

NBBU FORM*

#2 JUNI 13

Magazine voor ondernemers in de flexmarkt

NBBU-VOORZITTER CROLL
OVER GEVOLGEN SOCIAAL AKKOORD

BEDRIJFSPORTRET
'DE MENSELIJKE FACTOR
ONTBREEKT NOG WEL EENS
BIJ GROTERE ORGANISATIES'

NAAR EEN NIEUWE VISIE
OP DE ARBEIDSMARKT
SUNRISE



"Deskundig en betrokken"

Adcorporate biedt kopers en verkopers persoonlijk advies en praktische begeleiding tijdens het gehele overdrachtstraject of overnameproces. Onafhankelijkheid, kwaliteit en betrouwbaarheid staan daarbij voorop. Absoluut onderscheid is onze strategische samenwerking met Bedrijventekoop.nl, de grootste bedrijfs-overnamesite van Nederland, die ons in staat stelt om razendsnel de juiste (ver)koper te vinden. Maar er zijn meer zaken waaraan u ons herkent:

- **Betrouwbare waarderingsmethode.** Het is bewezen: de uitkomst van onze unieke en zeer betrouwbare waarderingsmethode wijkt in de regel nauwelijks af van de gerealiseerde overnameprijs.
- **Korte doorlooptijd.** Bij Adcorporate duurt een overname gemiddeld slechts zes tot acht maanden. Dit is aanzienlijk korter dan bij andere bedrijfsovernamespecialisten.
- **Database van kopende partijen.** Adcorporate beschikt over een internationale database met ruim 5000 (strategische) partijen die een bedrijf willen kopen.
- **Samenwerking met banken en accountants.** Adcorporate wil allesbehalve de plaats van de vertrouwenspersonen van zijn opdrachtgevers innemen; we werken juist intensief met hen samen.
- **ISO en gedragscode.** Adcorporate is ISO-gecertificeerd. Bovendien zijn we de eerste bedrijfsovernamespecialist die zijn kwaliteit heeft verankerd in een eigen gedragscode.

Bedrijf kopen

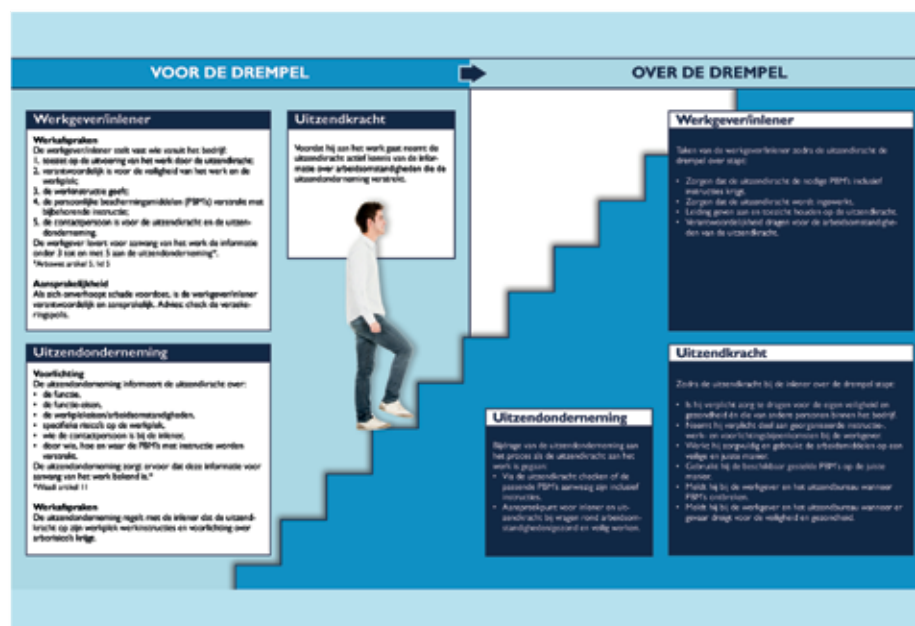
Bedrijf verkopen

Financieel advies

E info@adcorporate.com • T 088 2326776

www.adcorporate.com

Uitzendkracht over de drempel



Uitzendkrachten starten regelmatig op een nieuwe werkplek. Daarom is het belangrijk veilig werken goed onder de aandacht te brengen van zowel de inlener als de uitzendkracht.

De Stichting Arbo Flexbranche (STAF) heeft een handig stappenplan ontwikkeld dat de rolverdeling, rechten en plichten van de inlener, de uitzendonderneming en de uitzendkracht voor en na aanvang van het werk in kaart brengt. Handig om altijd bij de hand te hebben!

Je vindt het stappenplan onder 'veilig werken' op de website:

www.arboflexbranche.nl

> INHOUD

FORM #2 JUNI 2013



> MATHIJS BOUMAN
Over het aan banden leggen van flex



> INFOGRAPHIC
Naar een nieuwe visie op de arbeidsmarkt



> BEDRIJFSPOORTRET
Match 4U: de persoonlijke benadering centraal



> INTERVIEW
NBBU-voorzitter Bart-Jeroen Croll over het sociaal akkoord

EN VERDER...

4 > NIEUWS & COLUMN

11 > HET GESCHIL
Vaardigheidentest blijft grijs gebied

18 > SERVICE
Ledenvoordeel en evenementen

19 > Q&A
Hebben de maatregelen uit het sociaal akkoord gevolgen voor onze branche?

22 > ESTAFETTE COLUMN
Hoe moeilijk of makkelijk is het om mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen?

> 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 rechthebbers. 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.



NBBU GROEIT BOVEN VERWACHTING

De NBBU is in 2012 boven verwachting gegroeid in ledenaantal. Begon het jaarmet 770 leden, eind vorig jaar stond de teller op 849, zelfs 30 meer dan als groei werd verwacht. Dat blijkt uit het jaarverslag dat tijdens de Algemene Ledenvergadering is gepresenteerd. Inmiddels zitten we op 894 leden. "Goed nieuws", reageert bestuursvoorzitter Bart-Jeroen Croll. "We laten zien dat de NBBU een MKB-partner van substantiële omvang is. Dat versterkt onze invloed."

Sociaal Akkoord

Die groeiende invloed van de NBBU is hard nodig, beseft Croll. "Met het Sociaal Akkoord is nogal wat overhoop gehaald in onze branche. Onze boodschap is: "Doe de branche niet in de ban". Uitzendbureaus spelen een cruciale rol bij het aan de slag helpen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. UWV-cijfers tonen aan dat in 2011 ruim 106.000 werkzoekenden via uitzendbureaus hun werk hebben hervat. Daarvan zijn ruim 72.000 uitkeringsgerechtigden via MKB-uitzendbureaus aan werk geholpen. Uitzendcontracten zijn een opstap naar vast werk, wees daar zuinig op." *

NIEUW: SZW-FOLDER VOOR INLENERS 'ZAKEN DOEN MET EEN UITZENDBUREAU'

In samenwerking met onder andere de NBBU ontwikkelde het ministerie van SZW de folder 'Zaken doen met een uitzendbureau'. NBBU-leden kunnen deze folder toesturen aan hun opdrachtgevers.

De folder spreekt inleners van uitzendkrachten aan. In de tekst wordt er op gewezen dat het óók de verantwoordelijkheid is van de inlener om zaken te doen met een bureau dat zich aan de regels houdt. "Indien dit niet het geval is, kan ook u dat geld kosten", zo staat in de brochure. Verder wordt uiteengezet waar een bonafide bureau aan moet voldoen:

- Controleer of het uitzendbureau geregistreerd staat bij de Kamer van Koophandel (KvK)
- Controleer of het uitzendbureau gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid
- Is het uitzendbureau lid van een brancheorganisatie?

- Is er een vonnis tegen het uitzendbureau uitgesproken?

