

NBBU FORM*

#3SEPT14

Magazine voor ondernemers in de flexmarkt

‘TERUG NAAR DE TEKENTAFEL’

MATHIJS BOUMAN EN ARJAN HEYMA
OVER NIEUWE ARBEIDSVVERHOUDINGEN

DE JURY BLIKT VOORUIT

STUDENTENWEDSTRIJD
ARBEIDSMARKT VAN MORGEN



20 NOVEMBER

JUBILEUMCONGRES NBBU

Betrokken en deskundige begeleiding bij de aan- of verkoop van bedrijven

Adcorporate
bedrijfsoverdracht & -advies

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 bedrijfsovernamesite 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 waarderingmethode.
- Korte doorlooptijd.
- Internationale database van kopende partijen.
- Samenwerking met banken en accountants.
- ISO-gecertificeerd en eigen gedragscode.

Ga voor meer informatie naar www.adcorporate.com of bel 088 - 232 67 80 en maak een afspraak voor een vrijblijvend gesprek.



bedrijf verkopen

bedrijf kopen

bedrijfsadvies

adcorporate.com

Uw facturen direct uitbetaald krijgen?



Svea Finans is gespecialiseerd in factoring voor de ZZP'er en het MKB. Dit houdt in dat Svea facturen aankoopt met onderstaande voordelen:

- Uitbetaling van facturen binnen 24 uur
- Geen minimale omzeteisen
- Vrijheid om zelf te bepalen van welke klanten je facturen verkoopt
- Faillissementsrisico is afgedekt
- Uw debiteurenbeheer is uitbesteed

SVEA
FINANS

0182-624400

www.sveafinans.nl

Ben jij de **beste**,
meest **innovatieve** en
meest **klantgerichte**
intercedent van Nederland?



**Intercedent
van het jaar!**

powered by **ARTRA** **ABU** **NBBU**
ARBEIDSMARKTTRAININGEN

Schrijf je dan vóór 30 september
in voor de verkiezing
Intercedent van het Jaar 2014

www.ivhj.nl

> INHOUD

FORM #3 SEPTEMBER 2014



>STELLING

Het bemiddelen van zzp'ers biedt kansen voor de flexbranche

>IN BEELD

Jubileumcongres NBBU



18

>BEDRIJFSREPORT

'Niet álles wat je doet hoeft harde euro's op te leveren'



>INTERVIEWS

Studentenwedstrijd arbeidsmarkt van morgen: de jury blikst vooruit

EN VERDER...

4 >NIEUWS

10 >HET GESCHIL

'In hoofdzaak' is 'meer dan de helft'

11 >Q&A

SEU-examen vernieuwd

23 >ESTAFETTE

Intermediairs presenteren zich steeds vaker als HR-expert of partner in strategische personeelsplanning. Hoe doet u dat?

>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.

NIEUWE BROCHURES OMGAAN MET SNCU

De Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU) heeft nieuwe brochures gemaakt speciaal voor **uitzendondernemers**. In deze brochures wordt specifiek voor leden van de ABU en de NBBU en voor SNA-gecertificeerde uitzendbedrijven uitgelegd wat van hen verwacht wordt op het moment dat ze door de SNCU worden benaderd. Ook wordt ingegaan op de vraag **waarom** u

Directeurswissel SNCU

Jaap Buis is sinds 1 september de nieuwe directeur van de SNCU. Hij volgt Peter Loef op die deze functie vijf jaar bekleedde. Buis is afkomstig van de branchevereniging Aedes voor woningcorporaties. Loef pakt zijn bestaan als zelfstandige weer op. De NBBU bedankt Loef voor zijn inzet en toewijding. "Aan Jaap Buis de taak de organisatie verder te consolideren en te verdiepen. Wij wensen hem daarmee veel succes", zegt NBBU-directeur Marco Bastian.

wordt onderzocht terwijl u toch lid bent van de NBBU. U kunt de brochures downloaden op www.nbbu.nl/pagina/sncu-controle. Een aantal **NBBU-leden** heeft meegewerkt aan de totstandkoming van de brochures.

De NBBU participeert in de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU). Op basis van klachten, uitkomsten van **risicoanalyses** en meldingen van derden onderzoekt de SNCU of een uitzendbureau de cao voor uitzendkrachten correct naleeft. De SNCU heeft de **plicht** deze meldingen te onderzoeken. Dat een onderzoek wordt verricht wil niet zeggen dat u het niet goed doet. En mochten er fouten worden vastgesteld, dan hebt u altijd het recht deze te herstellen.

Vragen?

Het is begrijpelijk dat een SNCU-onderzoek vragen bij u oproept. Mocht u in aanraking komen met de SNCU, neem contact op met de SNCU. Wanneer u van mening bent dat de SNCU de NBBU-cao niet juist interpreteert, kunt u de NBBU **Servicedesk** benaderen. *



STUDENTENWEDSTRIJD ARBEIDSMARKT VAN MORGEN FINALISTEN PITCHEN IDEEËN

Donderdag **18 september** is een belangrijke dag voor zes teams die deelnemen aan de studentenwedstrijd NBBU Sunrise - Arbeidsmarkt van Morgen. De teams pitchten dan in het **SER-gebouw** hun innovatieve arbeidsmarktplannen voor een deskundige **jury**. Deze jury bestaat uit Leendert-Jan Visser (MKB-Nederland), Claudia Zuiderwijk (Kamer van Koophandel), Pieter Waasdorp (Economische Zaken), Jacqueline Zuidweg (Zakenvrouw van het Jaar

2012), Leo Witvliet (Nyenrode Business Universiteit) en Bart-Jeroen Croll (NBBU). De pitch vindt plaats op de eerste dag van de **'Werkweek' (18 t/m 25 sept)** die Mirjam Sterk met haar **Sterkteam** organiseert ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

OVER ARBEIDSMARKT VAN MORGEN

De studentenwedstrijd NBBU Sunrise - Arbeidsmarkt van Morgen is een jaar geleden begonnen. Aan studen-

ten werd gevraagd met **innovatieve oplossingen** te komen voor een beter werkende arbeidsmarkt. Van de 120 teams die zich inschreven, hebben 54 uiteindelijk een onderzoekspaper ingeleverd. Zes ideeën zijn genomineerd. Het winnende team, dat op 20 november bekend wordt gemaakt tijdens het jubileumcongres van de NBBU, wint een geldbedrag van **vijfduizend euro**. *

> Meer over de pitch Arbeidsmarkt van Morgen op pagina 14 en verder

MKB UITZENDBUREAU VAN HET JAAR DRIE KEER NBBU OP HET EREPODIUM

Maar liefst drie NBBU-leden vielen onlangs in de prijzen bij de verkiezing MKB Uitzendbureau van het Jaar 2014! De **winnaars** zijn Match 4U (eerste plaats), PuurZorg (tweede) en Jelle@ (derde). Hun namen werden op 3 juli bekendgemaakt tijdens een **feestelijke prijsuitreiking** in Stadstheater DE KOM in Nieuwegein.

