

NBBU FORM*

#2 JUNI 14

Magazine voor ondernemers in de flexmarkt



WEG VAN HET VASTE BAAN-FETISJISME

NIEUWE NBBU-CAO

MKB-VOORZITTER VAN STRAALEN:

‘SAMEN ARBEIDSMARKTOPGAVEN OPLOSSEN’



BEDRIJFSPORTRET

‘BIJBAAN WAAR JE ECHT IETS AAN HEBT’



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.

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

* Prijzen zijn per maand en excl. btw.

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



Voor info kunt u contact opnemen met Securitech Detection & Verification 013-5114636
Mocht u twijfel over een document hebben, dan kunt u contact opnemen met onze fraudedesk (0900 -3733374)

Wat betekent BeZaVa voor u als werkgever?

FlexCom4 begrijpt wat ondernemers in de uitzendbranche bezighoudt. De gevolgen van BeZaVa kunnen verstrekend zijn. Door onze jarenlange ervaring met de uitvoering van de Ziektewet, lopen we al geruime tijd vooruit op BeZaVa. Met onze verzuimoplossingen bespaart u gegarandeerd. Nu én op lange termijn.

Neem contact met ons op voor een vrijblijvend adviesgesprek.

Kies voor kwaliteit, gemak en zekerheid.



FlexCom4
goed geregeld



FlexCom4
Kerkenbos 10-16 D
Postbus 6992
T 024 374 1 666
info@flexcom4.nl
www.flexcom4.nl
Onderdeel van de Bovermij

> INHOUD

FORM #2 JUNI 2014

> SERVICE

NBBU Summerschool



10

12

> INFOGRAPHIC

Wat hebben we in 2013 voor u bereikt?

EN VERDER...

4 > NIEUWS

9 > STELLING

De Wet werk & zekerheid is een belemmering voor uitzenders

11 > Q&A

Gevolgen nieuwe NBBU-cao voor uitzendkrachten

17 > HET GESCHIL

Trend in rechtspraken rond payroll-ondernemingen

23 > ESTAFETTE

Hoe goed zijn uitzenders in staat om arbeidsgehandicapten te bemiddelen?

> 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.



6 > ACTUEEL
Weg van het vaste baan-fetisjisme



> INTERVIEW

MKB-voorzitter Van Straalen:
'Samen arbeidsmarktopgaven oplossen'



> BEDRIJFSPORETRET

'Bijbaan waar je echt iets aan hebt'

CAO-BEPALINGEN VANAF 1 JULI 2014 ONDERDEEL SNA-KEURMERK

Het SNA-keurmerk gaat vanaf 1 juli 2014 een aantal **cao-bepalingen** aan het keurmerk toevoegen. Voor NBBU-leden betekent dit geen grote verandering omdat zij al op deze bepalingen gecontroleerd worden. Toch is het goed voor u als NBBU-lid om te weten dat deze wijziging ingaat.

HET GAAT OM DE VOLGENDE CAO-BEPALINGEN:

- naleving cao-bepalingen en/of wettelijke bepalingen (artikel 7:655 BW) ten aanzien van arbeidsovereenkomsten;
- feestdagen bij uitzendovereenkomst met uitzendbeding;
- aansluiting bij pensioenfondsen;
- aangifte bij sociaal fonds;
- voorwaarden loonstrook (artikel 7:626 BW);
- reservering vakantiedagen;
- reservering vakantiebijslag;
- bruto beloning (procedure die voorziet in het doorvoeren van juiste cao-verhogingen);



- kort verzuim bij uitzendovereenkomst met uitzendbeding.

KWALITEIT

Vanaf de start van het SNA-keurmerk is continu gewerkt aan de verbetering van de kwaliteit, dan wel het beter borgen van de **kwaliteit**. In dit kader is de norm veelvuldig aangepast en zijn nadere regels in reglementen opgenomen. Belangrijk is dat de norm naar aanleiding van veranderde wet- en regelgeving, maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in de markt **actueel** blijft en aansluit bij de beoogde scope. ★

>Voor meer informatie:
www.normeringarbeid.nl

ERIK ESTER NIEUWE PENNING- MEESTER IN BESTUUR NBBU

Tijdens de Algemene Ledenvergadering op 20 mei 2014 is **Erik Ester** (foto boven), algemeen directeur van Balans, benoemd tot penningmeester in het bestuur van de NBBU. Hij neemt het stokje over van **Harry van Heijningen**,



directeur van Greenport People. Van Heijningen is zeven jaar penningmeester geweest en ontving op de ALV een staande ovatie voor zijn bewezen diensten. Hij blijft nog één jaar aan als bestuurder. Ester: "Ik draag met plezier bij aan het

pragmatisch en **betaalbaar** houden van regelgeving binnen onze branche en strijd graag voor de maximale ruimte die de wet ons biedt op het gebied van flexibiliteit. Ons bestuur staat voor de **uitdagende taak** om richting te geven aan de toekomst van onze vereniging. Op welke manier betekent de vereniging het meest voor onze leden? Hoe zorgen we ervoor dat we onze lobby kunnen voortzetten en waar mogelijk uitbreiden? Zodat onze **belangen gewaarborgd** blijven, nu en in de toekomst. Zodat onze kosten binnen de perken blijven. Zodat onze bonafiditeit gewaarborgd blijft. Ik wil me vol overgave inzetten op al deze gebieden als bestuurslid en penningmeester en een bijdrage leveren, hoe klein die ook is, aan de **droom en ambitie** van onze leden." ★

GENOMINEERDEN BEKEND! VERKIEZING UITZENDBUREAU VAN HET JAAR

De strijd is gestreden. Vijf grote uitzendbureaus, zeven mkb-uitzendbureaus en vier flexspecialisten wisten **voldoende beoordelingen** te behalen én scoorden goed genoeg om genomineerd te worden voor de titel *Uitzendbureau van het Jaar*, *MKB Uitzendbureau van het Jaar* of *Flexspecialist van het Jaar 2014*. **Bijzonder:** zes van de zeven mkb-genomineerden en één flexspecialist zijn lid van de NBBU! Hieronder alle genomineerden:



MKB Uitzendbureau van het Jaar

@Work Personeelsdiensten • Careermaker • Jelle® • Match 4U • Nas Uitzendbureau • PuurZorg • Seesing Personeel



Flexspecialist van het Jaar

Flexspecialisten • Secretary Plus • Studentflex • YoungCapital/StudentenWerk



Uitzendbureau van het Jaar

Creyf's Uitzendbureau • Luba Uitzendbureau • OTTO Work Force • Randstad • Unique

Op donderdag **3 juli 2014** worden de winnaars bekendgemaakt tijdens een feestelijke prijsuitreiking in Stadstheater DE KOM in Nieuwegein. Wilt u, samen met uw collega's, aanwezig zijn? **Inschrijven** kan tot en met **27 juni 2014** via www.uitzendbureauvanhetjaar.nl. ★



Vorig jaar een van de winnaars, nu weer genomineerd: NBBU-lid @Work personeelsdiensten uit Drachten

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

OP DE HOOGTE

Een betere balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Dat is het uitgangspunt van de nieuwe NBBU-cao voor uitzendkrachten. Vanaf 1 juni 2014 gaat de cao in. Uitzendkrachten én werkgevers gaan als gevolg daarvan veel voordelen ervaren. En dat is voor de NBBU-leden zelf essentieel.

In dit nummer van Form leest u een artikel waarin de hoofdonderhandelaars van NBBU en LBV ingaan op de totstandkoming van de nieuwe cao. Bovendien hebben wij de meest gestelde vragen voor u op een rij gezet in de rubriek Q&A op pagina 11.

Naast de nieuwe cao is ook de invoering van de nieuwe Wet werk en zekerheid actueel. De wet heeft grote gevolgen voor arbeidsmarktrelaties, voor werkgevers in het algemeen en voor flexorganisaties in het bijzonder. MKB-voorzitter Michaël van Straalen gaat in op de wet en geeft zijn opinie over flexibele arbeid in het Expert-interview op pagina 14-16.

