

NBBU FORM*

#1 MRT13

Magazine voor ondernemers in de flexmarkt

BEDRIJFSPORTRET
'VERZUIMBEGELEIDING
ZÉLF OPPAKKEN'

UWV-DIRECTEUR
TIMMERMANS OVER
CONVENANT NBBU
'WE LEREN VEEL
VAN ELKAAR'

NBBU BRANCHEMONITOR
METEN = WETEN



Congres Flex: nu en in de toekomst

Donderdag 4 april 2013 | Hotel Houten

De flexmarkt verandert

De economische crisis, de digitale revolutie, de toenemende werkloosheid en de vergrijzing. Allemaal grote veranderingen in de flexmarkt. Veranderingen die mogelijkheden bieden, maar tegelijkertijd ook bedreigingen vormen. Veranderingen die de flexbranche dwingt zichzelf opnieuw uit te vinden. Veranderingen die dwingen tot innovatie.

Innovatie: een nieuwe kijk op de flexbranche

Strategische keuzes zijn noodzakelijk om in te spelen op de veranderende flexmarkt. Een innovatieve strategie waarmee u ook in de toekomst toegevoegde waarde blijft bieden aan uw klanten.

Flex: nu en in de toekomst

Laat u tijdens het congres inspireren door een breed scala aan sprekers die in interactieve sessies hun kennis met u delen op het gebied van:

- social media
- verdienmodellen
- flexvoorzieningen
- klantbehoeften: HR en Flex
- strategie

Leer hoe u veranderingen in de
flexmarkt omzet in kansen tijdens:
'Flex: nu en in de toekomst'

Ga voor meer informatie en uw persoonlijke inschrijving naar www.flexcongres.nl

Een initiatief van

Flexmarkt

Partner

ma
payroll

Organisatie

**Reed Business
Events**

> INHOUD

FORM #1 MAART 2013



> NIEUWS & COLUMN

12

> INFOGRAPHIC

Blijven doorvragen bij verzoeken
naar persoonlijke kenmerken

EN
VERDER...

9

> STELLING

Het nut van cijfers wordt overschat

11

> Q&A

Wanneer zijn verzoeken
discriminerend?

20

> HET GESCHIL

Overname van een uitzendkracht

21

> SERVICE

Ledenvoordeel en evenementen

22

> ESTAFETTE COLUMN

Werken met een G-rekening,
voordelig of niet?



18

> INTERVIEW

UWV-directeur André Timmermans
over convenant NBBU



14

> BEDRIJFSPORTRET

'Verzuimbegeleiding zelf oppakken'

> ACTUEEL

NBBU Branchemonitor
METEN = WETEN

> COLOFON

FORM is een kwartaaluitgave van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).

De NBBU is de belangenbehartiger van bijna 900 professioneel ingestelde uitzend- en bemiddelingsorganisaties, voornamelijk in het mkb-segment van de branche. Het lidmaatschap van de NBBU is een kwaliteitswaarborg voor goed ondernemerschap. NBBU-leden sluiten per jaar 180.000 arbeidscontracten met uitzendkrachten en hebben ongeveer 6.000 vaste medewerkers. Zij moeten beschikken over het SNA-Keurmerk, het keurmerk voor de uitzendbranche. De NBBU sluit cao's af die optimale flexibiliteit bieden; op de juiste toepassing hiervan worden alle NBBU-leden gecontroleerd.

Journalistieke productie en vormgeving:
RedactiePartners, Amsterdam

Eindredactie: Dafna Holtzer

Redactieadres:
Stadsring 171
3817 BA Amersfoort

T 033 476 02 00
F 033 476 02 19

E info@nbbu.nl
I www.nbbu.nl

Druk: Drukkerij Peters, Amsterdam

Uitgever: © NBBU
Overname van de tekst of gedeelten daarvan is toegestaan, mits de titel en de uitgever worden vermeld. Voor overname van foto's en illustraties moeten rechten worden betaald aan de rechthebbenden. U kunt hierover contact opnemen met de uitgever. De inhoud van deze uitgave is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin aanvaardt de uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden.

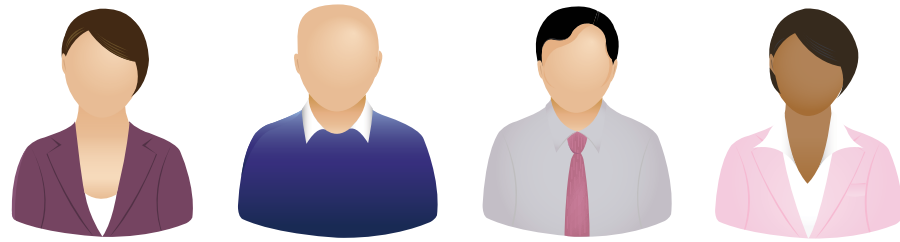
BETER AAN HET WERK

Om het langdurig ziekteverzuim onder uitzendkrachten te verlagen, werken uitzendbranche en UWV sinds 1 januari 2013 nauw samen. Zo willen partijen de mogelijkheden voor werkherhervatting van uitzendkrachten **vergroten** en het langdurig ziekteverzuim terugdringen. Francis Minnema, projectmanager STAF (Stichting Arbo Flexbranche): "Wat er voor intercedenten in dit proces verandert ten opzichte van reguliere zaken, is dat je een extra inspanning doet voor deze groep. Je zoekt een baan die past bij de mogelijkheden van de persoon."

SUCCESVOLLE PILOT

De nieuwe werkwijze is als volgt: UWV beoordeelt de zieke uitzendkracht en geeft aan waar de kansen op werkherhervatting liggen. De uitzendkracht meldt zich vervolgens met zijn rapportage bij het bureau waar hij zich ziek heeft gemeld. Aan de intercedent de taak om aan de hand van deze rapportage passend werk te zoeken. UWV en branche hebben daarbij afgesproken dat de dienstverlening van het uitzendbureau aan de uitzendkracht **'intensiever'** van aard is dan voor reguliere uitzendkrachten. UWV monitort het hele proces. De arbeidsdeskundige maakt met de uitzendkracht afspraken over zijn re-integratie en onderhoudt het contact. Van de uitzendkracht wordt overigens verwacht dat hij actief meewerkt aan een succesvolle re-integratie. In 2012 hebben vier uitzendondernemingen en UWV in vier regio's een halfjaar met **succes** geëxperimenteerd met deze manier van werken. Liefst 50% van de langdurig zieke uitzendkrachten kon erna weer aan de slag. Voor meer informatie: www.arboflexbranche.nl (Convenant Beter aan het Werk). *

>Verzuimbepaling in de praktijk? Lees het Bedrijfsportret op pagina 14-17.



NBBU-ONDERZOEK NAAR DISCRIMINATIE VERZOEKEN NAAR PERSOONLIJKE KENMERKEN VAAK 'GRIJS GEBIED'

Veel uitzendbureaus worden wel eens geconfronteerd met verzoeken naar persoonlijke kenmerken. Daarbij gaat het in verreweg de meeste gevallen om verzoeken naar leeftijd en geslacht (85% respectievelijk 67%), gevolgd door verzoeken naar etniciteit (35%). Dat blijkt uit het onafhankelijke onderzoek **'Verkoopster gezocht (m/v)'** dat de NBBU heeft laten uitvoeren naar de omvang en aard van discriminatie in de uitzendbranche.

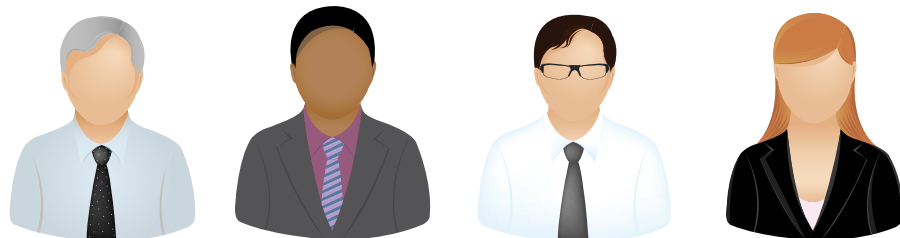
Opdrachtgevers stellen specifieke persoonlijke eisen omdat ze vaak denken dat uitzendkrachten met die kenmerken het werk beter kunnen uitvoeren. Zo wordt voor fysiek zwaar werk bijvoorbeeld een man gevraagd, of zoekt de opdrachtgever een jong persoon voor een juniorfunctie. En voor een functie binnen een ploeg vrouwelijke Poolstalige werknemers vragen opdrachtgevers om een Poolse dame, omdat niet-Poolstalige uitzendkrachten vertelden dat ze het geen prettige werkomgeving vonden. Vrijwel alle medewerkers van de uitzendbureaus **vragen door** naar de

reden van het verzoek (86%). Uiteindelijk gaat 42% niet in op het verzoek. Een veelgenoemd argument om wel met het verzoek van de opdrachtgever mee te gaan, is dat respondenten de vraag van de opdrachtgever begrijpen. Intercedenten zien daarbij een grijs gebied, waarin verschillende verschijningsvormen van discriminatie niet als discriminatie worden beschouwd.

