

NBBU FORM*

#1 MRT14

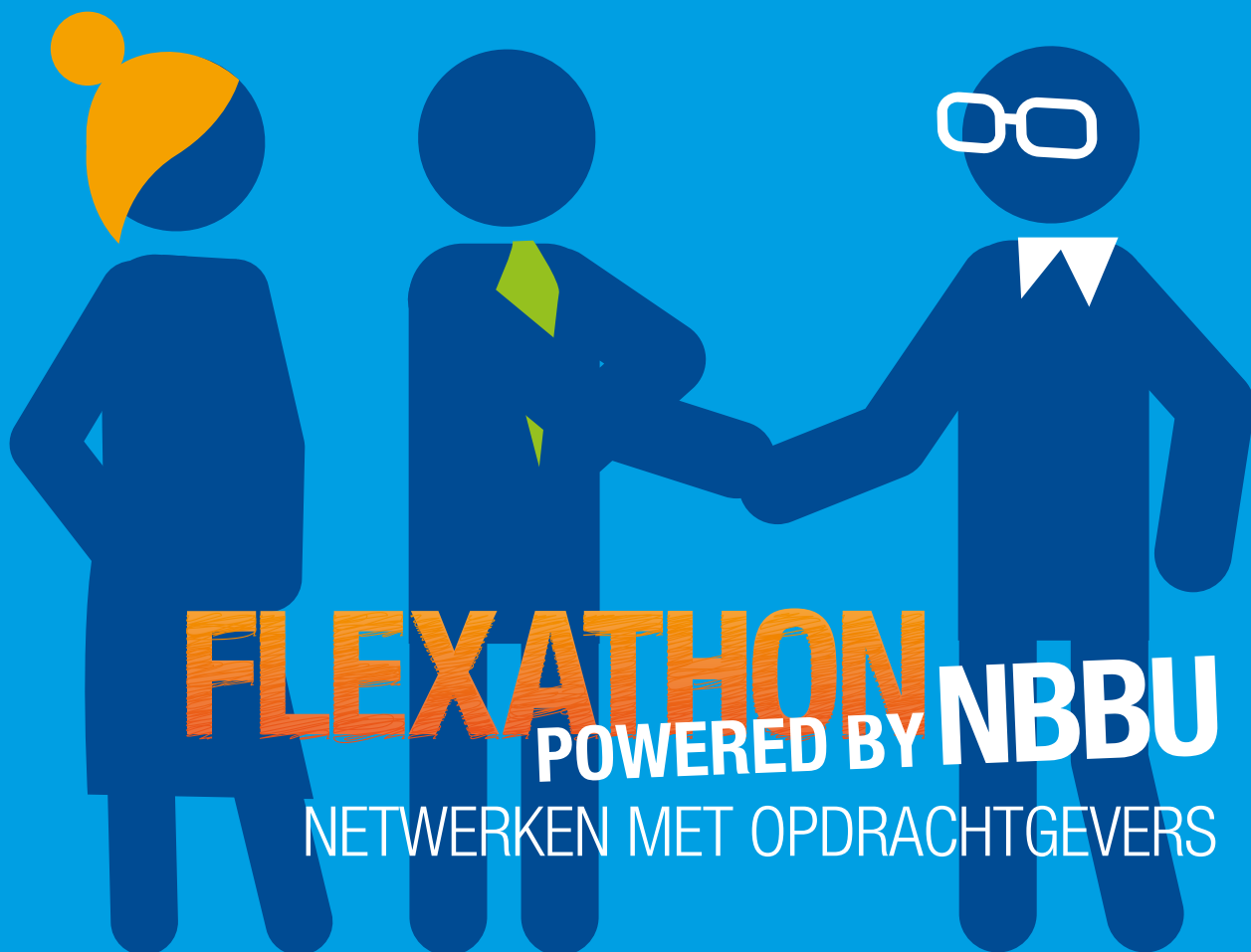
Magazine voor ondernemers in de flexmarkt



D66-KAMERLID STEVEN VAN WEYENBERG
OVER DE WET WERK EN ZEKERHEID

ZELFREGULERING

VERPLICHTE VERGUNNING
MAAKT SAMENWERKING
MET OVERHEID KAPOT



FLEXATHON

POWERED BY **NBBU**

NETWERKEN MET OPDRACHTGEVERS

Verbeter uw liquiditeitspositie

Euler Hermes en abcfinance in samenwerking met de NBBU

“Voor uw groeiplannen heeft u financiële ruimte nodig. Dus u wilt zo min mogelijk afschrijven op uw debiteuren en een optimaal debiteurenbeheer voeren. En graag tegen de laagst mogelijke kosten.”

Met onze samenwerking bieden wij, Euler Hermes en abcfinance, specifieke voordelen voor NBBU-leden:

- Debiteuren Risico Scan
- Kredietverzekering en transactiedekking
- Debiteurenbeheer en Incasso
- Factoring
- Detachering voor uw directe ondersteuning

Neem contact met ons op via telefoon 073 - 688 99 99 of e-mail info@eulerhermes.nl.

www.eulerhermes.nl



> INHOUD

FORM #1 MAART 2014

> STELLING

Zelfregulering beter wapen tegen malafiditeit dan vergunningstelsel



> INFOGRAPHIC

Zo ziet de zelfregulering in de uitzendbranche eruit



> ACTUEEL

NBBU Flexathon: leden als ambassadeurs



> BEDRIJFSPORET

‘Zzp’ers zijn de beste vakmensen’



> INTERVIEW

D66-kamerlid Van Weyenberg over de Wet werk en zekerheid

EN VERDER...

4 > NIEUWS

10 > NIEUWS & SERVICE

11 > Q&A
Wat is de A1-verklaring?

21 > HET GESCHIL

Uitzenden in België: administratief oerwoud en €75.000 borg

22 > ESTAFETTE

Waarom kozen jullie 20 jaar geleden voor de NBBU?

> COLOFON

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

De NBBU is de belangenbehartiger van ruim 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.

EERSTE GESLAAGDEN VERNIEUWDE SEU-EXAMEN



In januari 2014 slaagden tientallen kandidaten voor het vernieuwde examen van de Stichting Examens Uitzendbranche (SEU). Een slagingspercentage van **ruim 75%**! Het nieuwe examen is volledig geautomatiseerd. Ook is er meer ruimte voor de toepasbaarheid van kennis. Wat vinden de **deelnemers** van de vernieuwde toets? Marjan Verhage van SBA Flex legde als eerste het vernieuwde SEU Examen af en is geslaagd. Zij vertelt dat het examen goed aansluit bij de dagelijkse praktijk en dat de **benodigde kennis** om het examen af te leggen niet anders is dan voorheen. Wel bevat het nieuwe examen aanzienlijk **meer vragen**, wat betekent dat meer on-

derwerpen worden getoetst. Marjan vindt dit een goede ontwikkeling. Hans Hilgers van InAxtion maakte enige tijd geleden het 'oude' examen. Nu is hij ook geslaagd voor de vernieuwde versie. Hans vindt het prettig dat het examen uit **gesloten vragen** bestaat. Hij benadrukt dat een gedegen kennis van de lesstof nodig is om het examen te kunnen halen. Het examen is niet makkelijker maar wel **herkenbaarder** geworden. Hans omschrijft het als een goede, inhoudelijke aanvulling op de praktijkervaring. ★
 >Kijk voor meer over het vernieuwde examen op www.seu.nl/news/30.html

UITZENDBRANCHE ONTWIKKELT APP TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE

Hoe ga je als intercedent om met **discriminerende verzoeken** van opdrachtgevers? Wanneer is een verzoek eigenlijk discriminerend? Welke vooroordelen spelen een rol in het selectie-

proces? Rond vragen als deze ontwikkelde de uitzendbranche een **app**, speciaal voor de vaste medewerkers. Met behulp van de app leren intercedenten omgaan met diversiteit en discriminatie. De app speelt in op **bewustwording** van en **reflectie** op de eigen vooroordelen en stereoty-

pen. Ook worden kennis en vaardigheden aangereikt voor intercedenten om discriminerende werkpraktijken te herkennen en met collega's of klanten **bespreekbaar te maken**. In eerste instantie is er sprake van een **pilot**: de app is half maart uitgezet onder **50 intercedenten** die er een half jaar gebruik van maken. Iedere week ontvangen de deelnemers drie vragen op hun mobiele telefoon. "We hopen dat de deelnemende intercedenten een **ambassadeursrol** binnen de branche gaan vervullen", zegt Adriana Stel, directeur van het opleidingsfonds STOOFF. "Een bewuste intercedent werkt beter en deze app

draagt daaraan bij. We gaan het instrument uitproberen en als de pilot slaagt, kunnen we opschalen." Discriminatie op de arbeidsmarkt is een **hardnekkig fenomeen**. Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau heeft een kwart van de Nederlanders in 2013 een voorval meegemaakt waarbij ze discriminatie hebben ervaren. Eerder onderzoek in de uitzendbranche heeft uitgewezen dat **bewustwording, kennis en kunde** bij intercedenten belangrijke elementen zijn van een succesvolle aanpak. Intercedenten moeten zich vervolgens gesteund voelen door een **duidelijk beleid** van hun werkgever. ★