In de categorie 'Uitzendbureau van het Jaar' voor grote bureaus won Otto Work Force. YoungCapital/StudentenWerk werd winnaar in de categorie 'Flexspecialist van het Jaar'.

BIJNA 13.000 BEOORDELINGEN

De verkiezing Uitzendbureau van het Jaar wordt sinds 2006 georganiseerd. Dit jaar waren in totaal **zestien bureaus** genomineerd voor een van de titels. Vanaf 1 april deden zij hun best om zoveel mogelijk beoordelingen binnen te halen. In totaal werden dat er 12.991, ruim **3.000 meer** dan vorig jaar. *



Winnaar Match4U en NBBU-directeur Marco Bastian

700

kandidaten namen het afgelopen halfjaar deel aan het vernieuwde SEU-examen. >Meer hierover op pag. 11

Ga voor een dagelijkse nieuwsupdate naar www.nbbu.nl

HAAGSE HERFST

De herfst wordt een spannende tijd voor de flexbranche. De NBBU richt zich op belangrijke politieke ontwikkelingen zoals de wetgeving ten aanzien van zzp'ers, de invoering van de Wet werk en zekerheid, de Participatiewet, de Wet aanpak schijnconstructies en de wensen vanuit Den Haag ten aanzien van de SNA-normering. Daarnaast kijken we uitdrukkelijk naar de arbeidsmarkt van morgen en welke kansen flexondernemers hier kunnen grijpen. Een leestip is in dit geval het artikel *Terug naar de tekentafel* (vanaf pagina 6) waarin de economen Mathijs Bouman en Arjan Heyma hun ideeën over nieuwe arbeidsverhoudingen delen.

Ons innovatieve project – de studentenwedstrijd NBBU Sunrise – komt in een eindfase terecht. Tijdens ons jubileumcongres op 20 november worden de winnaars bekendgemaakt. Voorafgaand aan die prijsuitreiking pitchten zes studententeams op 18 september hun innovatieve idee voor een gerenommeerde jury. Dankzij de Sociaal Economische Raad (SER) kunnen we deze pitch in het SER-gebouw organiseren. Mirjam Sterk, ambassadeur Jeugdwerkloosheid, heeft het event opgenomen in de zogeheten Werkweek, die door haar Sterkteam van 18 tot en met 25 september wordt georganiseerd. Vanaf pagina 14 blikken vijf juryleden alvast vooruit.

Deze zomer werd eens te meer duidelijk dat de onrust op het wereldtoneel grote effecten heeft en heel concrete problemen veroorzaakt – zij het in andere proporties – voor werkenden en ondernemers hier in Nederland. Ook de flexbranche zal beïnvloed worden door de geopolitieke onrust. Daar waar de economische voorspellingen eerst nog positief waren, is het CPB nu voorzichtig geworden. In deze constant veranderende wereld wordt flexibiliteit steeds belangrijker. Het is tijd dat ook de overheid dat onderkent. Zodat wetgeving onze branche niet inperkt, maar juist kansen biedt en werkgelegenheid een boost kan geven. *

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



De huidige arbeidsverhoudingen passen niet meer bij een samenleving waarin bijna een derde van de beroepsbevolking flexibel werkt. Studenten buigen zich op verzoek van de NBBU over de vraag hoe het anders kan. Maar ook 'oudgedienden' Mathijs Bouman en Arjan Heyma hebben ideeën over nieuwe arrangementen.



Mathijs Bouman

ARBEIDSVERHOUDINGEN TERUG NAAR DE TEKENTAFEL

**Bescherming
waar nodig,
zelfredzaamheid
waar het kan**

Organisaties denken door de economische crisis opnieuw na over de rol van flexibele arbeid. Ze willen niet alleen snel op- en afschalen en langdurige verplichtingen vermijden, maar steeds vaker ook (tijdelijke) expertise binnenhalen die er tot dan toe niet was. Gedetacheerden, maar bijvoorbeeld ook zzp'ers. Laatstgenoemden werden nog niet zo lang geleden door veel flexondernemers beschouwd als een buitencategorie, waar weinig te halen of te brengen viel. Dat verandert in vlot tempo.

Voor zzp'ers biedt de flexbranche wel degelijk kansen, zegt Arjan Heyma, arbeidseconoom en hoofd van het cluster Arbeid & Onderwijs bij SEO Economisch Onderzoek. De branche moet dan wel meer aanbieden dan alleen maar 'brokjes arbeid', zegt hij. "Door te zorgen voor een betere match tussen arbeidsvraag en arbeidsaanbod bijvoorbeeld. En ook door het verbeteren van de kwaliteit van het arbeidsaanbod. Er zijn genoeg zzp'ers die niet goed in staat zijn om op eigen kracht voldoende opdrachten binnen te halen of de juiste investeringen in kennis en

vaardigheden te kiezen. Daar liggen mogelijkheden voor intermediairs." Ook aan de arbeidsrelaties zelf zou flink geschaafd moeten worden, vinden de economen. 'Terugkeren naar de tekentafel' is wat Mathijs Bouman, journalist bij het Financieel Dagblad en BNR, het liefst zou doen. "In ieder geval bij het nadenken over nieuwe sociale arrangementen en sociale zekerheid. Wat mij betreft zou stap één zijn dat we onderscheid maken tussen mensen die het niet zelf redden op de arbeidsmarkt en degenen die prima voor zichzelf kunnen opkomen. Het is merkwaardig dat het onderscheid tussen mensen die we wel of niet beschermen niet samenhangt met hun mate van kwetsbaarheid, maar veel meer met historie en met juridische waarheden als een vast contract."