ANGST KLANT TE VERLIEZEN

Ook economische argumenten spelen een rol. Sommige uitzendbureaus zijn bang een opdrachtgever te verliezen. **Veelzeggend** is de volgende uitspraak van een respondent: "In deze moeilijke markt kan ik het mij niet veroorloven om direct tegen de haren van de opdrachtgever in te strijken. Bij het eerste gesprek geef ik daarom aan dat ik rekening met het verzoek zal houden. Wel stel ik kandidaten voor die niet aan zijn eisen voldoen, met een goede onderbouwing." Het onderzoek, dat te downloaden is op www.nbbu.nl/onderzoek, wordt over twee jaar herhaald. *

>Lees meer op pagina 11 en verder



213.000

uitkeringen werden in 2012 beëindigd omdat uitkeringsgerechtigden weer aan het werk gingen. Ruim een derde hiervan, circa 75.000 mensen, kreeg een baan via een uitzendbureau.

>Lees meer op pagina 18 en verder

PROJECT ONTSLUITING WERKZOEKENDEN



Vijf miljoen euro, dat bedrag ontvangen de 35 arbeidsmarktregio's van Nederland om **meer** werkzoekenden aan werk te helpen. Zij krijgen dit geld als zij samen met uitzendbureaus de werkzoekendenbestanden beter inzichtelijk maken en de dienstverlening aan werkgevers verbeteren. Dit maakte staatssecretaris **Klijnsma** van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 15 februari jongstleden bekend. Klijnsma roept de arbeidsmarktregio's op om werkgevers sneller te voorzien van kandidaten als zij een vacature hebben. "Gemeenten, UWV en uitzendbureaus kunnen daarbij meer samenwerken en van elkaar leren. Uitzendwerk is een goed instrument om werkervaring op te doen en kan een eerste stap zijn op de arbeidsmarkt." Aanvragen worden ingediend door de gemeenten. Hebt u al ideeën, dan kunt u uiteraard ook zelf contact opnemen met de arbeidsmarktregio's om de samenwerking aan te gaan. Vanuit Servicepunt Flex, het kenniscentrum voor medewerkers van UWV en uitzendbranche, kunnen we de verbinding voor u leggen met de arbeidsmarktregio's. We willen graag met u meedenken en ondersteuning bieden om dit project tot een **succes** te maken. U kunt Servicepunt Flex bereiken via **06-11 04 70 92** (Judith Huitenga), **06-15 83 49 69** (Arno Frederiks) of via info@servicepuntflex.nl. Kijk voor meer informatie over Project ontsluiting werkzoekenden op www.samenvoordeklant.nl/werkzoekendenbestand. *

V Ga voor een dagelijkse nieuwsupdate naar www.nbbu.nl

JUISTE MATCH

In deze Form presenteren we voor het eerst onze eigen NBBU Branchemonitor voor het MKB. De monitor begint te leven, zo merken we. Inmiddels hebben ruim 150 leden aan één of meerdere uitvragen meegewerkt. Dit aantal willen we verder uitbreiden. Hoe meer leden meedoen, hoe betrouwbaarder de gegevens, hoe waardevoller de monitor om cijfers te vergelijken. Op pagina 6 t/m 8 leest u wat de NBBU Branchemonitor voor u kan betekenen. En dat wij uw bijdrage nodig hebben om de monitor tot een succes te maken. Of zoals NBBU-lid Repay Payroll het op pagina 8 omschrijft: "Als we iets verwachten van de NBBU op het vlak van belangenbehartiging, moeten we daar ook wat tegenover stellen."

Uw medewerking hebben wij ook nodig bij het invullen van het convenant met UWV. De website Werk.nl biedt nu toegang voor uitzendbureaus en directeur André Timmermans vertelt in een interview op pagina 18 dat hij veel heil ziet in het uitwisselen van vacatures.

De NBBU maakt zich er hard voor dat de bemiddeling van uitkeringsgerechtigden ook openstaat voor middelgrote en kleine spelers. De neiging overheerst nog wel eens alleen met grote uitzendorganisaties in zee te gaan. En dat terwijl kleinere intermediairs vaak meer maatwerk kunnen bieden. Timmermans ziet gelukkig de meerwaarde van het MKB in: "Er is directere betrokkenheid bij zowel inleners als uitzendkrachten. Dat maakt het gemakkelijker om een match te maken", zegt hij op pagina 19.

Het matchen van uitzendkrachten vormt een mooi bruggetje naar een ander onderwerp dat in deze Form ter sprake komt, namelijk het onderzoek naar discriminerende verzoeken. Er is vaak sprake van een grijs gebied, waarin verzoeken van opdrachtgevers functiegerelateerd lijken, maar in wezen discriminerend zijn. In de rubriek Q&A op pagina 11 gaan we in op dit grijze gebied. Wij hopen u hiermee handvatten te geven om discriminerende verzoeken beter aan te kunnen pakken. *

Marco Bastian
Directeur NBBU
[@Marco_Bastian](https://twitter.com/Marco_Bastian)



NBBU Branchemonitor

METEN = WETEN

De NBBU werkt aan de ontwikkeling van een eigen branchemonitor. De kwartaalonderzoeken leveren vitale informatie over bedrijfsvoering, branche en arbeidsmarkt. 'Hoe meer deelnemers, hoe harder de informatie, hoe sterker je staat als collectief'.

De eerste leden hebben 'm eind januari gekregen: een brancherapportage met gegevens over gemiddelde uren, kostprijs en omzet. In algemene termen, want pas vanaf het derde kwartaal is een benchmarksheet beschikbaar, waarmee deelnemende ondernemingen hun eigen performance kunnen vergelijken met die van de andere respondenten. Een eigen marktmonitor is volgens NBBU-directeur Marco Bastian een wens die niet alleen bij het bureau, maar ook bij de achterban leeft. "We horen regelmatig dat leden willen weten hoe zij het doen ten opzichte van de markt. Maar we beschikken over weinig cijfers. Ten behoeve van de cao doet de NBBU jaarlijks onderzoek, maar die cijfers hebben uitsluitend betrek-

king op de representativiteit en niet op zaken als omzet, gemiddeld aantal uren en kostprijs, soort werk en fase. Wanneer we die gegevens wel hebben, dan kunnen we daaruit trends afleiden." Bastian vervolgt: "Nu moeten we ons nog behelpen met cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek, maar dat geeft alleen percentages. En dan zijn er nog de cijfers van de ABU. Die zijn relevant, maar ze zeggen vooral veel over het generieke uitzenden en nauwelijks iets over uitzenden in het MKB. En juist daar willen we meer van weten. De NBBU vertegenwoordigt relatief veel nichespelers, bureaus die kleine stukjes van de markt bedienen. Een branchemonitor geeft ons inzicht in de levensvatbaarheid daarvan en in de ontwikkelingen in die sectoren."

TEKEN VAN VOLWASSENHEID

De gegevens die de deelnemende bedrijven verstrekken, worden verzameld door het onafhankelijke onderzoeksbureau Newcom Research & Consultancy en verder verwerkt door ICT-ontwikkelaar Basesoft. De uitkomsten moeten de ontwikkeling van de

branche inzichtelijk maken, maar zijn ook op andere manieren nuttig. Bastian: "We kunnen ze gebruiken voor het maken van beleid en voor belangenbehartiging. Ze kunnen worden ingezet bij cao-onderhandelingen en tijdens (lobby)gesprekken met bijvoorbeeld politiek en overheid. Dan is het essentieel om sluitende argumenten en een cijfermatige en financiële ondersteuning paraat te hebben. Een betrouwbare branchemonitor duidt op volwassenheid van de achterban en van de brancheorganisatie."

Heel specifiek is de informatie van de benchmark nog niet, erkent Sjoerd Buitinga van Newcom. Vooralsnog worden er vier sectoren in belicht: Administratief, (Para)medisch, Industrieel en Technisch. Daarmee trekt de NBBU qua uitvraag gelijk op met de monitor van de ABU, om "appels met appels te vergelijken", aldus Buitinga. Maar de NBBU kan zich voorstellen dat er op termijn ook informatie beschikbaar zal zijn over bijvoorbeeld de agrarische sector (valt nu onder 'industrieel') of payroll (nu is alles 'uitzenden'). Volgens Buitinga is er sprake van een groeimodel. "De monitor is nog volop in ontwikkeling. We hebben tot dusver slechts een paar kwartalen gegevens uitgevraagd en het gewenste aantal deelnemers is nog niet op peil. Bij de laatste uitvraag, hebben 120 ontvangers het onderzoek geopend. 63 daarvan hebben de lijst correct en volledig ingevuld. Er is sprake van een stijgende lijn, maar om echt 'harde' uitspraken te kunnen doen, hebben we minimaal

tweehonderd deelnemers nodig, die ook nog eens de verschillende gelegingen van de bond moeten vertegenwoordigen. Om een trendbeeld te laten zien, hebben we bovendien gegevens uit meer kwartalen nodig."

