ander hoe belangrijk het is om jezelf goed te informeren voor je gaat. ‘Er is heel veel mogelijk aan ondersteuning en mensen kunnen er het meeste uithalen door zelf ook actief stappen te zetten.’ ■



Peter Loef (links) is programmamanager arbeidsmigratie ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) en **Sven van Brakel** is senior adviseur arbeidsmarkt NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen)

‘Het bonafide deel van de uitzendsector verdient veel meer waardering’

Standpunten ABU en NBBU

Het bonafide deel van de uitzendsector werkt er dagelijks hard aan om mensen eerlijk, veilig en gezond werk te laten doen. Peter Loef en Sven van Brakel vinden het tijd dat het overgrote deel van de sector dat de dingen goed doet en is aangesloten bij ABU en NBBU, meer op waarde wordt geschat. ‘We zijn gigahard bezig voor die eerlijke arbeidsmarkt.’

Dat uitzendkoepels NBBU en ABU het convenant Work in NL (WIN) hebben ondertekend, was een mooi resultaat na alle inspanningen van Peter en Sven. Beiden werken nauw samen op het gebied van arbeidsmigratie.

Leden van beide verenigingen werken binnen de WIN-punten samen met de overheid, gemeenten en ngo's. Daarnaast brengen de ABU en de NBBU informatie in en koppelen zij sectorale stichtingen zoals de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) en Doorzaam aan de WIN-punten. **Doorzaam is het expertisecentrum** voor duurzame inzetbaarheid dat praktische ondersteuning biedt aan uitzendorganisaties, opdrachtgevers én uitzendkrachten. Ook biedt een groep leden een vangnet aan voor gevallen waarin internationale medewerkers werkloos en/of dakloos dreigen te raken.

Optreden

De toch nog vaak negatieve berichtgeving over de sector steekt. Beiden benadrukken dat bedrijven die zich niet aan de regels houden keihard moeten worden aangepakt. Peter: ‘Uiteraard is elk incident er een te veel, maar het kan en mag niet zo zijn dat de bedrijven die het goed willen doen het in de concurrentie verliezen van de bedrijven die hun kostprijs drukken door regels niet na te leven en zo van de inlener een opdracht gegund krijgen. Ook opdrachtgevers van uitzendbureaus hebben daarmee een belangrijke positie in het aanpakken van misstanden. Naast het feit dat de “overtreders” door handhavers moeten worden aangepakt.’

EURES

De belangenbehartigers zouden een samenwerking met EURES, in welke vorm dan ook, als een waardevolle toevoeging zien. Het momentum is er, vinden ze. Sven: ‘We hebben allemaal die eerlijke arbeidsmarkt voor ogen, daarin kunnen we elkaar versterken.’

Peter: ‘Ik zie vaak foto's voorbijkomen van EURES-bijeenkomsten in het buitenland. Als ik onze leden vraag wie er met hen samenwerkt, zijn dat er maar een paar. Best wonderlijk.’ Sven: ‘Samenwerken zou goed zijn voor onze leden, voor arbeidsmigranten en uiteindelijk ook voor de BV Nederland. We moeten het met elkaar doen.’ ■

Cijfers EURES Nederland 2025

Samenstelling en samenwerking

120 medewerkers

In Nederland zijn eind 2025 ruim 120 EURES-medewerkers aan het werk bij 9 partners en 5 leden. Dat is exclusief de 8 medewerkers van NCO Nederland.

98 projecten

In 2025 zijn binnen het EURES-netwerk Nederland zo'n 98 projecten opgezet gericht op werving en selectie in Europa. Dat is exclusief de activiteiten gericht op informatievoorziening en netwerkontwikkeling.

21 landen

Hoewel de dienstverlening alle 31 landen beslaat, heeft ieder lid en partner zijn eigen focus in dienstverlening. **Er is in 2025 intensief samengewerkt met 21 landen, t.w. België, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Litouwen, Malta, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Spanje, Zweden en Zwitserland.**





Informatievoorziening en maatwerkadvies

30.208

 werkzoekenden

Er zijn 30.208 werkzoekenden en werkenden voorzien van informatie en advies over werken in een ander EURES-land. Ongeveer de helft van deze mensen kwam uit

Nederland en de andere helft uit de EER plus Zwitserland. **Ruim een kwart van deze burgers (8.965) kreeg informatie over werken in een grensgebied.**

4.871

 werkgevers

Daarnaast zijn 4.871 werkgevers geholpen met maatwerkadvies over werven in een EURES-land. Het leeuwendeel van deze werkgevers was gevestigd in Nederland. Ongeveer een kwart van alle werkgevers kreeg specifiek advies over werven in de grensstreken met België en Duitsland.

411

 evenementen

EURES Nederland organiseerde bijna 411 evenementen waarmee 17.171 werkzoekenden en werkenden zijn bereikt. 158 evenementen waren puur gericht op informatievoorziening, 97 waren gericht op werving en selectie en 156 bijeenkomsten hadden een gemengde doelstelling.

Plaatsing, werving en selectie

39.598 cv's

EURES-leden en -partners hebben **39.598 cv's van werkzoekenden in behandeling** genomen, waarvan ongeveer de helft van werkzoekenden uit andere EURES-landen.

5.799 vacatures

Ook zijn er 5.799 vacatures behandeld en verwerkt. Een vacature kan meerdere arbeidsplaatsen bevatten. Het merendeel van deze vacatures was afkomstig van Nederlandse werkgevers.

4.577 banen

Zo vonden 4.577 werkzoekenden een baan via de Europese dienstverlening van een van onze leden en partners. **Daarvan kwamen 4.479 werkzoekenden vanuit een ander EURES-land voor een betrekking naar Nederland.**



A photograph of two men in a greenhouse. The man on the left is younger, with dark hair, wearing a grey t-shirt and tan overalls, holding a tablet and gesturing with his hand. The man on the right is older, with grey hair and a beard, wearing a green polo shirt and tan trousers, sitting and listening. They are both smiling and appear to be in a collaborative conversation. The background shows the structure of a greenhouse with plants.

364 geïmporteerde werkloosheidsuitkeringen

In 2025 zijn 364 werkzoekenden met een buitenlandse werkloosheidsuitkering naar Nederland gekomen. De helft van deze werkzoekenden kwam uit Duitsland, Frankrijk en Spanje. Er zijn 924 gesprekken gevoerd met werkzoekenden met een buitenlandse uitkering om hen te ondersteunen bij hun zoektocht naar werk.

COLOFON

EURES Nederland

Adres: La Guardiaweg 116, 1043 DL Amsterdam

NL: eures-nederland.nl

EU: eures.europa.eu

Vragen

Voor vragen kunt u terecht bij het Nationaal Coördinatie Bureau (NCO) EURES Nederland.

Dit is onderdeel van UWV Werkbedrijf. Mail naar: nco-eures@uwv.nl