JURY ARBEIDSMARKT VAN MORGEN BEKEND

De jury die alle inzendingen voor de **studentenwedstrijd** Arbeidsmarkt van Morgen gaat beoordelen, is bekend. De juryleden zijn:

- **Wiebe Draijer**, Kroonlid en voorzitter van de Sociaal-Economische Raad (SER)
- **Mariëtte Patijn**, dagelijks bestuurder FNV vakcentrale
- **Leendert-Jan Visser**, directeur MKB-Nederland
- **Pieter Waasdorp**, directeur Ondernemerschap Ministerie Economische Zaken
- **Claudia Zuiderwijk**, voorzitter Transitie Kamer van Koophandel/Syntens
- **Bart-Jeroen Croll**, voorzitter NBBU
- **Jacqueline Zuidweg**, directeur Zuidweg & Partners
- **Leo Witvliet**, hoogleraar Nyenrode Business Universiteit



FOTO Christiaan Krouwels

Wiebe Draijer

De NBBU, **initiatiefnemer** van Arbeidsmarkt van Morgen, is blij met de toezeggingen. "Deze deskundigen staan met beide benen in de praktijk van arbeidsmarktbeleid en hebben arbeidsmarkt en **innovatie** hoog in het vaandel staan", verklaart NBBU-directeur Marco Bastian. Aan de wedstrijd Arbeidsmarkt van Morgen doen meer dan honderd studenten mee. Zij moeten voor 1 mei hun **onderzoekspaper**

inleveren met eigentijdse, innovatieve ideeën om knelpunten op de arbeidsmarkt op te lossen. De jury komt in september 2014 in actie. De tien beste inzenders mogen dan voor de jury een **pitch** houden over hun innovatieve idee voor de arbeidsmarkt van morgen. Voorafgaand hieraan zijn alle inzendingen beoordeeld door een begeleidingscommissie, gedragen door Nyenrode Business Universiteit. Tijdens het **NBBU-jubileumcongres** op 20 november presenteert de jury de resultaten en wordt bekendgemaakt welk studentenproject de **hoofdprijs** van 5000 euro wint. ★

RELATIES

Maak gebruik van de NBBU om uw flexorganisatie in een gunstig daglicht te stellen ten opzichte van uw relaties. Dat is een belangrijk onderliggend thema tijdens ons jubileumjaar. Veel van onze jubileumactiviteiten zijn erop gericht dat u uw bureau positief kunt presenteren, vooral bij uw (potentiële) opdrachtgevers. Zo is er de inlenersbrochure 'Wij zijn lid van de NBBU', die u kunt downloaden van onze website. Daarnaast hoop ik op een inspirerende en boeiende middag bij ons nieuwe evenement, de Flexathon. Op pagina 6-8 leest u meer over dit gratis uitzend-event dat de NBBU – bij wijze van jubileumcadeau – organiseert op 8 april tijdens de Week van de Ondernemer. Doel van de Flexathon is MKB-intermediairs in contact te brengen met veel (potentiële) inleners. Op de vijfde verdieping van het Beatrixtheater in Utrecht kunt u zich – onder de grote Flexathon-paraplu – profileren als gekwalificeerde, deskundige HR-professional waar ondernemers vrijblijvend terecht kunnen voor informatie en om te netwerken. Er hebben zich al bijna honderd deelnemers aangemeld. Weet u dat u ook uw relaties kunt meenemen? Nodig hen uit! U bezorgt ze een interessante middag en kunt in ongedwongen sfeer met hen van gedachten wisselen over actualiteiten, zoals de Wet werk en zekerheid. Daarnaast biedt ons blad nog veel meer kansen. Laat u inspireren door het bedrijfsportret van Prima ZZP, over samenwerken met zzp'ers (pagina 14-17). En bekijk onze infographic over de zelfregulering in de uitzendbranche (pagina 12-13). Opdat nooit meer iemand roept dat we de vergunning opnieuw moeten invoeren! Malafide bureaus krijgen juist vrij spel als we de vergunning opnieuw gaan invoeren. Meer hierover op pagina 9. ★

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



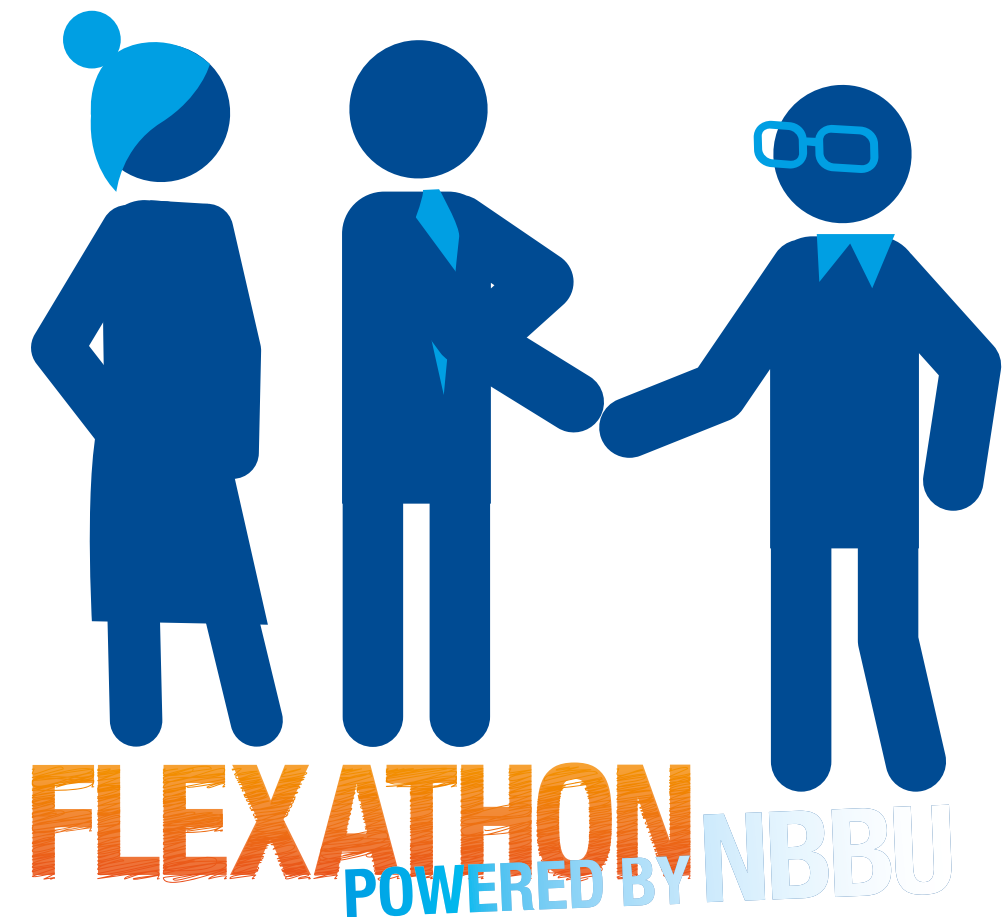
75.000

euro borg moet een bureau betalen dat in België uitzendkrachten wil inzetten.

>Meer over uitzenden in België op pag. 21

Netwerken met opdrachtgevers, om ze kennis te laten maken met gespecialiseerde uitzendbureaus. Met de Flexathon draagt de NBBU tijdens de Week van de Ondernemer oplossingen aan voor arbeidsmarktknelpunten.

NBBU-LEDEN ALS AMBASSADEURS FLEXATHON



Lichtpuntje voor de uitzendbranche: ruim de helft van de Nederlandse bedrijven wil de komende twee jaar vaker flexwerkers inzetten. Dit is dus hét moment om ondernemers te laten zien dat kleine en middelgrote uitzendorganisaties met hun kennis en branchespecifieke expertise van grote waarde zijn bij het oplossen van arbeidsmarktknelpunten. Dat doet de NBBU onder meer tijdens de zogeheten Flexathon op 8 april 2014, als onderdeel van de Week van de

Ondernemer in het Beatrixgebouw in Utrecht. De hele vijfde etage van het beursgebouw is ervoor gereserveerd.