GEHEIMHOUDING GEGARANDEERD

Enkel de leden die zowel uren als omzet als kostprijs invullen, worden 'meegenomen' in de monitor. Van iedere deelnemer controleert Newcom de data zorgvuldig op juistheid en consistentie. "De ene respondent schrijft 15.000 met drie nullen, de ander schrijft 15k", legt Buitinga uit. "Dan gaan we nabellen. Dat doen we ook als bijvoorbeeld de gemiddelde kostprijs sterk afwijkt van de rest. Negen van de tien keer is er dan sprake van een

* Uitsluitend voor deelnemende bureaus

De uitgebreide NBBU Branchemonitor is binnenkort exclusief beschikbaar voor leden die hebben deelgenomen aan de monitor. "Dat element van 'voor wat hoort wat' moet je zien als een stimulans en als beloning voor deelname", zegt NBBU-directeur Marco Bastian. Factsheets op ondernemingsniveau zijn door invullers te bestellen bij Newcom Research & Consultancy à raison van €25,-

De uitkomsten kunnen ook een wapen zijn bij cao-onderhandelingen



foutje, de tiende keer gaat het om een respondent die pertinent zijn kostprijs niet wil prijsgeven."

Buitinga begrijpt dat sommige bureaus wat huiverig zijn om mee te werken aan de monitor. Maar individuele deelnemers hoeven volgens hem absoluut niet bang te zijn dat hun gegevens op straat komen te liggen. "Alle betrokken partijen zijn door drongen van de concurrentiegevoeligheid van de informatie. Daarnaast zijn wij gebonden aan strenge regelgeving en geheimhoudingsvoorschriften. De individuele gegevens zijn uitsluitend in te zien door Newcom, niet eens door de NBBU. Die ziet uitsluitend gemiddelden die voortkomen uit de som van het geheel. In deze prille fase worden gegevens pas per sector of regio weer gegeven in de tabellen als er minimaal drie à vier NBBU-leden hebben meege daan. Dit om te voorkomen dat ze te herleiden zijn tot één specifieke partij. Ook daarom is het van belang dat er

Binnenkort zijn de data met één druk op de knop beschikbaar

zoveel mogelijk leden meedoen." Repay Payroll, een gespecialiseerde payroll met ongeveer twintig vestigingen, heeft zich al vroeg opgegeven voor de branchemonitor. Het bureau maakt deel uit van een klankbordgroep die is gevormd voor de verdere ontwikkeling van het instrument. "Wij zien in de branchemonitor een middel om op termijn te kunnen benchmarken", zegt Patrick van Oirschot, financieel manager en verbonden aan het servicecentrum van Repay. Juist omdat het payrollen een relatief jonge activiteit is, heeft Van Oirschot behoefte aan betrouwbaar vergelijkingsmateriaal. "Niet alleen om te beoordelen hoe wij het doen ten opzichte van collega-bureaus, maar ook om eventuele kansen of verbeterpunten te ontdekken. Stel je ziet dat jouw bedrijf ten opzichte van het voorgaande jaar twee procent is gegroeid, terwijl de rest van de markt een plus heeft gemaakt van tien procent. Dan laat je ergens iets liggen. Als je weet wát, kun je maatregelen treffen. Nieuwe

vormen van dienstverlening aanbieden bijvoorbeeld, of het aanpassen van je marketingmix. De branchemonitor zal niet meteen alle sturingsinformatie opleveren die wij wensen, maar je moet ergens beginnen."

NIET VOOR DE KORTE TERMIJN

"Het moet echt indalen," vindt ook Bastian. "Pas na een jaar of drie, vier hebben we waarschijnlijk een stabiele groep. We zien dit niet als een kortetermijnproject, maar als iets van de lange adem. De ABU-monitor is ook niet van de ene op de andere dag tot stand gekomen. Ook daar hadden de leden tijd nodig om het aanleveren van de gegevens in te bedden in hun systeem. Pas als de cijfers consistent en betrouwbaar zijn, maken we ze openbaar om trends in de markt kenbaar te maken. Maar zoals gezegd: het moet allemaal nog wat meer body krijgen." Bastian realiseert zich ook dat de NBBU-leden niet zitten te wachten op meer administratieve lasten. "Maar dat wordt binnenkort allemaal makkelijker. Samen met Newcom zijn we met de toonaangevende leveranciers van uitzendsoftware aan de slag om te bekijken of zij een rapportagetool in hun producten kunnen inbouwen. Zij zijn bereid de aanlevering van kerngegevens te automatiseren. Dan is het voor de deelnemende bureaus bij wijze van spreken een kwestie van één druk op de knop en de data zijn beschikbaar." Sommige bureaus hebben deze slag al op eigen kracht gemaakt. Patrick van Oirschot: "Wij hebben er één keer wat tijd in geïnvesteerd en vervolgens een model ingebouwd in ons financiële pakket. Dat haalt de volgende keren automatisch de informatie op die we nodig hebben om de monitor in te vullen. Als we iets verwachten van de NBBU op het vlak van belangenbehartiging moeten we daar ook wat tegenoverstellen, vind ik. Hoe meer deelnemers, hoe gefundeerder de informatie, hoe sterker je staat als collectief."

Meedoen aan de Branchemonitor? Kijk op www.nbbu.nl/thema/nbbu-branchemonitor. *

2000

respondenten zijn minimaal nodig om 'harde' uitspraken te kunnen doen

HET NUT VAN CIJFERS WORDT OVERSCHAT

>Eens



Samir ter Lüün
Trendwatcher markt & maatschappij bij CTB Flex

Durf te vertrouwen op je gevoel en intuïtie

"Cijfers zeggen vooral veel over het verleden en minder over de toekomst. Als je voor jouw bedrijf interessante ontwikkelingen probeert te spotten en er zijn cijfers beschikbaar, dan zit je meestal al op het hoogtepunt van een trend. Eigenlijk ben je dan te laat. Het is de kunst dat voor te zijn, ontwikkelingen te signaleren in de fase dat een trend ontstaat en nog niet breed is opgepikt. Vervolgens moet je durven vertrouwen op je gevoel en intuïtie. Denk je dat er een trend aankomt, ga dan op zoek naar signalen die dat staven. Kijk om je heen, spreek je netwerken aan, graas het internet af, zoek naar plekken waar mensen anders handelen dan de massa, naar afwijkingen dus. Zo kom je vroeg aan informatie waarop je een strategie kunt baseren. Zoek het niet uitsluitend in je eigen branche, maar vooral ook daarbuiten. In mijn werk als trendwatcher doe ik dat ook. Ik probeer nieuwe ontwikkelingen te ontdekken en vervolgens de vertaalslag te maken naar innovatieve producten en diensten." *

>Oneens



Rob Witjes
Manager Arbeidsmarkt-informatie en Advies bij het UWV

Cijfers spreken pas als je ze in een context plaatst

"Cijfers zijn heel nuttig, maar kale cijfers zeggen niet zoveel. Ze spreken pas als ze in een context worden geplaatst. Data zoals de NBBU die verzamelt voor de Branchemonitor, kun je koppelen aan demografische gegevens, werkgelegenheidsgegevens, ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt en ervaringsgegevens. Die combinaties van informatie helpen je wanneer je werkgevers of gemeenten wilt benaderen en met hen in gesprek gaat over personeelsvraagstukken. Van belang is dat je van tevoren heel helder formuleert waarover je cijfers wilt hebben. En dat ze een handelingsperspectief opleveren, dat je er concreet iets mee kunt. In het geval van de NBBU kan een Branchemonitor inzichten verschaffen over knelpunten op de arbeidsmarkt en over kansen die daaruit voortvloeien. Met die wetenschap kunnen bureaus inleners proactief benaderen en laten zien dat ze hun wereld kennen, hun taal spreken. Een voorbeeld? Stel dat uit de cijfers blijkt dat in regio X sprake is van een vervangingsvraag, terwijl er in regio Y sprake is van een overschot, dan kun je daar op anticiperen." *

“Easyflex is onze Back Office Manager. Wij houden de regie, Easyflex voert het voor ons uit.”

Lizette de Koning **BAAN Uitzendbureau bv**

Meer weten of een vrijblijvende analyse van uw conversiemogelijkheden?

Ga naar www.easyflex.nl of bel: 0162 690410

easyflex®
Flexwerk eenvoudig maken

poPolsku

DE ÉNIGE POOLSE KRANT
MET NEDERLANDS NIEUWS!

- Een tweewekelijkse uitgave met 20 vaste rubrieken
- Alle informatie over wonen, werken en leven in Nederland in het Pools
- Verbinding tussen Nederlandse en Poolse cultuur
- Tweekalige website met iedere dag voor 08.30 uur het Nederlandse nieuws in het Pools
- Nederlandse les

PoPolsku brengt herkenbaar en objectief Nederlands nieuws en informatie dat aansluit bij de behoefte van Polen in Nederland. Voorlichting en informatievoorziening aan Poolse arbeidsmigranten is een voorwaarde voor verbinding en integratie.

Arbeidsmigranten zullen zelf integreren, als ze langer in Nederland blijven, daar hebben zij alleen de juiste randvoorwaarden en informatie voor nodig.

Wilt u ook deze informatie beschikbaar stellen aan uw medewerkers? Neem dan een abonnement op de krant en wij bezorgen iedere nieuwe editie op het adres dat u wilt.