Onze boodschap is: 'Doe flexibele arbeid vooral niet in de ban.' Intermediairs spelen een cruciale rol bij het aan de slag helpen van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. UWV-cijfers tonen aan dat ruim 100.000 werkzoekenden via uitzendbureaus hun werk hebben hervat. Daarvan zijn ruim 72.000 uitkeringsgerechtigden, dus meer dan tweederde, via mkb-uitzendbureaus aan werk geholpen. Uitzendcontracten zijn een opstap naar werk, wees daar zuinig op.

In het hart van deze editie van Form vindt u een informatieve infographic. Daarin hebben wij voor u in beeld gebracht waaraan de NBBU het afgelopen jaar heeft gewerkt. Op onze website kunt u de video bekijken waarin wij verslag doen van het afgelopen jaar. Zodat u in één oogopslag op de hoogte bent van wat wij voor u hebben ondernomen en bereikt. ★

Marco Bastian
Directeur NBBU
@MarcoR_Bastian



WEG VAN HET VASTE BAAN-FETISJISME

De Wet werk en zekerheid moet nog worden ingevoerd, maar de cao die is afgesloten tussen NBBU en LBV is er al grotendeels op toegerust. Het akkoord bevat geen revolutionaire of schoksgewijze veranderingen, maar afspraken die hoofdonderhandelaars Marco Stavinga (LBV) en Bart-Jeroen Croll (NBBU) met een gerust hart aan hun achterban voorlegden.

Niet overmoedig, want de wederzijdse leden stemden unaniem (NBBU) of in grote getalen (LBV) vóór. De nieuwe cao garandeert een zorgvuldige overgang naar de Wet werk en zekerheid (WWZ). "Een domper, geen nederlaag", zo noemt Bart-Jeroen Croll het feit dat er na twee jaar onderhandelen geen handtekening onder de nieuwe cao staat van FNV en CNV. "Wij blijven onze hand uitsteken, maar dan wel met het besef dat uitzenden de best gereguleerde vorm van flex is. FNV en CNV weigerden de uitzonderingspositie van de uitzendbranche te erkennen."

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

De nieuwe cao biedt in de ogen van Croll een goede balans tussen flex en zekerheid en tussen de belangen van werkgevers en werknemers. Met weliswaar een kortere termijn van het uitzendbeding – 78 in plaats van zoals voorheen 130 weken – maar de totale termijn om flexcontracten aan te bieden is langer geworden: 5,5 jaar in plaats van 3,5 jaar. Volgens Croll was de relatie met de onderhandelaars van de twee grootste bonden 'prima'. "Maar zij konden ons gezien het beleid van met name de FNV niet verder tegemoet komen. Het moet wel van twee kanten komen. Jammer, de vakbond verwordt in mijn ogen zo steeds meer tot een actiegroep die niet

bereid is compromissen te sluiten." Vanuit arbeidsmarktperspectief is de houding van de grote bonden in Croll's ogen niet meer van deze tijd: "Het gaat werkgevers in de toekomst minder om de contractvorm, maar in toenemende mate om de persoon die de functie invult. Het is daarom beter te investeren in opleiding en ontwikkeling. Onze nieuwe cao heeft meer aandacht voor scholing en bevordert dat doelgroepen zonder startkwalificatie een zetje krijgen bij het versterken van hun arbeidsmarktpositie." Met de LBV, een kleine (11.000 leden) maar tevens de snelst groeiende vakbond, kwam de NBBU wel op één lijn. "We hebben besloten alleen met hen een cao af te sluiten, omdat deze bond zich heeft opgesteld als een kritische maar constructieve partner", legt Croll uit.



Erik Ester
Cao-onderhandelaar NBBU
'Intensief traject met een ondanks alles werkbaar uitkomst'

"Het eindbod van de NBBU bood voor ons voldoende aanknopingspunten", zegt Marco Stavinga, onderhandelaar van de onafhankelijke en wat achterban betreft gemiddeld 'jonge' vakbond. "Als je in ogenschouw neemt dat de cao voor het overgrote deel ongewijzigd blijft en voor het overige vooral moet worden aangepast op zaken die betrekking hebben op de WWZ, is de uitkomst echt verdedigbaar."

DOORGESCHOTEN FLEX TEGENGAAN

Volgens Croll is de LBV niet zoals de andere bonden gefixeerd op het fenomeen 'vaste baan'. Stavinga bevestigt dat: "Dat is voor ons niet heilig. Hoe vast is vast nog? Als een werkgever van



Bart-Jeroen Croll
Hoofdonderhandelaar cao NBBU
'Een nieuwe balans in flex en zekerheid'

een werknemer af wil is er altijd een manier om dat te bereiken." De bond is geen voorstander van beperking van de flexibiliteit van uitzend-cao's.

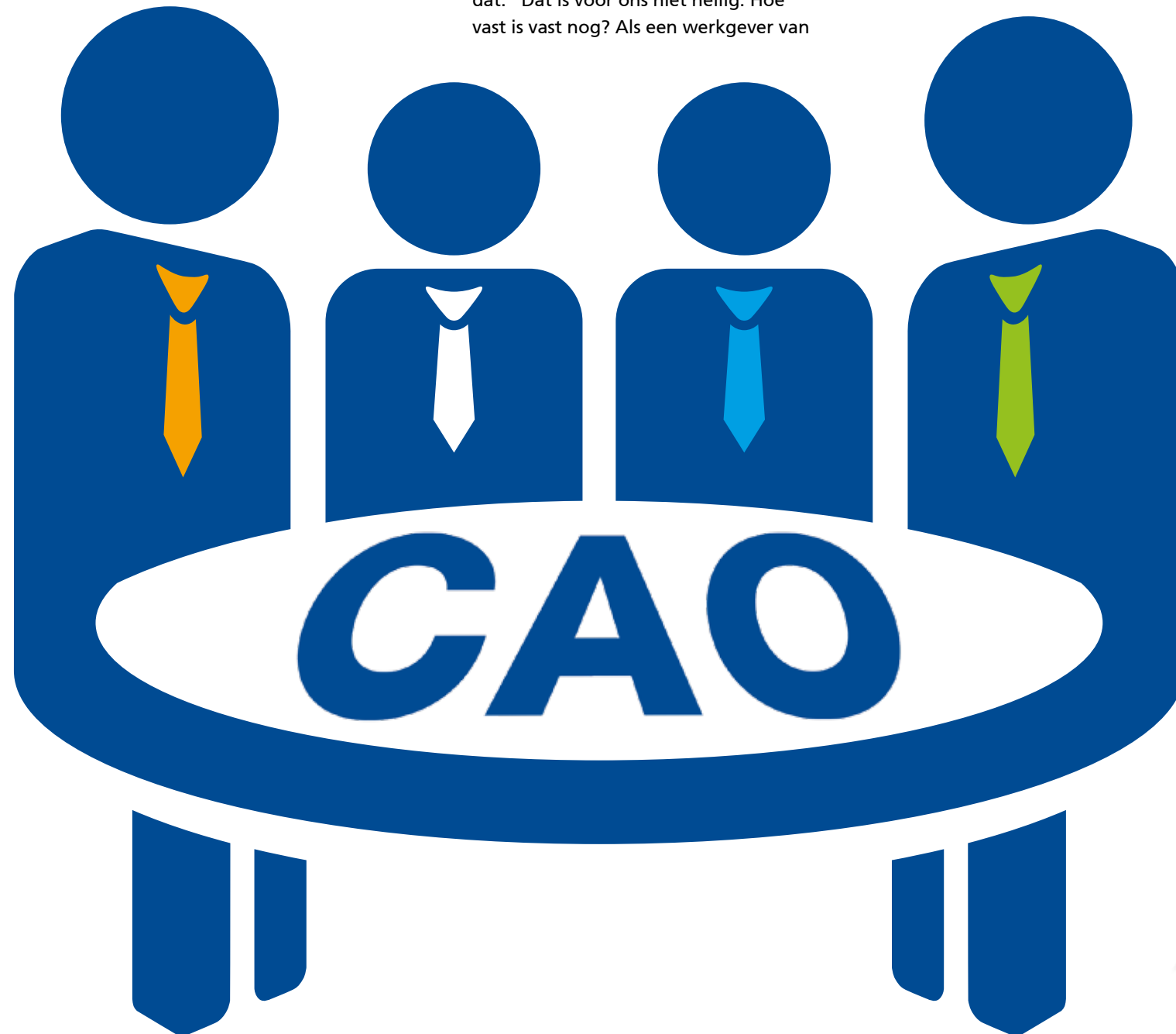
Minimaal contract van drie uur

De nieuwe NBBU-cao zet een rem op het afsluiten van korte contracten. Een afspraak in het voordeel van de werknemer, volgens zowel Croll als Stavinga. Croll: "Wij hebben als eersten binnen de uitzendbranche overeenstemming over het beperken van kleine contracten zoals 'nuluren' en 'oproep' zonder uitbetaling. Werknemers krijgen minimaal een contract van drie uur." Volgens Stavinga is het resultaat 'niet meteen het meest fantastische'. "Maar laat duidelijk zijn dat de winst op het gebied van kleine contracten op beide tafels ligt, zowel bij de NBBU als bij de ABU. De NBBU heeft als eerste een beweging gemaakt. Het onderwerp blijft op de toekomstagenda, met punten waarover we doorpraten gedurende de looptijd van de cao."