SOCIAAL VANGNET

Als gevolg daarvan heeft Nederland volgens Bouman nu groepen werkenden die onnodig beschermd worden en een aanzienlijke groep die méér bescherming hard nodig heeft, maar die onvoldoende krijgt. Een academicus

moet naar de mening van Bouman in staat zijn te onderhandelen over zijn eigen positie. De collectieve paraplu van de cao is voor deze hoogopgeleide misschien eerder een hindernis dan een verworvenheid. En de zzp'er die nauwelijks voor zichzelf kan opkomen, verdient in Boumans ogen een beter sociaal vangnet. "Hoogopgeleiden met een unieke set vaardigheden hebben geen hulp nodig op het gebied van sociale rechten. Ze hoeven wat mij betreft ook niet verplicht mee te doen aan zaken als WW-premie. De laag opgeleide zzp'er daarentegen is vaak weinig meer dan een slaaf van z'n opdrachtgever die, als hij niet op zaterdag komt werken, nooit meer een opdracht krijgt. Hij is inwisselbaar en heeft misschien niet de competenties om goed te onderhandelen. Dáár zou je wat voor moeten regelen." **Een compleet herontwerp is volgens Bouman de enige manier om werkelijk sociale innovatie te realiseren.** "Dat is beter dan telkens een beetje tweakken aan de huidige arrangementen." Iets minder hemelbestormend dan from scratch beginnen, erkent

Heyman, maar sociale innovatie zit volgens hem vooral in aanpassing van regelingen die stammen uit een tijd dat vaste contracten de norm waren. "Zekerheid bereik je vooral door mensen aantrekkelijk te houden voor bedrijven. Voldoende relevante kennisopbouw, beperking van de werkloosheidsduur en het vergemakkelijken van de stap van kortdurende naar langdurige arbeidscontracten. Vooral aan de knoppen van kennisopbouw en de overgang van kortdurende naar langdurige arbeidscontracten kan nog worden gedraaid."

GAPENDE KLOOF

Het onderscheid tussen vast en flex moet volgens Heyma niet verdwijnen, maar de kloof die nu gaapt bij deze 'economisch nuttige variatie in arbeidsvormen' moet wel kleiner. Zijn pleidooi: "Vast minder vast maken. Minder ontslagbescherming, minder doorbetaling en verantwoordelijk voor de werkgever bij ziekte. En voor flex meer zekerheid bij verzuim en arbeidsongeschiktheid en betere pensioenvoorzie- ➤



Arjan Heyma

'Andere positie door Sunrise'

Via de wedstrijd Sunrise - Arbeidsmarkt van morgen, buigen studenten zich op verzoek van de NBBU over oplossingen voor knelpunten op de arbeidsmarkt. "Het Sunrise-project heeft ons veel gebracht," zegt Piet Meij, hoofd Sociaal Economische Zaken van de NBBU. "Behalve dat het hopelijk veel goede ideeën oplevert voor de arbeidsmarkt van morgen, zijn we op een ander niveau in gesprek gekomen met personen en instanties. Experts, het hoger en wetenschappelijk onderwijs en het ministerie van Economische zaken bijvoorbeeld." Dat is volgens hem precies wat de NBBU hoopte. "Vaak kun je als brancheorganisatie niet veel anders dan reageren op ontwikkelingen, zoals wet- en regelgeving. Maar door oplossingen te laten bedenken door studenten en er deskundigen bij te betrekken, komen we als vereniging met onze beleidsontwikkeling voorop de bok te zitten. En dan blijken opeens vertegenwoordigers van genoemde instanties ook behoefte te hebben om eens out-of-the-box met je van gedachten te wisselen", aldus Meij.

ningen." Dat zorgt tevens voor meer draagvlak in de polder, denkt hij. Als de relatieve kosten van vaste arbeid dalen en de relatieve onzekerheden van flexibele arbeid kleiner worden, maakt volgens Heyma de vorm waarin mensen werken minder uit. "Het verlagen van de relatieve kosten van vaste arbeid kan ook door het verhogen van de relatieve kosten van flexibele arbeid. Dit gebeurt al in de vorm van een hogere WW-premie. En het verkleinen van de relatieve onzekerheden van flexibele arbeid kan ook door de relatieve zekerheid van vaste arbeid te beperken, bijvoorbeeld via een beperkte duur van vaste contracten." Die kant denkt ook Bouma op, als hij het heeft over een redesign: "Er zou best uit de discussie kunnen komen dat de flexibele baan evenmin bestaansrecht heeft, maar dat iedereen recht moet hebben op een contract van vijf of zeven jaar en dat bijvoorbeeld elk volgend contract twee keer zo lang moet zijn als het vorige. Als die smaken er ook waren zouden bedrijven daar waarschijnlijk nu al voor kiezen. Bonden zeggen: dat kan nu ook al. Maar het bezwaar is dat zo'n vijfjarig contract dan wel het eerste contract moet zijn. En werkgevers hebben behoefte aan een soort proeftijd." Ondanks de voordelen ziet Heyma onwenselijke kantjes aan flex, zoals het risico dat mensen 'vast blijven zitten in flex'. "Door een beperktere opbouw van relevante kennis en vaardigheden kan langdurig verblijf in de flexibele schil zichzelf versterken. Deze mensen kunnen worden gezien als 'niet goed

genoeg' om eerder een vaste baan te hebben gekregen. Of het vermoeden kan zijn dat ze onvoldoende kennis en vaardigheden hebben." In de praktijk gaat dat slechts voor een klein deel van de werknemers op, nuanceert hij: "Het gros van de werknemers in de flexibele schil stroomt uiteindelijk door naar een vaste(re) baan."

EERLIJKE SPEELVELD

Het wegwerken van de ongelijkwaardigheid die flexwerkers op hun pad vinden, zoals geen of gebrekkige pensioenopbouw en het niet of zeer moeilijk krijgen van een hypotheek, moet volgens Heyma wijken voor een eerlijker speelveld. Dan moeten de huidige instituties wel op de schop: "Een algemeen pensioenfonds vormen bij een verzekeraar in plaats van bij een werkgever of branche, subsidie of fiscaliteiten voor investeringen in scholing van flexwerkers, speciale hypotheek. En desnoods enkele verplichte basisverzekeringen voor alle werkenden, dus ook voor zzp'ers." Volgens de Sociaal Economische Raad, die een serie 'dialoogtafels' organiseerde waar deelnemers hun visie mochten geven op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, moet het sentiment op de arbeidsmarkt zich bewegen 'van onzekerheidsvermijding naar kansbenutting'. Heyma's reactie daarop: "Als de keuze voor een langdurig arbeidscontract minder wordt bepaald door onzekerheidsvermijding – vast minder vast – dwing je mensen te investeren in relevante kennis en vaardigheden, waardoor ze uiteindelijk meer kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Meer kansen betekent meer werkzekerheid, waardoor de behoefte aan onzekerheidsvermijding minder prominent wordt." ★

