



Factsheet Werving

Inleiding

Wilt u een werkvergunning aanvragen voor een buitenlandse werknemer met een nationaliteit van buiten de EU/EER of Zwitserland? Dan is het van belang om te weten dat UWV zal nagaan of er aanbod van werkzoekenden in Nederland en de EU/EER of Zwitserland is dat uw vacature kan vervullen. Wanneer er aanbod is om de functie te vervullen, krijgt u geen werkvergunning.

Voordat u een werkvergunning aanvraagt, moet u het aanbod zelf onderzoeken. U probeert kandidaten te werven om uw vacature vervuld te krijgen. Het doel van werving is dat u alle mogelijkheden benut om uw vacature te vervullen met niet-vergunningplichtig personeel.

We leggen in deze factsheet uit wat werving inhoudt. We richten ons daarbij tot de werkgever omdat u verantwoordelijk bent voor het werven en aannemen van personeel. U vraagt als werkgever de werkvergunning aan.

Voor bepaalde groepen hoeft u niet na te gaan of er aanbod is. Wel gelden specifieke voorwaarden, bijvoorbeeld voor werkstudenten, asielzoekers en stagiairs. We raden u aan om eerst de website uwv.nl te raadplegen ([klik hier](#)). U vindt daar meer informatie over deze groepen en de bijbehorende voorwaarden, maar ook over:

- verschillende werkvergunningen;
- de diverse vrijstellingen van de vergunningplicht.

We gebruiken de term werkvergunning. Er zijn 2 soorten werkvergunningen:

- de tewerkstellingsvergunning (TWV);
- de gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA).

Werving

Werving is alles wat u doet om kandidaten te bereiken die uw vacature kunnen vervullen. Daarbij maakt u gebruik van alle voor de hand liggende kanalen, zoals:

- advertenties;
- vacaturesites;
- LinkedIn;
- uitzend- en detacheringsbureaus.

De wijze van werving zal verschillen per sector, beroepsgroep en niveau van de functie. Voor alle functies geldt:

- u benut alle mogelijkheden om uw vacature vervuld te krijgen;
- u richt zich op het aanbod dat zonder werkvergunning in Nederland mag werken;
- u staat ook open voor kandidaten die nog niet aan alle functie-eisen voldoen, van u wordt verwacht dat u hen naast een inwerkperiode zo nodig een (interne) opleiding aanbiedt;
- u werft op een wijze die gebruikelijk is voor de functie en binnen uw sector;
- u gebruikt meerdere media en spreidt uw werving in de tijd;
- u probeert al het aanbod in Nederland te bereiken; regionaal werven voldoet vaak niet.

U adverteert in een periode van ten minste drie maanden voordat u een aanvraag indient en zo vaak als gebruikelijk is. De werving mag niet te oud zijn, van belang is vooral de werving in de drie maanden voorafgaande aan uw aanvraag werkvergunning.

Tips:

- heeft u ook werving gedaan die ouder is dan drie maanden? Geef dit bij uw aanvraag aan. Het moet wel dezelfde vacature betreffen. Geef ook aan waarom u niet eerder een werkvergunning heeft aangevraagd en u de werving ook niet heeft herhaald;
- geef kandidaten voldoende tijd om te reageren op uw advertentie. Werving in de laatste weken voorafgaande aan uw aanvraag wordt daarom als niet effectief beschouwd.

Werven in Nederland is niet voldoende, u werft ook in de andere landen van de EU/EER of Zwitserland. Voor de werving buiten Nederland kunt u EURES inschakelen. Dit is een Europees netwerk van meer dan 1000 adviseurs op het gebied van werven en werken over de grens. Op de EURES-website kunt u ook zoeken naar passende cv's. U moet de vacature bij EURES minimaal zes weken voor de ontvangst van uw aanvraag werkvergunning hebben gemeld. Wilt u meer informatie over EURES? ([klik hier](#))

De inschakeling van EURES is niet verplicht. Wanneer u geen gebruik maakt van EURES, moet u op een andere wijze werven in de andere landen van de EU/EER of Zwitserland.

Ook hier geldt dat u die kanalen inzet die de meeste resultaten kunnen geven of het vinden van aanbod. Werf dus in de landen waar de meeste kandidaten wonen die in aanmerking komen voor uw vacature. Uw advertenties stelt u in een taal op die het meeste kans geeft op het bereiken van kandidaten; over het algemeen voldoet de Engelse taal.

Uw vacaturetekst moet voldoende wervend zijn. U noemt:

- de functie. Licht deze toe en vermeld de taken en verantwoordelijkheden;
- de functievereisten;
- de werkgever. Noem naam en plaats van vestiging.

Tip: Vermeld de omstandigheden die uw vacature aantrekkelijk maken. Denk aan een hoog loon.

Wanneer een andere partij namens u werft, moet daarbij wel de naam van uw onderneming en de plaats van vestiging vermeld worden. Denkt u bij 'andere partij' aan een uitzendbureau, externe boekhouder of payrollorganisatie.

U stelt enkel de eisen die nodig zijn om de functie te vervullen. Indien u irreële functie- of taaleisen stelt kan dit leiden tot weigering van de werkvergunning.

Na de werving wordt van u een selectie verwacht. U gaat met de geselecteerden in gesprek en biedt waar nodig een inwerkperiode en/of opleiding aan. Doet u dit niet en vraagt u vervolgens een werkvergunning aan? Dan kan de vergunning worden geweigerd.

Naast de werving moet u ook de vacature bij UWV melden. Ook dit doet u voordat u een werkvergunning aanvraagt. Wilt u meer informatie? We verwijzen u naar de factsheet 'Vacaturemelding'. Ook over het onderwerp 'Aanbod' is een factsheet beschikbaar.

Disclaimer

Deze factsheet is zorgvuldig opgemaakt en wordt regelmatig geactualiseerd. Wij kunnen echter niet uitsluiten dat sommige informatie achterhaald, incompleet of onjuist is. Mocht u een fout in de factsheet opmerken, dan stellen wij het op prijs als u ons dit laat weten. U kunt aan deze factsheet geen rechten ontleen.

Kijk op uwv.nl.

Heeft u vragen? Neem contact met ons op via (088) 898 20 70. Wij zijn bereikbaar van maandag tot en met vrijdag van 9.00 tot 16.30 uur.