"Wij zijn van mening dat je afspraken omtrent de maximale flexibele schil dient te regelen in de inleen-cao's", aldus Stavinga. "Dit is dé manier om 'doorgeschoten flex' tegen te gaan. Die voorkomt een verdere massale vlucht naar constructies die doorgaans minder zijn dan het uitzenden, zoals contracting, ZZP-constructies en payrolling." De LBV ziet de WWZ niet als grote vooruitgang. Een deel van de wet is volgens de vakbondsman bijna symbolisch of zelfs contraproductief >



Lucy Dieduikman
Cao-onderhandelaar NBBU
'Zeer tevreden met het eindresultaat; duurzame flex wordt hiermee geborgd'



voor het punt van werkgelegenheid. "Er is wat geknutseld aan de Flexwet, de voorganger van het voorstel WWZ. Bedrijven die zich nu houden aan de Flexwet en mensen na drie jaar of eerder een contract voor onbepaalde tijd aanbieden, zullen zich houden aan de nieuwe termijn. Werkgevers die géén mensen in vaste dienst willen, doen dat na de inwerkingtreding van de WWZ ook heus niet meteen. Hun medewerkers krijgen in plaats van na drie jaar na twee jaar te horen: 'sorry, geen werk meer'. Om niet hardop te hoeven zeggen: 'wij willen geen vast dienstverband aanbieden'. Waar in de huidige cao een wachtperiode geldt van drie maanden voordat je binnen de uitzendbranche bij de werkgever opnieuw aan de slag kunt, komt er krachtens de WWZ een verplichte onderbreking van zes maanden. De huidige wachtperiode valt te overbruggen. Maar werknemers die een half jaar moeten wachten, moeten echt op zoek naar een andere werkgever."

JOBHOPPEN

Stavinga ziet in het voorgeborchte van de WWZ al 'creatieve' oplossingen ontstaan, zoals werkgevers die onderling een arbeidspool vormen en na twee jaar werknemers aan elkaar 'overdoen'. "Die mensen blijven aan het werk, maar komen evenmin in vaste dienst. Ze gaan gewoon het pooltje rond." Als de economie aantrekt, steekt volgens Stavinga bovendien een fenomeen

meen van vóór de crisis weer de kop op dat het aantal vaste banen ook zal doen afkalven: het jobhoppen. "Veel mensen met een bepaald opleidingsniveau willen dan niet eens een langdurige of vaste aanstelling, maar gaan voor de in hun ogen meest biedende."

OPSTAP NAAR VASTE BAAN

Hij voegt nog een relativering toe: "Als je kijkt naar het huidige aandeel uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd, dan praten we over nog geen 3 procent van de totale populatie. De rest zit allemaal in Fase 1 of 2 of Fase A bij de ABU, of heeft een contract voor bepaalde tijd. Waar hebben we het dan over? Het klopt dat dit percentage voorheen veel hoger was, zeker binnen het mkb-segment. Maar de crisis haalde daar een dikke streep door. Wat we ook hebben meegewogen, is dat de uitzendbranche vaak een opstap is naar een vaste baan. Ook dat draagt eraan bij dat het aantal mensen met een Fase 4-contract nooit gigantische vormen zal aannemen. Mede daardoor was ik verbaasd dat de FNV op de proppen kwam met een quotum-eis voor het aantal mensen met een contract in de uitzendbranche." Ziet Stavinga dan helemaal geen voordelen aan een vaste aanstelling? "Jazeker. Uitzendbanen hebben nadelen. Flexwerkers krijgen geen hypotheek, of alleen met pijn en moeite. Maar dat beschouw ik als



Cor de Koeijer
Cao-onderhandelaar NBBU
'Eerste goede stap in het moderniseren van de NBBU-cao'

een maatschappelijk probleem. Bij cao ga je dat niet oplossen." De NBBU is en blijft voorlopig gedispenseerd van de werkingssfeer van de ABU-cao en hecht daar volgens Croll sterk aan. "Niets dan lof voor de ABU, waarmee wij collegiaal optrekken. Maar wij kijken toch meer met een ondernemersoog naar de branche en vertolken het specifieke mkb-geluid." Voortzetting van de ontheffing is geen vanzelfsprekendheid, maar Croll verwacht niet dat er voor het najaar van 2015 iets wijzigt en daarna evenmin. "Wij zijn al 15 jaar gedispenseerd", zegt hij. "Zeker met ons groeiende marktaandeel zou het een rare beweging zijn als daar verandering in komt. Gebeurt dat tegen de verwachting in wel, dan vraagt de NBBU het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid alsnog om dispensatie." *

> *Meer over de nieuwe cao op pagina 11*



Angela Pot
Cao-onderhandelaar NBBU
'Nieuwe NBBU-cao biedt perspectief voor werkgever en uitzendkrachten'



DE WET WERK EN ZEKERHEID IS EEN BELEMMERING VOOR DE UITZENDBRANCHE

>Eens



Steffie den Hartog
directeur/eigenaar van
Carrera Recruitment
in Ridderkerk

De beperking zorgt niet voor meer vaste banen

"Mijn grootste bezwaar tegen de WWZ is het uitgangspunt dat de beperking van flexibilisering zorgt voor meer vaste banen. Helaas werkt het niet zo. Uitzendbureaus volgen de markt, dus banen zijn er of ze zijn er niet. Deze ingreep zal er in mijn ogen helaas toe leiden dat sneller van werknemers gewisseld wordt. Voor de branche zou dat kunnen betekenen dat we meer mensen kunnen bemiddelen, maar de insteek die ons bureau heeft gekozen, is juist bemiddeling naar vast werk. Doordat wij beperkt worden in de mogelijkheid om mensen langer flexibel in te zetten, zullen die vermoedelijk vaker en/of sneller in de WW belanden. Teleurstellend, want uitzendbureaus hebben de afgelopen jaren juist aangetoond dat ze een belangrijke rol spelen bij het uit de WW halen en houden van mensen, door zeer intensief met hen aan de slag te gaan. Dan is er nog de transitievergoeding voor scholing en begeleiding van werk naar werk. Echt kolder dat ook wij die na twee jaar moeten betalen: onze branche is bewezen en bij uitstek dé bedrijfstak die zorgt voor mobiliteit, scholing, inzetbaarheid en flexibiliteit." *

>Oneens



Karel Cremers
directeur van WORXX
Personeelsdiensten
in Beers

Wij kunnen een succes maken van de WWZ

"Ik ben ervan overtuigd dat wij met een aangepaste benadering van de klant en de juiste mentaliteit van medewerkers een succes kunnen maken van de WWZ. De aanpassing van de wet is een gegeven, dus daar moeten we gewoon op inspelen. De verkorting van het uitzendbeding van 130 naar 78 weken voor NBBU-leden maakt het er misschien niet gemakkelijker op. Maar met de wetenschap dat de arbeidsmarkt verder zal flexibiliseren, zien wij kansen en niet uitsluitend belemmeringen. De wetwijziging brengt wel met zich mee dat we onze klanten beter dan ooit moeten informeren over het veranderde speelveld en de impact die dat heeft op hun bedrijfsvoering. Omdat voor de uitzendbranche een uitzonderingspositie is toegestaan, mogen wij na een periode van 78 weken nog eens zes tijdelijke contracten aanbieden in vier jaar, terwijl klanten zelf beperkt zijn tot het aanbieden van maximaal drie tijdelijke contracten in twee jaar. We moeten hen ervan overtuigen dat het inzetten van uitzendkrachten voor hun flexibele schil meer mogelijkheden biedt dan zij bij hun eigen bedrijf hebben." *