WERKGEVERS VERLEIDEN

De Flexathon is een uitzendmarathon, georganiseerd door de NBBU, met ondersteuning van MKB Nederland en UWV. "We willen tijdens de Week van de Ondernemer zoveel mogelijk werkgevers verleiden om kennis te maken met NBBU-leden", zegt Dafna Holtzer, communicatieadviseur van de

NBBU. Volgens haar is er echt sprake van momentum: "Er verandert in korte tijd veel op de arbeidsmarkt. Denk aan de Wet werk en zekerheid, de Participatiewet en de instroom uit nieuwe EU-landen. We kunnen ons voorstellen dat potentiële inleners door de bomen het bos niet meer zien, met de nieuwe wetgeving en regelingen en subsidies voor speciale, vaak moeilijker te bemiddelen doelgroepen. De NBBU kan, met de leden als ambassadeurs, laten zien dat wij die expertise wel in huis hebben."

Holtzer benadrukt dat de Flexathon een vraaggestuurd karakter heeft. "Overheid en private partijen zetten een scala aan instrumenten in om werkzoekenden aan werk te helpen. Bijna al die maatregelen zijn aanbodgericht. Bijvoorbeeld met een bus werklozen het Westland in en dan zeggen: "Hier zijn potentiële krachten, kunnen jullie er wat mee?" Op de huidige arbeidsmarkt, waar het aantal werkzoekenden het aantal beschikbare banen ver overtreft, ligt het meer voor de hand te kiezen voor

Prachtig podium om onze meer- waarde te tonen

vraaggerichte oplossingen, zoals wij nu doen."

UITZENDERS MET EEN EXTRA

"Dit is een mooie kans om te laten zien dat uitzenders in het MKB iets bijzonders te bieden hebben", vindt Jiska Goebertus. Goebertus is directeur van MultiCraft Uitzendbureau dat is gespecialiseerd in technisch, industrieel, logistiek en administratief personeel. Zij is enthousiast over de Flexathon en is een van de NBBU-leden die van de partij zal zijn in Utrecht. "Je krijgt niet zo vaak de gelegenheid om je als individu NBBU-lid op zo'n groot evenement te presenteren. Niet alleen voor je eigen bedrijf, maar ook om als collectief

uit te dragen wat wij voor werkgevers kunnen betekenen. NBBU-leden zijn vaak specialistisch waardoor ze veel van branches en sectoren weten. Of ze zijn sterk regionaal georiënteerd, waardoor ze de lokale arbeidsmarkt op hun duimpje kennen. En verder staan kleinere uitzenders bekend om hun persoonlijke aandacht voor klanten en kandidaten. Die meerwaarde mogen we best vaker laten zien." Goebertus hoopt dat veel 'concullega's' zich presenteren tijdens de



Kenniscarrousel

Tijdens de Flexathon draaien verschillende prominente arbeidsmarktdeskundigen mee in een kenniscarrousel. Dit zijn onder meer Michael van Straalen (l), voorzitter MKB-Nederland, Mirjam Sterk (m), voorvrouw van SterkTeam, dat jongeren aan de slag moet helpen, en Doekle Terpstra (r), bestuursvoorzitter Hogeschool InHolland. Zij geven korte presentaties met daartussen regelmatig terugkerende informatieve sessies over bijvoorbeeld de Wet werk en zekerheid en subsidieregelingen. Interessante informatie dus voor zowel opdrachtgevers als de uitzendondernemers zelf.

2/3

van de werkzoekenden van het UWV die via een uitzendbureau aan de slag gingen, kwam het afgelopen jaar aan werk door bemiddeling van MKB-uitzendbureaus.

'Verfrissende aanpak'

Leendert-Jan Visser, directeur MKB-

Nederland: "MKB-Nederland ondersteunt de Flexathon van harte en geeft deze uitzendmarathon graag een plek tijdens onze Week van de Ondernemer. MKB-ondernemers worden daadwerkelijk geholpen in hun personeelsbehoefte. Bij de huidige economische omstandigheid, waarbij het aantal werkzoekenden het aantal beschikbare banen

verre overtreft, ligt het meer voor de hand te kiezen voor vraag-gerichte oplossingen.

Bij de Flexathon gaan MKB-ondernemers in gesprek met uitzendbureaus over het creëren en invullen van arbeidsplaatsen in de regio en de sectoren waarin ze actief zijn. Een verfrissende aanpak!"



worden gemaakt over de inzet van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie om ze zo werkervaring op te laten doen. Overheden, maar ook steeds meer bedrijven, stellen in toenemende mate eisen aan social return. Spronk: "Wij dragen daar onder meer aan bij door voor aannemers mee te schrijven aan offertes. En als die gegund worden, door hen te ondersteunen in de uitvoering." Goebertus rekent er vooralsnog niet op dat MultiCraft met een gevulde orderportefeuille voor z'n drie vestigingen in de regio Groot Amsterdam de beursvloer verlaat. "Dat zou prachtig zijn, maar zoals ik al opmerkte: soms moet je over je eigen schaduw heen stappen en een gemeenschappelijk geluid laten horen. Verder is het tijdens de Flexathon niet uitsluitend een kwestie van kennis brengen, maar ook van halen: er doen arbeidsmarktdeskundigen aan mee waar we ook zelf weer wat van opsteken."

Flexathon: "Werkgevers zijn vaak geneigd om bij grote of generieke uitzenders aan te kloppen als ze personeel nodig hebben. Op 8 april hebben wij een prachtig podium om onze 'unique selling points' over het voetlicht te brengen."

KENNISPARTNERS IN HET MKB

"We kunnen opdrachtgevers laten zien dat onze dienstverlening meer inhoudt dan uitzenden alleen", vindt Cor Spronk, directeur van Spronk Bemiddeling & Advies (SB&A) uit het Gelderse Vaassen. SB&A is landelijk actief met de werving en selectie

van (kader)personeel in verschillende technische sectoren. "Als kleine en middelgrote partijen brengen we niet alleen ons netwerk mee, maar we zijn ook ondernemers pur sang. Tijdens de Flexathon praten we met onze gelijken. We leveren niet uitsluitend mensen, maar zijn sparringpartner op het gebied van HRM." Volgens Spronk gaat het er tijdens de Flexathon niet om 'als hijgende honden onze diensten te slijten': "We moeten ons presenteren als kennispartner in het MKB." Spronks eigen bedrijf doet door het beschikbaar stellen van leerwerk- en stagebanen actief mee aan wat 'social return' wordt genoemd. Dat houdt in dat bij aanbestedingen afspraken



FLEXATHON
POWERED BY NBBU

Doe mee aan de Flexathon en kom op 8 april naar Utrecht! Inschrijven kan tot 1 april 2014 op www.Flexathon.nl. Wilt u enkele van uw klanten een leuke en informatieve middag bezorgen? Nodig hen uit. U moet ze dan wel even inschrijven op www.flexathon.nl om het Flexathon-programma bij te wonen. Deelname is gratis.

ZELFREGULERING BETER WAPEN TEGEN MALAFIDITEIT DAN VERGUNNINGSTELSEL

>Eens

Marco Bastian
directeur NBBU



FOTO Marco Magijse

Samen met overheid de cirkel rond maken

"De samenwerking tussen de uitzendbranche en de overheid is uniek in Nederland. Deze samenwerking stopzetten, is zonde van alle inspanningen die nu al zijn verricht om de branche verder te professionaliseren en misstanden aan te pakken. Onze oproep aan de politiek is: gooi het kind niet met het badwater weg. Wees als overheid complementair aan de zelfregulering door samen met ons de cirkel rond te maken, bijvoorbeeld met de wettelijke handhaving die wij niet hebben.

De uitzendbranche besteedt jaarlijks ruim 12 miljoen euro aan de zelfregulering om misstanden aan te pakken. Alle organisaties in de zelfregulering worden gedragen door werkgevers en werknemers. Kracht van de zelfregulering is dat partijen gemotiveerd zijn om eraan te blijven voldoen. Omdat ze er zelf voor hebben gekozen en er zorg voor dragen. Dat is een heel ander mechanisme dan wanneer een onderneming een regel opgelegd krijgt. Zelfregulering is goed voor de bescherming van de positie van uitzendkrachten én de reputatie van de branche.