Guido Keutgen regelt het graag voor u en is te bereiken via (06) 53 13 22 58 of per email guido@popolsku.nu.

www.popolsku.nl



>Q&A

UIT HET NBBU-ONDERZOEK ‘VERKOOPSTER GEZOCHT (M/V)’ BLIJKT DAT VEEL UITZENDBUREAUS WEL EENS WORDEN GECONFRONTEERD MET VERZOEKEN WAARIN WORDT GEVRAAGD NAAR PERSOONLIJKE KENMERKEN. **WANNEER ZIJN DEZE VERZOEKEN DISCRIMINEREND?**



Fariël Dilrosun
Hoofd Juridische en Cao-zaken

Q: Wat is de definitie van discriminatie?

A: Discriminatie betekent letterlijk ‘het maken van onderscheid’. In maatschappelijk en juridisch opzicht is het woord discriminatie echter van deze letterlijke betekenis gaan afwijken: ‘het onrechtmatig onderscheid maken tussen mensen of groepen’. Op de arbeidsmarkt is het van belang de context te bepalen en na te gaan of het onderscheid dat gemaakt wordt in desbetreffende situatie onrechtmatig is. Daarom wordt de volgende definitie vaak gehanteerd: ‘Het ongelijk behandelen van (groepen) mensen op basis van kenmerken die in de desbetreffende situatie niet ter zake doen.’

Q: Als een opdrachtgever vraagt naar persoonlijke kenmerken, dan vind ik die verzoeken vaak heel begrijpelijk. Bijvoorbeeld wanneer gevraagd wordt naar een man voor een fysiek zware klus, of naar een jong persoon voor een juniorfunctie. Of de opdrachtgever wil meer diversiteit in een groep werknemers. Mag ik deze verzoeken inwilligen?

A: Discriminatie speelt zich af in de interactie tussen mensen. Hierdoor is het een ongrijpbaar fenomeen. Het gaat vaak om interpretaties van de gebeurtenissen en die zijn soms heel begrijpelijk. Toch is in alle drie de bovenstaande voorbeelden sprake van discriminatie. Bij de eerste twee gevallen gaat het om ‘statistische discriminatie’: het selectiegedrag wordt beïnvloed door beelden of emoties (stereotypering) over een groep. De

kandidaat wordt door de werkgever beoordeeld op grond van de kenmerken die de werkgever toeschrijft aan de groep waartoe de kandidaat behoort. Bijvoorbeeld dat mannen sterker zijn dan vrouwen en vrouwen daardoor niet geschikt zijn voor fysiek zware arbeid. In het derde voorbeeld is sprake van indirecte discriminatie. De werkgever hanteert criteria die niet functiegerelateerd zijn en in het nadeel kunnen werken van een bepaalde groep. Illusterend is een quote uit het NBBU-onderzoek: “Wij hebben bedrijven waar alleen Polen werken. Om de groep meer divers te maken, haalt de opdrachtgever de ploeg uit elkaar en wil nu niet-Poolse uitzendkrachten.”

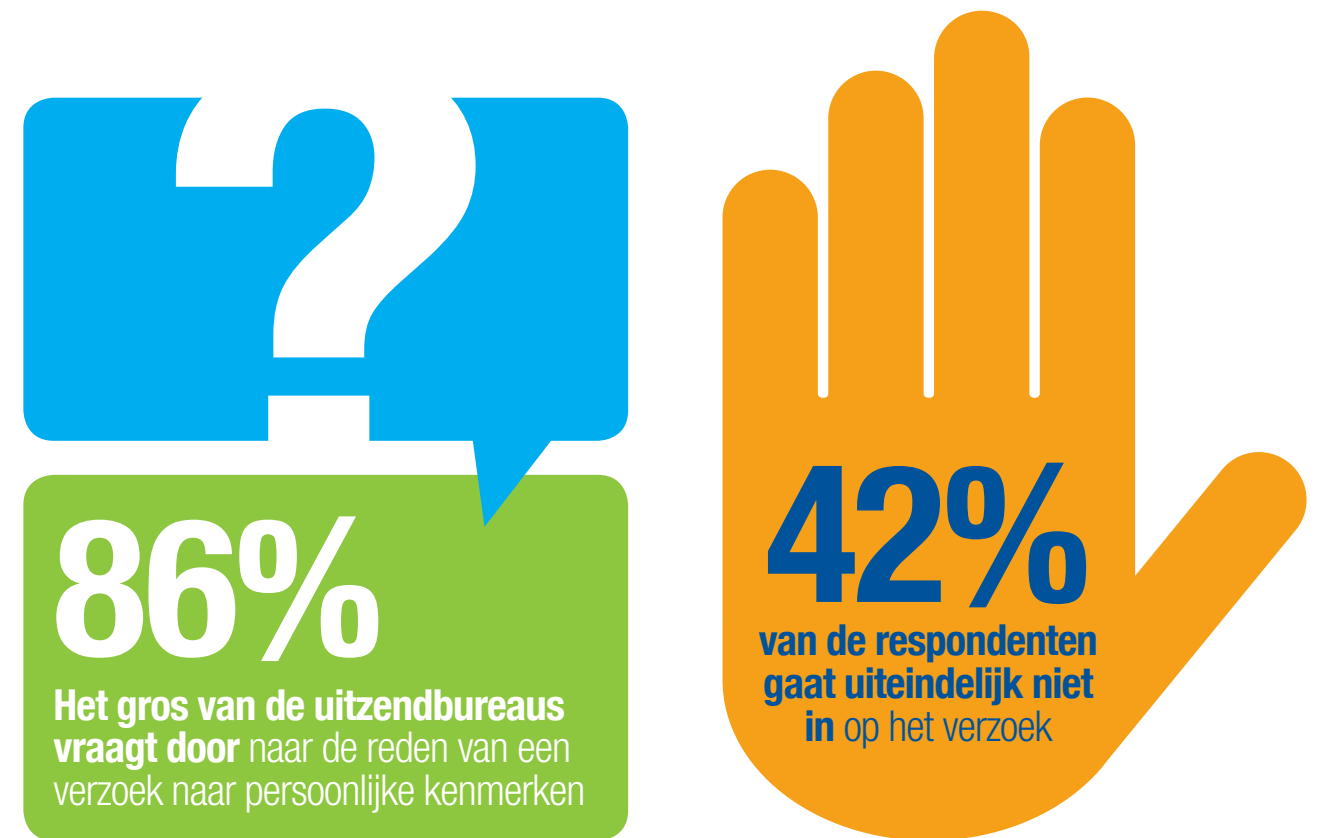
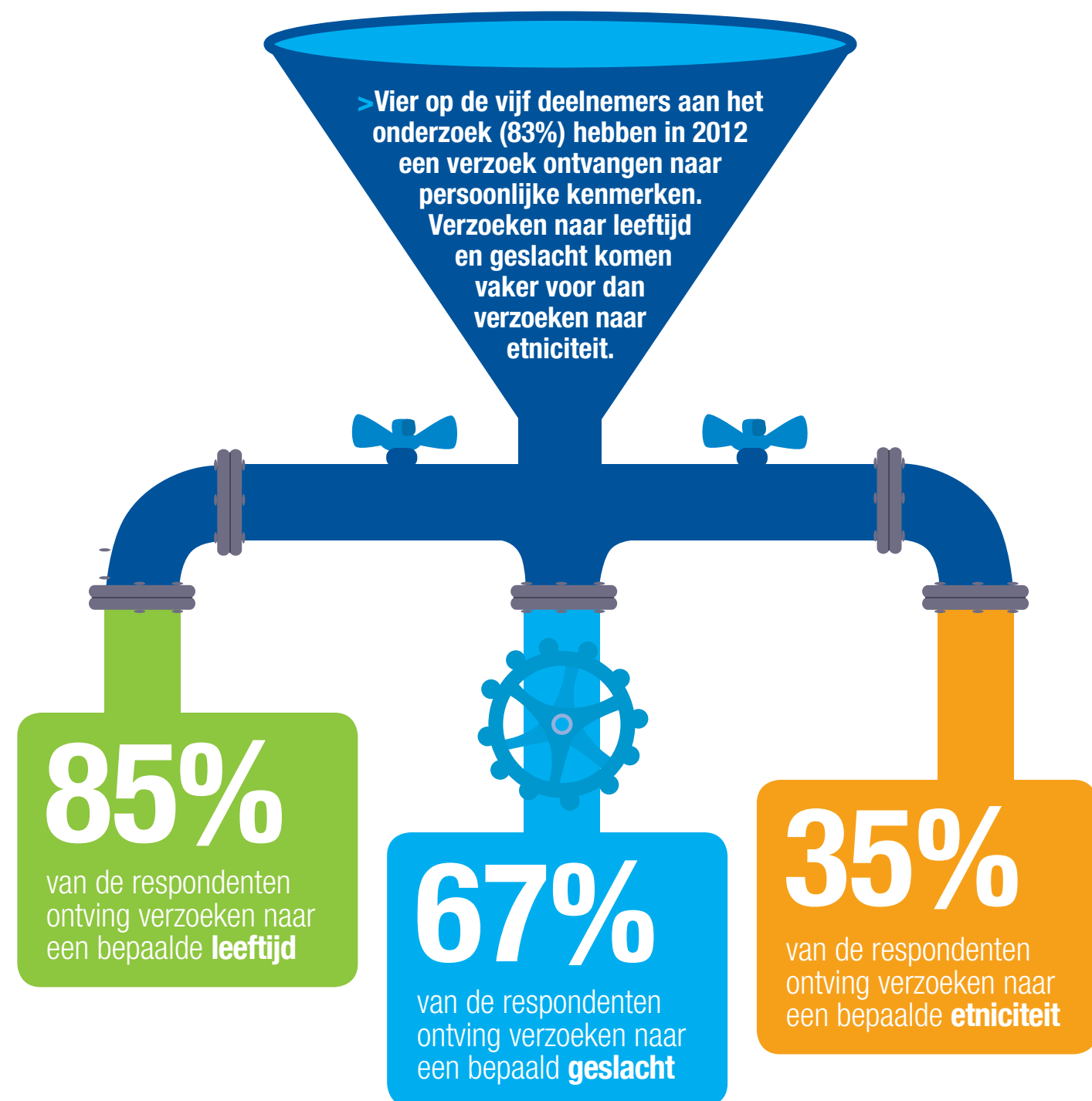
Q: Hoe moet ik als intercedent reageren als een opdrachtgever verzoekt om bepaalde persoonlijke kenmerken?