HET BEMIDDELEN VAN ZZP'ERS BIEDT KANSEN VOOR DE FLEXBRANCHE

>Eens



Tjebbe van Oostenbruggen
Directeur van managed service provider Brainnet en van payrollbedrijf Flexbrain

Alleen ondernemers die een eerlijke marge rekenen, maken een kans

"Ik ben ervan overtuigd dat je in de flexbranche een goede boterham kunt verdienen met de bemiddeling van zzp'ers. Wij doen zaken met grote partijen, zoals Rabobank en ING. Zij werken met een beperkt aantal leveranciers. Door een groot aantal kleine partijen samen te brengen onder één paraplu, zorgen wij ervoor dat die net zoveel kans hebben om een klus binnen te halen als de grote uitzenders. Wij putten uit een omvangrijk netwerk van zelfstandige professionals, maatschapjes en kleine niche-uitzendbureaus met drie, vier man. Wie zou je als zzp'er moeten bellen om contact te krijgen met Rabobank, vooropgesteld dat Rabobank dat zou willen? De zzp'er zit bij ons op de frontseat. Het enige wat telt, is dat hij geschikt is en betaalbaar. Ik spreek bewust over de flexbranche en maak geen onderscheid tussen uitzenden, payrollen, detacheren. Het draait in alle gevallen om iemand die een klus doet en daarvoor betaald wordt. Je kunt een interim-directeur payrollen en je kunt een zzp'er callcenterwerk laten doen; het zijn allemaal vormen van flexibele arbeid. In

onze ogen mag het uiteindelijk niet uitmaken of iemand zzp'er is of in dienst is bij een groot consultancybedrijf. Wat we óók vinden is dat het bemiddelingsproces voor alle betrokken partijen eerlijk en transparant moet verlopen. Het is krankjorem dat iemand die op een minimumloon in een callcenter zit, weggaat voor 35 euro per uur. De kostprijs van zo iemand is 16 à 17 euro en dan maak je nog winst ook. Wij zijn geen partij in de tariefvorming. De klant kent het inhuurtarief en de zzp'er het verhuurtarief. Dat betekent dat als jij zegt: ik wil 75 euro per uur, wij daar een vergoeding van 3,50 tot maximaal 5 euro bovenop doen. Daarbij maakt het niet uit of we een interim-directeur bemiddelen of een secretaresse. Het businessmodel van 10 tot 25 procent er bovenop, zoals bij de grote uitzenders, is niet meer van deze tijd. Alleen ondernemers die een eerlijke marge rekenen, maken een kans. Als een opdracht een maand of twaalf duurt - dat is vaak het geval - dan heb je 1600 gewerkte uren. Met een marge van 3,50 euro is je totale marge 5600 euro. Een prima tarief toch?" ★

'IN HOOFDZAAK' IS 'MEER DAN DE HELFT'

Wanneer het merendeel van de werknemers van een uitzendbureau in één bedrijfstak werkzaam is, kan dit in sommige sectoren betekenen dat pensioen- en cao-bepalingen van deze bedrijfstak gelden voor het betreffende uitzendbureau. Een sleutelbegrip hierbij is 'in hoofdzaak'. Een aantal fondsen uit de sector Metaal en Techniek eiste van een uitzendbureau achterstallige premies op. Het gerechtshof 's-Hertogenbosch stelde de fondsen in het ongelijk.

Situatie:

Uitzendbureau Project Sourcing had veel uitzendkrachten werken bij bedrijven in de metaal en techniek. In totaal 307 van de 742 personeelsleden vonden werk in deze bedrijfstak. Normaal gesproken betalen uitzendorganisaties pensioenpremies voor werknemers aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP). De Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek was echter van mening dat Project Sourcing aan haar pensioenpremie zou moeten afdragen, omdat de uitzendkrachten 'in hoofdzaak' in de metaalsector werkten.

Vordering:

De Stichting Pensioenfonds Metaal en Techniek en enkele andere fondsen uit de sector stapten in 2002 naar de rechter. Ze eisten dat Project Sourcing de werknemersgegevens sinds 1998 zou overleggen en dat het bureau voor deze medewerkers met terugwerkende kracht de verschuldigde premies zou betalen. Dit leidde tot een langdurige rechtsgang die uiteindelijk resulteerde in een uitspraak in hoger beroep op 12 augustus van dit jaar.

Uitspraak:

Het hof oordeelde dat Project Sourcing niet onder de werkingssfeer van de metaalregelingen valt. Project Sourcing hoeft dan ook geen premies af te dragen aan het Pensioenfonds Metaal en Techniek en ook niet aan de andere bedrijfstakfondsen van die sector. De rechter behandelde in zijn uitspraak verschillende aspecten. De belangrijkste vraag was of medewerkers van Project Sourcing 'in hoofdzaak' in de metaalsector werkten en wat er moest worden verstaan onder dit begrip. De fondsen redeneerden dat 'in hoofdzaak' betekent dat er meer medewerkers in metaal- en techniekbedrijven werken dan in enige andere bedrijfstak. Het uitzend-

bureau betoogde dat 'in hoofdzaak' impliceert dat het gaat om meer dan de helft van de medewerkers. Het hof volgde de redenering van Project Sourcing. In 2002 werkten 46 uitzendkrachten bij vervoersbedrijven, 285 werknemers hadden een tijdelijke baan in andere bedrijfstakken en 307 uitzendkrachten werkten in de metaalbranche. 'Dat is dus een meerderheid', vonden de metaalfondsen. 'Maar het is minder dan de helft', vond Project Sourcing, en met haar de rechter. De rechter oordeelde dat wanneer met 'in hoofdzaak' een relatieve meerderheid bedoeld zou worden, dit grote onzekerheid zou geven voor uitzendonderneming en werknemer. Dan zou zelfs een kleine minderheid tot gevolg kunnen hebben dat de werkgever onder de werkingssfeer van de pensioenregeling of de cao's van metaal en techniek zou vallen.