Ook is een globaal plaatje opgenomen van de loonkosten, vergezeld van de waarschuwing: "Let op! Als een bureau uitzendkrachten voor een zeer laag tarief aanbiedt, kan het zijn dat het bureau niet het minimumloon en/of alle sociale lasten betaalt". De NBBU is erg blij met deze folder voor inleners omdat u als NBBU-lid een betrouwbaar communicatiemiddel in handen heeft waarmee u zich van ongeorganiseerde uitzendbureaus kunt onderscheiden. Bovendien spreekt de overheid nu ook inleners aan op hun verantwoordelijkheid om in zee te gaan met betrouwbare uitzendbureaus. U kunt de folder downloaden van de **NBBU-website**. Vanaf half juni zijn er ook papieren exemplaren beschikbaar. Via onze nieuwsbrief stellen we u op de hoogte hoe u deze kunt aanvragen. *



ZAKEN DOEN MET EEN UITZENDBUREAU. WAAR MOET U ALS ONDERNEMER OP LETTEN?

Een uitzendbureau neemt u niet zomaar bij de hand. Het moet aan een aantal voorwaarden voldoen. Het moet geregistreerd zijn bij de Kamer van Koophandel (KvK), gecertificeerd zijn door de Stichting Normering Arbeid (SNA) en lid zijn van een brancheorganisatie. Het moet ook een goede reputatie hebben. Het moet ook een goede reputatie hebben. Het moet ook een goede reputatie hebben.



De winnaar van vorig jaar. Lees meer in het Bedrijfsportret vanaf pagina 14.

VERKIEZING UITZENDBUREAU VAN HET JAAR

Op 13 juni worden de **winnaars** bekendgemaakt van de verkiezing 'Uitzendbureau van het jaar' 2013, 'MKB Uitzendbureau van het Jaar' 2013 en 'Flexspecialist van het Jaar' 2013. In totaal zijn twintig uitzendbureaus – waarvan acht NBBU-leden! – genomineerd in de verkiezing. Zij maken kans op één van de titels. Van de vijf MKB-genomineerden zijn er vier NBBU-lid, een score die nog niet eerder is vertoond en daar zijn we trots op. We feliciteren Careermaker, Jelle, Match 4U en @Work Personeelsdiensten hartelijk met hun nominatie! In de categorie Flexspecialist was de concurrentie groot. Hier zijn drie van de tien genomineerden NBBU-lid, ook een mooi resultaat. Checkmark, PuurZorg en Uitzendbureau 65plus – van harte gefeliciteerd met jullie nominatie! De verkiezing Uitzendbureau van het Jaar wordt voor de achtste keer gehouden. De verkiezing is een **initiatief** van Q&A Research & Consultancy, NBBU en ABU. CTB Flex en Glued ondersteunen de verkiezing. *

894

Dat is per 1 juni 2013 het aantal leden van de NBBU.

Ga voor een dagelijkse nieuwsupdate naar www.nbbu.nl

SNELLER PAARD

Henry Ford, de beroemde autopionier, zei eens: "Als ik aan een cowboy had gevraagd hoe hij zich sneller had willen voortbewegen, dan had die gezegd: een sneller paard". Ik haal deze uitspraak graag aan: wie wil innoveren, moet buiten de lijnen denken.

Die gedachte speelt een grote rol in ons nieuwste ambitieuze project: Sunrise. Het idee ontstond in september 2012. Samen met collega Piet Meij, hoofd Sociaal-Economische Zaken, bespraken we de politieke situatie – met een nieuw kabinet – en de positie van de NBBU daarin. We vonden het tijd dat de NBBU, die namens 900 flexondernemers spreekt en meer dan 25 procent van de uitzendmarkt vertegenwoordigt, in gesprek moest gaan over een nieuwe visie op de arbeidsmarkt. Wij hebben een verantwoordelijkheid in deze discussie. Door in dialoog te gaan met experts uit diverse sectoren – overheid, wetenschap, de financiële wereld, werkgeversorganisaties, vakbonden – vergroten wij onze invloed. Via de potentiële innovatiekracht die van Sunrise uitgaat, kunnen wij namens en voor onze leden een verschil maken.

Nieuwe standaarden op de arbeidsmarkt – dat is ons vergezicht, de stip op de horizon. Vandaar de naam Sunrise. En ja, mooie anekdote, de naam was snel geboren aangezien in september de nieuwste James Bond-film uitkwam: Skyfall... In deze Form leggen wij graag uit wat de NBBU met Sunrise beoogt. Ons magazine komt uit op de dag dat ons project gelanceerd wordt met een expertisebijeenkomst. De decision makers van nu formuleren op deze dag de juiste arbeidsmarkt vragen. Die leggen we voor aan de nieuwe generatie werkenden: studenten die met vernieuwende oplossingen durven te komen. Want dat hebben we nodig. Een sneller paard – kijk maar naar de beleidsvoornemens in het Sociaal Akkoord – is niet de oplossing. *

Marco Bastian
Directeur NBBU
@MarcoR_Bastian



SUNRISE

de nieuwe generatie aan zet

Een expertmeeting als aftrap voor een zoektocht naar nieuwe standaarden op de arbeidsmarkt. 'Sunrise' heet de door de NBBU georganiseerde toekomstverkenning onder begeleiding van prof. dr. mr. Leo Witvliet, hoogleraar Interim Management aan Nyenrode Business Universiteit.



"Wetenschappers en anderen die ervaring hebben in het maatschappelijk debat, doen makkelijk uitspraken over wat de toekomst inhoudt. Maar jongeren – de werkenden van de toekomst – willen niet dat er óver ze gepraat wordt. Ze willen zelf deelnemen aan de discussie en meebeslissen", zegt Witvliet. "Over een jaar of vijftien zijn zij de 'decision makers' van onze sa-

menleving. Ze snappen dat hiërarchie en structuur nodig zijn, maar houden niet van paternalisme. Ze willen ruimte om zelf de uitvoering vorm te geven." Studenten van verschillende hogescholen en universiteiten gaan vanaf juli 2013 aan de slag om te schetsen hoe de toekomstige arbeidsmarkt ingevuld kan worden. Hieraan gaat een discussie tussen kenners uit verschillende disciplines vooraf. "Maar het is niet de bedoeling dat zij antwoorden gaan bedenken tijdens deze sessie", benadrukt Witvliet. "Ze moeten juist op de proppen komen met relevante vragen. Dit om enige richting te geven aan het denkproces, om een toetsingskader aan te geven. Maar nogmaals: zonder dat daar al conclusies uit moeten rollen en zonder dat de door hen opgestelde vragen de begrenzing vormen. Als de studenten andere vragen hebben, dan kunnen ze die absoluut aan de orde te stellen." Witvliet heeft veel ervaring met 'large

Innovatie zit niet in beheersen, maar in loslaten

group interventions', een methodiek die soms ingezet wordt bij verandermanagement. Hierbij worden groepen mensen ingezet om samen tot oplossingen voor vaak complexe vraagstukken te komen. Voorwaarde is dat er van begin tot eind naar hun inbreng wordt geluisterd. Ook het Sunrise-project verloopt via zo'n large group intervention. Wat zijn Witvliets verwachtingen? "Ik denk dat de studenten laten zien dat er een heel gedifferentieerde, gelaagde arbeidsmarkt ontstaat. Vooral kenniswerkers willen aangesproken worden op het leveren van toegevoegde waarde, gericht op innovatie. Ze willen zich, voor langere tijd en op tijdelijke basis, binden." Witvliet ziet de manier waarop bedrijven georganiseerd zijn, veranderen: "Een deel van de crisis is te wijten aan verouderde sturingsmechanismen, waarbij de creativiteit en verantwoordelijkheid die medewerkers voelen niet gebruikt worden. Innovatie zit niet in beheersen, maar in loslaten." **Op de volgende pagina's, nemen zes deelnemers alvast een voorschot op de discussie.**



Mei Li Vos

Lid van de Tweede Kamer voor de PvdA, portefeuille 'economisch beleid'. Voormalig vakbondsleider, een van de oprichters van het Alternatief voor Vakbond

"Een van de punten waarover ik me, los van vergrijzing en ontgroening, zorgen maak, is de arbeidsproductiviteit. Vergeleken met bijvoorbeeld Amerika was de Nederlandse arbeidsproductiviteit hoog. Daarom konden we met minder uren werken dezelfde productiviteit halen. Maar als werkgevers geneigd zijn minder te investeren in mensen met een tijdelijk contract dan in vaste mensen, zal dat onze arbeidsproductiviteit geen goed doen. Ik ben al jaren kritisch over de flexibilisering van onze arbeidsmarkt, en dan vooral omdat flexwerkers minder rechten en lager loon krijgen. We moeten niet uitsluitend de uitwassen van de flexibilisering aanpakken, maar ook de oorzaak ervan. En die ligt bij risico's die werkgevers dragen, en dan vooral binnen het MKB. Denk aan de bakker met vijf medewerkers, die twee jaar loon moet doorbetalen als een van zijn mensen ziek wordt. Dat is een te zware last. Dergelijke werkgevers durven mensen niet snel een vast contract te geven en vallen terug op flex. Het vaak gehoorde argument dat mensen graag flexibel werken vind ik kul. Ze willen hun werktijden flexibel indelen, maar dat is echt wat anders dan onzeker zijn of je volgende maand nog werk hebt!"