A: Stel open vragen om te achterhalen waarom de inlener zijn verzoek doet. Indien u concludeert dat het verzoek niet functiegerelateerd is, probeer de de inlener er dan met argumenten en voorbeelden van te overtuigen dat het uw uitdaging is om de perfecte match te vinden tussen functie en kandidaat. Is de inlener nog niet overtuigd, vraag hem dan u het voordeel van de twijfel te geven. Benadruk dat uw doel is het beste resultaat te behalen voor de inlener. Dat is uw werk, daar leeft u van. U heeft hetzelfde belang als de inlener, namelijk de meest geschikte persoon vinden voor de functie. Daarbij bent u beiden het meest gebaat.

Op onze website vindt u gedetailleerde informatie over wanneer een verzoek discriminerend is en hoe daar vervolgens mee om te gaan: www.nbbu.nl/thema/discriminatie. Kijk voor meer uitkomsten van ons onderzoek op de volgende pagina's. *

VERZOEKEN NAAR PERSOONLIJKE KENMERKEN ALTIJD DOORVRAGEN!

Uitzendbureaus worden gemiddeld één keer per week geconfronteerd met verzoeken naar persoonlijke kenmerken, zo blijkt uit het NBBU-onderzoek 'Verkoopster gezocht (m/v)'. Door in gesprek te gaan, weten uitzendbureaus bijna de helft van deze discriminerende verzoeken te weerleggen.



> De medewerkers die wel rekening houden met een verzoek naar persoonlijke kenmerken, doen dat om de volgende redenen:



GRIJS GEBIED Er is vaak sprake van een grijs gebied, waarin verzoeken van opdrachtgevers functiegerelateerd lijken, maar in wezen discriminerend zijn. Zoals het verzoek om een man voor fysiek zwaar werk of een jong persoon voor een juniorfunctie.

“VERZUIMBEGELEIDING ZELF OPPAKKEN”



BEELD Fotostudio Jan van Galen

In opdracht van de NBBU en Achmea ondersteunt ArboVitale uitzendbureaus om het ziekteverzuim omlaag te brengen.

Compaen in Alblasterdam kampt met een hoog verzuim en werkt graag mee aan het project. “Je hebt liever dat mensen aan het werk zijn.”

* Uitzendbureau Compaen

Waar: Alblasterdam

Branches: grond-, weg- en waterbouw, scheepsbouw, baggerwerken

Aantal medewerkers: twee

Aantal uitzendkrachten: 30 tot 45

Omzet 2012: “Genoeg om het nog een jaar te doen”

Website: www.compaen.eu

Ruud Veth (l) en Ton van Ingen staan samen aan het hoofd van Uitzendbureau Compaen. “We vullen elkaar perfect aan”, zegt Veth. “Ik ben veel buiten, leg contacten met inleners en selecteer uitzendkrachten. Ton doet veel telefonisch en verzet bergen papierwerk. “Ik ben niet zo’n people manager”, lacht hij.

Veth en Van Ingen leerden elkaar kennen in 1988. Veth was destijds mede-eigenaar van uitzendbureau De Ruiter & Veth. Van Ingen kwam binnen als onderhoudsmonteur en was actief bij diverse inleners voordat hij werd gevraagd om op kantoor te komen werken. Na de verkoop van De Ruiter & Veth richtten Ruud Veth en Ton van Ingen in 2003 samen Compaen op, gespecialiseerd in grond-, weg- en waterbouw.

Compaen houdt kantoor op de tweede etage van een pand op bedrijventerrein Nieuwland Parc. De begane grond en de eerste etage worden gebruikt door een ander bedrijf. “De eigenaar en ik kennen elkaar van de sigarenclub”, legt Ruud Veth uit. “We werden het snel eens over een mooie huurprijs.”

Deze deal is tekenend voor de manier waarop Veth en Van Ingen werken. Om een goede boterham te verdienen, is het essentieel om de kosten zo laag mogelijk te houden. Geen glimmende leasebakken voor de deur, maar gewoon de eigen privéauto. Zelf zorgen voor

koffie en kopieerpapier. Geld dat je niet uitgeeft, hoeft je niet te verdienen.

DOMME PECH

Waar Veth en Van Ingen wel veel geld aan kwijt zijn, is de premie voor de werknemersverzekeringen. Het ziekteverzuim bij Compaen is hoog: 15,7 procent in 2011. Hierdoor valt het bedrijf in de opslagcategorie voor de premiebepaling. Zijn uitzendkrachten doen vaak zwaar werk, zegt Van Ingen. Dat zou een oorzaak kunnen zijn voor het hoge verzuim. Maar het is deels ook te wijten aan domme pech, vindt hij. “We hebben relatief veel langdurige ziektegevallen die niets met het werk te maken hebben. Een medewerker krijgt hartproblemen, een uitzendkracht loopt een slijmbeursontsteking op, dat zijn situaties die je niet voor kunt zijn. Als je zoals wij niet zo veel uitzendkrachten aan het werk hebt, hakt dat er hard in.” Van Ingen kan zich opwinden over het systeem van premieheffing, dat hij “oneerlijk” noemt. “Vaak heb je als werkgever geen enkele invloed

Alle hulp welkom bij terugdringen van verzuim



Aandacht geneest

In het kader van de modernisering van de Ziektewet, is in oktober 2012 het wetsvoorstel beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (Bezava) aangenomen. Deze wet heeft gevolgen voor uitzendbureaus, omdat zij afgerekend gaan worden op het ziekteverzuim van hun uitzendkrachten. In plaats van een sectorpremie, zoals nu nog het geval is, betalen uitzendbureaus vanaf 1 januari 2014 een premie die gebaseerd is op het ziekteverzuim van de eigen uitzendkrachten.

“Uitzendbureaus moeten actief reageren op ziekteverzuim”, adviseert Piet Meij, hoofd sociaal-economische zaken bij de NBBU.

“Dat is een nieuwe rol. We werken daarom samen met Achmea en ArboVitale om bureaus op dit punt te ondersteunen. Hoe ga je om met verzuim? Wat doe je als een uitzendkracht zich ziek meldt? We bieden workshops aan en een adviseur bezoekt bureaus en bekijkt waar knelpunten zitten.”

De branche doet meer om het verzuim terug te dringen. In oktober 2012 ondertekenden UWV en de Stichting Arbo Flexbranche (STAF) namens de uitzendbranche een convenant om het langdurig ziekteverzuim terug te dringen. Na vier tot zes weken ziekte beoordeelt een UWV-arts of -arbeidsdeskundige de situatie. Als de uitzendkracht kan werken, moet hij zich melden bij het uitzendbureau waar hij het laatst werkte. Dat uitzendbureau heeft een inspanningsverplichting om een passend werkaanbod te doen. “Alleen al door meer aandacht te geven kunnen we het herstel bespoedigen”, voorspelt Meij. “Dat draagt bij aan een lagere premie.”



Weer aan het werk

Adrie Elkhuisen (49) is een van de 'pechgevallen' van Compaen. De ijzerwerker kreeg een ontsteking in zijn schouder en loopt sinds november 2012 in de Ziektewet. In overleg met UWV is hij sinds 4 maart op therapeutische basis weer aan het werk. Eerst vier uur per dag, later loopt dat op naar acht uur. "Tijdens mijn ziekte hebben we steeds goed contact gehouden", zegt Elkhuisen. "Zij belden mij en ik ging zelf ook af en toe langs. Ik wilde graag weer aan het werk. Thuiszitten is ook niet alles. Ik ben blij dat ze met UWV hebben kunnen regelen dat ik weer kan beginnen. Tot juni met een uitkering, daarna weer in dienst van Compaen."



op het verzuim. Wat kan ik doen als iemand bij een voetbalwedstrijd zijn been breekt? Maar zelfs als die persoon maar een paar dagen bij ons werkt, worden wij erop afgerekend en betalen we duizenden euro's extra premie."