Reactie NBBU:

Hoofd Juridische Zaken Fariël Dilrosun: "Wij zijn blij met de uitspraak van de rechter. De NBBU pleit al langer voor duidelijkheid op dit vlak, ook bij partijen van de sector Metaal en Techniek. Het is belangrijk dat uitzendorganisaties zich realiseren dat ze onder bepaalde omstandigheden onder de werkingssfeer van pensioenregels en cao's van een andere bedrijfstak kunnen vallen en mogelijk te maken krijgen met premieheffingen. Nu is het, in het geval van de sector Metaal en Techniek, duidelijker wanneer dat is: als meer dan de helft van de medewerkers in deze bedrijfstak werkt. Als je dat als uitzendonderneming niet wilt, moet je erop sturen dat je meer spreiding hebt in verschillende sectoren."

Servicedesk:

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

SEU-EXAMEN VERNIEUWD

Sinds 1 januari 2014 is het SEU-examen Intercedent vernieuwd. Wat levert zo'n examen uitzendondernemers en hun vaste medewerkers op?



Roland Geenen
Hoofd Relatiebeheer en Marketing

Q: Wat levert het SEU-examen mij als uitzendondernemer op?

A: Aan intercedenten worden tegenwoordig hoge eisen gesteld. Ze moeten beschikken over marktkennis, branchekennis, kennis van wet- en regelgeving en van cao's. Daarnaast moeten ze commercieel zijn en een flinke dosis mensenkennis hebben. Om klanten en uitzendkrachten goed te kunnen informeren en begeleiden, hebben veel intercedenten behoefte aan kennis. Ook verwachten opdrachtgevers en uitzendkrachten dat uw medewerkers specialisten zijn. Het zelfvertrouwen dat intercedenten krijgen door extra kennis, helpt hen bij de (commerciële) gesprekken die ze voeren. Ook het beantwoorden van kritische vragen over bijvoorbeeld tarieven wordt eenvoudiger. Uw intercedenten zijn met meer succes commercieel actief en beter in staat een goed tarief te bedingen. Ten slotte loopt u minder (financieel) risico wanneer uw medewerkers op de hoogte zijn van de actuele wet- en regelgeving. Meer kennis levert dus écht wat op: meer zelfvertrouwen, meer commercieel succes, meer diepgang, minder risico.

Q: Wat is de rol van de SEU hierbij?

A: De SEU is een branchebrede organisatie. De NBBU is vertegenwoordigd in het bestuur. Het SEU-examen bevat vragen die zowel voor de NBBU-cao als voor de ABU-cao gelden. Bij vragen waarop door verschillen in de cao's twee antwoorden mogelijk zijn, wordt een NBBU- en een ABU-versie aangeboden. Kandidaten geven vooraf aan welke examenvariant zij willen maken. De belangrijkste doelstelling van de SEU is 'het leveren van een bijdrage aan de kwaliteit en het niveau van de uitzendbranche'. Dit doet zij door het opstellen en afne-

men van examens. Met het SEU-examen wordt getoetst of uw medewerkers in staat zijn het geleerde toe te passen in de praktijk. Het daadwerkelijk afleggen van het SEU-examen maakt dat de opgedane kennis beklijft. In het afgelopen halfjaar hebben 700 kandidaten deelgenomen aan dit examen.

Er zijn verschillende mogelijkheden voor intercedenten om zich voor te bereiden op het SEU-examen. Diverse partijen bieden avond- en dagopleidingen, e-learning-trajecten en trainingen die kandidaten klaarstomen voor het examen. De NBBU biedt u de mogelijkheid uw intercedenten de opleiding met ledenkorting te laten volgen (zie kader).

Q: Wat voor soort vragen worden er gesteld?

A: Het SEU-examen kent geen open vragen. De 21 kennisvragen en 49 toepassingsvragen zijn multiple choice, multiple select (meerdere goede antwoorden mogelijke), invulvragen en rangschikvragen. Doordat het examen automatisch wordt nagekeken, verschijnt de uitslag direct na afloop in het scherm. Op www.seu.nl vindt u een proefexamen met daarin zeventig voorbeeldvragen en antwoorden. Dit examen geeft inzicht in de nieuwe manier van vraagstelling en kan gebruikt worden als oefenmateriaal. *

Basisopleiding Intercedent met ledenkorting

In samenwerking met ARTRA Arbeidsmarkttrainingen biedt de NBBU de Basisopleiding Intercedent aan met een aantrekkelijke ledenkorting. Deelnemers aan de opleiding worden in drie bijeenkomsten voorbereid op het SEU-examen. Tijdens de sessies wordt kennis op het gebied van wet- en regelgeving direct gekoppeld aan praktijk-situaties. De bijeenkomsten vinden plaats van 15.00 tot 21.30 uur op maandag 15 september, maandag 6 oktober en maandag 27 oktober 2014. Bij voldoende belangstelling volgt een tweede reeks bijeenkomsten op maandag 19 januari, maandag 16 februari en maandag 16 maart 2015. Kijk voor meer informatie op www.nbbu.nl.

NBBU TURNING TWENTY JUBILEUM CONGRES NBBU

* 1994 * 2014 *

KLAAR VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN MORGEN

Vier met ons het 20-jarig bestaan van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen en kom naar deze inspirerende dag onder leiding van Frits Huffnagel.

*
**Rijtuigenloods
Amersfoort**
*
**Donderdag
20 november
2014**

*
Ieder NBBU-lid kan tot wel
4 personen voor het
congres opgeven. De work-
shops in de ochtend zijn
interessant voor vaste
medewerkers!

*
Alle leden en samenwerkings-
partners zijn van harte
uitgenodigd en hebben per mail
een uitnodiging ontvangen
met een link om zich in te
schrijven. Mail niet ontvangen
of kwijt? Neem contact op via
jubileum@nbbu.nl

*
Aansluitend bent u
van harte welkom op
de netwerkborrel en
het dinerbuffet!

BARBARA
BAARSM

PAUL
SMIT

DAAN
ROOSEGAARDE

MICHAËL
VAN STRAALEN

FRITS
HUFFNAGEL

MARCO
BASTIAN

BART-JEROEN
CROLL

PROGRAMMA

Ochtendprogramma voor NBBU-leden

09.30 - 10.00 INLOOP

10.00 - 11.00 Algemene Ledenvergadering (ALV)

11.00 - 11.45 **Paul Smit**, cabaretier & filosoof

Hij combineert humor en inhoud, speelt in op de processen binnen een organisatie en haakt in op thema's als samenwerking, cultuur, verbinding & verandering.