De overheid heeft te weinig capaciteit en uitzendkennis om het huidige niveau van controles en handhaving op zich te nemen. Risico daarvan is dat de vergunning een papieren tijger wordt en malafide bureaus vrij spel krijgen. Overheid en uitzendbranche moeten samen het net in de aanpak van malafiditeit sluiten en investeren in verdere samenwerking. De samenwerking zien wij als complementair: daar waar de mogelijkheden van de private partijen stoppen, gaat de overheid verder. Bijvoorbeeld bij de toegang tot opdrachtgevers. Ons keurmerk SNA heeft daar geen bevoegdheden voor. De overheid kan een rol vervullen bij deze inspecties.

Daarnaast is het van belang dat wet- en regelgeving eenduidig geformuleerd zijn en niet vatbaar voor interpretatie. Dus niet zoals bij het minimumloon, waar nog veel onduidelikheden zijn over de arbeidsduur en verrekeningen met het nettoloon." *

Meer over zelfregulering in de infographic op pag. 12-13.

DOE MEE AAN VERKIEZING UITZENDBUREAU VAN HET JAAR 2014



Na vele successen van voorgaande jaren wordt vanaf 1 april voor de negende keer de verkiezing 'Uitzendbureau van het Jaar' gehouden. Ook dit jaar zullen uitzendbureaus strijden om de titels: 'Uitzendbureau van het Jaar', 'MKB Uitzendbureau van het Jaar', en 'Flexspecialist van het Jaar'.

Positief imago

Hoe denken opdrachtgevers en uitzendkrachten over u? Hoe beoordelen zij bijvoorbeeld de kwaliteit van uitzendkrachten, de deskundigheid en hulpvaardigheid van de intercedenten en de kwaliteit van de banen die u aanbiedt? Naast het verkrijgen



Een van de winnaars van vorig jaar:
NBBU-lid @Work personeelsdiensten
uit Drachten

van belangrijke inzichten over uw uitzendbureau is dit dé kans om uw uitzendbureau in een positief daglicht te stellen.

Aanmelden

Om deel te nemen aan deze verkiezing dient u zich als uitzendbureau aan te melden voor de desbetreffende categorie. Aanmelden kan via de website uitzendbureau-vanhetjaar.nl. Aanmelden betekent dat een uitzendbureau wordt opgenomen in het onderzoek en dus beoordeeld kan worden door de uitzendkrachten en opdrachtgevers. Alleen uitzendbureaus die zich hebben aangemeld maken kans op één van de awards. *

PLANNING

Vorbereidingsperiode

10 maart t/m 1 april 2014

Beoordelingsperiode

1 april t/m 20 mei 2014

Genomineerden bekend

30 mei 2014

Ceremony

Medio juni

EVENEMENTEN

WORKSHOP: HOE HERKEN IK EEN VERVALSING VAN HET ID-BEWIJS

4 APRIL 2014

Duur: 13:00 - 17:30

Locatie: Amersfoort

Kosten: 100,- (ex. btw)

Leer hoe u boetes kunt voorkomen tijdens de workshop van IDchecker.



BIJeenKOMST INTER- MEDIAIRS VOOR ZZP'ERS

14 APRIL 2014

Duur: 13:00 - 16:00

Locatie: Amersfoort

Kosten: gratis

Een groeiend aantal NBBU-leden bemiddelt zelfstandigen zonder personeel naar een opdracht. Er bestaan veel vragen omtrent de wet- en regelgeving van dit onderwerp.

SEMINAR VOOR STARTERS IN DE FLEXBRANCHE

22 APRIL 2014

Duur: 09:30 - 16:30

Locatie: Amersfoort

Kosten: 129,95 (ex. btw)

Dit seminar is speciaal voor ondernemers die graag een flexonderneming willen starten. Het is een interactieve dag waarmee we u graag helpen om te komen tot een goede start in de Flexbranche. Deze bijeenkomst is onderdeel van het 'Oriëntatiepakket'.



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

IN DE MEDIA VERSCHIJNEN REGELMATIG BERICHTEN OVER DE A1-VERKLARING. WAT HOUDT DEZE VERKLARING EIGENLIJK IN?



Fariël Dilrosun
Hoofd Juridische zaken NBBU

Q: Wat is de A1-verklaring precies?

A: De A1-verklaring is een Europees formulier dat wordt afgegeven door de Sociale Verzekeringsbank in Nederland of een zusterorganisatie van de SVB in het buitenland. Met een A1-verklaring kan een werknemer aantonen in welk land hij sociaal verzekerd is.

Q: Wat is het doel van de A1-verklaring?

A: Binnen de Europese Unie zijn afspraken gemaakt om het vrij verkeer van werknemers te bevorderen. Als een werknemer maximaal twee jaar gedetacheerd wordt naar een ander EU-land, bijvoorbeeld naar Nederland, om daar voor rekening van de werkgever werkzaamheden te verrichten, blijft hij sociaal verzekerd in het land van herkomst. Voor de werknemer is dit prettig aangezien er dan geen 'gat' ontstaat in de opbouw van zijn sociale zekerheid.

Q: Wie kan de A1-verklaring aanvragen?

A: De werkgever vraagt de A1-verklaring aan voor de individuele werknemer. Hij moet dan wel aan een aantal voorwaarden voldoen, de zogenaamde afgiftevoorwaarden. In het bijzonder wordt gekeken of de werkgever wel substantiële activiteiten heeft in het land dat de A1-verklaring afgeeft - de uitzendstaat - en dat de werknemer binding heeft met dit land.

Q: Wanneer heeft de werkgever substantiële activiteiten in de uitzendstaat?

A: Substantiële activiteiten worden aangenomen aan de hand van een aantal objectieve factoren zoals de omzet die gedurende een bepaalde periode door de onderneming in de uitzendstaat is behaald, hoe lang een onderneming daar al gevestigd is en of daar de belangrijkste financiële taken worden uitgevoerd.

Q: Mag ik als in- en doorlener buitenlandse uitzendkrachten met een A1-verklaring doorlenen?

A: Nee, volgens Europese regelgeving mag de onderneming waar de werknemer is gedetacheerd, hem niet ter beschikking stellen aan een andere onderneming in dezelfde lidstaat om onder diens leiding en toezicht te werken.

Q: Wat is het bezwaar tegen de A1-verklaring?

A: Binnen Europa verschillen de sociale premies per land. Indien de sociale premie in een land laag is betekent dit dat de loonkosten van de werknemer lager zijn dan die van een vergelijkbare werknemer die in Nederland zijn sociale premies afdraagt. De A1-verklaring kan in die zin gebruikt worden om op oneigenlijke gronden voordeel te behalen. Dat leidt tot oneerlijke concurrentie.