Er is Compaen veel aan gelegen om het ziekteverzuim en daarmee het premiebedrag omlaag te brengen. Veth en Van Ingen reageerden daarom positief op de uitnodiging om deel te nemen aan een project van NBBU en Achmea om NBBU-leden te ondersteunen bij hun verzuimbeleid. "Ik heb het idee dat we niet zo veel verkeerd doen", zegt Van Ingen. "Maar ons verzuim is wel hoog. Alle hulp is dus welkom."

VINGER AAN DE POLS

Voor de praktische uitvoering van het preventietraject deden NBBU en Achmea een beroep op ArboVitale. Onder de noemer 'In gesprek over inzetbaarheid' verzorgde dit bedrijf in 2012 trainingen voor intercedenten. Dat krijgt dit jaar een vervolg. Daarnaast bezoekt Maarten Koolhaas van ArboVitale dit voorjaar tien NBBU-leden met een bovengemiddeld ziekteverzuim. Compaen beet het spits af. "Nieuwe wetgeving maakt het nog belangrijker voor uitzendbureaus om na een ziekmelding de vinger aan de pols houden", zegt Koolhaas. "Uit de eerste gesprekken begrijp ik dat dit soms een probleem is. Uitzendkrachten verdwijnen na de ziekmelding uit beeld. UWV neemt de verzuimbegeleiding op zich, maar de indruk bestaat dat dit niet altijd de hoogste prioriteit heeft. Ik adviseer uitzendbureaus om na de ziekmelding altijd zelf in contact te blijven met de uitzendkracht." Koolhaas vervolgt: "Ik bespreek met de uitzendbureaus hoe ze omgaan met verzuim en verzuimbegeleiding. Samen bekijken we wat er goed gaat en waar verbeteringen mogelijk zijn. Belangrijk is dat je bij een ziekmelding niet de ziekte ter discussie stelt", zegt Koolhaas. "Dat is aan een arts om te bepalen. Je kunt wel met de uitzend-



kracht bespreken of verzuim de beste oplossing is."

Om verzuim te voorkomen, is het belangrijk om stress snel te signaleren, aldus Koolhaas. "Je moet risico's zo vroeg mogelijk onderkennen en de juiste begeleiding inschakelen." Hij erkent dat dit voor uitzendbureaus soms lastig is, omdat de uitzendkrachten elders aan het werk zijn. "Het helpt wel als je de uitzendkrachten regelmatig ziet, bijvoorbeeld op een vrijdagmiddagborrel. Als je merkt dat een uitzendkracht niet lekker in zijn vel zit, kun je het gesprek aangaan."

ZELF HET INITIATIEF NEMEN

"Een aantal dingen doen we al", reageert Van Ingen. "Contact houden bijvoorbeeld. Wij willen natuurlijk ook graag dat mensen weer aan het werk gaan. Maarten vertelde dat veel

verzuim bepaald wordt door andere zaken dan ziekte. De arbeidssituatie bijvoorbeeld, of problemen thuis. Als er wat aan de hand is op het werk, dan kunnen we met de inlener gaan praten. Bij andere problemen kunnen we doorverwijzen naar hulpverlenende instanties, maar wij gaan niet op de stoel van de sociaal werker zitten. Wij zijn nu eenmaal geen hulpverleners." Koolhaas ziet nog wel ruimte voor verbetering bij het bedrijf. "Vaak heb je meer invloed op verzuim dan je denkt. Compaen doet een aantal dingen goed. En ze hebben ook wel wat pech. Toch heb ik het idee dat er nog winst te beha-

len valt. Als Compaen zich wat uitgebreider toelegt op gesprekstechnieken en nog meer kijkt naar de persoonlijke situatie van de uitzendkracht, dan denk ik dat ze het verzuim kunnen reduceren." In het gesprek heeft Koolhaas een aantal suggesties gedaan om het verzuim te beperken. "Ook als je geen eigenrisicodragers bent, is het belangrijk zelf contact te houden met de zieke uitzendkracht. Dit naast de verzuimbegeleiding. Dat is de taak van het UWV." Over enkele maanden volgt een tweede gesprek. Het uitzendbureau kan in de tussentijd een plan van aanpak maken en het verzuimbeleid aanscherpen. *

50%

Door de modernisering van de Ziektewet zijn de premies voor de uitzendbranche in 2013 met meer dan 50 procent gestegen



Gratis trainingen verzuimgesprek

De NBBU organiseert voor haar leden kleinschalige eendaagse trainingen in het voeren van effectieve verzuim- en inzetbaarheidsgesprekken met uitzendkrachten. Deelnemers leren stresssignalen te herkennen en krijgen handvatten om hierover constructief in gesprek te gaan met de uitzendkracht. De trainingen zijn bedoeld voor intercedenten, leidinggevend en DGA's. Per training zijn er maximaal acht deelnemers. Deelname is gratis voor NBBU-leden. De trainingen vinden plaats op 19 april, 31 mei, 20 juni, 6 september en 10 oktober. Kijk voor meer informatie op www.nbbu.nl/evenementen.

Uitkeringsgerechtigden sneller aan passend werk helpen. Dat is het doel van het convenant dat NBBU en UWV WERKbedrijf eind vorig jaar sloten. UWV-directeur André Timmermans verwacht veel van de samenwerking: “Juist het MKB biedt kansen aan mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.”



“WE LEREN VEEL VAN ELKAAR”

Wat is het belang van dit convenant?

“Samenwerking tussen UWV WERKbedrijf als publieke dienstverlener en de uitzendbureaus als commerciële bemiddelaars kan winst opleveren voor alle partijen. Het is onze opdracht werkzoekenden snel aan werk te helpen. De uitzendbureaus zoeken kandidaten om vacatures bij inleners te vervullen. Als

we onze kennis en netwerken combineren, hebben we daar alle twee voordeel van en de werkzoekenden ook. Van de mensen die instromen in de WW, komt 38 procent van een uitzendbureau. En een op de drie werkzoekenden vindt een baan via een uitzendbureau. We hebben dus veel klanten gemeen.”

Hoe gaat de samenwerking er in de praktijk uitzien?

“We beginnen met regionale pilots waar NBBU-leden uitkeringsgerechtigden bemiddelen. Een eerste voorbeeld is uitzendbureau Careermaker dat in Rotterdam al met succes enkele tientallen 55-plussers aan de slag heeft geholpen. De verdere invulling zijn we met de NBBU aan het uitwerken. Een van de dingen

waaraan ik waarde hecht, is de uitwisseling van vacatures. Nu is dat soms nog te veel eenrichtingverkeer. Uitzendbureaus hebben toegang tot Werk.nl, wij zouden hun vacatures ook graag op de site hebben. We willen alle werkzoekenden al het beschikbare werk kunnen aanbieden. Verder gaan we door met de speeddates, waarbij werkzoekenden en intercedenten elkaar ontmoeten.”

Wat verwacht u van de samenwerking?

“Ik hoop dat we samen meer kunnen doen voor mensen die moeite hebben om op eigen kracht werk te vinden, zoals ouderen en mensen met een arbeidshandicap. De uitzendbureaus hebben een groot netwerk en er komen nog dagelijks vacatures binnen.”

Moeten uitzendbureau zich daarmee bezig houden? Hun eerste doel is toch om een vacature zo goed mogelijk te vervullen en de inlener tevreden te stellen?

“Dat is waar, en dat moet ook zo blijven. Tegelijkertijd zie ik dat er een toenemende belangstelling is voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. In 2012 zijn bijvoorbeeld 7200 jongeren uit de Wajong aan het werk gegaan. Dat is tien procent meer dan het jaar daarvoor. En dat ondanks de lastige economische omstandigheden. UWV en de uitzendbureaus kunnen deze jongeren samen perspectief bieden. Steeds meer werkgevers in het MKB zijn bereid ze een kans te geven. Vorig jaar is het werkgeversplatform De Normaalste Zaak opgezet om mensen met een beperking meer mogelijkheden te bieden op de arbeidsmarkt. Daar zitten veel MKB-bedrijven bij.”

Waarom hebt u uw hoop gevestigd op het MKB als het gaat om ouderen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

“De ervaring leert dat ‘moeilijk plaatsbaren’ meer kans hebben bij het MKB. Dat heeft te maken met het persoonlijke contact en de drive. Bij veel NBBU-leden werkt de directeur mee en zijn de lijnen kort. Er is directere betrokkenheid bij zowel inleners als uitzendkrachten. Dat maakt het gemakkelijker om een match te maken. Het is wel vaak maatwerk. Je begint met de werkzoekende. Daarvoor zoek je een passende vacature, niet andersom.”

Onderdeel van het convenant zijn regionale bijeenkomsten. Wat moeten die opleveren?

“Op de regionale bijeenkomsten kunnen intercedenten en UWV-werkcoaches elkaar ontmoeten en overleggen. Wij kunnen op landelijk niveau wel een convenant tekenen, maar uiteindelijk komt het aan op de werkvloer. Ik nodig alle NBBU-leden van harte uit om deel te nemen aan deze bijeenkomsten en de samenwerking te zoeken met de regionale Werkpleinen.”

Wie is André Timmermans?