11.45 - 12.15 KOFFIEPAUZE

12.15 - 13.00 Workshops voor NBBU-leden

- *Scenario kraken* – Barbara van Veen, *Leaders against Routine*
Wist u dat beslissers de neiging hebben nieuwe problemen met de oplossingen van het vorige probleem aan te pakken? Met scenario's kunnen ondernemers zich voorbereiden op de toekomst.
- *Professioneel inhuren van flexibele arbeid* – Rob de Laat, *Staffing Management Services*

Trends in de flexmarkt: wat is uw toegevoegde waarde als flex-ondernemer in het proces? De markt wordt veel transparanter. De klant zegt: ik wil zelf in beeld zijn, ik wil jou daar als partij niet tussen.

- *Waardecreatie & innovatiedenken*, Robert van Beek, *Nyenrode*
Welke kansen biedt uw onderneming? Ziet u het als uitdaging om nieuwe kansen te vertalen naar andere, minder voor de hand liggende, verdienmodellen?
- *Samenwerken met gemeenten* – Renate Westdijk, voormalig projectleider *Programmaraad*
Publiek-private samenwerking met UWV en gemeenten verschilt sterk per regio en persoonlijk contact. U leert de do's en don'ts bij publiek-private samenwerking.

13.00 - 14.00 **LUNCH**

Middagprogramma onder leiding van dagvoorzitter Frits Huffnagel

14.00 - 14.20 **Bart-Jeroen Croll** & **Marco Bastian**, voorzitter en directeur NBBU

14.20 - 14.50 **Daan Roosegaarde**, pionier & ontwerper

14.50 - 15.25 INTERMEZZO & KOFFIEPAUZE

15.25 - 15.55 **Barbara Baarsma**, directeur SEO Economisch Onderzoek & hoogleraar marktwerking

15.55 - 16.20 **Michaël van Straalen**, voorzitter MKB Nederland

Paneldiscussie Michaël van Straalen - Barbara Baarsma - Marco Bastian - NBBU-leden

16.20 - 16.25 INTERMEZZO

16.25 - 17.00 Prijsuitreiking studentenwedstrijd NBBU Sunrise - Arbeidsmarkt van Morgen

17.00 - 17.10 AFSLUITING

17.10 - 19.00 BORREL & AANSLUITEND DINERBUFFET

Wij zien ernaar uit u op 20 november te verwelkomen!

*
Prijsuitreiking wedstrijd
Arbeidsmarkt van
Morgen en feestelijke
jubileumviering
20 jaar NBBU.



EEN HORIZON VOL FRISSE BLIKKEN

Enthousiaste reacties uit het hoger en wetenschappelijk onderwijs, ruim vijftig onderzoekspapers, en – het belangrijkste – veel mogelijke oplossingen voor knelpunten op de arbeidsmarkt. Studentenwedstrijd Sunrise is op voorhand een succes!

De NBBU werkte het initiatief Sunrise - Arbeidsmarkt van Morgen uit in samenwerking met Nyenrode Business Universiteit. Inzet: komen tot nieuwe standaarden en creatieve oplossingen voor het Nederlandse arbeidsbestel. Inmiddels zijn de zes finalisten bekend. Hun inzendingen worden beoordeeld door een jury uit diverse geledingen van maatschappij en samenleving. Wat zijn hun verwachtingen over de bijdragen? Vijf juryleden blikken vooruit.



Leo Witvliet

Hoogleraar interim management aan Nyenrode en medeoprichter van het Instituut Interventie Management. Witvliet begeleidt het NBBU-project Sunrise voor een nieuwe visie op de arbeidsmarkt.

“We leven in tijden van veel, grote en snelle veranderingen en een nog tamelijk traditionele arbeidsmarkt. We evolueren in hoog tempo van een situatie waarin iedereen een baan had met pensioenverplichting, naar een omgeving waarin het fenomeen vaste baan ter discussie staat. De opvattingen van mensen met betrekking tot werk veranderen ook. Ze willen volgens mij best werken in hiërarchische organisaties en geloven in structuur. Maar ze willen tegelijk ruimte voor zelfexpressie en -ontplooiing. Mede daardoor zie je dat veel mensen voor zichzelf beginnen, om de ruimte te kunnen claimen die ze denken nodig te hebben. De studenten die we hebben uitgenodigd voor Sunrise zijn de werkenden van morgen, de bazen en chefjes van straks. Zij bepalen dan de arbeidsmarkt en nemen een deel

van wat ze nu doen en denken mee. Het is interessant om te weten hoe ze er nu in staan. Daarover zijn veel gissingen en veronderstellingen. Bijvoorbeeld: jongeren willen geen hiërarchie; ze willen alleen vrijheid en zijn uitsluitend op geld uit. Het onderzoek zal naar mijn verwachting geen oplossingen geven hoe het er straks precies uitziet, maar wel meer zicht geven op de opvattingen van jonge mensen aangaande hun toekomst. Mijn hoop is dat uit de inzendingen zal blijken dat we niet doorgaan in de huidige extreme vorm van individualisering – de dikke grote Ik – maar dat mensen verantwoordelijkheid nemen voor elkaar. Onder mijn studenten zie ik een duidelijke tweedeling tussen een groep die echt carrière wil maken en voor het grote geld gaat, en een andere groep die zegt ‘ik wil leuk werk doen samen met anderen en ik neem genoeg met een goed inkomen, maar hoeft niet de absolute top te zijn’. Mijn stille hoop is dat de nieuwe generatie afscheid neemt van het neoliberalisme, waarin degenen die niet slagen en uitvallen als losers worden gezien, of daarover in ieder geval genuanceerder denkt.”

De studenten zijn de bazen en chefjes van straks

GENOMINEERD:

Team ‘De verantwoordelijke werknemer’ (Jop Theunissen, Celina Thewessen, Sander Wist) Kernpunten: meer verantwoordelijkheid bij de opdrachtnemer, een overeenkomst met afspraken over werkzekerheid en carrière stappen en het gegeven dat opdrachtnemers in zichzelf blijven investeren.



Jacqueline Zuidweg

Oprichter/directeur van Zuidweg & Partners, schuldhulpverlening voor ondernemend Nederland. Ze is Zakenvrouw van het Jaar 2012.