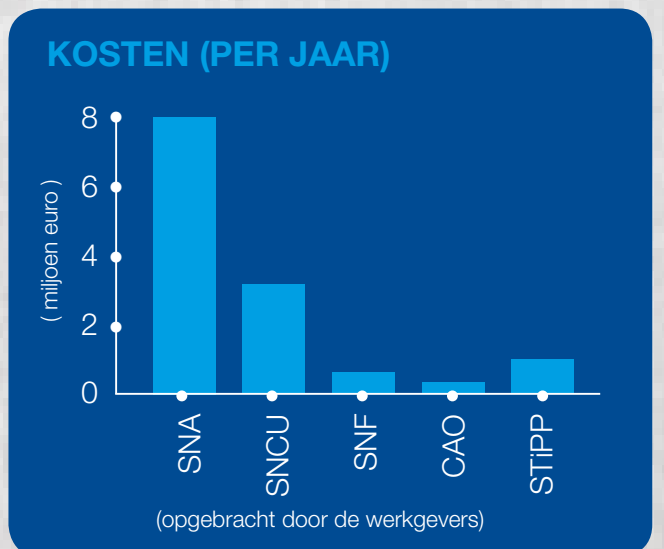
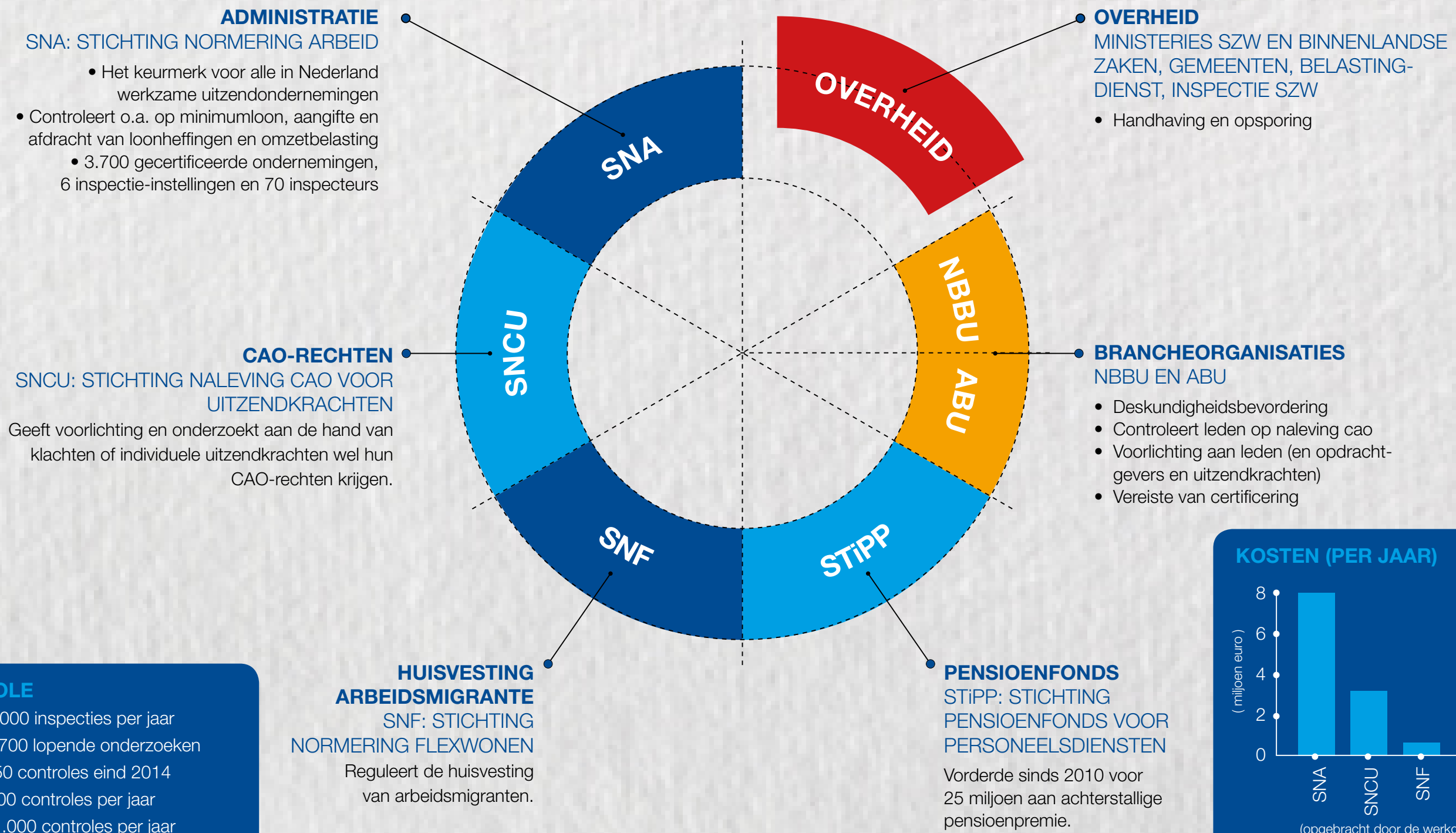
Q: Hoe kan misbruik van de A1-verklaring voorkomen worden?

A: De gedegenheid van de toetsing op de afgiftevoorwaarden is per land verschillend. Dit kan ertoe leiden dat een A1-verklaring ten onrechte wordt afgegeven door de buitenlandse zusterorganisatie van de SVB. Minister Asscher heeft dit misbruik hoog op zijn agenda staan en pakt dit mede op door in Europees verband afspraken te maken. *

DE CIRKEL IS ROND

ZELFREGULERING UITZENDBRANCHE: UNIEKE SAMENWERKING MET ALLE PARTIJEN

De uitzendbranche heeft in samenwerking met o.a. vakbonden en overheid een goede infrastructuur opgebouwd om malafiditeit in de uitzendbranche aan te pakken en kwaliteit te vergroten.



'ZZP'ERS ZIJN DE BESTE VAKMENSEN'

Kan een uitzendbureau veilig en succesvol samenwerken met zzp'ers? Bastiaan Last van Prima Personeel in Groningen doet het al jaren. Hij richtte er een aparte bv voor op: Prima ZZP.



Prima-eigenaar Bastiaan Last

BEELD Fotostudio Van Galen

De hoofdvestiging van uitzendbureau Prima Personeel ligt aan de rand van een industrieterrein in Groningen. In de gang op de begane grond hangt een grote foto: zestien handen, in rijen van vier boven elkaar. "Die foto heeft het personeel aangeboden toen we naar dit pand verhuisden", vertelt Prima-eigenaar Bastiaan Last. "Dat was in 2008. Het zijn de handen van de zestien vaste medewerkers die we toen hadden. Dat zijn er nu 43."

Last begon met Prima Personeel in 1998. Het bureau heeft 2500 uitzendkrachten aan het werk in Noord-Nederland en rond Schiedam. Prima ZZP is het bedrijfsonderdeel dat uitsluitend zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel) bemiddelt. Deze tak bestaat sinds 2009. Er werken ongeveer honderd zzp'ers voor Prima ZZP, zegt Last. "Allemaal vakmensen. Denk aan de betere monteur die voor zichzelf is begonnen. Onze zzp'ers plaatsen we trouwens niet tussen bijvoorbeeld honderd productiekrachten. Dat lijkt op schijnzelfstandigheid en zou voor verwarring kunnen zorgen."

HUIVERIG

Doordat het bemiddelen van zzp'ers net even anders is dan 'gewoon' uitzenden, zijn veel uitzendondernemingen er huiverig voor. Onwetendheid speelt daarbij een rol. Waar het om draait bij het werken met zzp'ers is dat voor de fiscus duidelijk is dat het uitzendbureau echt met een zelfstandige in zee is gegaan. Belangrijk daarbij is de gezagsverhouding. Een uitzendkracht werkt onder leiding en toezicht van de opdrachtgever en niet onder leiding van de formele werkgever, de uitzendonderneming. Bij een zzp'er is een gezagsverhouding afwezig. Een zzp'er werkt voor eigen rekening en risico.

Prima ZZP; onderdeel van Prima Personeel

Waar: Groningen, Leeuwarden, Emmen en Schiedam

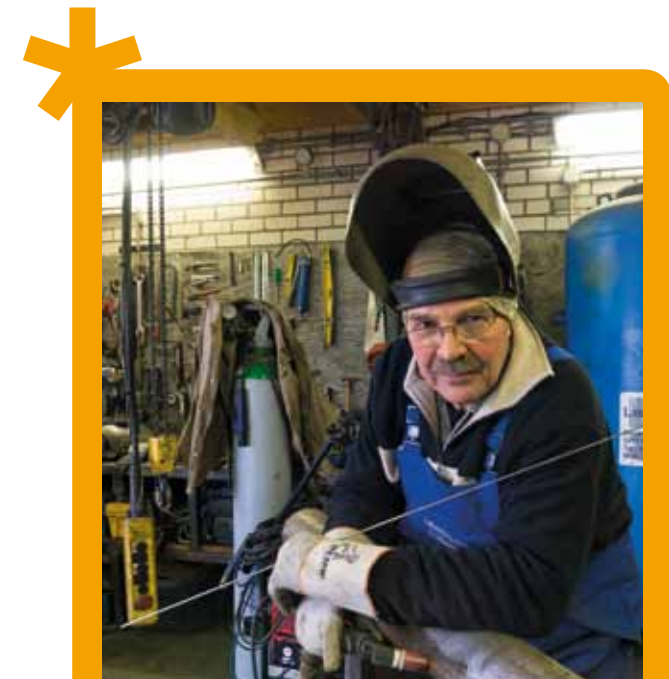
Branches: metaal, installatietechniek, bouw, schildersbranche, groenvoorziening, detailhandel en horeca

Aantal medewerkers: 43 fte

Aantal uitzendkrachten Prima Personeel: 2500

Aantal zzp'ers Prima ZZP: 100

Website: www.primazzp.nl, www.prima.nl



'Werk waar ik zelf niet aan zou kunnen komen'

Piet Kramer (59) is gespecialiseerd lasser en werkt onder meer voor grote (olie)concerns als Gasunie, NAM, Stork en BAM. Kramer begon in 1983 als zzp'er. Hij werkt sinds tien jaar met Prima ZZP. "De helft van mijn opdrachten regel ik zelf, de andere helft loopt via Prima. Via hen krijg ik opdrachten waar ik zelf niet aan zou kunnen komen. Bijvoorbeeld omdat grote bedrijven alleen nog maar via bemiddelingsbureaus met zzp'ers willen werken. Ik heb pas nog gondels gelast voor een reuzenrad dat naar China gaat. Een mooie klus!"

