

Veelgestelde vragen over werven in Europa

- 1. Als ik in Nederland de juiste kandidaat niet vind, waarom zou dat dan wel in Europa lukken?**

Zekerheid heeft u niet. Als u uw zoekgebied uitbreidt naar Europa dan is het potentieel aan kandidaten wel vele malen groter dan wanneer u uw zoekterrein beperkt tot Nederland. In de landen waarmee het vrije verkeer van werknemers geldt zijn veel werkzoekenden die om economische, beroepsmatige of persoonlijke redenen graag in Nederland willen werken.
- 2. Welke garantie heb ik dat ik de juiste kandidaat krijg als ik Europees werv?**

Deze garantie is niet groter of kleiner dan wanneer u iemand uit Nederland aanneemt. Een goede selectieprocedure en hulp aan de nieuwe medewerker om zich hier snel te settelen helpt natuurlijk. Maar pas als de werknemer bij u werkt weet u of u de juiste keuze heeft gemaakt. De regels die verbonden zijn aan de arbeidsovereenkomst gelden zowel voor Nederlandse als voor Europese werknemers dus u kunt bijvoorbeeld de proeftijd gebruiken om tot een definitief besluit te komen.
- 3. Waarom zou ik gebruikmaken van werk.nl en van het EURES portaal om Europees te werven?**

Als u uw vacature op werk.nl plaatst, wordt deze automatisch ook zichtbaar op het EURES portaal, eures.europa.eu. Wanneer u de vacature aanvinkt voor Europese publicatie, dan komt deze met voorrang in beeld voor Europese werkzoekenden. Het EURES portaal biedt u nog een andere functionaliteit, namelijk het zelf kunnen zoeken naar Europese cv's.
- 4. Moet ik EURES(EUROpean Employment Services) inschakelen voor Europese werving?**

Nee, u bent niet verplicht om EURES in te schakelen voor Europese werving. U kunt er ook voor kiezen om uw eigen netwerken in te schakelen, de werving uit handen te geven aan andere partijen en zelf uw vacature in het buitenland te publiceren via websites en gedrukte pers.
- 5. Europese werving is duur. Wie gaat dat betalen?**

De EURES dienstverlening wordt u kosteloos aangeboden. Maar vaak moeten er bijkomende kosten worden gemaakt voor bijvoorbeeld adverteren, vertaling en interviews. Weegt u af of deze kosten opwegen tegen de alternatieven in Nederland. Veel werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures hebben al tevergeefs veel geld gestoken in werving op de locale, regionale en nationale arbeidsmarkt.
- 6. Mag ik een Europeaan ontslaan als deze niet bevalt?**

Als u een Europeaan in dienst neemt dan valt deze onder dezelfde wet- en regelgeving als uw Nederlandse werknemer.
- 7. De meeste Europeanen spreken geen Nederlands. Dat is toch onoverkomelijk?**

Het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal is voor de uitoefening van veel beroepen een handicap, bijvoorbeeld uit oogpunt van veiligheidsvoorschriften. Ook kan het de medewerker beperken bij een voorspoedige integratie in het werkend en sociaal leven. Ga daarom na in hoeverre deze handicap opweegt tegen het belang om de vacature te vervullen en onderzoek de mogelijkheden om de Europese werknemers via een intensieve talen training klaar te stomen voor het werk. Afhankelijk van het soort werk, kiezen werkgevers ook wel voor het aanstellen van een woordvoerder voor een groep buitenlandse werknemers die de spreekbuis is voor de groep en voor u en hen vertaalt. Tenslotte zijn er in sommige landen en voor sommige beroepen faciliteiten in het land van herkomst om al vóór aankomst in Nederland een talen training Nederlands te verzorgen. Dit is vooral interessant in het geval van groepsmatige werving voor structurele moeilijk vervulbare vraag in Nederland.

8. Buitenlandse opleidingen en titels zeggen me niets. Hoe kan ik dan een cv beoordelen?

In Europa bestaan verschillende opleidingssystemen en komen functienamen en functie-inhoud niet altijd overeen. Dat maakt de beoordeling van een Europese cv soms inderdaad lastig. Er zijn verschillende manieren om dit te ondervangen:

- Vraag in uw vacaturetekst om een beschrijving van het opleidingscurriculum, detaillering van de beroepservaring en het bijsluiten van relevante [Europas CV-supplementen](#).
- Win advies in bij [NUFFIC](#) (voor hoger opgeleiden) [Colo](#). Ook beroepsverenigingen kunnen u soms wijzer maken.
- Overweeg, afhankelijk van het type functie, om een vaardigheidstest te laten doen.