“Nu de wereld meer dan ooit in beweging is, is een initiatief als Sunrise heel zinvol. Ik heb twee jonge dochters en ik vind het belangrijk om feeling te houden met wat de nieuwe generaties beweegt. Vanuit ons bedrijf zijn we voortdurend bezig met ondernemen en we hebben de opkomst van zelfstandige professionals van zeer nabij meegemaakt. De blik op de toekomst heeft ons bureau professioneel gemeen met Sunrise. Wij helpen ondernemers die dreigen om te vallen te voorkomen dat het zo ver komt en als het echt onvermijdelijk is, dan begeleiden we ze bij het stoppen en het zoeken naar een nieuw perspectief. Zoals wij vroeger zijn opgeleid - maak je studie af, dan krijg je een goede baan bij een instantie waar je ‘tig’ jaar kan blijven - is niet meer van deze tijd. Ik hoop dat de jonge mensen die deelnemen aan de wedstrijd doen aan vrijdenken. Je wordt als vrijdenker geboren, maar valt al snel in een stramen: ‘dit zijn de verwachtingen, dit zijn de vaste rolpatronen’. Het zou prachtig zijn als ze in staat zijn dat los te laten. Met, hoop ik vanuit mijn eigen achtergrond, aandacht voor ondernemerschap, niet per se als zelfstandige maar ook als ondernemend werknemer.”

GENOMINEERD:

Team ‘Het nieuwe functioneren’ (Paul Reinartz, Milou Swilden, Kay Wolters) Medewerkers gaan projectmatig werken. Ze zijn vrij de werkzaamheden uit te voeren op zelf te bepalen tijden en werkplek. Bij teamsamenstelling wordt rekening gehouden met leren en werkervaring. Zo ontstaat een buddy-systeem (oudere gekoppeld aan jongere).



Bart-Jeroen Croll

Voorzitter en cao-onderhandelaar van de NBBU, aandeelhouder van diverse ondernemingen in de flexbranche.



“Als je aan het begin staat van je werkzame leven, word je nog niet zo gehinderd door de structuren die op de arbeidsmarkt gelden. Bij de studentenwedstrijd Sunrise is zo’n frisse blik beslist een voordeel. We zien overal dat de mensen die nu over de arbeidsmarkt en de arbeidsverhoudingen meepraten, binnen de kaders van de huidige structuren denken. Dat merk ik in alle overleggen waarin ik zit, en zeker als het om het pensioenvraagstuk gaat. Elke keer als we in de buurt van een oplossing komen roept er iemand ‘dat mag helemaal niet volgens de wet!’ Het kan niet anders of de intrede van technologische ontwikkelingen, waar jongeren veel vertrouwd mee zijn, moet wel effect hebben op de structuren. De huidige generatie – daar hoor ik inmiddels ook bij – zit daarin gevangen. Het is dus goed dat er wordt nagedacht over de toekomst, door mensen die zich niet gedwongen voelen door de gro-

tendeels door de wet bepaalde kaders. Vergeet niet: die wet kan veranderen als dat leidt tot een betere, meer inclusieve arbeidsmarkt. We streven immers naar oplossingen. Als de wet daarvoor moet wijzigen, dan moet dat maar! Mijn persoonlijke wens zou zijn om een bundel te maken van een aantal oplossingen die de finalisten van Sunrise aanreiken. Meer dan één dus, want er is niet één recept. Het is dus niet zo dat we de winnende inzending moeten gaan uitrollen. Wel kunnen we aanknopingspunten en goede ideeën gebruiken of verder onderzoeken, liefst samen met de overheid en de sociale partners. Ze leiden uiteindelijk misschien tot nieuwe richtingen om in te slaan. Zo'n bundel zou daarbij kunnen dienen als discussiestuk. En verder is het natuurlijk belangrijk dat we deze ideeën en gedachten over mogelijke ontwikkelingen vertalen naar scenario's voor onze leden, de mkb-bedrijven in de flexbranche. Zij hebben hun handen meestal vol aan het hier en nu en zijn gebaat bij schetsen van situaties die zich in de toekomst kunnen voordoen. Wat mij betreft is daarbij de flexvorm – uitzenden, payrollen, bemiddelen voor zelfstandige professionals – ondergeschikt. Ik hoop dus op uitkomsten die in positieve zin een bijdrage kunnen leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen die wil werken ook kan werken."

GENOMINEERD:

Team 'De inclusieve arbeidsmarkt' (Monique Noten, Huub Bruls, Jos Heijnen) Kernpunten: de participatieovereenkomst als vervanger van de arbeidsovereenkomst; het leasen van een huis voor mensen die nog onvoldoende (zeker) werken, maar daardoor wel in staat worden gesteld te wonen en een optie te nemen op een huis; een levenslooppfonds, een eigen rekening waarop iemand spaart voor bijvoorbeeld zijn oude dag en dekking voor arbeidsongeschiktheid.



Leendert-Jan Visser

Directeur van MKB-Nederland, de ondernemersorganisatie voor het midden- en kleinbedrijf.

"Ik ben heel nieuwsgierig naar hoe juist de mensen die nu studeren denken over de arbeidsmarkt die ze straks betreden. Komen er ideeën uit die een echt nieuwe of een fundamenteel andere kijk bieden op werken in de toekomst? Ik hoop het van harte! We hebben allerlei beelden bij de visie van jonge mensen. Ze zouden flex heel erg op prijs stellen, hebben een andere vorm van loyaliteit ten opzichte van hun werkgever. Allemaal veronderstellingen, maar kloppen die wel? Op de huidige arbeidsmarkt hechten de meeste mensen vooral nog aan de 'zekerheid' van een vast contract, een manier van denken waarmee mijn generatie groot is geworden. Wat de toekomstige arbeidsmarkt betreft verwacht ik dat straks iedereen ondernemer of ondernemer wordt. Niet per definitie als zelfstandige, maar dat ook mensen in loondienst veel meer gaan over hun eigen toekomst, met meer ruimte en mogelijkheden om hun werk naar eigen inzicht in te richten. Waarbij begrippen tellen als eigen verantwoordelijkheid, inzetbaar blijven, ervaringen opdoen die passen bij de rol die men voor ogen heeft. Ik ben benieuwd of jongeren die deelnemen aan dit project ook in die richting denken."

GENOMINEERD:

Team 'Employability' (Edona Gashi, Paul Kuhne, Leroy Dijkstra)

De intermediair op de arbeidsmarkt is niet alleen tussenpersoon, maar spin in het web in de relatie tussen werk, werkgever, werknemer en opleiding. De intermediair organiseert voor medewerkers een programma met aandacht voor assessment, ambitie en talenten.