Kramer is enthousiast over de samenwerking met Prima ZZP. "Ik sta klaar als zij bellen en zij zijn er altijd voor mij. En contractueel en financieel is alles perfect in orde."

Kramer werkt met de nieuwste technieken. Elke zes maanden moet hij zijn certificaten verlengen op basis van werk dat hij in de voorafgaande periode heeft afgeleverd. Deze certificering regelt hij zelf. Ook zorgt hij voor zijn eigen opleidingen en heeft hij een zakelijke aansprakelijkheidsverzekering. "Veel bemiddelingsbureaus vissen in dezelfde vijver, er is weinig nieuwe instroom. Ik denk dat de inzet van buitenlandse werknemers op z'n retour is omdat hun kwaliteit vaak toch niet goed genoeg bleek te zijn. Prima is kritisch als het gaat om de mensen waarmee ze werken, maar hun voorwaarden zijn uitstekend."



'Bureaus moeten toegankelijker worden voor zzp'er'

"Uitzendbureaus en zzp'ers kunnen prima partners zijn als VAR en administratie goed zijn geregeld", vindt Esther Raats-Coster, voorzitter van het Platform Zelfstandige Ondernemers (PZO). "Zzp'ers zijn er erg bij gebaat als ze één plek hebben waar ze inzicht kunnen krijgen in opdrachten. En opdrachtgevers willen graag met goede mensen aan de slag. Voor uitzendbureaus is hier een cruciale rol weggelegd. Ik vind het jammer dat veel uitzendorganisaties zich alleen richten op het traditionele uitzenden. Er is nog altijd koudwatervrees. Het zou mooi zijn als meer bureaus een aparte divisie oprichten voor zzp'ers." Volgens Raats-Coster zijn niet alle zzp'ers goed geëquipeerd om acquisitie te doen of

om hun administratie te voeren. Opdrachtgevers zijn op hun beurt niet altijd even behendig in het vinden van de juiste mensen. Weliswaar zijn er interim-bureaus die zzp'ers werven, maar dan lopen de prijzen op, stelt Raats-Coster. "Daar hoor ik veel leden over klagen. De intermediairs die actief zijn op zzp-gebied houden een onevenredig groot percentage in. De uitzendbranche kan hier prima op inspelen." Het PZO is met de NBBU in gesprek over de inzet van zzp'ers. Raats-Coster: "Ik vind het wel jammer dat de NBBU nog over 'risico's' spreekt als het gaat om werken met zzp'ers. Het is veel krachtiger om te denken in kansen. Wanneer uitzendbureaus toegankelijker worden voor zzp'ers, creëer je die kansen."



Esther Raats-Coster

"Als je zaken gaat doen met zzp'ers is, moet je een paar zaken van tevoren goed regelen", zegt Last. "We hebben bijvoorbeeld een aparte bv opgericht voor zzp'ers. Daardoor is het transparant wat wij beogen: Het bemiddelen van zzp'ers. Bij de bv zijn dus geen uitzendkrachten in dienst."

VERKLARING ARBEIDSRELATIE

Om tijdig duidelijkheid te scheppen over de gezags-verhouding geeft de Belastingdienst zzp'ers vooraf uitsluitsel over hun fiscale status door een 'verklaring arbeidsrelatie' (VAR) te verstrekken. Als de zzp'er een VAR-wuo (winst uit onderneming) of een VAR-dga (werkzaamheden voor rekening en risico van een vennootschap) heeft, is de uitzendonderneming in principe wettelijk gevrijwaard van afdrachten. Prima ZZP gaat alleen in zee met zzp'ers die een VAR-wuo of VAR-dga kunnen overleggen. Last: "Met de VAR zorgt de overheid voor duidelijkheid. Als

opdrachtgever wil je zeker weten dat het in orde is als je met een zzp'er werkt. Vroeger hoorde je nog wel eens verhalen van ondernemers die toch werden geconfronteerd met naheffingen. Om verder risico uit te sluiten, eisen wij bovendien dat elke zzp'er die we bemiddelen een zakelijke aansprakelijkheidsverzekering heeft."

Over extra garanties gesproken: Last vindt dat ook de fiscus best een zekerheid voor zichzelf mag inbouwen om te voorkomen dat zzp'ers hun inkomstenbelasting niet afdragen. "De Belastingdienst zou een geblokkeerde rekening voor zzp'ers kunnen koppelen aan de inkomstenbelasting in plaats van aan de loonbelasting, zoals bij de G-rekening. Dat geeft de mogelijkheid risico's verder in te perken."

Bonne Mulder is projectmanager Metaal en heeft veel direct contact met de zzp'ers die worden bemiddeld. "De communicatie met zzp'ers is niet heel anders dan de communicatie met uitzendkrachten", zegt Mulder.



"Het verschil zit hem in het papierwerk, het controleren of zaken als VAR en zakelijke aansprakelijkheidsverzekering op orde zijn."

Een ander verschil tussen uitzendkrachten en zzp'ers is volgens Mulder de manier waarop zzp'ers zich naar hem toe opstellen. "Vooral de mensen die al langer voor zichzelf werken, zijn heel zelfstandig. Ze leggen hun tarief bij mij neer en daarmee ga ik naar de opdrachtgever. Door te onderhandelen komt uiteindelijk een prijs tot stand. Of opdrachtgevers een duidelijke voorkeur hebben voor uitzendkrachten of zzp'ers? Daar merk ik weinig van. De juiste persoon op de juiste plek krijgen, daar gaat het alle partijen om."

VOOR- EN NADELEN

Gevraagd naar het voordeel van werken met zzp'ers

zegt Bastiaan Last: "Het zijn gewoon de beste vakmensen. Ze blinken uit in hun vak en zijn daarom ooit voor zichzelf begonnen. En voor de zzp'ers is het een groot voordeel dat wij elke opdrachtgever screenen op kredietwaardigheid."

En de nadelen? Last: "Het is moeilijk om dit onderdeel rendabel te krijgen. Het is dan ook niet onze hoofdactiviteit. Een zzp'er is duurder dan een uitzendkracht, maar de klant die ook uitzendkrachten inhuilt, denkt vaak wel in uitzendkrachtstarieven. Daarnaast merken we dat veel zzp'ers weinig aan hun opleiding doen. Met Prima Personeel hebben we veel eigen opleidingen in verschillende disciplines. We stimuleren zzp'ers zich daar ook voor in te schrijven, bijvoorbeeld aan de lasopleiding TSH in Emmen." *



Bonne Mulder



Gratis download

Meer informatie over zakendoen met zzp'ers is te vinden in het NBBU-rapport 'Samenwerkingsverbanden zzp'ers en uitzendsector'. Leden kunnen het rapport downloaden op www.nbbu.nl/downloads.



‘NIET IN ONZE EIGEN VOET SCHIETEN’

De Wet werk en zekerheid is door de Tweede Kamer. Voor de uitzendbranche belangrijke aanpassingen op het oorspronkelijke wetsvoorstel kwamen onder meer uit de koker van Steven van Weyenberg, woordvoerder Sociale Zaken en Werkgelegenheid van D66.

Al in zijn maidenspeech als kandidaat-Kamerlid liet Steven van Weyenberg weten dat hij zich wil inzetten ‘om in de Tweede Kamer de economische hervormingsagenda écht te realiseren’. Daar kreeg de ex-rijksambtenaar en econoom na de verkiezingen van 2012 alle gelegenheid voor. Onder andere tijdens de parlementaire behandeling van de Wet werk en zekerheid (WWZ), een

uitwerking van het Sociaal Akkoord van 2013. De wet regelt de aanpassing van het ontslagrecht, de WW en herziening van de positie van flexwerkers. Na jaren van turbulentie (met name rond het ontslagrecht) loodste minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hem medio februari door de Tweede Kamer. Ook de Participatiewet, bedoeld om meer kansen te scheppen aan ‘de

Wie is...

Naam: Drs. S.P.R.A. (Steven) van Weyenberg (1973)

Studie: Algemene Economie en Internationale Betrekkingen, UvA.

Loopbaan: o.a. directeur Europese Integratie bij Ministerie van Economische Zaken; directeur Uitvoeringsbeleid bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; sinds september 2012 lid van de Tweede Kamer voor D66.