Doekle Terpstra

Bestuursvoorzitter Hogeschool InHolland, oud-voorzitter HBO-Raad, oud-voorzitter vakbond CNV



"De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt maken het nog noodzakelijker dat het werkveld en de hogescholen met de neus in plaats van met de rug naar elkaar toe staan en werkelijk in dialoog gaan met elkaar in de verschillende sectoren. We moeten loskomen van oordelen over elkaar en onderwijsorganisaties moeten meer inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt. De oude HEAO en HTS halen we niet meer van stal, maar we kunnen wel terug naar een herkenbaar opleidingsaanbod dat aansluit op de wensen en behoeften van het bedrijfsleven. Bij InHolland zijn we al begonnen met het opruimen van wat wel 'pretstudies' werd genoemd. Dat heeft ons applaus opgeleverd van zowel het werkveld als het ministerie. Wat betreft de flexibilisering van de arbeidsmarkt: daar heb ik persoonlijk niet zoveel moeite mee. Maar we moeten ons realiseren dat kwetsbare groepen daar niet zo op zitten te wachten. Ik vind dat je daar goede afspraken over moet maken. De intentie daarvoor staat in het Sociaal Akkoord en die is goed."

Ellen Dekkers

Politicooloog, voorzitter FNV Bondgenoten

"Iedereen realiseert zich tegenwoordig dat een baan voor het leven niet meer bestaat. Dat neemt niet weg dat we niet moeten doorschieten in flex, of dat nu tijdelijke contracten, uitzendwerk of payroll betreft. Een groot deel van de werkende populatie gaat gebukt onder te weinig zekerheid. Ze willen weten of ze volgende maand nog een baan hebben, voldoende inkomen en op termijn een behoorlijk pensioen. Aan die zekerheden moeten we de komende tijd werken. Een andere belangrijke opgave voor de toekomst is duurzame inzetbaarheid. Als je van school komt betekent dat niet dat je klaar bent. Nee, er moet nog heel wat en liefst voortdurend geïnvesteerd worden in scholing, opleiding en vakmanschap om mensen met plezier en gezond aan het werk te houden. Natuurlijk, dat is deels ook hun eigen verantwoordelijkheid. Veel werkenden zijn bereid te veranderen, maar we moeten ze misschien wel een handje helpen door te laten zien hoe ze dat het best kunnen aanpakken. We moeten een soort dynamiek op gang brengen die mensen in staat stelt om levenslang op de arbeidsmarkt actief te blijven. Om ze fit naar de finish te helpen moeten we in mijn ogen aan de investeringskant beginnen."





Han Mesters

Sector Banker Zakelijke dienstverlening ABN AMRO, human capital specialist

"De Amerikanen zeiden over het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid: 'From the cradle to the suicide'. Mensen zullen genoeg moeten nemen met minder zekerheden, ook al omdat het er naar uitziet dat de economie voorlopig niet zal groeien. Ze moeten meer voor zichzelf zorgen nu de realiteit is dat hun baan met één pennenstreek kan verdwijnen. In de Verenigde Staten heeft de generatie van nu gezien hoe hun vaders massaal werden ontslagen bij grote organisaties als IBM en het leger. Dat heeft geleid tot verzakelijking en individualisme. En tot het besef dat je maar beter iets kunt doen waar je goed in bent en wat je leuk vindt. Bedrijven zullen zich moeten afvragen of het maken van winst het hoogste doel is. Ondernemen vanuit puur materialisme, dat wordt steeds minder geaccepteerd. Als het goed is beoordelen ze hun medewerkers op de bijdrage die ze leveren aan de cultuur. Liever geen dode paarden, maar bevlogen professionals die vanzelf harder lopen. Dat is een van de voorwaarden om weer winst te maken."

André Timmermans

Directeur UWV Werkbedrijf

"Het is nuttig om in een divers gezelschap ontwikkelingen te bespreken, ideeën uit te wisselen en na te denken over de arbeidsmarkt van de toekomst. Een van de grootste uitdagingen waar we voor staan, is een balans te vinden tussen vast en flexibel. Werknemers willen in de meeste gevallen zekerheid, terwijl werkgevers soepel willen kunnen inspelen op veranderingen. Ik denk dat we met elkaar op zoek moeten naar een modus waarin zowel de flexibiliteit als de rechtspositie van werknemers voldoende is gewaarborgd.

Flexibiliteit hangt voor een groot deel samen met employability. Dat is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Mensen die een baan hebben, moeten zorgen dat ze voldoende baggage hebben om hun huidige werk goed te doen. Maar ze moeten ook anticiperen op een voortzetting van hun carrière als ze hun baan verliezen."



Jarico Vos

Voorzitter van de Jongerenorganisatie Vrijheid en Democratie (JOVD)

"Op dit moment is het moeilijk om banen te creëren. De werkgelegenheid die erbij komt, komt min of meer kunstmatig tot stand, in de vorm van stages of met gebruik van het instrumentarium dat de overheid biedt: loondispensatie, loonsuppletie, premiekorting. Mensen die op deze manier aan de slag komen, zullen vrijwel niet doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt. Een land als Frankrijk pompt wel geld in de



economie om banen te creëren. Nadeel daarvan is dat de staatsschuld oploopt en de rekening naar de toekomst wordt doorgeschoven. Als wij in Nederland door de crisis heen zijn, hebben we een gezondere uitgangspositie. Om echte werkgelegenheid te scheppen moet dit kabinet haast maken met fundamentele hervormingen, zoals aanpassing van het ontslagrecht en verkorting van de WW-duur. Werkgevers zullen daardoor minder huiverig worden om jongeren een vast contract aan te bieden. Ook demotie moet bespreekbaar worden. Daardoor zal de concurrentiepositie van ouderen op de arbeidsmarkt worden verstevigd."

2014

In het najaar van 2014 presenteert de NBBU de onderzoeksresultaten. Ook wordt dan bekendgemaakt welk studentenproject als beste wordt beoordeeld.

DE BEPERKING VAN FLEX ZORGT ERVOOR DAT FLEXWERKERS EERDER HUN BAAN KWIJTRAKEN

>Eens



Mathijs Bouman Journalist en macro-econoom. Hij is columnist bij het Financieel Dagblad en de website Z24.nl en beurscommentator bij RTL-Z. Verder is hij regelmatig te zien bij De Wereld Draait Door, Een Vandaag en andere actualiteitenprogramma's.