André Timmermans (1952) studeerde Arbeidsmarktbeleid en Beroepskeuzeadvies aan de Academie Mens en Arbeid in Tilburg. In 1977 trad hij in dienst bij Arbeidsvoorziening Gelderland. Vanaf 1986 vervulde hij diverse directiefuncties bij arbeidsbureaus en regionale arbeidsvoorzieningsorganisaties. Van de oprichting in 2002 tot de fusie met UWV was hij lid van de raad van bestuur van CWI. In de periode 2003-2007 maakte hij deel uit van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Op 1 januari 2009 werd hij algemeen directeur van UWV WERKbedrijf. Timmermans is bestuurslid bij Skills Netherlands en de World Association of Public Employment Services (WAPES). Ook is hij lid van het Platform voor Ambachtseconomie.

Wat is het voordeel voor de uitzendbureaus?

“Wij behandelen NBBU-leden als preferente werkgevers. Zij kunnen daardoor gebruikmaken van onze intensieve dienstverlening. Die sluit goed aan bij de behoeften van MKB-ondernemers. Daarnaast kunnen de uitzendbureaus profiteren van informatie die hen helpt vacatures beter te vervullen en in te spelen op mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Ik denk dat uitzendbureaus zich die kans niet moeten laten ontglippen.”

De NBBU is project Sunrise (zie kader) gestart om te komen tot nieuwe standaarden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. U maakt deel uit van het expertpanel dat aan Sunrise is verbonden. Wat is volgens u de grootste uitdaging voor de komende jaren?

“Ik vind het een goed initiatief, al wordt de arbeidsmarkt ook in grote mate bepaald door cultuur en conjunctuur. Een van de uitdagingen is arrangementen te bedenken waarbij de kloof tussen een vaste baan en uitzendwerk wordt verkleind. Tegelijkertijd is het belangrijk dat werknemers flexibeler en mobieler worden. Voor mensen die jarenlang hetzelfde werk op dezelfde afdeling hebben gedaan, is het lastig om na ontslag weer werk te vinden. Werknemers moeten dus ook zelf meer doen om inzetbaar te blijven.” *

Project Sunrise

Om te komen tot nieuwe standaarden voor de arbeidsmarkt, start de NBBU dit jaar met project Sunrise. Hiervoor wordt gebruikgemaakt van de expertise van deskundigen uit diverse wetenschappelijke, zakelijke en maatschappelijke sectoren. Tijdens een expertmeeting komend voorjaar, formuleren deze deskundigen een aantal probleemstellingen over de arbeidsmarkt. Deze stellingen worden vervolgens in de vorm van een prijsvraag voorgelegd aan studenten van verschillende universiteiten en hogescholen. De oplossingen van de studenten vormen de basis voor een eigentijdse, innovatieve kijk op de arbeidsmarkt. Op het congres ter viering van het 20-jarig bestaan van de NBBU (najaar 2014) worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd. Ook wordt dan bekendgemaakt welk studentenproject als beste wordt beoordeeld.



OVERNAME VAN EEN UITZENDKRACHT

Inleners die uitzendkrachten voortijdig in dienst nemen of willen inhuren via een andere partij. Kan dat zomaar?

De situatie:

Uitzendbureau Ervaren Jaren is gespecialiseerd in het bemiddelen van ervaren medewerkers, veelal veertigplussers. Het bureau richt zich op het midden- en kleinbedrijf. De vestiging in Alkmaar komt in contact met de personeelsafdeling van een semi-overheidsinstelling. Deze organisatie doet zaken met een landelijke uitzender voor de reguliere functies. Ervaren Jaren mag wel kandidaten voordragen voor staffuncties. Het bureau slaagt erin twee uitzendkrachten te plaatsen.

Een nieuwe aanbestedingsronde binnen de inlenende organisatie leidt tot een andere uitzendpartner. Deze landelijk opererende speler verzoekt Ervaren Jaren het contract met de twee uitzendkrachten te ontbinden zodat zij overgenomen kunnen worden. Als reden wordt aangevoerd dat de inlener volgens de aanbestedingsafspraken slechts met één uitzendbureau zaken mag doen. De uitzendkrachten van Ervaren Jaren zijn op dat moment langer dan 26 weken aan het werk en zitten in fase 2.

Het uitzendbureau:

Tom Keet, vestigingsmanager Ervaren Jaren Alkmaar: "Ik ging niet akkoord met het verzoek. Ik had een contract met de inlener waarin niet was bepaald hoe lang de uitzendovereenkomsten zouden doorlopen. Ik wist dat de uitzendkrachten het naar hun zin hadden en dat ze goed functioneerden. Commercieel gezien was het ook niet aantrekkelijk." Op aanraden van de NBBU probeert Tom Keet het geschil te schikken. Een procedure kost immers veel geld. De inlener gaat hier echter niet op in en zet de samenwerking per de eerste van de volgende maand stop. Het is onduidelijk wat de positie van de twee uitzendkrachten op dat moment is.

De oplossing:

Een gang naar de rechtbank is voor Ervaren Jaren geen optie. Keet: "Maar we bleven vasthoudend. Uiteindelijk kregen we bezoek van een manager van het andere

bureau. We meenden dat er een manier moest zijn om samen te werken. Ook omdat wij als kleinere speler in het midden- en kleinbedrijf geen bedreiging voor ze vormen. Onze gesprekspartner opperde toen de uitzendkrachten 'door te lenen'." In de praktijk betekent dat dat de twee uitzendkrachten blijven werken via Ervaren Jaren. Enige verschil is dat Ervaren Jaren de gewerkte uren nu doorgeeft en factureert aan de andere uitzendorganisatie. Gedurende de looptijd van de overeenkomsten wordt gewerkt volgens deze constructie. Voordeel voor de inlener is dat het arbeidsproces niet verstoord raakt. Keet: "Eerlijk gezegd verbaasde deze oplossing me in positieve zin. Ik had verwacht dat een grote uitzender het onderste uit de kan zou proberen te halen."

NBBU:

David van Swol, adviseur ledenservice NBBU: "Wij spreken geregeld NBBU-leden die met situaties als deze te maken krijgen. In een branche en tijd waarin de prijs erg belangrijk is, zwicht een inlener vaak voor lagere prijzen van een ander uitzendbureau of kiezen ze voor het voortijdig in dienst nemen van een uitzendkracht. Wilt u dit voorkomen, dan is het aan te bevelen om nadere afspraken over een overnamevergoeding in de inleenovereenkomst op te nemen. Let op: De NBBU heeft een modelovereenkomst Algemene Voorwaarden, maar daar is geen overnamevergoeding in opgenomen. De NBBU als brancheorganisatie mag namelijk geen specifieke vergoeding adviseren aan zijn leden. Dit wordt gezien als een beperking van de mededinging, en dat is verboden. Als individuele onderneming kunt u uiteraard wel een overnamevergoeding opnemen in uw eigen Algemene Voorwaarden. Dan is het raadzaam deze te deponeren bij de Kamer van Koophandel of de rechtbank. Zie voor meer informatie www.kvk.nl onder het kopje Algemene Voorwaarden."

Servicedesk:

Vragen? NBBU-servicedesk: (033) 476 02 00 *

LEDENVOORDEEL

INKOOPVOORDELEN LEDEN VAN DE NBBU



Leden van de NBBU krijgen kortingen op producten en diensten bij een groot aantal leveranciers. Voor de realisatie hiervan werkt de NBBU samen met Captise.

Captise heeft hiervoor met zorg een aantal leveranciers geselecteerd, waarmee prijsafspraken zijn gemaakt. Voorbeelden hiervan zijn kantoorartikelen, inrichting, schoonmaak, telecom, softwarelicenties, IT-opleidingen, automatisering, BHV-opleidingen (agressietrainingen), printers en copiers. Als lid van de NBBU kunt u deze voordeelcontracten kosteloos en zonder (volume)verplichtingen gebruiken. Kortingen lopen soms hoog op, bijvoorbeeld tot meer dan 50% op sommige kantoorartikelen en tot wel 40% op licenties.

Hoe gaat het in zijn werk?

1. U kijkt op www.captise.nl/nbbu en meldt u daar aan voor informatie of gebruik van zo'n voordeelcontract.
2. Captise controleert op lidmaatschap. Geeft u eventueel extra informatie over de door u gekozen leverancier(s).
3. U koopt als lid zelf, tegen de betere condities, in bij de leverancier; daar zit Captise niet tussen. Captise regelt en bewaakt alleen de voor u gunstige condities.

Captise realiseert met de verschillende leveranciers ook aanbiedingen en acties. Die worden bij u op gepaste wijze bekend gemaakt. Neem contact op via inkoop@captise.nl of via 0182-302460 en vraag naar Ellen Bots - Floors. *

EIGENRISICODRAGER OF IN HET PUBLIEKE BESTEL?