* DEELNEMEN? KIJK VOOR DEZE EN ANDERE TRAININGEN OP WWW.NBBU.NL/EVENEMENTEN

Wanneer 30 juni 2014; 22 juli; 22 juli (vervolgtraining Bellen onder begeleiding); 19 augustus; 19 augustus (vervolgtraining Bellen onder begeleiding).
Tijd 18.00 tot 22.30 uur
Waar Stadsring 171, 3817 BA Amersfoort
Kosten € 195,00 (ex. btw)
Capaciteit Maximaal 10 deelnemers
Aanmelden www.nbbu.nl/evenementen

Annuleringsvoorwaarden
 Bij annulering vóór 10 werkdagen voor aanvang van de training wordt 50% van de deelnamekosten gerestitueerd. Bij annulering binnen 5 werkdagen voor aanvang bent u gehouden het totale bedrag aan de NBBU te betalen.

NBBU SUMMERSCHOOL

TRAINING TELEFONISCHE ACQUISITIE

Bent u ook zo slim om nu de uitdaging aan te gaan en in de zomer nieuwe klanten binnen te halen?

Uit eerdere ervaringen van Kenneth Smit is gebleken dat de zomerperiode het ideale moment is om acquisitie te plegen. Anders dan gedacht is niet iedereen in de zomer op vakantie. Sterker nog, vaak kunt u beslissers veel gemakkelijker direct benaderen. Bovendien gaan uw concurrenten er wél van uit dat de zomer niet de tijd is om te acquireren. Hier liggen uw kansen!

Verbeter uw vaardigheden

De NBBU biedt in samenwerking met Kenneth Smit Training een training aan waarmee u uw telefonische acquisitievvaardigheden aanzienlijk zult verbeteren. Tijdens de training oefent u de geleerde vaardigheden direct onder begeleiding van de trainer. Deze training is puur gericht op de onderdelen die voor u als ondernemer van belang zijn: nieuwe klanten binnenhalen.

Resultaten van de training

- U leert hoe u meer klanten werft en dus meer omzet genereert.
- U vergroot uw communicatieve vaardigheden, waar-

door u meer uit klantcontacten haalt.

- U verbetert uw vraagtechnieken waardoor u de klant effectiever helpt.
- U presenteert uzelf en uw bedrijf zodanig dat men zaken met u wil doen.
- U bereidt u goed voor als u een afspraak maakt.

Interactieve aanpak

De trainingen van Kenneth Smit zijn erg interactief. Theorie is ondersteunend en niet leidend. In interactieve sessies en videorollenspellen ontdekt u zelf dat een andere werkwijze in gesprekken met uw klanten en prospects tot betere resultaten leidt. Wij houden u een spiegel voor en oefenen intensief. U leert daarnaast veel van uw collega-deelnemers. De rollenspellen zijn toegesneden op uw eigen situatie. Het resultaat van deze werkwijze is dat u met veel nieuwe ideeën en een andere aanpak direct na de training in uw bedrijf aan de slag kunt en succesvoller zult zijn! Er wordt gewerkt met een groeps-grootte van maximaal 10 deelnemers waardoor een intensieve en individuele aanpak mogelijk is. *

GEVOLGEN NIEUWE NBBU-CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

De nieuwe NBBU-cao voor Uitzendkrachten is een feit. Wat zijn de belangrijkste wijzigingen voor u als NBBU-lid en per wanneer gaan ze in?



Bart-Jeroen Croll
Voorzitter NBBU

Q: Zijn er ook wijzigingen die direct van kracht zijn?

A: Een aantal wijzigingen is per 1 juni 2014 ingegaan:

- Arbeidsparticipatie verhogen bij doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt, in het bijzonder de groepen zonder startkwalificatie en Wajongers.
- Leeftijdscriterium tot 23 jaar weg bij doelgroep zonder startkwalificatie.
- Mogelijkheid om 85% toe te passen van het loonverhoudingsvoorschrift op genoemde doelgroepen (niet onder wettelijk minimumloon (WML)) wordt uitgebreid van 26 naar 52 weken.
- Specifieke uitzonderingsbepaling betaling Wajongers onder WML.
- Eens per jaar scholings- en ontwikkelingsafspraken maken voor uitzendkrachten in fase 3.
- Meer stimulering dat doelgroepen zonder startkwalificatie gerichter worden geholpen om hun arbeidsmarktpositie te versterken.
- Verjaring vakantiedagen: bij tijdig aangeven is het voor de uitzendkracht mogelijk om nog 1,5 jaar langer vakantiedagen op te sparen (dit is nu een jaar).
- Uitkeren reserveringen na einde dienstverband binnen 18 weken is mogelijk na overleg tussen uitzendkracht en werkgever en mits vastgelegd in aparte overeenkomst naast uitzendovereenkomst.

Q: Worden er nog andere afspraken gemaakt?

A: Ja, we werken aan verdere modernisering van de cao en zullen nog afspraken maken over onder andere:

- Evaluatie WWZ en eventueel nadere afspraken over korte contracten.
- Afspraken over de invulling van de transitievergoeding. *

Q: Wat is in de nieuwe cao afgesproken over de rechtspositie van uitzendkrachten?

A: De rechtspositie van de uitzendkracht blijft komend jaar ongewijzigd. Hierna wordt in etappes een aantal veranderingen doorgevoerd:

Afspraken fase 1 en 2

- Tot 1 januari 2016 blijft de termijn van 130 weken uitzenden in fase 1 en 2 ongewijzigd.
- Per 1 juli 2015 wijzigt het volgende: na 26 gewerkte weken in fase 1 en 2 zijn geen nulurencontracten meer mogelijk. Er geldt ten minste 3 uur verplichte loondoorbetaling per contract, ook al is het werk weggefallen.
- Per 1 januari 2016 wordt de termijn van fase 1 en 2 in totaal 78 weken in plaats van 130 weken.

Afspraken fase 3

- Tot 1 juli 2015 blijft fase 3 ongewijzigd.
- Per 1 juli 2015 maximaal 6 contracten in 4 jaar (inclusief tussenpozen van korter dan zes maanden).
- Onderbrekingstermijn van 6 maanden.

Afspraken fasensysteem AOW-plus

- Tot 1 januari 2016 blijft de termijn van 130 weken uitzenden in fase 1 en 2 ongewijzigd.
- Per 1 januari 2016 wordt de termijn van fase 1 en 2 in totaal 78 weken in plaats van 130 weken.
- Per 1 januari 2016 wordt de termijn van fase 3 gewijzigd, dit is nog afhankelijk van komende wetgeving.