Goed als flexwerk en vaste banen naar elkaar toegroeien

"Het is een schijnidee van Asscher dat door bekorting van de ketenbepaling meer flexkrachten een vaste baan zullen krijgen. Deze maatregel maakt het functioneren van de economie alleen maar moeilijker. Als mensen alweer vaste banen zullen krijgen, dan toch zeker niet in de huidige omstandigheden. Daarom zeg ik: in crisistijd hebben werknemers meer aan de onzekerheid van een tijdelijk contract dan aan het recht op geen werk. Voor velen betekent de nieuwe ketenbepaling dat na verloop van tijd hun flexbaan door een andere flexkracht wordt ingevuld. Het sneue is dat met name de traditionele achterban van de vakbonden, die dit verzinnen hebben, de dupe wordt van deze maatregel. Laagopgeleide, in zekere zin inwisselbare mensen worden ingeruild voor vrijwel identieke flexkrachten en moeten meer

jobhoppen, in plaats van minder. Mensen die goed voor zichzelf kunnen zorgen, hebben alle zekerheden, en mensen die daar minder goed in zijn, daar hebben we de flexschil van gemaakt. Ik denk dat het goed is als flexwerk en vaste banen naar elkaar toegroeien en dat de juridische verschillen van het dienstverband minder groot worden. Zelf ben ik voorstander van een tussenvorm tussen vast en flex, bijvoorbeeld een vijfjaarscontract. Dat geeft werkgevers ruimte om te experimenteren en draagt bij aan innovatie. Een bedrijf dat naar China wil exporteren en daar een expert voor aantrekt, kan eerst proberen of de export werkelijk op gang komt. Is dat niet het geval, dan kan het gemakkelijker afscheid nemen van die medewerker." *



PROFITEERT U ALS NBBU LID AL VAN DE KORTINGEN OM VACATURES TE PLAATSEN?

U plaatst als NBBU-lid met 50% korting op GetMatched, het werving- en selectiechannel van StepStone!

Kijk voor de mogelijkheden op de ledenvoordeelpagina of op getmatched.nl

Securitech Detection & Verification heeft dé oplossing voor identiteitsfraude.

Identiteitsfraude is een groeiend probleem waar ook uitzendbureaus vaak mee worden geconfronteerd. Securitech Detection & Verification levert wereldwijd oplossingen om documenten op echtheid te controleren. Eén van onze oplossingen is een scanner met intelligente software die alle identiteitsbewijzen ter wereld herkent en controleert op de aanwezige echtheidskenmerken. Daarnaast bieden wij een koppeling naar onze Fraudedesk voor real-time ondersteuning en advies. Met de aangeboden oplossing van Securitech Detection & Verification bent u er zeker van dat u niet te maken heeft met een vals of vervalst identiteitsdocument.

Voordelen scanoplossing:

- Automatische controle
- Onafhankelijk en objectief oordeel
- Binnen enkele seconden een betrouwbaar resultaat
- Bij afkeur real-time ondersteuning door onze documentspecialisten
- Mogelijkheid tot koppeling met frontoffice systemen
- Uitgebreide rapportagemogelijkheden
- Up-to-date referentiedatabase

De scanoplossing:

- Document Scanner
- Laptop
- Software
- Fraudedesk
- Service
- Updates

Fraudedesk:

- Bij afkeur/twijfel realtime ondersteuning/advies door onze document-specialisten

Service en updates:

- Uitgebreide softwareupdates
- Volledige garantie op de hardware

Aanbieding
Voor NBBU-leden
€ 119,50*
Normaal € 140,00
100% resultaat!

* Prijzen zijn per maand en excl. btw.

VAARDIGHEDENTEST BLIJFT GRIJS GEBIED

Een kandidaat-uitzendkracht onbetaalde werkzaamheden laten verrichten als onderdeel van het wervings- en selectietraject. Is dat toegestaan?

De situatie:

Uitzendbureau In Person gebruikt soms een vaardighedentest op de werkplek als onderdeel van het wervings- en selectietraject. Het doel van deze op maat gemaakte test, is ongewenst verloop van medewerkers en onnodige uitval van grondstoffen te voorkomen. Afhankelijk van het soort werk (meestal in de sectoren productie en techniek), draait een kandidaat dertig minuten tot een uur mee aan een machine. Ook kan het voorkomen dat in een testruimte vaardigheden, zoals werktempo worden geoefend. Op basis hiervan kan de geschiktheid van de kandidaat voor het werk in kwestie worden beoordeeld. Omdat de test onderdeel is van het wervings- en selectietraject, wordt door In Person geen loon uitbetaald. De Inspectie SZW (voorheen: de Arbeidsinspectie) is het hier niet mee eens.

De vordering:

Na een anonieme klacht bij de Inspectie SZW, krijgt In Person bezoek van een inspecteur. Die is van mening dat altijd loon moet worden betaald als er werkzaamheden worden verricht, ook al vinden deze plaats tijdens de wervings- en selectieprocedure. In het uiterste geval zal In Person het achterstallige loon moeten uitbetalen van alle uitzendkrachten die een vaardighedentest hebben uitgevoerd. De boete kan oplopen tot tienduizenden euro's. In Person bestrijdt dat het gaat om productieve arbeid. Volgens het bureau is er sprake van een vaardighedentest die onderdeel is van de vaste werkwijze binnen het bedrijf.

Het uitzendbureau:

Angela Pot van In Person: "Overall in het bedrijfsleven kun je een dagdeel meelopen, maar zodra het om een uitzendbureau gaat, wordt al snel gezegd dat er sprake

is van misbruik van medewerkers. Jammer. Bij het inzetten van de vaardighedentest hebben wij van tevoren met een juridisch adviseur van de NBBU bekeken wat redelijk en billijk is. Wanneer is er sprake van werk en wanneer niet? Wij laten kandidaten alleen onder bepaalde voorwaarden fysieke, onbetaalde werkzaamheden verrichten tijdens het wervings- en selectietraject. Zo mag er geen sprake zijn van een inwerk- of proefperiode maar uitsluitend van een vaardighedentest. Daarnaast is de test geen onderdeel van een arbeidsovereenkomst maar van het wervings- en selectietraject en gaat het niet om reguliere, productieve arbeid met economische waarde. Wij hebben de Inspectie SZW hierop gewezen en geïnformeerd over onze visie."

De uitspraak:

Angela Pot: "We kregen geen boeterapport en hoefden ook geen boete te betalen. Hieruit leidden wij af dat we binnen de grenzen van het toelaatbare zijn gebleven. Belangrijk daarbij was dat de inspectie niet de indruk had dat wij de intentie hadden om misbruik te maken van uitzendkrachten. Om duidelijk te krijgen waar de grenzen precies liggen, hebben we de Inspectie SZW gevraagd om een inhoudelijke toetsing van onze werkwijze. Die hebben wij niet gekregen. Hierdoor blijft een dergelijke vaardighedentest voor ons een grijs gebied. De Inspectie SZW zal soortgelijke gevallen steeds individueel beoordelen."

NBBU:

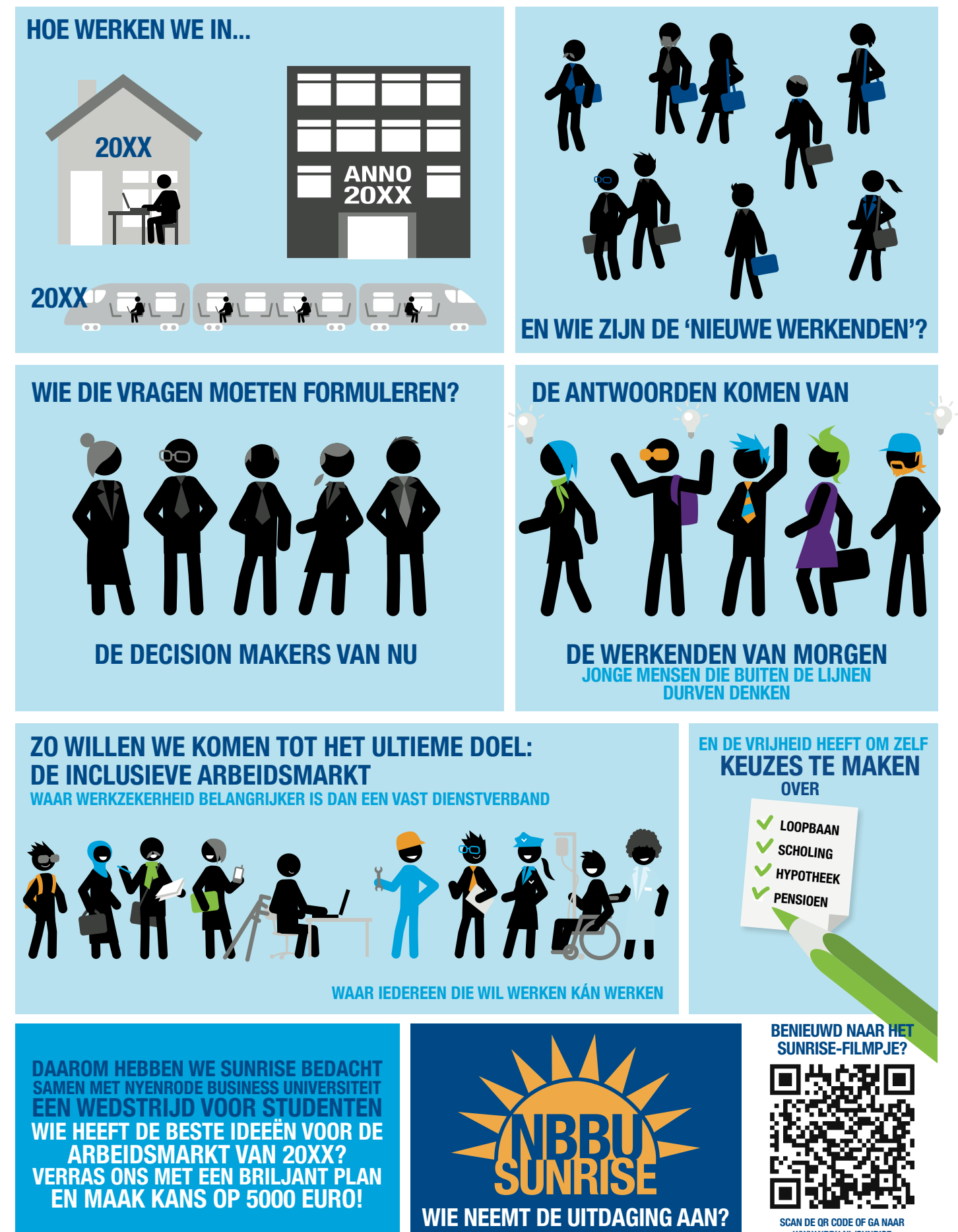
David van Swol, ledenadviseur NBBU: "Achter deze werkwijze van In Person zitten een duidelijke visie en beleid. Het gaat om een wervings- en selectietraject en niet om een verkapt vorm van ontduiking van het (minimum) loon. Hierdoor oordeelde de Inspectie SZW dat er geen sprake was van arbeid. Wij adviseren leden met eenzelfde werkwijze hun wervings- en selectiecriteria duidelijk vast te leggen en alle betrokkenen - zowel eigen medewerkers, als uitzendkrachten als inleners - van tevoren goed in te lichten over de gang van zaken."

Servicedesk:

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

NAAR EEN NIEUWE VISIE OP DE ARBEIDSMARKT PRIJSVRAAG SUNRISE

De NBBU vraagt studenten via een prijsvraag om te komen met innovatieve oplossingen voor de problemen op de arbeidsmarkt. Om het project bij hen onder de aandacht te brengen, maakten we een animatiefilm. Als voorproefje hieronder de stripversie.





Vestigingsmanager Lobke Nekkers (links) en directeur-eigenaar Monique Berendsen

DE PERSOONLIJKE BENADERING

Match 4U werd in 2012 gekozen tot MKB Uitzendbureau van het Jaar. “Een geweldige opsteker”, vindt directeur-eigenaar Monique Berendsen. “Maar geen reden om achterover te gaan leunen. Je moet constant scherp blijven.”

“Ik wilde weleens weten waar we als bureau stonden en welke mogelijkheden er waren om onze dienstverlening verder te verbeteren”, vertelt Monique Berendsen (32). “Daarom besloten we mee te doen aan de verkiezing. We hebben al onze opdrachtgevers en uitzendkrachten een mail gestuurd met het

verzoek hun oordeel te geven. Ik vond het prachtig dat we het tot de laatste vijf schopten. En toen we in Maarssen te horen kregen dat we écht gewonnen hadden, voelde dat als een enorme waardering voor onze aanpak.”

Berendsen studeerde aan de Academie voor Mens &

Match 4U

Waar: Lochem

Branches: alle

Aantal medewerkers: 6

Aantal uitzendkrachten: gemiddeld 130 tot 150

Omzet 2012: 4,1 miljoen

Website: www.match4u.nl (na de zomer vernieuwd)

Arbeid in Deventer. Na het behalen van haar diploma ging ze aan de slag bij een vestiging van een landelijke uitzendorganisatie. “Daar had ik het maar matig naar mijn zin. Ik was te veel bezig met procedures. Je moest zo veel telefoontjes per dag plegen en zo veel bedrijfsbezoeken. Die mochten dan weer niet langer dan een half uur duren en ga zo maar door. Het was me allemaal te zakelijk, te onpersoonlijk.”

MINDER KWETSBAAR

In 2004 zegde Berendsen haar baan op en begon voor zichzelf met Match 4U. Al snel merkte ze dat veel van de bedrijven waarmee ze zaken deed, meer wilden dan alleen maar goede krachten voor tijdelijke vacatures. “Vaak hadden ze ook allerlei vragen over arbeidscontracten, wetgeving en andere HR-gerelateerde vraagstukken. Vanuit mijn P&O-achtergrond kon ik die goed beantwoorden.”

Op het ogenblik werken er zes mensen bij Match 4U. Heel toepasselijk is het bureau gevestigd in het pand dat vroeger onderdak bood aan het Arbeidsbureau van Lochem. Match 4U doet zaken met opdrachtgevers in de wijde omtrek, grofweg in het gebied tussen Apeldoorn, Deventer, Almelo, Enschede en Dootinchem. Aanvankelijk kwamen de klanten vooral uit de technische bedrijfstakken, maar inmiddels uit alle branches.

Berendsen: “We hebben ongeveer honderdvijftig actieve klanten, variërend van grote bedrijven als WILA en Mepal tot een plaatselijke hovenier die af en toe wat extra handjes nodig heeft. Die variatie maakt het leuk. Ik geloof niet zo in specialisatie. Het gaat erom dat je je klanten goed kent en weet wat ze nodig hebben. En hoe je vervolgens de werknemers die ze zoeken, kunt bereiken. De afgelopen jaren is ons generieke karakter ook een kracht gebleken, omdat we minder kwetsbaar zijn.”

TEAMWORK

Het ‘geheim’ van Match 4U schuilt volgens Berendsen in de persoonlijke aanpak en de kracht van het team. “Wat wij doen is mensenwerk. Cv’s doorsturen kan iedereen. Wij doen meer. We zorgen voor een goede selectie, vaak ondersteund door uitgebreide persoonlijkheidsanalyses. Dan kun je een betere match maken, ook als mensen op papier niet helemaal aan het profiel voldoen. Wanneer iemand zich hier komt inschrijven, nemen we de tijd. Een hand, een glimlach, aandacht. Maar als we weinig perspectief zien, zijn we daar ook direct eerlijk in. We adviseren dan wat iemand verder nog zou kunnen proberen. Die menselijke factor ontbreekt bij grotere organisaties nog weleens.”