Mensen met tijdelijk contract mogen niet sneller ontslag krijgen

onderkant van de arbeidsmarkt’, werd naar een (voorlopige) finale geleid. Tijdens de parlementaire behandeling viel Van Weyenberg op door zijn rustige inbreng en grote dossierkennis. Mede door zijn toedoen wordt aanscherping van de ketenbepaling niet al deze zomer ingevoerd. Het Kamerlid kwam samen met VVD-Kamerlid Cora Nieuwenhuizen-Wijbenga met een amendement dat uitstel beoogde. “Asscher wilde de aanpassing per 1 juli 2014 laten ingaan, een jaar eerder dan de hervorming van het ontslagstelsel”, vertelt hij tussen de bedrijven van een Kamerzitting door. “Niet handig, omdat het gaat om een samenhangend pakket maatregelen.”

UITWASSEN VOORKOMEN

Van Weyenberg is tevreden over de toegezegde evaluatie van de nieuwe ketenbepaling in 2018. “De maatregel mag niet zo uitpakken, dat mensen met een tijdelijk contract sneller ontslag krijgen in plaats van een vaste aanstelling. Blijkt dat zo te werken, dan doen we iets niet goed. We willen voorkomen dat we met de aanscherping in onze eigen voet schieten. De bepaling moet helpen om uitwassen en oneigenlijk gebruik van de sociale zekerheid te voorkomen. Daarvan heb ik de nodige voorbeelden gezien: mensen die een tijdelijk contract hadden, dan weer in de bijstand geparkeerd werden en vervolgens weer even aan de slag konden. Een patroon waar ik niet enthousiast van word.”

De aandacht lag en ligt, ook in de WWZ, sterk op vast werk. Is het niet zinvoller om te investeren in het verbeteren van de kwaliteit van flex, bijvoorbeeld door afspraken te maken over werk- en inko-

menszekerheid, carrièreperspectief en scholing? Van Weyenberg: “Volgens mij kun je het een doen en het ander niet laten. Flexwerk speelt een belangrijke rol in onze economie en blijkt vaak een opstap naar een vaste baan. De ketenbepaling is bedoeld als impuls voor uitstroom naar vaste banen. De verschillen tussen vast en flex mogen van mij veel kleiner worden. Dat is goed voor het evenwicht op de arbeidsmarkt, maar ook voor de personen die het betreft. Bijvoorbeeld degenen zonder vaste baan die nu nog erg moeilijk een hypotheek krijgen.”

LAGERE TRANSITIEVERGOEDING

Het was niet zijn eigen amendement, maar Van Weyenberg noemt het ‘winst’ dat kleine bedrijven (tot 25 werknemers) bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot 2020 anders worden behandeld bij de opbouw van de transitievergoeding. Bij hen wordt het arbeidsverleden nu beperkt meegeteld. “De Kamer deelde de vrees dat MKB-ondernemingen door de opgelegde verplichtingen bij ontslag in financiële problemen komen”, legt hij uit. “Zeker als het ontslag voortkomt uit een slechte financiële situatie.” Door de aanpassing komt de wet enigszins tegemoet aan de bezwaren van de NBBU, die van mening is dat de uitzendbranche bij uitstek zorgt voor mobiliteit en daarom uitgezonderd moet worden van de verplichting tot betaling van een transitievergoeding.

Een verbetering is volgens Van Weyenberg ook, dat de WWZ concurrentiebedingen in tijdelijke contracten verbiedt. “Kwestie van kiezen of delen”, aldus Van Weyenberg. “Als je als werkgever een concurrentiebeding noodzakelijk vindt, moet je iemand een contract voor onbepaalde tijd geven en geen tijdelijke baan.”

SCHOLING

Het lag voor de hand dat ‘onderwijs-partij’ D66 het belang van het element scholing zou benadrukken. “Scholing is geen luxe, maar bittere noodzaak”, vindt Van Weyenberg.

Succesvolle acties NBBU om Wetsvoorstel werk en zekerheid aan te passen

- **13 januari 2014** Brief NBBU aan Tweede Kamer. Standpunt: Door het nieuwe wetsvoorstel zal de positie van werknemers verslechteren. De zwakkere werknemers die als flexwerknemer of uitzendkracht aan het werk zijn, worden hiervan de dupe. De NBBU legt vraagsgesties bij de Kamerleden neer. Kamerleden nemen deze vragen over en leggen die bij de minister neer.
- **31 januari** Brief van de minister aan de Tweede Kamer waarin hij ook de vragen van de NBBU beantwoordt. De minister wil blijven vasthouden aan zijn oorspronkelijke voorstel.
- **11 februari** Reactie NBBU aan Tweede Kamer naar aanleiding van de brief van minister Asscher (SZW) met nadruk op de uitzonderingspositie van AOW'ers. Ook dit standpunt nemen Kamerleden over in hun reactie.
- **18 februari** De Wet werk en zekerheid wordt door de Tweede kamer aangenomen, maar met wijzigingen. De maatregel om flexwerkers al na twee jaar een vaste baan te geven, wordt uitgesteld van juli 2014 tot juli 2015.



Welke gevolgen heeft de nieuwe Wet werk en zekerheid voor u als flexondernemer?

De NBBU heeft de belangrijkste maatregelen voor op u op een rij gezet. Deze kunt u lezen in het downloadcentrum op onze website. Daarnaast geeft de NBBU voorlichting over de gevolgen van de Wet werk en zekerheid tijdens de Flexathon op 8 april. Dit is een gratis event waar MKB-flexorganisaties in contact worden gebracht met veel (potentiële) inleners.

Geef u op via www.Flexathon.nl

"Bron van zorg is dat uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk contract vaak worden uitgesloten van scholingsmogelijkheden", licht hij toe. "Uitzendbureaus moeten er alles aan doen om mensen van de ene baan naar de andere te krijgen. Ook in hun eigen belang, omdat goed opgeleide

Leven lang leren vooral belangrijk voor flexwerkers

kandidaten breder inzetbaar zijn. Een leven lang leren telt voor flexwerkers misschien nog wel zwaarder dan voor mensen met een vaste baan, willen zij interessant zijn voor een volgende opdrachtgever of werkgever. De sector verdient zijn geld met het bemiddelen van arbeid. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap hoort daar het faciliteren van passende scholing bij." In de door de NBBU vurig bepleite verlaging van de sectorpremie ziet Van Weyenberg niets. "De premie is gebaseerd op het instroomrisico in de WW. Een rechtvaardig principe: de vervuiler betaalt. Nu blijkt dat flexwerkers zes keer vaker een beroep doen op de WW dan anderen, hoort daar een hogere premie bij. Dat moet voor de branche een aansporing zijn om nóg meer te doen om mensen aan de slag te houden." *

☉ *"Allemaal blije gezichten?
Dat lukt ons elke week weer,
dankzij Easyflex!"*

Bas van Zwienen *VZM Uitzendgroep bv*

Meer weten of een vrijblijvende analyse van uw conversiemogelijkheden?
Ga naar www.easyflex.nl of bel: 0162 690410

easyflex[®]
Flexwerk eenvoudig maken

UITZENDEN IN BELGIË: ADMINISTRATIEF OERWOUD EN €75.000 BORG

Een uitzendbureau dat in België uitzendkrachten wil inzetten, moet een erkenning aanvragen. Dat is een kostbare en omslachtige procedure. Toch zijn er bureaus die de stap wagen.

De situatie:

IBC Personeelsdiensten uit Veghel kreeg van een opdrachtgever het verzoek om uitzendkrachten in te zetten bij een bouwproject in België. Dat bleek niet zomaar te kunnen. Anders dan hier moet een uitzendbureau bij onze zuiderburen een erkenning aanvragen. Zonder zo'n erkenning is uitzenden niet toegestaan. In België is de arbeidsmarkt onderverdeeld in drie sectoren: bouw, evenementen & artiesten en overige branches. Voor elke sector moet een aparte erkenning worden aangevraagd. Daarnaast kent België drie regio's: Vlaanderen, Wallonië en Brussel. Ook voor elke regio moet een uitzendbureau een aparte erkenning aanvragen.

Gekoppeld aan de erkenning is bovendien een borgstelling van 75.000 euro. Een forse investering, zeker als het gaat om de inzet van slechts een klein aantal uitzendkrachten. Bij het beëindigen van de activiteiten in België kan het tot vijf jaar duren voordat de borgsom wordt teruggestort.