>INFOGRAPHIC

Invloedrijke
positie
arbeidsmarkt

**ONDERTEKENING
CONVENANT**
inzake Actieplan
55PlusWerkt op 1
oktober 2013

TV-DISCUSSIE
o.l.v. Sven Kockelmann
over flexibilisering van
de arbeidsmarkt
(10 oktober 2013)

**NBBU
SUNRISE**

Realiseren
van
innovatie

**ARBEIDSMARKT
VAN MORGEN**
Landelijke studenten-
wedstrijd zet aan tot
innovatief denken
over werk

**4.000
55-PLUSERS**
in twee jaar tijd aan
het werk helpen

NBBU IN DE MEDIA
In dagbladen, verslagen
en rapporten, op tv en
- voor het eerst - met
een eigen radio-
campagne

OPINIE

**LEERGANG
ONDERNEMERSCHAP
& INNOVATIE**
Samen met
**NYENRODE
BUSINESS UNIVERSITEIT**

ONDERZOEK
Verschillen tussen
grote en kleine
uitzendbureaus

KLEIN
minder dan 5 miljoen omzet
1 vestiging
minder dan 10 werknemers

MIDDEL
5 tot 50 miljoen omzet
2 tot 15 vestigingen
10 tot 100 werknemers

GROOT
meer dan 50 miljoen omzet
15 of meer vestigingen
100 of meer werknemers

**SAMENWERKING
& OVERLEG**
Aan tafel met
partijen die
ertoe doen

WEBSITE
105.734 unieke
bezoekers
TWITTER
bijna 2.000 volgers
sinds 2011

**PERIODIEK
OVERLEG**
met de top van
koepelorganisatie
MKB-Nederland

Wat hebben we in
2013 voor u bereikt?
NBBU

**NBBU
BRANCHE-
MONITOR**
Meten = weten

START SNF
Het nieuwe keurmerk
voor huisvesting van
arbeidsmigranten
(1 juli 2013)

NBBU-ONDERZOEK
'Verkoopster gezocht m/v'.
Over verzoeken
naar persoonlijke
kenmerken

**AANPAK MALAFIDE
UITZENDBUREAUS**
Succesvolle strijd tegen
malafide praktijken in
samenwerking met de
overheid

**LEERWERKPRIJS
'13/'14**
NBBU-lid DIT
**MKB-UITZENDBUREAU
VAN HET JAAR
Match4U**

MKB
Uitzendbureau
van het Jaar
2013
G&A Research & Consultancy

Waarborgen
van
kwaliteit

Realiseren van
toegevoegde
waarde voor
NBBU-leden

**NIEUWE
SZW-FOLDER
VOOR INLENERS**
Over zaken doen met
een uitzendbureau

SERVICEDESK
Ruim 14.000 vragen
van leden voor de
juridische helpdesk

**BEVORDERING
DESKUNDIGHEID**
Meer dan 900 deel-
nemers aan seminars
en bijeenkomsten

**GRATIS
TRAININGEN
VERZUIMGESPREK**
Voor intercedenten,
leidinggevend en
DGA's

CAO VOOR UITZENDBUREAUS
30 MAART 2009 - 31 DECEMBER 2013

NBBU

CAO
Onderhandelingen
NBBU-cao voor
Uitzendkrachten zorgen
voor verlenging cao tot
1 juni 2014

SNF
Stichting Naleving CAO
voor Uitzendkrachten

SNCU
Stichting Naleving CAO
voor Uitzendkrachten

STOOF
Stichting Naleving CAO
voor Uitzendkrachten



'SAMEN ARBEIDSMARKTOPGAVEN OPLOSSEN'

Michaël van Straalen, voorzitter van MKB-Nederland, ziet de NBBU als een logische partner om toekomstige arbeidsmarktopgaven op te pakken. Daarom zijn de onderlinge banden de afgelopen tijd aangehaald, vertelt hij in dit Expertinterview.

"Wij zijn in de volle breedte warm voorstander van een goede constructie om de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt te houden en vergroten. Dus is het voor ons vanuit mkb-perspectief logisch om de verbinding te zoeken met de uitzendsector", zegt werkgeversvoorman Michaël van Straalen. "Zeker met de NBBU, als organisatie van uitzenders in het mkb. Ruim vijf jaren crisis hebben er flink ingehakt. Bedrijven moeten zich voortdurend aanpassen aan nieuwe omstandigheden: markten veranderen, consumentengedrag wijzigt. Enorme uitdagingen, waarbij flexibiliteit in de arbeidsschil cruciaal is. In tijden van transformatie is gebruikmaken van de diensten van uitzenders een voor de hand liggende keuze. Natuurlijk speelt ook mee dat vaste contracten redelijk duur zijn. Daar zitten voor werkgevers behoorlijk wat regels en risico's aan vast."

VOLGENS RECENT ONDERZOEK DOOR TNO IN OPDRACHT VAN COLLEGA-ORGANISATIE ABU ZAL DE FLEXIBELE SCHIL TOT 2020 GROEIEN NAAR 30 PROCENT. NYENRODE-HOOGLERAAR LEO WITVLIET SCHAT DE VERHOUDING VAN VAST EN FLEX ROND 2030 ZELFS EEN OP EEN. DEELT U DEZE VERWACHTINGEN?

"Ik waag me niet aan percentages, maar de omvang van flex zal de komende jaren stijgen. Dat dit fenomeen doorgeschoten of versneld gegroeid is, zoals vaak wordt beweerd, herkennen wij niet. Kijk je naar de periode van 2005 tot nu, dan was in 2005 het percentage flexibele krachten op het totaal van de werknemers 12 procent; nu is dat 15 procent. Dan kun je toch niet spreken van 'explosie'. Er wordt

vaak ten onrechte in negatieve termen over flexibilisering gesproken. Maar flexibele arbeidskrachten, ook uitzendkrachten, maken gebruik van die positie als opstap naar vaste contracten. Uit onderzoek is gebleken dat deze mensen relatief goede arbeidsmarktkansen hebben, door hun ervaring, vaak bij meerdere bedrijven. Daar komt bij dat velen die actief zijn in de flexschil, daar in ruime meerderheid zelf enthousiast over zijn, onder meer omdat ze hun eigen arbeidstijden afspreken."

LEIDT DE GROEI VAN FLEX NAAR EEN ANDERE INRICHTING VAN ONS SOCIALE STELSEL? MET NAME OP HET GEBIED VAN PENSIOEN, OPLEIDING EN DE BETEKENIS VAN HET FENOMEEN CAO?

"Sommige bedrijfstakken stellen de waarde van de cao ter discussie en vragen zich af of dit wel het instrument is dat we in de nabije toekomst nodig hebben. Die sectoren moeten het kind niet met het badwater weggooien, omdat vanuit de cao zaken als employability, opleiding en ontwikkeling van medewerkers geborgd worden via verplichte afdrachten. De cao is een passend instrument voor zowel werkgevers als werknemers. Tegelijkertijd zie je dat bij een toename van flex mogelijkwerijs – ik zeg met nadruk mogelijkwerijs – het instrumentarium dat we in het verleden benut hebben, in de toekomst onder druk komt te staan en aanpassing behoeft."

HOE ZIET U DE ROL VAN UITZENDBUREAUS BIJ DE UITVOERING VAN DE PARTICIPATIEWET?

"Elk jaar gaan 100.000 WW'ers via uitzendbureaus aan het werk, 70 pro-

cent daarvan via mkb-uitzendbureaus. Uitzendbureaus zetten zich in om ook meer kwetsbare mensen met een bijzondere positie, uit de bijstand, oudere werklozen of Wajongers, te bemiddelen naar werk. We moeten hun kansen vergroten en zorgen dat deze doelgroepen voldoende kwaliteit hebben. Niet alleen inleners moeten een bijdrage leveren aan het opschroeven van het arbeidsmarktpotentieel, óók uitzendorganisaties en niet te vergeten medewerkers zelf."

DE VERWACHTING IS DAT SPECIFIEKE DOELGROEPEN, BIJVOORBEELD 55-PLUSSERS, VOORALSNOG MOEILIK BEMIDDELBaar BLIJVEN.

"Kijkend naar het verleden is deze doelgroep lastig bemiddelbaar, maar kijkend naar de toekomst herkennen we dat daar veel expertise zit. Het is kapitaalvernietiging om die niet in te zetten. MKB-Nederland werkt samen met de uitzendbureaus en het UWV aan een project om juist de kansen van 55-plussers te vergroten, door ze te laten participeren in onze netwerken met branches en sectororganisaties."

WELKE ROL IS DAARIN WEGGELEGD VOOR UITZENDBUREAUS?

"Je kunt van mkb-ondernemers niet verwachten dat zij zelf gaan zoeken. Juist uitzendbureaus kunnen succesvol bemiddelen en maatwerk leveren in de selectie. Ze hebben relaties met werkgevers, evenals kennis van bedrijven en hun behoeften. En ze hebben verstand van de competenties van kandidaten. Ze zijn bij uitstek geëquipeerd om een bijdrage te leveren in zo'n project. Zeker de kleinere uitzendbureaus, die een nauw contact hebben met lokale en regionale mkb-ondernemers." "In het sociaal akkoord is afgesproken dat het bedrijfsleven tot 2026 100.000 mensen met een arbeidsbeperking aan het werk gaat helpen. Samen met de Algemene Werkgevers Vereniging, VNO-NCW en LTO Nederland pakken



Wie is...