Berendsen besteedt veel aandacht aan de samenstelling van haar team. “Tot 2011 is er bijna ieder jaar een medewerker bij gekomen. We hebben nauwelijks verloop gehad. Ik zoek bewust naar kwaliteit. Inhoudelijke kennis vind ik

Aanpakker

Ruud Klein Beekman (27) werkt in de zomerperiode bij een buitensportbedrijf en begeleidt groepen bij activiteiten als GPS-tochten. Buiten het seizoen werkt hij als uitzendkracht bij Match 4U. “Ze weten me goed te vinden. Vandaag ben ik aan de slag bij een podiumbouwer, morgen ook. Daarna zie ik wel weer.” “Ik merk wel dat er iets minder werk is dan vorig jaar. Toen kwam ik bijna elke week aan veertig uur, nu niet meer. Maar ze hebben elke week minimaal een aantal dagen werk voor me. Ik pak alles aan. We hebben heel prettig contact. Ze weten wie je bent en kijken echt naar wat bij je past. Ik ga regelmatig op de vestiging langs om mijn urenbriefje in te leveren en even een babbeltje te maken.”



belangrijker dan commercieel inzicht. Als je dienstverlening klopt, komen de opdrachten wel.” Vestigingsmanager Lobke Nekkers kwam er in 2011 als laatste bij. “Het is een hecht team”, bevestigt ze. “We hebben met elkaar onze sterke kanten in kaart gebracht. Daarvan maken we volop gebruik. We weten hoe we elkaar kunnen helpen. Dat werkt heel prettig en stelt ons in staat om snel te schakelen. Ik kreeg vanmorgen bijvoorbeeld een telefoontje over meerdere vacatures. Dan gaan we meteen met elkaar om de tafel om zo snel mogelijk de goede uitzendkrachten voor die opdrachtgever te vinden.”



Stroopwafels

Willem de Jong (59) raakte in 2009 zijn baan kwijt. “Ik schreef me in bij een handvol uitzendbureaus. Match 4U was de enige waar ik wat van hoorde. Ze hebben echt moeite voor me gedaan. Nu werk ik via hen als heftruckchauffeur bij Edding Legamaster in Lochem. Mijn heftruckcertificaat is net verlengd. Dat heeft Match 4U voor me betaald. Dat vind ik netjes. Ik heb een goede band met ze. Ze zijn aardig en sociaal. Mijn moeder is erg ziek. Als ik op de vestiging kom, vragen ze altijd hoe het met haar is. Op mijn beurt breng ik ze weleens een pakje stroopwafels van de markt als ik op woensdag vrij ben.”

9

NBBU-leden strijden donderdag 13 juni met 11 andere bedrijven om de titels Uitzendbureau van het Jaar, MKB Uitzendbureau van het Jaar en Flex-specialist van het Jaar.

VERBETERPUNTEN

Het winnen van de titel MKB uitzendbureau van het Jaar was een geweldige opsteker, vertelt Berendsen. “Het geeft veel voldoening dat we zo goed gescoord hebben. Maar we gaan nu niet achteroverleunen, je moet constant scherp blijven. Uit het onderzoek bleek bijvoorbeeld dat bijna een op de drie werkgevers wil dat uitzendbureaus meer gaan meedenken over personeelsvraagstukken. De komende jaren gaan we onze dienstverlening in die richting verder verbreden.”

Als we weinig perspectief zien, zijn we daar direct eerlijk in

Ook de feedback van opdrachtgevers en uitzendkrachten leverde een aantal aanknopingspunten voor verbetering. Berendsen: “We hebben ons inschrijfproces bijvoorbeeld verder gedigitaliseerd. Op het moment dat we een cv binnenkrijgen, wordt het via een speciaal programma ‘ontrafeld’ zodat de matchcriteria meteen goed in het systeem staan. In het verleden moesten we dat helemaal handmatig doen. Daarnaast zijn we bezig met de verdere automatisering en professionalisering van de werkproces-

sen en doen we veel om ons eigen kennisniveau op peil te houden.”

CRISIS GEEN EXCUUS

Uiteraard heeft Match 4U de onderscheiding aangegrepen als marketinginstrument. “We kregen redelijk wat aandacht in de media en zelf hebben we er natuurlijk ook uitgebreid over bericht via onze website, facebook en twitter. We merken dat we hierdoor makkelijker binnenkomen bij bedrijven om over onze diensten te vertellen. Het afgelopen jaar is de omzet met 18 procent gegroeid en dit jaar groeien we verder. De flexibilisering gaat door en met onze aanpak liggen er volop kansen in de markt.” Plannen heeft Berendsen genoeg. Anderhalf jaar geleden wist het Lochemse bureau de voorpagina van de Telegraaf te halen met een op de X-factor geïnspireerd evenement waarbij werkzoekenden de kans kregen zich op een opvallende manier te presenteren. Nu zint Berendsen op een ‘Vacaturepodium’ en op mogelijkheden om vraag en aanbod bij elkaar te brengen door een actievere inzet van social media. “Ja, het is crisis. Maar dat moet je niet als excuus gebruiken. Je hoort ook dat het slecht gaat met veel winkels, maar er zijn er ook die het ondanks alles wel goed doen. Je moet actief zijn en goede acties verzinnen. Je zult je hoe dan ook moeten onderscheiden.” Een belangrijke stap is wat dat betreft al gezet: ook dit jaar is Match 4U genomineerd in de categorie MKB Uitzendbureau van het Jaar. Berendsen lacht: “We willen onze titel graag verdedigen.” *

Onderzoek: verschillen grote en kleine uitzendbureaus

Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen kleine, middelgrote en grote uitzendondernemingen? Dat is de centrale vraag in het onderzoek dat bureau Panteia op dit moment uitvoert in opdracht van het ministerie van Economische Zaken en de NBBU.

De onderzoekers hebben de afgelopen periode een telefonische enquête gehouden onder 300 vestigingen in de uitzendbranche. Zij hebben vragen gesteld over de verschillen en overeenkomsten op het gebied van klanten, dienstverlening, uitzendkrachten, bedrijfsvoering, toekomstverwachting en ambities.

Aanleiding voor het onderzoek is het feit dat de uitzendmarkt zich ken-

merkt door de aanwezigheid van een beperkt aantal grote ondernemingen en een groot aantal middelgrote en kleine bedrijven. De branche is volwassen, voor bureaus is het lastig om daarin een (nieuwe) positie te creëren. Een belangrijke vraag hierbij is of er verschillen zijn tussen deze grote, middelgrote en kleine bedrijven.

Cijfers tonen bovendien aan dat de grootste bureaus sinds 2005 nauwelijks zijn gegroeid, terwijl de rest van de branche in deze zeven jaar bijna is verdubbeld in volume. Waarin ligt dat verschil? De resultaten van dit onderzoek worden naar verwachting aan het eind van de zomer gepresenteerd.



LEDENVOORDEEL

IDENTITEITSBEWIJZEN CONTROLEREN
MET DE DOCUMENT SCANNER

De NBBU heeft een voordeelcontract gesloten met het fraudepreventiebedrijf Securitech Detection & Verification B.V. Securitech heeft met de Document Scanner een totaaloplossing ontwikkeld. De scanner controleert de in het document aanwezige echtheidskenmerken en geeft aan of het document echt is of dat er verdachte zaken zijn gevonden. Bij afkeur door de



scanner of als u zelf twijfelt, kunt u het document naar de Fraudedesk van Securitech sturen. Hier wordt het document direct beoordeeld, waarna u advies krijgt over de te volgen procedure. Weten wat het voordeel voor NBBU-leden is? Kijk op www.nbbu.nl/ledenvoordeel. ★

LEDENKORTING CREDITMANAGEMENT



De NBBU werkt al geruime tijd samen met Euler Hermes Nederland en CREDITFORCE Collections B.V. Per 1 april 2013 zijn de activiteiten van Creditforce overgegaan naar abcfinance. Euler Hermes en abcfinance bieden NBBU-leden een totaalpakket van debiteurenrisico-, beheer- en factoringdiensten tegen een aantrekkelijke ledenkorting. De expertise en ervaring op het gebied van nationale en internationale handels- en betaalarisico's van Euler Hermes en de dienstverlening van abcfinance vormen een sterke basis voor dit nieuwe totaalaanbod op het gebied van credit management. Kijk op de NBBU-website voor het ledenvoordeel en doe de online 'factoring check' via www.abcfinance-cf.nl. ★

VOORDELIG VACATURES PLAATSEN

Door de samenwerking die de NBBU en StepStone Nederland zijn aangegaan, kunnen NBBU-leden nu voordelig vacatures plaatsen op HBO+ niveau op StepStone en GetMatched. StepStone biedt speciaal voor u als NBBU-lid drie pakketten aan met duidelijk voordeel. GetMatched is een speciaal channel op StepStone.nl, gericht op werving- & selectiebureaus. Niet

alleen de kandidaten en bezoekers van GetMatched ontvangen uw vacatures, ook een selectie van 300.000 kandidaten die via StepStone hebben aangegeven op zoek te zijn naar een (nieuwe) baan. Kijk op www.nbbu.nl/ledenvoordeel. ★



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

EVENEMENTEN

Kostenbesparend
verzuimbeleid

20 juni 2013

Duur: hele dag

Locatie: Amersfoort

Kosten: gratis

In deze kleinschalige training leren deelnemers vaardigheden hoe een verzuim- en/of inzetbaarheidsgesprek te voeren met een uitzendkracht.