Naast erkenning en borgsom, zijn er verschillende andere juridische en administratieve verplichtingen waaraan een uitzender in België moet voldoen. Zo moet de loonbelasting voor Nederlandse uitzendkrachten die voor een Belgische opdrachtgever in België werken, in België worden afgedragen. Per medewerker moet de uitzender een zogeheten A1-verklaring hebben. Die vermeldt in welk land voor de werknemer sociale verzekeringspremies worden betaald.

En dan is er nog de 'Limosa-melding'. Die houdt in dat dagelijks wordt geregistreerd welke uitzendkracht op welke locatie aan het werk is. Wie niet goed registreert, riskeert een boete van 1800 euro. Bij stelselmatige overtredingen kan dat oplopen tot tienduizenden euro's.

Het uitzendbureau:

IBC Personeelsdiensten liet zich niet weerhouden.

Directeur Peter van Engeldorp Gastelaars verdiepte zich grondig in de materie en riep de hulp in van een vooraanstaand Belgisch adviesbureau. "Het is belangrijk dat je de weg kent en van tevoren goed weet waaraan je je moet houden", vertelt hij. "De aanvraag voor een erkenning vergt bijvoorbeeld een hoop papierwerk. En als een uitzender niet aan de regels voldoet, kan de opdrachtgever hoofdelijk verantwoordelijk worden gesteld voor eventuele boetes en naheffingen."

Inmiddels stelt Van Engeldorp Gastelaars zijn expertise ook beschikbaar aan collega-bureaus die willen uitzenden in België. Hun uitzendkrachten komen dan bij IBC Personeelsdiensten op de loonlijst. "Wij zorgen voor de complete administratieve afhandeling", legt Van Engeldorp Gastelaars uit. "Het collega-bureau is verantwoordelijk voor de werving en het contact met de klant. Op die manier is uitzenden naar België ook rendabel te maken voor relatief kleine opdrachten."

NBBU:

David van Swol, juridisch medewerker NBBU: "De vergunningplicht werpt een forse drempel op om naar België uit te zenden. Maar deze zal waarschijnlijk niet verdwijnen. De Belgen hanteren deze regelgeving met het idee dat ze werknemers ermee beschermen tegen willekeur en uitbuiting. Inmiddels heeft een aantal Nederlandse uitzendbureaus een erkenning in één of meer Belgische regio's. Toch is het vooral de borgstelling die kleinere uitzendbureaus ervan weerhoudt om naar België uit te zenden. Wij vinden het daarom positief dat leden zoals IBC Personeelsdiensten samenwerken met collega's. Verder informeren wij via onze servicedesk over uitzenden naar België."

Servicedesk:

Vragen? De medewerkers van de NBBU-servicedesk staan u graag te woord: (033) 576 02 00.

Dit voorjaar volgt de informatiebijeenkomst 'Werken in België'. Kijk bij 'evenementen' op onze website.*

Jan Christiaan Jansen
Directeur Intermed Uitzendbureau

WAAROM KOZEN JULLIE TWINTIG JAAR GELEDEN VOOR DE NBBU?

"Ik hoor bij de initiatiefnemers die de NBBU hebben opgericht. Er waren plannen om het vergunningstelsel voor uitzendbureaus af te schaffen. Wij vonden dat een slecht idee. In die tijd bestond er nog niet zo'n goede zelfregulering als nu. We waren bang dat de kwaliteit achteruit zou gaan wanneer iedereen zo maar een uitzendbureau zou kunnen beginnen.

De ABU gold destijds als dé belangenbehartiger van de uitzendbranche. Maar het waren ook toen al de grote uitzendorganisaties die het daarvoor het zeggen hadden. Kleinere bureaus zoals wij hadden weinig in de melk te brokkelen. Wij zochten een andere manier om onze stem te laten horen.

We begonnen met een handjevol uitzendbureaus, maar binnen een jaar waren er al 90 leden. Ik ben zelf een aantal jaren vicevoorzitter geweest van de NBBU. Een mijlpaal was de eerste NBBU-cao voor uitzendkrachten in 1994. Die eigen cao vind ik nog steeds een belangrijke pijler. In de loop der jaren is de NBBU zich ook steeds meer gaan ontwikkelen op ondersteunend vlak. Vooral jonge bureaus kunnen daar veel aan hebben. Het is belangrijk om de kwaliteit van het



uitzendwezen te schragen.

Van het handjevol oprichters is de NBBU gegroeid naar een professionele organisatie met maar liefst 900 leden. Dat is een mooi resultaat. En nodig om een stevigere vuist te kunnen maken in onderhandelingen en bij belangenbehartiging. Daarnaast helpt de NBBU om het kaf van het koren te scheiden in de branche.

Inmiddels is er sprake van het vergunningstelsel opnieuw in te voeren. Ik ben geen voorstander van overdreven overheidsbemoeienis. Ik begrijp wel dat de huidige NBBU weinig ziet in vergunningen en meer vertrouwen heeft in zelfregulering.

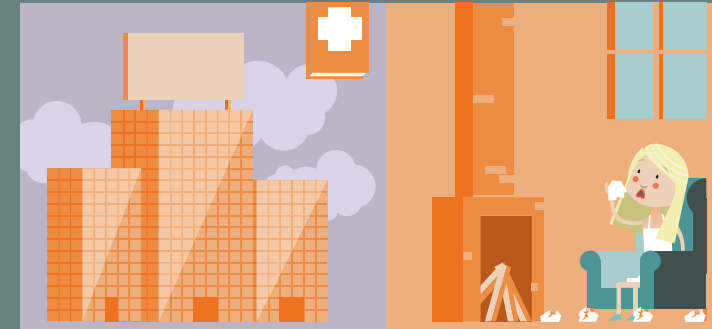
De NBBU-cao voor uitzendkrachten is nog steeds een belangrijke pijler

Als uitdaging voor de toekomst zie ik de lobby om het aanbestedingsbeleid van de overheid te veranderen. Nu gelden er omzet- en winstcriteria die het voor kleinere uitzendorganisaties vrijwel onmogelijk maken om mee te dingen naar overheidsopdrachten. Dat vind ik een groot onrecht waar iets aan gedaan moet worden." *



In de volgende editie van Form antwoord op de vraag:
**Hoe goed zijn intermediairs/uitzenders in staat
om arbeidsgehandicapten te bemiddelen?**

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 herstel 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 de 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 Kleffensstraat 4, 6842 CV Arnhem

www.crop.nl

CROP
registeraccountants
belastingadviseurs

WIJ ZIJN LID VAN DE NBBU

de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen



NBBU-LEDEN ZIJN ONDERNEMERS MET UITZENDKRACHT

- * EIGEN NBBU-CAO
- * OPTIMALE FLEXIBILITEIT (130 WEKEN MET UITZENDBEDING)
- * SPECIALE 65+ REGELING
- * 800 AANGESLOTEN LEDEN (KWART VAN DE UITZENDBRANCHE IN NEDERLAND)
- * LOKAAL SPECIALISME, LANDELIJKE SLAGKRACHT
- * INKOOPVOORDELEN
- * REGELINGEN VOOR SCHOLING EN DESKUNDIGHEIDSBEDORVEN
- * ONDERSTEUNING VIA DE NBBU SERVICEDESK
- * ZEKERHEID EN BETROUWBAARHEID VOOR OPDRACHTGEVERS
- * OOK WERVING & SELECTIE, PAYROLLING, DETACHERING EN OUTPLACEMENT

LID WORDEN? www.nbbu.nl

NBBU!

Uw uitzendkrachten op tijd betaald én flexibele financiële armslag.

Uitstaande vorderingen op debiteuren leggen veel beslag op het werkkapitaal van uw onderneming. Is het lastig om een factuur betaald te krijgen? Of trekt de business aan en heeft u moeite met het financieren van de omzetgroei?

In de uitzendbranche biedt Deutsche Bank Asset Based Finance een uitstekende oplossing voor het liquiditeitsvraagstuk. Als ook uw geld vastzit in uw debiteuren, helpen we u graag om uw liquiditeitspositie te verbeteren. De kredietruimte groeit automatisch mee met uw omzet. Desgewenst neemt Deutsche Bank Asset Based Finance ook het debiteurenbeheer en debiteurenrisico van u over. Zo kunt u uw uitzendkrachten altijd op tijd betalen en heeft u bovendien ruime en flexibele financiële armslag, die meegroeit met uw omzet.

Kijk voor extra voordeel voor NBBU-leden op www.nbbu.nl/voordeel

Meer informatie over Asset Based Finance vindt u op www.deutschebank.nl/abf

Passion to Perform