Naam: Michaël van Straalen (1956)

Functie: Voorzitter van MKB-Nederland

Loopbaan: Sinds 2007 was hij vice-voorzitter van deze ondernemersorganisatie en voorzitter van de Koninklijke Metaalunie. Van Straalen startte op jonge leeftijd zijn eigen technisch bureau. Dit 'bijbaantje' was het begin van een lange ondernemerscarrière, waarin hij diverse

bedrijven in de metaal oprichtte, overnam en verkocht. Hij is nog steeds eigenaar van een aantal bedrijven in deze branche. Van Straalen heeft een lange staat van dienst op bestuurlijk niveau, in de wereld van het beroepsonderwijs, als ondernemerslid van de Stichting van de Arbeid en lid van het dagelijks bestuur van de Sociaal-Economische Raad.



Samenwerking

MKB-Nederland wil samen met onder meer de NBBU de doelstellingen van de Participatiewet en de Wet werk en zekerheid verwezenlijken. In het Sociaal Akkoord is afgesproken dat werkgeversorganisaties hun leden ondersteunen bij het aan werk helpen van in totaal 100.000 mensen met een arbeidsbeperking de komende jaren. Van Straalen denkt resultaten te boeken door lokale en regionale samenwerking, loonkostensubsidies en begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking.

we dat op. Daarbij zetten we in op professionele bemiddeling.”

HEEFT DE PRIVATE SECTOR DAT BETER IN DE VINGERS DAN DE PUBLIEKE?

“Zeker! Gemeenten weten het bedrijfsleven ook te vinden, maar toch vooral om rekeningen te sturen. Inhoudelijk hebben ze geen weet van wat nodig is bij de bedrijven. Het zou mooi

zijn als wij in staat zijn die private partijen ook die positie te laten krijgen. Een belangrijke rol is ook weggelegd voor de sociale werkvoorziening. Die weet hoe je mensen met een beperking inzet om productief te zijn, met werkplekaanpassing en begeleiding. De combinatie van private intermediairs en de sociale werkvoorziening lijkt ons de aangewezen weg.”

WAT IS ER NOG MEER NODIG OM DE KNELPUNTEN TE VERHELPEN, BEHALVE NATUURLIJK EEN AANTREKKENDE ECONOMIE?

“Transparantie in het aanbod! Een veelgehoorde klacht is dat werkgevers vacatures hebben die ze willen gunnen aan iemand met een beperking. Maar vervolgens weet niemand in welke kaartenbak de geschikte persoon zit. Het moet niet zo zijn dat je als werkgever moet leuren. Het kan ook voorkomen dat een bedrijf in een bepaalde gemeente staat, maar dat het arbeidsaanbod van elders komt. In dergelijke gevallen moet de overheid die werkgever niet opzadelen met allerlei activiteiten om tot invulling van die vacature te komen. Er moet een uniform instrumentarium zijn, dat door heel Nederland toegepast kan worden, in de vorm van loonkostensubsidies en no risk bij ziekte.” ★

“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

TREND IN RECHTSPRAKEN ROND PAYROLL-ONDERNEMINGEN

Binnen de payrollbranche ontwikkelt zich een nieuwe trend in de rechtspraak. Verschillende lagere rechters hebben geoordeeld dat de werknemer geen arbeidsovereenkomst is aangegaan met de payroll-onderneming, maar met de opdrachtgever. De belangrijkste kwesties op een rij.

In de uitspraken van de diverse kantonrechters spelen twee kwesties een rol. De eerste kwestie is het gebrek aan invulling van het (materieel) werkgeverschap door de payroll-onderneming. De tweede kwestie gaat over de allocatiefunctie: het bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod van tijdelijke arbeid op de arbeidsmarkt.

Gebrek aan invulling van het (materieel) werkgeverschap:

In de uitspraak van de Rechtbank Den Haag (26 juni 2013) oordeelde de kantonrechter dat de payroll-onderneming weliswaar een arbeidscontract kan aangaan met een werknemer ‘maar die payrollconstructie geeft verder geen zelfstandige en inhoudelijke juridische betekenis aan het werkgeverschap van de payroll-onderneming.’ De rechter bepaalde dat de opdrachtgever, in dit geval het agentschap van het Ministerie van Economische Zaken, feitelijk de werkgever was. De werknemers waren werkzaam bij het agentschap, het agentschap gaf instructies, hield vakantiedagen bij, voerde de beoordelingsgesprekken en betaalde (materieel gezien) het salaris. Dat bleek ook bij de uitspraak van de Rechtbank Oost-Nederland (21 maart 2013). In deze zaak bepaalde niet de payroll-onderneming maar de opdrachtgever of met de werknemer een arbeidsovereenkomst werd aangegaan. De werknemer werd beoordeeld door de opdrachtgever aan de hand van hetzelfde beoordelingsstelsel dat ook werd gehanteerd voor de werknemers in loondienst. De relatie met de payroll-onderneming bestond slechts uit het op de loonlijst plaatsen van de werknemer. Conclusie van de kantonrechter was hier eveneens dat er onvoldoende invulling van het werkgeverschap was door de payroll-onderneming en er sprake was van een arbeidsovereenkomst met de opdrachtgever.

Ontbreken van een allocatiefunctie:

Lagere rechters hebben in recente rechtszaken getoetst of er sprake was van een allocatiefunctie: het gericht bij elkaar brengen van vraag en aanbod met betrekking tot arbeid. Zij oordeelden dat de payrollverhouding – in tegenstelling tot de uitzendrelatie – niet bij wet geregeld is. Volgens hen is het hebben van een allocatiefunctie volgens de wetsgeschiedenis een belangrijk criterium bij de beoordeling of er sprake is van ter beschikking stellen, in de zin van een uitzendovereenkomst (artikel 7:690 BW). De kantonrechter Amsterdam (3 september 2013) oordeelde dat in de betreffende zaak geen sprake was van een arbeidsovereenkomst (art. 7:610BW), o.a. vanwege het ontbreken van een gezagsverhouding. Verder oordeelde de rechter dat er ook geen sprake was van een uitzendovereenkomst (art. 7:690BW) met de payroll-onderneming, vanwege het ontbreken van een allocatiefunctie. Conclusie; de werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met de opdrachtgever.

NBBU:

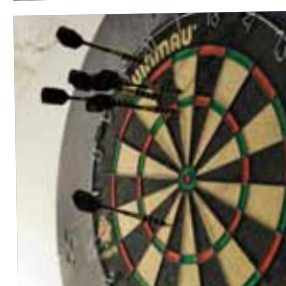
De NBBU ziet de payrollverhouding als een bijzondere vorm van de uitzendverhouding, met als wettelijke basis artikel 7:690 BW (uitzendovereenkomst). Payrollen is in de ogen van de NBBU bij wet geregeld en zou als zodanig in rechterlijke uitspraken behandeld moeten worden. Daarbij vindt de NBBU het belangrijk dat payroll-ondernemingen hun werkgeversrol duidelijk en transparant invullen.

Servicedesk:

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

'BIJBAAN WAAR JE ECHT IETS AAN HEBT'

Werk dat méér is dan een manier om even wat bij te verdienen. Steeds meer studenten en scholieren gaan op zoek naar een bijbaan waar ze in hun toekomstige carrière profijt van hebben. Studentflex biedt studenten een kijkje in de keuken bij interessante bedrijven. "Een bijbaan waarmee studenten relevante werkervaring kunnen opdoen."



Studentflex is gevestigd in een werfkelder aan de Utrechtse Oudegracht. De inrichting heeft veel weg van een huiskamer, met loungebanken, een dartboard, tafelfootbalspel en bureaus om aan te studeren. "We hebben onze eigen bureaus naar achteren verplaatst zodat studenten de ruimte hebben elkaar hier te ontmoeten, te studeren of te ontspannen", vertelt mede-eigenaar Kasper Klop (29).