Introductiecursus
NBBU-cao

18 september 2013

Duur: 14:00 - 18:00

Locatie: Amersfoort

Kosten: € 100,- (ex. btw)

Deze cursus is voor ondernemers die recentelijk zijn toegetreden tot de NBBU en intercedenten die weinig ervaring hebben met de NBBU-cao.



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

PERSOONLIJKE
BESCHERMING

Lyreco, waarmee de NBBU een ledenvoordeelcontract heeft afgesloten, staat vooral bekend als leverancier van kantoorartikelen. Vanaf nu kunt u ook terecht bij Lyreco voor het bestellen van persoonlijk beschermingsmateriaal, drukwerk en give away's. Bij persoonlijk beschermingsmateriaal moet u denken aan werkkleding, hoofd-, gehoor- en handbescherming en EHBO-uitrusting. In de catalogus op lyreco.com vindt u een uitgebreid assortiment met meer dan 750 producten op het gebied van veilig werken. ★

IN HET SOCIAAL AKKOORD ZIJN MAAT-
REGELEN AFGESPROKEN 'MET BETREKKING
TOT DE FLEXIBELE SCHIL'. FORM ZET DE
BELANGRIJKSTE OP EEN RIJ

Lucy Dieduikman
Adviseur Juridische en Cao-zaken

Q: Hebben de maatregelen uit het sociaal akkoord gevolgen voor onze branche? En zo ja, welke maatregelen zijn voor de flexbranche het meest ingrijpend?

A: Het kabinet heeft een brief naar de Tweede Kamer gestuurd waarin alle maatregelen staan. Vooral de maatregelen met betrekking tot de 'flexibele schil' zijn ingrijpend. Hieronder staan de belangrijkste plannen op een rij.

- > De maatregelen met betrekking tot de flexibele schil worden per 1 januari 2015 van kracht.
- > De maximale termijn voor het benutten van het uitzendbeding wordt bij wet vastgelegd. Deze termijn kan bij cao worden verlengd tot niet meer dan 78 weken. In de NBBU-cao voor Uitzendkrachten geldt nu een periode van 26 (fase 1) + 104 (fase 2) = 130 weken.
- > Binnen contracten voor bepaalde tijd wordt uitsluiting van de loondoorbetaling na 26 weken beperkt. Hoe is nog onduidelijk, daarover zijn in het sociaal akkoord nog geen maatregelen afgesproken.
- > De zogeheten 'ketenbepaling', inzake het aangaan van meerdere tijdelijke contracten, wordt aangepast:
 - Nu staat in de wet: na drie contracten voor bepaalde tijd in drie jaar, wordt het vierde een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze periode van drie jaar wordt gesteld op twee jaar.
 - Bij cao kan nog gemotiveerd worden afgeweken van de ketenbepaling met een maximum van zes contracten in vier jaar.

- Nu is het mogelijk om na een onderbrekingsperiode van drie maanden een contract aan het begin van de keten aan te bieden. Deze periode wordt verlengd naar zes maanden. Daar kan bij cao niet meer van worden afgeweken.
- > De arbeidsverledeneis voor werknemers die per 2014 zou worden ingevoerd in de Ziektewet, wordt afgeschaft. Oorspronkelijk had deze maatregel het gevolg dat iemand met een kort arbeidsverleden na drie maanden zou terugvallen op 70 procent van het minimumloon. Nu wordt geborgd dat flexwerkers tijdens ziekte een uitkering hebben die in hoogte vergelijkbaar is met die van zieke werknemers met een vast contract.
- > Over het oneigenlijk gebruik van driehoeksrelaties (het kabinet noemt: uitzendarbeid, payrolling, contracting) maken sociale partners nadere afspraken. In dat kader noemt het kabinet alvast dat bijzondere ontslagregels bij payrolling worden geschrapt en transparantie voor de werknemer van belang wordt. Ook kunnen er maatregelen komen die gevolgen hebben voor de opdrachtgever.
- > Het kabinet heeft een Plan van Aanpak Schijnconstructies opgesteld. Voor de aanscherping van de regels en handhaving zet Inspectie SZW 35 inspecteurs in.
- > Per 1 januari 2016 wordt het ontslagrecht gemoderniseerd. Er komt – afhankelijk van de reden voor het ontslag – één ontslagroute:
 - Voor bedrijfseconomisch ontslag en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid via een procedure bij UWV.
 - Voor in de persoon gelegen redenen en bij verstoorde arbeidsverhouding via kantonrechter.

Nu kan nog gekozen worden voor beide routes. Bij één of meer dienstverbanden van twee jaar of langer (vaste én tijdelijke contracten – of hier ook contracten met uitzendbeding worden bedoeld, is onduidelijk) betaalt de werkgever bij ontslag een transitievergoeding. ★

>INTERVIEW Op de volgende pagina's gaat NBBU-voorzitter Bart-Jeroen Croll nader in op de gevolgen van het sociaal akkoord voor de flexbranche.

De beperkingen die aan flexwerk worden gesteld in het sociaal akkoord zullen niet leiden tot meer 'vaste' contracten. Integendeel, zegt Bart-Jeroen Croll, voorzitter van de NBBU. "Het gaat niet om de keus tussen tijdelijk of vast werk, maar om de keus tussen werk of geen werk."

"De NBBU is blij dat de kloof in de polder grotendeels is gedicht en dat werkgevers en werknemers na een lange tijd van polarisatie weer dicht bij elkaar zijn gekomen. Maar de inhoud van het sociaal akkoord stemt niet tot juichen", zegt een teleurgestelde Croll. De overeenkomst bevat beperkende maatregelen, zoals een wettelijke bekorting van het uitzendbeding naar 78 weken, vanaf 1 januari 2015 (NBBU-cao nu: 130 weken, met loon op inleners-niveau vanaf eerste dag). Verder gaat de zogenoemde 'ketenbepaling' op de schop. Nu moet volgens de wet na drie contracten voor bepaalde tijd binnen drie jaar, het vierde contract een vaste aanstelling worden. Deze periode van drie jaar wordt volgens het akkoord met een jaar bekort. Na een onderbrekingsperiode van drie maanden kan nu een contract aan het begin van de keten aangeboden worden. Deze periode wordt verlengd naar zes maanden. Daar kan bij cao niet meer van worden afgeweken.

PRINCIPIEEL

Crolls bezwaar is niet alleen dat de beperkingen uit het akkoord nadelig

Bart-Jeroen Croll

Onder Bart-Jeroen Croll (1967), voorzitter sinds 2009, is de NBBU flink gegroeid.

Met leden en bestuur kwam hij tot een modernisering van de visie en missie van de NBBU en bepaalde hij strategische doelen voor de komende jaren:

- > Zichtbaarheid versterken, contacten met politiek en stakeholders aanhalen
- > Innovatie: nieuwe mogelijkheden en combinaties zien en beproeven, waar mogelijk met strategische partners
- > Versterken van tevredenheid en binding leden
- > Waarborgen van kwaliteit en werken aan maatschappelijke duurzaamheid
- > Cao-beheer

@bartjeroencroll

uitpakken voor NBBU-werkgevers en uiteindelijk ook voor uitzendkrachten, hij heeft ook principiële bedenkingen: "Als cao-partijen tot overeenstemming komen over uitzonderingen op de wet, zoals het geval is bij de ketenbepaling, waarom moet de overheid daar dan in treden? Een onbeperkte gemotiveerde uitzondering volgens het zogenoemde 'driekwartdwingend recht' is niet meer mogelijk. De overheid wil veel te ordenend werken. Een ouderwetse en achterhaalde reflex: de overheid bepaalt wat goed voor ons is."