Check welke beroepen al op Europees niveau zijn gevalideerd (vergeleken en/of gelijkgesteld). Raadpleeg hiervoor de [de website van national reference point](#).

9. Ik heb al iemand op het oog van buiten Europa. Dan heeft Europese werving toch geen zin?

Als er voor het aannemen van een kandidaat van buiten de vrij verkeer landen geen wettelijke belemmeringen zijn, dan is dit geen probleem. Maar let op: in veel gevallen is er een [tewerkstellingsvergunning](#) (TWV) vereist en moet u aantonen dat de juiste kandidaat noch in Nederland noch in andere Europese vrij verkeer landen is te vinden.

10. Ik ben een intermediair. Kan ik dan rekenen op dezelfde ondersteuning als traditionele werkgevers?

Als intermediair kunt u in Nederland va dezelfde EURES diensten gebruik maken als 'traditionele' werkgevers omdat dit in Nederland in de regelgeving is verankerd. Dit is echter niet het geval in alle Europese landen waardoor de aanvullende ondersteuning door EURES kan verschillen van land tot land. De EURES adviseur houdt rekening met deze verschillen in het ondersteuningsaanbod dat u wordt gedaan.

11. Moet ik aan bepaalde voorwaarden voldoen als ik gebruik wil maken van de aanvullende faciliteiten van EURES?

In veel gevallen is het niet nodig om een beroep te doen op de aanvullende faciliteiten omdat u zelf de werving kunt doen met behulp van de online diensten. Aanvullende diensten komen vooral in beeld wanneer er sprake is van aanzienlijke pieken in de personeelsvoorziening of een structureel tekort in een specifieke sector. Als het aannemelijk is dat voor deze vacatures sollicitanten te vinden zijn in Europa, dan kan projectmatige werving en maatwerk uitkomst bieden. Omdat dit van situatie tot situatie kan verschillen, kunt u het beste de EURES adviseur bij uw werkgeversservicepunt benaderen om de mogelijkheden te bespreken.

12. Welke kosten zijn er verbonden aan de dienstverlening van EURES?

Voor de EURES dienstverlening worden de kosten niet bij u in rekening gebracht. Houdt u wel rekening met de eventuele kosten die gemaakt moeten worden voor bijvoorbeeld reizen, verblijf, vertalen en aanvullend adverteren omdat deze voor eigen rekening komen.

13. Ik heb een internationale vacature en wil daarvoor alleen kandidaten die al in Nederland wonen. Is de EURES dienstverlening dan geschikt voor mijn bedrijf?

In dat geval is de EURES dienstverlening niet de meest voor de hand liggende weg. U kunt de vacature dan melden op de gebruikelijke manier voor werving in Nederland. Eventueel kunt u verwijzen naar een anderstalig functieprofiel als de Nederlandse taal geen vereiste is.

14. Ik heb in Europa een kandidaat gevonden die niet uit de vrij verkeer landen komt maar daar wel een tewerkstellingsvergunning heeft. Kan ik deze persoon dan toch in dienst nemen?

Een tewerkstellingsvergunning verkregen in een andere lidstaat is niet geldig in Nederland. Wanneer u deze kandidaat aan wilt nemen dan valt u (en daarmee u potentiële werknemer) onder het Nederlandse tewerkstellingsregime. .

15. Mijn bedrijf gaat een vestiging openen in een ander Europees land. Kan EURES me dan ondersteunen bij de werving?

Als u een vestiging gaat openen in een ander Europees land en vooraf informatie wilt over de mogelijkheden om daar op de lokale markt het juiste personeel te vinden, dan is EURES graag bereid om daarnaar te informeren bij de collega-organisatie. Zodra u in het betreffende land bent gevestigd en daar wilt werven kunt u gebruikmaken van de in dat land gebruikelijke EURES dienstverlening van de betreffende arbeidsvoorzieningsorganisatie.