DEUR ALTIJD OPEN

Klop heeft Studentflex omgevormd tot wat hij een 'lifestyle-uitzendbureau' noemt. Het idee erachter is dat werken met mensen vraagt om een menselijke en sociale aanpak. "We merken dat onze uitzendkrachten steeds vaker 'zomaar' even binnenlopen", vertelt Klop. "Ze lunchten mee, kwamen met studievragen, werk-vragen, sollicitatievragen. Zo is onze huidige manier van werken ontstaan. We staan midden in het leven van de studenten die we bemiddelen. Persoonlijk contact staat voorop." De deuren van Studentflex staan altijd open. Klop: "Om hier rustig te kunnen studeren bijvoorbeeld. Handig als in een tentamenperiode de universiteitsbibliotheek vol zitten. Ook wordt hier 's avonds wel eens een bijles gegeven of gezellig met elkaar gegeten. En we

organiseren veel activiteiten: borrels, salestrainingen, samen naar FC Utrecht, een pubquiz of een bootcamp." Het contact is op die manier ongedwongen, maar ook een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering, stelt Klop. Tijdens de activiteiten hoort hij wat leeft bij de studenten en bij de klanten. "Ook mensen die nog niet voor ons werken, maar dat wel graag willen, zijn welkom bij onze activiteiten. Je leert iemand dan van dichtbij kennen en kunt beter inschatten hoe je hem of haar optimaal zou kunnen

Nieuwe klanten hebben nogal eens vooroordelen over studenten

inzetten. Negen van de tien mensen die voor ons komen werken, kennen al iemand die voor Studentflex actief is. Wij hebben onder studenten de reputatie dat we kwalitatief goede banen bieden waarmee ze relevante werkervaring kunnen opdoen."

WHATSAPP-NETWERK

Behalve met sociale activiteiten, is Studentflex ook volop bezig met social >



Studentflex

Waar: Utrecht. Binnenkort ook Amsterdam en mogelijk Rotterdam
Branches: vooral administratief werk, bij uiteenlopende bedrijven in diverse sectoren
Aantal medewerkers: 4
Aantal uitzendkrachten: 250
Website: www.studentflex.nl

V.l.n.r. Kasper Klop (mede-eigenaar), Wouter Vonk (uitzendkracht), Maurits de Gou (operationeel manager), Jan Eshuis (uitzendkracht).

'Ik kan in een groot bedrijf rondkijken'

Wouter Vonk (25) werkt sinds februari dit jaar voor Studentflex. Na zijn studie communicatie heeft hij nu een tussenjaar. Wouter werkt een paar dagen per week bij bouwbedrijf Ballast Nedam, waar hij zorgt voor betalingen aan leveranciers. "Ik zit in een Studentflex-pool van veertien man", vertelt Wouter. "Het werken met leeftijdsgenoten is leuk, we zitten allemaal in dezelfde situatie. Door dit werk heb ik de gelegenheid in een groot bedrijf rond te kijken. Ik vind het interessant om te zien hoe een onderneming in de samenleving staat en hoe je als bedrijf efficiënt een afdeling kunt inrichten. Wat ik waardeer, is dat ons wordt gevraagd hoe wij bepaalde zaken zouden aanpakken. Het management luistert echt naar je, dat maakt deze bijbaan extra interessant."

Net als bij andere opdrachtgevers werkt Studentflex bij Ballast Nedam met een eigen voorman. Wouter: "Dat gaat perfect. Hij kent onze achtergronden en weet wat er in onze wereld omgaat. Als je een keer niet kunt vanwege tentamens of je moet een scriptie maken, dan begrijpt hij dat. Ik heb ook voor een ander uitzendbureau gewerkt, maar dat was niet meer dan werk. Je kreeg je geld en dat was het. Bij Studentflex wordt veel buiten het werk om georganiseerd. Het is leuk om met de hele groep wat te ondernemen."

media. Een oproepje om te stemmen voor de verkiezing van het Uitzendbureau van het Jaar leverde binnen twee dagen meer dan honderd stemmen op. En kan iemand onverhoopt een keer niet werken, dan helpen mensen elkaar via een WhatsApp-groep uit de brand. Klop: "Ze weten dat ze een bepaalde verantwoordelijkheid hebben. Onze flexpool is daardoor grotendeels zelfregulerend."

VOORMAN ALS AANSPREKPUNT

Studentflex werd in 2001 opgericht door



twee studenten die het bureau runden naast hun studie en later naast ander werk en gezin. Klop zelf werkte in zijn studententijd ook voor Studentflex. In 2010 werd hij mede-eigenaar. Terugblikkend op de begintijd zegt hij: "De basis lag er. Er was een uitzendbureau, er waren studenten en er waren klanten. Maar op een aantal punten was er nog wel ruimte voor verbetering. We moesten groter worden, en professioneler." Om dat voor elkaar te krijgen, behaalde Studentflex de NEN 4401-certificering en werd lid van de NBBU. Klop: "Waarom de NBBU? Zij passen het best bij onze uitstraling en bedrijfsvoering. Net als bij ons is alles er heel persoonlijk. Ik kan iemand bellen, eerst over koetjes en kalfjes praten en dan mijn vraag stellen." Gaandeweg merkte Klop dat de studenten vooral het persoonlijk contact waardeerden. "Daarop zijn we verder gaan bouwen. Het is een van de punten geworden waarop we ons onderscheiden van veel andere bureaus." Bijzonder is ook het 'voormanprincipe'. Klop: "De voorman is een student die in een pool bij een groot bedrijf werkt. Hij of zij neemt werk van de manager over en is het vaste aanspreekpunt



We leerden dat je niet alles zelf moet willen doen

voor de studenten, de vaste medewerkers en voor ons."

KIJKJE IN DE KEUKEN

Gevraagd naar een belangrijk leermoment zegt Klop: "In het begin wilden we nog wel eens dingen zelf doen die



je eigenlijk beter kunt uitbesteden. We dachten bijvoorbeeld dat we een back-office-programma konden maken. Voor onszelf en om door te verkopen aan andere bureaus. Dat is dus niet gelukt. We merkten dat we niet meer gefocust bezig waren. Sommige zaken moet je gewoon overlaten aan specialisten." Opdrachtgevers waarderen het volgens Klop dat de Studentflex-studenten bevlogen en leergierig zijn en effectief

werken. "Een inlener vindt het fijn als de student meedenkt en proactief is. Ook al is negentig procent van het werk administratief, wij horen toch vaak dat opdrachtgevers zeggen: 'We hebben een frisse wind nodig, een enthousiaste student die vragen stelt over zaken waar vaste medewerkers niet meer bijilstaan'." Naast een mooie bijbaan, biedt zijn bureau studenten een kijkje in de keuken bij interessante bedrijven, stelt Klop. "Het is meer dan eens voorgekomen dat een student in dienst komt bij een van onze opdrachtgevers. En wij komen regelmatig in contact met voormalige flexkrachten die voor ons gewerkt hebben. Zij zien ons als een partner bij het invullen van de flexibele schil bij het bedrijf waar ze dan werken."

VOOROORDELEN

Maurits de Gou (26) bewandelde een andere route om verbonden te blijven met Studentflex. "Ik studeerde management, economie en recht en werkte als uitzendkracht voor Studentflex", vertelt hij. "En nu ben ik hier operationeel manager. Het bedrijf waar ik zelf heb gewerkt als voorman, is trouwens nog steeds klant." Volgens de Gou heeft zijn werkrelatie zich heel natuurlijk ontwikkeld: "Als een vriendschap eigenlijk." Waar de Gou in de praktijk nog

'Goed contact met de vaste mensen'

Jan Eshuis (26) volgt een master bestuurs- en organisatiewetenschappen aan de Universiteit Utrecht en werkt sinds 2007 voor Studentflex. Hij is nachtportier bij Grand Hotel Karel V in Utrecht. "Ik werk een à twee keer per maand en wanneer de vaste mensen vakantie hebben. Met Maurits heb ik een goed contact. Hij belt me vaak en weet echt waar ik mee bezig ben." Ook Jan werkte wel eens voor een ander, groter uitzendbureau, maar dat beviel hem niet. "Bij Studentflex is alles heel relaxed. Wat

ik ook bijzonder vind, is dat het contact met de vaste mensen bij Karel V zo goed is. Ze vinden het leuk als je er bent, iedereen heeft er respect voor elkaar. Dat was in de catering waar ik eerder werkte wel anders. Wat ik het mooiste vind, is dat de jongens van Studentflex echt investeren in hun personeel. Met studieruimte, trainingen, allerlei sociale activiteiten. Zaken die niet direct geld opleveren, maar ze zorgen er wel voor dat je er graag een tandje bijzet als dat nodig is."