WERKERVARING

Instroom in dienstverbanden voor onbepaalde tijd is volgens Croll pas weer aan de orde als de economie werkelijk aantrekt. "Als er echt sprake is van herstel en van tekorten in het aanbod neemt de loyaliteit wat af en wordt de

werknemer weer wat meer de baas. En de werkgever zal meer in de strijd gooien om hem te behouden."

In de tussentijd zorgt de uitzendbranche voor werkervaring en krijgen mensen gelegenheid 'van werk naar werk' te gaan. En daarbij gaat het volgens Croll niet om de keus tussen tijdelijk of vast werk, maar om de keus tussen werk of géén werk: "Wat schieten we er mee op dat mensen nu slechts twee jaar flexibel mogen werken als ze vervolgens het risico lopen weer werkloos te worden?" zegt de NBBU-voorzitter. In zijn ogen lijden de vakbonden aan een soort vaste baan-fetisjisme, dat uiteindelijk niet zal leiden tot meer werkgelegenheid. "Vakbonden willen sneller naar een contract voor onbepaalde tijd omdat ze vinden dat mensen behoefte hebben aan werkzekerheid. Argumenten zijn dat mensen anders geen hypotheek meer krijgen en dat de banken staan op een vast contract. Los van wat de uitzendbranche doet: met dat vertrekpunt staan ze ver van de economische realiteit van dit moment. Bedrijven nemen echt niet het risico personeel vast in dienst te nemen, zeker als ze mensen niet kennen. Ziekteverleden, gebrek aan ervaring, leeftijd, allemaal zaken die hen huiverig maken. Via een uitzendbaan kan een medewerker zonder risico voor de werkgever zijn positieve kanten laten zien. Bevalt de werknemer, dan komt hij wellicht alsnog in dienst."

ENIGE OPSTAP

Voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt is de uitzendbranche de beste, misschien wel enige opstap naar de arbeidsmarkt, stelt Croll. "En vanuit een baan, al of niet tijdelijk, is het weer gemakkelijker solliciteren naar een volgende baan. Nee, het gaat niet om de keus tussen tijdelijk of vast werk, maar om de keus tussen werk of géén werk. Geef ze kans op werk."

De overheid wil veel te ordenend werken. Een ouderwetse reflex

Dan kunnen ze hun huur of hypotheek betalen."

Op de arbeidsmarkt van de nabije toekomst is volgens Croll de vraag wat andere vormen van flex gaan doen. "Die worden als gevolg van genoemde beperkingen misschien wel gebruikt als vlucht. Door de nieuwe regelgeving zullen waarschijnlijk opdrachten wegsijpelen naar minder gereguleerde vormen van flex, zoals ZZP. Volgens mij staan we samen voor de opgave om een gelijk speelveld te creëren, waarin bedrijven niet op zoek gaan naar de goedkoopste, maar de meest passende vorm van flex." *

NBBU-voorzitter bepleit 'flexpaspoort'

Bart-Jeroen Croll is voorstander van een 'flexpaspoort', vooral voor laagopgeleiden en mensen zonder startkwalificatie. Hij bedoelt daarmee een digitaal cv, dat werkenden mee kunnen nemen. "Zo'n cv met ervaring en opleiding moet niet het eigendom zijn van het uitzendbureau, de detacheerder of de payrollorganisatie, maar van de werknemer zelf. Ik denk dat wij daarbij een positieve rol kunnen spelen."

**"DE KEUS
TUSSEN
TIJDELIJK
WERK OF
GÉÉN WERK"**

Rob van Maanen Directeur FlexPay

FlexPay doet aan uitzenden, detacheren, payrollen, salarisadministratie en uitkeringsadministratie. Op verzoek van gemeenten en het UWV faciliteert FlexPay plaatsing van mensen met een uitkering, meestal op detachingsbasis.



Wij leggen ze een aanbod voor. Daarbij rekenen we van tevoren bijna tot achter de komma met ze door welke specifieke instrumenten van toepassing zijn op die individuele medewerker: premiekorting, loondispensatie, loonsuppletie. Inzicht in de tariefstelling is echt cruciaal, want alleen voldoende duidelijkheid vooraf leidt tot een opleidings- en baangarantie. Vaak denken ondernemers onterecht dat ze spekkoper zijn met de plaatsing van een werknemer met een uitkering. Mede omdat het in de praktijk wel

NBBU-leden zouden zich moeten profiëren als dé experts op dit gebied

eens tegenvalt, is de drop out ratio hoog. Dat zou wat mij betreft een schone taak zijn voor NBBU-leden: ons profileren als hét netwerk van bureaus waar werkgevers bij het realiseren van hun MVO-doelstellingen verzekerd kunnen zijn van heldere en adequate informatie.” ★

“Om eerlijk te zijn: heel moeilijk. De werkloosheid zit op 8 procent en de verwachting is dat die kan doorschieten naar 10 procent. De overheid moet echt met ondersteunende maatregelen de groei stimuleren, zodat het bedrijfsleven weer een beweging naar voren kan maken. Al was het maar door procedures te vereenvoudigen en te versnellen en beter samen te werken met bedrijven. Ondernemers zijn vaak best bereid om werkzoekenden een kans te bieden. Maar als ze staan te springen om mensen, duurt het vaak te lang voordat er gereageerd wordt. En dan is er ook nog de veelbesproken mismatch tussen arbeidsmarkt en opleiding. Er zijn nog 100.000 vacatures, maar geen mensen met de juiste achtergrond om ze in te vullen.

Mijn ervaring is dat veel bedrijven de ‘P’ van ‘People’ hoog in hun vaandel hebben staan. Maar het ontbreekt hen vaak aan inzicht in de kosten die het aan de slag helpen van mensen met een beperking of ouderen met zich meebrengt.

Van Maanen geeft het stokje door aan Boris de Veld van Veldwerk Uitzendbureau met de volgende vraag: **zijn jullie opdrachtgevers bereid (nog) meer te betalen voor het hoog houden van het ‘menselijke aspect’?**

De Ziektewetpremie gaat bij het UWV in 2013 fors stijgen

Met de verzuimaanpak van FlexCom4 bespaart u gegarandeerd.
Wilt u weten hoeveel? Neem dan contact op met een van onze adviseurs:

Hans Muurmans: 06 30 73 70 02 of hans.muurmans@flexcom4.nl
Niek van Gent: 06 22 34 22 35 of niek.van.gent@flexcom4.nl

Kies voor kwaliteit, gemak en zekerheid.

▶▶▶▶
FlexCom4
goed geregeld



FlexCom4
Kerkenbos 10-16 D
Postcode 6546 BA

T 024 374 1 666
info@flexcom4.nl

www.flexcom4.nl
Onderdeel van de **Bovemij**

“*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

Natuurlijk bespaart u...



...met Acture's alternatief voor de vangnetregeling!

Acture biedt een uniek dienstverleningsproduct gericht op het verlagen van de kosten rondom het ziekteverzuim van uitzendkrachten. Natuurlijk bespaart u gegarandeerd met deze all-in oplossing die zowel administratieve als operationele begeleiding omvat en is ontworpen door experts in risicobeheersing. Het risico wordt afgedekt met een verzekering.

Bereken direct uw besparing!

Om uw eerste nieuwsgierigheid te prikkelen, nodigen we u uit om voor uw eigen organisatie alvast eens een kleine calculatie te maken via onze besparingsberekening op www.acture.nl en te zien wat Acture u kan opleveren. Geïnteresseerd in wat wij voor u kunnen betekenen? Bel (024) 890 94 70 voor een afspraak.

Acture

www.acture.nl

Amersfoort
Arnhem
Ede
Hoofddorp
Leusden
Nieuwegein



CROP wérkt 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 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 WERFING & SELECTIE, PAYROLLING, DETACHERING EN OUTPLACEMENT

LID WORDEN? www.nbbu.nl

NBBU!