Er is veel veranderd voor wat betreft het eigenrisicodragen en het verzuim van uitzendkrachten. Door een wetwijziging wordt u zowel voor de ziektewet als voor de WGA individueel afgerekend op verzuim van uw uitzendkrachten. Een groot deel van de uitzendondernemingen (waaronder de grote spelers) heeft daarom de keuze gemaakt eigenrisicodrager te worden. De NBBU heeft aan Acture en FlexCom4 verzocht een maatwerkoplossing voor de

MKB-uitzendondernemingen te maken. Met beide organisaties, die verzekeringspakketten voor het eigenrisicodragen van uitzendkrachten aanbieden, heeft de NBBU mantelovereenkomsten gesloten. U kunt offertes bij hen opvragen voor de maatwerkoplossingen. Zo is er de mogelijkheid deel te nemen aan een poolvorming, waardoor grote premieschommelingen worden voorkomen. Kijk op de websites van Acture en FlexCom4. *

Voor een overzicht van alle ledenvoordelen:
www.nbbu.nl/voordeel

EVENEMENTEN

Seminar Back Office

28 maart en 19 september

Duur: 09:30 - 16:00

Locatie: Amersfoort

Kosten: € 125,- (ex. btw)

Dit seminar is uitermate geschikt voor de (aankomend) administratief medewerker (intern of extern), loonadministrateur of manager die zich in één intensieve en boeiende dag wil laten uitdagen om de toepassing van vele wetten en regels in de administratieve processen te verbeteren!



Workshop 'Maak uw bedrijf meer waard'

3 april 2013

Duur: 14:00 - 17:00

Locatie: Amersfoort

Kosten: € 100,- (ex. btw)

Na afloop van het seminar heeft de deelnemer handvatten om de onderneming meer winstgevend en waardevoller te maken.

Congres 'Flex: nu en in de toekomst'

4 april 2013

Duur: 09:30 - 16:00

Locatie: Houten

Kosten: € 395,- (ex. btw), NBBU-leden krijgen € 50,- korting

U leert tijdens de forumdiscussie de behoeften van de inlener kennen. Daarnaast kunt u deelnemen aan vele interactieve sessies.



Meer info of inschrijven:
www.nbbu.nl/evenementen

Martijn de Jong
Directeur Careermaker

WERKEN MET EEN G-REKENING, VOORDELIJG OF NIET?

“Vanuit juridisch oogpunt vind ik het gebruik van een G-rekening de meest logische stap om bonafide uitzendbureaus te belonen. En dan in combinatie met de vrijwaring van aansprakelijkheid voor inleners. Wanneer inleners deze vrijwaring als voorwaarde stellen voor partijen waarmee ze in zee willen gaan, is er volgens mij op de lange termijn zeker commerciële winst mee te behalen. Maar voor het zo ver is, moet er nog wel het nodige gebeuren, want veel klanten zijn onvoldoende vertrouwd met dit fenomeen. Goede voorlichting, met name richting het MKB, is cruciaal.

Kijk ik vanuit financieel perspectief, dan ben ik minder overtuigd van de voordelen van een G-rekening. Dat heeft te maken met de cashflow en de liquiditeitsbehoefte van uitzendondernemingen. Krediet uit de markt is moeilijk los te krijgen, terwijl uitzenden een kapitaalintensieve ondernemersvorm is. Sterker nog: onze branche wordt momenteel door de banken gelabeld met een hoog risicoprofiel. Zelfs uitzendbureaus die



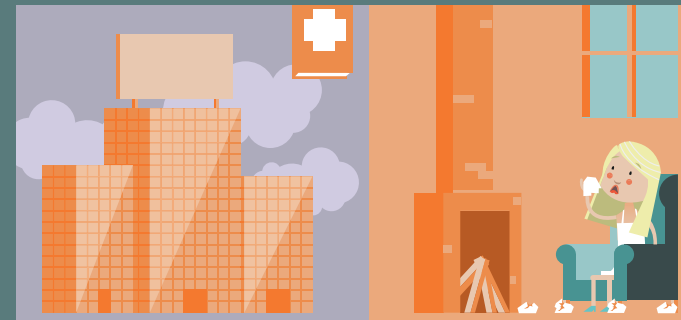
over een langere periode en tegen de stroom in groeien, zagen de afgelopen jaren hun kredietvoorziening teruglopen. Ook zij worden geconfronteerd met de vraag om extra zekerheden. Een voorbeeld: stel dat vanaf morgen al je klanten tenminste een kwart van de facturen inclusief btw op je G-rekening storten, dan heeft dat grote impact op je rekening-courant. Dat kan alleen als je vooraf maatregelen treft. En daar juist wringt de schoen. Meer krediet krijgen is in deze tijd onwaarschijnlijk. De betalingstermijn van je klanten verkorten ligt niet voor de hand, want die

Gemengde gevoelens dus, in ieder geval op dit moment

willen juist verruiming. Je betalingstermijn naar leveranciers en uitzendkrachten vergroten zit er evenmin in, want die kunnen dat financieel niet opbrengen. Kosten besparen kan nauwelijks nog. De gewenste ‘oplossing’ is dat je marge groeit. Maar iedereen kan op z’n vingers natellen dat dit onrealistisch is, gezien de huidige markt en concurrentiepositie. Gemengde gevoelens dus, in ieder geval op dit moment.” *

De Jong geeft het stokje door aan Rob van Maanen van Flexpay met de volgende vraag: **hoe moeilijk of makkelijk is het om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen?**

Eigenrisicodrager ziekwet Meer controle, minder kosten



Stel, uw medewerker wordt ziek en ondertussen loopt het contract af. De begeleiding en de uitbetaling van de uitkering lopen dan via het UWV. U heeft als werkgever totaal **geen controle** meer over uw ziekmeldingen. De premie wordt verhoogd op basis van het aantal zieke ex-werknemers. U betaalt dus voor iets waar u zelf geen grip op heeft. Als Eigenrisicodrager **houdt u zelf de touwtjes in handen**.



Als Eigenrisicodrager bent u zelf verantwoordelijk voor de uitbetaling van de ziekteuitkering, de verzuimbegeleiding en de re-integratie van uw zieke ex-werknemer. Acture neemt deze verantwoordelijkheden volledig van u over wanneer u besluit om Eigenrisicodrager te worden. Wij zorgen, eventueel in samenwerking met een **arts, psycholoog en jobcoach**, voor de begeleiding van de zieke medewerker zodat deze sneller hersteld is of eerder nieuw werk vindt.



Aan Acture betaalt u een lagere premie dan aan het UWV, dus het scheelt u ook behoorlijk in de kosten. Het resultaat: u bent als Eigenrisicodrager voordeliger uit door sneller herstellen en lagere premies. **Laat het voorrekenen door onze expert.**

Acture

Meer weten? Bel (024) 890 94 70

www.ature.nl

CROP werkt voor ondernemers in de uitzendbranche

CROP is dé accountant en belastingadviseur met specifieke kennis en ervaring in de uitzendbranche. Daarbij kijken we verder dan cijfers alleen. Aspecten als personeelszaken, automatisering, communicatie, concurrentiepositie en marktontwikkelingen zijn minstens zo belangrijk. Kortom, wij dragen graag bij aan het succes van uw onderneming.

Contactpersoon: Eelco Craanen,
ecraanen@crop.nl, T (026) 351 02 28
Mr. E.N. van Kieffensstraat 4, 6842 CV Arnhem

www.crop.nl

CROP
registeraccountants
belastingadviseurs

VAN LOONKOSTEN WEET U NATUURLIJK ALLES AF

Als uitzendprofessional bent u uiteraard goed geïnformeerd over loonkosten en alles wat daar mee samenhangt. Maar maakt u ook gebruik van de besparingsmogelijkheden die de overheid u biedt op dit vlak? Zoals de Wet Vermindering Afdracht Loonbelasting en de mogelijkheid eigen risicodrager te worden?

Als u zeker wilt zijn dat u alle financiële voordelen, die de overheid beschikbaar stelt, benut dan geeft onze quickscan u duidelijkheid.

Speciaal voor NBBU-leden zijn aan deze scan geen kosten verbonden.

PNO consultants
Alex Matas Guiot
06-13 14 55 24
Schiphol - Rotterdam - Breda
Eindhoven - Geleen - Hengelo
Groningen
www.pnoconsultants.nl



Met arbochecklists ben je goed voorbereid!



Via de checklists van STAF kun je de risico's van de werkplek en afspraken met de inlener eenvoudig vastleggen!



Regels voor gezond, veilig en eerlijk werk gelden voor alle bedrijven. De Inspectie SZW controleert of bedrijven de regels naleven en vanaf 1 januari 2013 gelden hogere boetetarieven.

Als intercedent heb je de taak om uitzendkrachten vooraf goed te informeren over eventuele risico's op de werkplek. Daarvoor moet de inlener je een arbodocument leveren maar vaak gebeurt dit niet. En dan? Dan bieden de arbochecklists van STAF uitkomst. Via deze checklists kun je de risico's van de werkplek en afspraken met de inlener eenvoudig vastleggen. Zo gaat de uitzendkracht goed voorbereid aan het werk en komen de inlener en jij niet voor verassingen te staan!

8 verschillende checklists

Naast een algemene checklist, zijn er drie werkinhoudelijke: Administratief, Medisch en Productie-Technisch-Logistiek en vier sectorchecklists voor: Bouw, Horeca, Land- en Tuinbouw en Metaal. De checklists zijn (gratis) te downloaden via www.arboflexbranche.nl/arbochecklists en beschikbaar in verschillende talen. Handig toch?



Veiligheid in beeld

Soms zegt beeld meer dan duizend woorden. Wil jij je uitzendkracht extra bewust maken van het thema veiligheid? Laat hem of haar dan het online veiligheidsspel van STAF spelen op www.jouwwerkjouwveiligheid.nl.