SterkTeam vakantiewerk

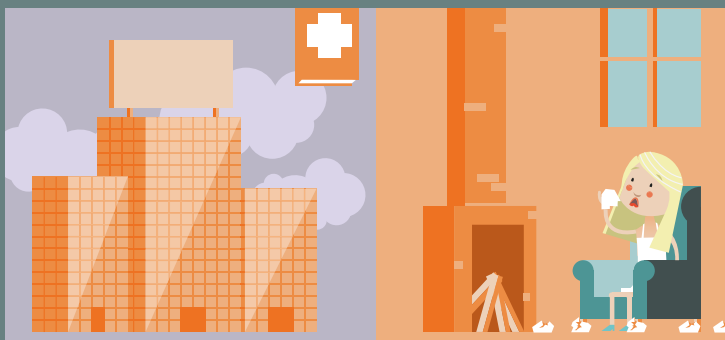
Vakantiewerk is meer dan een snelle manier om geld te verdienen in de zomer, het is ook een kans om werkervaring op te doen die past bij de opleiding. SterkTeam, FNV Jong en Code Name Future bezoeken vlak voor de zomer mbo's en roc's om scholieren en studenten te wijzen op de kansen die vakantiewerk kan bieden. Zij willen daarbij de jongeren kunnen verwijzen naar intermediairs die relevant vakantiewerk aanbieden.

Doet u mee als NBBU-lid?

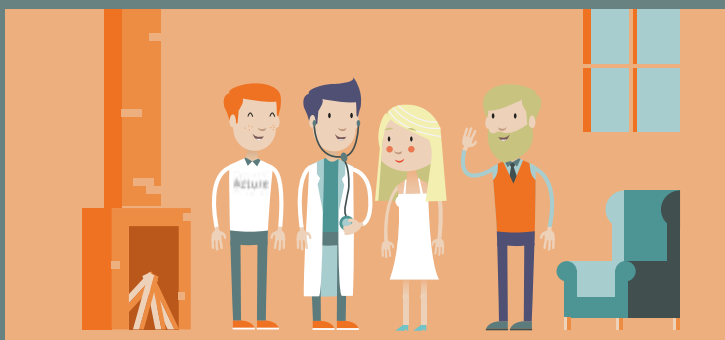
Biedt u vakantiewerk aan en bent u bereid om deze jongeren relevante werkervaring op te laten doen? Meld u dan aan via info@nbbu.nl. Uw organisatie wordt vervolgens opgenomen in een register dat de jongeren die zijn benaderd kunnen raadplegen voor een passende intermediair. Vanuit STOOFF wordt aan 1500 van deze jongeren een e-portfolio aangeboden om de opgedane ervaring vast te leggen.

wel eens tegenaan loopt, zijn vooroordelen over de uitzendkrachten die hij bemiddelt. "Dat is vooral bij nieuwe klanten het geval", zegt hij. "Ze denken dat studenten zich constant verslapen of maar één keer komen opdagen. Als wij de kans krijgen het tegendeel te bewijzen, zijn bedrijven snel om. Omdat wij geloven in continuïteit, vragen wij onze studenten minimaal een halfjaar beschikbaar te zijn. Daardoor komt er niet elke keer een nieuw iemand opdagen die eerst weer ingewerkt moet worden. Wij bieden een mooie bijbaan, maar verwachten verantwoordelijkheid terug. Op tijd zijn, er verzorgd uitzien, dat benoemen we ook zo. De studenten zien het als een kans en grijpen die ook. Dat is de reputatie die we hebben. Voor een mooie bijbaan waar je echt wat aan hebt, zit je hier goed." ★

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.acture.nl

>SERVICE

EVENEMENTEN

UWV-congres Uitzendbranche

24 juni 2014

Duur: 09:30 - 16:15

Locatie: Utrecht

Kosten: Gratis

UWV en de uitzendbranche kunnen niet zonder elkaar. Bij de gezamenlijke doelstelling om zoveel mogelijk mensen aan het werk te helpen is een sterke samenwerking onmisbaar.

Nationale Flex Golfdag

24 juni 2014

Duur: 09:30 - 20:30

Locatie: Groesbeek

Kosten: € 100,- korting voor NBBU-leden

Tijdens dit jaarlijkse netwerkevenement voor directie en management uit de flexsector kunt u strategische kennis delen en ontmoet u branchegenoten op de golfbaan van Het Rijk van Nijmegen in Groesbeek.



Uitzenden in/naar België

26 juni 2014

Duur: 13:30 - 17:30

Locatie: Gilze

Kosten: € 75,- (ex. btw)

Speciaal bestemd voor leden die (willen) uitzenden naar België; vanuit Nederland of middels een onderneming naar Belgisch recht. Ook voor leden die Nederlandse klanten bedienen die in België in onderaanneming werkzaamheden gaan uitvoeren.



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

>ESTAFETTE

Ed Bakker

Directeur Goed arbeidsmarkt intermediair



HOE GOED ZIJN UITZENDERS IN STAAT OM ARBEIDS- GEHANDICAPTEN TE BEMIDDELEN?

"Ik denk dat uitzenders een belangrijke bijdrage kunnen leveren om meer mensen met een arbeidshandicap aan het werk te helpen. Wij zijn in 1999 begonnen als detacheringsbureau, gespecialiseerd in deze doelgroep. Het jaar daarvoor was de wet op de re-integratie arbeidsgehandicapten (Rea) van kracht geworden omdat toen meer dan een miljoen mensen in de WAO zaten.

Vijftien jaar verder hebben we honderden mensen gedetacheerd in heel Nederland. Het plaatsen is geen enkel probleem. Het is belangrijk dat je goed kijkt naar de functionele mogelijkheden van een kandidaat. Als die aansluiten bij wat een opdrachtgever vraagt, dan zijn werkgevers best bereid om mensen met een arbeidshandicap een plek te geven binnen hun bedrijf.

De opdrachtgever wil een goed gemotiveerde medewerker die voldoet aan het profiel. Onze mensen zijn zeer gemotiveerd. Ze hebben vaak langere tijd thuis gezeten. Ze waarderen hun werk omdat het ze structuur geeft en sociale contacten. Het inkomen is vaak niet eens het belangrijkste voor ze.

Omdat wij de werkgever zijn, loopt de op-

drachtgever geen risico als mensen ziek worden. Aanvankelijk liepen wij ook geen risico, omdat de overheid vijf jaar lang volledige dekking gaf. Dat is nu minder, onder druk van de bezuinigingen. De werkgeverslasten krijgen we niet vergoed. Dat scheelt toch 30 tot 35 procent.

Overigens is het ziekteverzuim bij deze groep bijzonder laag. Als iemand zich ziek meldt, dan is er ook echt iets aan de hand. Het arbeidsethos is hoog en mensen zijn betrokken bij hun werk. Het is wel zo dat de gemiddelde ziekteduur binnen deze groep iets langer is.

Ik weet zeker dat ook andere, niet gespecialiseerde uitzendbureaus een rol kunnen spelen om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te

Het arbeidsethos is hoog en mensen zijn betrokken bij hun werk

bemiddelen. Wanneer je kennis van zaken hebt en empathisch vermogen en goed luistert naar opdrachtgever en medewerkers, dan lukt het. Mensen komen vaak uit een isolement. Als je ze na een paar maanden werken terugziet, zijn ze veel vitaler en hebben ze meer zelfvertrouwen. Dat is mooi!" *



Bakker geeft het stokje door aan Jan Willem van Zandvoort van HR Project² BV met de volgende vraag: **Intermediairs presenteren zich steeds vaker als HR-expert of partner in strategische personeelsplanning. Hoe doet u dat?**



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



EULER HERMES

Our knowledge serving your success