Nuttig voor beleidsmakers en werkgevers

GENOMINEERD:

Team 'Patent op talent' (Dave van Poelgeest, Kimberley Aarts, Sven Hogervorst) HRM op basis van talentmanagement. Talent kan een voorspelbare en daarmee financiële waarde aannemen. Met het gedachtegoed 'Patent op Talent' werken we toe naar een optimaal functionerende arbeidsmarkt met talent als 'stock market' en een nieuw verdienmodel voor de Nederlandse economie.

GENOMINEERD:

Team 'Goed werkgeverschap' (Janine Goedmakers, Patricia Knipa, Claudia Moonen) Werkgevers worden gestimuleerd actief om te gaan met de specifieke kenmerken van de verschillende generaties: babyboom, generaties X, Y en Z.

Claudia Zuiderwijk

Bestuursvoorzitter Kamer van Koophandel, was in het verleden bestuurder bij onder meer Pinkroccade en ProRail. Is naast bestuursvoorzitter bij de KvK commissaris bij KPN en INDAVER.



"Het is heel goed dat de NBBU met deze wedstrijd aandacht besteedt aan zo'n belangrijk thema. De veranderingen op de arbeidsmarkt zijn fors, met als grootste kentering de opkomst van de zzp'ers, al of niet vrijwillig. Vijftien jaar geleden had niemand nog

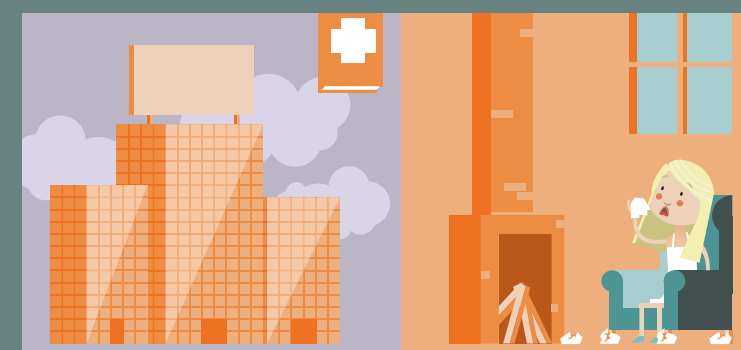
van dat begrip gehoord, nu zijn het er ruim 800.000. Die zijn niet meer weg te denken. En verder hebben we te maken met een toenemende globalisering en internationalisering. Dat heeft allemaal z'n weerslag op de arbeidsmarkt van de toekomst. Het is daarom goed om met een frisse blik naar genoemde ontwikkelingen te kijken. En in het bijzonder om die inventarisatie door jonge mensen te laten doen, die zelf de toekomstige werknemers zijn. Niet alleen omdat zij hopelijk buiten de gebaande paden denken, maar ook omdat je hen erbij betrekt en ook een stukje regie geeft. Het is leuker en nuttiger om ze dat te laten doen terwijl ze nog bezig zijn met hun studie, dan wanneer ze zelf aan de beurt zijn om de arbeidsmarkt te betreden. Voor werkgevers en beleidsmakers zijn de uitkomsten van het onderzoek vast en zeker nuttig; zij moeten weten wat mensen op de arbeidsmarkt bindt en boeit. Het kan ze mogelijk helpen bij goed werkgeverschap. Verder interesseert Sunrise mij vanuit mijn functie bij de Kamer van Koophandel. Wij weten veel van ondernemen en zijn uit de aard van ons werk nieuwsgierig naar trends op het gebied van ondernemen en werkgeverschap." ★

Op 20 november, tijdens het congres van de NBBU, maakt de jury bekend welk studentenproject als beste wordt beoordeeld. Voor de winnaar is een bedrag van 5000 euro gereserveerd.



MEEDENKEN OVER DE ARBEIDSMARKT VAN MORGEN

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



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

Acture

Meer weten? Bel (024) 890 94 70

www.ature.nl

‘NIET ÁLLES WAT JE DOET HOEFT HARDE EURO’S OP TE LEVEREN’

UWV en overheid doen steeds vaker een beroep op de uitzendbranche om moeilijk te bemiddelen werklozen aan werk te helpen. Een goede zaak, vindt Sandra Schuin van Uitzendburo Doorstroom. “Wij zijn per slot van rekening de specialisten in bemiddeling.”

Uitzendburo Doorstroom

Website: www.doorstroom.nl

Aantal filialen: 2, Amersfoort en Hilversum

Aantal fte's: 4

Aantal uitzendkrachten: 85 fulltime

Branches: technisch, financieel/ administratief/commercieel, productie

Sandra Schuin (47) is operationeel directeur van Uitzendburo Doorstroom, dat filialen heeft in Amersfoort en Hilversum. Twee jaar geleden vroeg de gemeente Hilversum of het bureau mee wilde doen aan het project ‘Ontsluiting Werkzoekendenbestand’ om mensen met een bijstandsuitkering (WWB) aan het werk te helpen. Schuin: “Het was onze taak ervoor te zorgen dat hun cv’s goed te vinden waren op werk.nl, het digitale platform van het UWV. Daarnaast moesten we proberen hen te bemiddelen naar - tijdelijk - werk.”

MOEIZAME START

Schuin vindt het een goede zaak dat gemeenten en het UWV samenwerking zoeken met uitzendbureaus. “Per slot van rekening zijn wij specialisten in bemiddeling. Na een intakegesprek hebben we direct een beeld van de mogelijkheden die een kandidaat heeft op de arbeidsmarkt. Ook het opstellen van een goed cv hoort bij ons vakgebied. Je kunt niet verwachten dat een klantmanager van de gemeente of UWV dat er ook nog bij doet.” Doorstroom kreeg enkele honderden mensen onder zijn hoede. “Wij zouden de gemakkelijk bemiddelbare werkzoekenden krijgen”, vertelt Schuin. “Maar zeker in het begin hebben we dat niet zo ervaren. De meeste mensen die bij ons terechtkwamen, wilden al->

‘Gevoel dat je geen nummer bent’

Na 27 dienstjaren bij verschillende bedrijven werd Sheila Butselaar in 2008 ontslagen. Ze was toen 45. Een groot aantal sollicitatiebrieven en banenmarkten verder, kwam zij via UWV Werkbedrijf bij Uitzendburo Doorstroom terecht. “Ik stond bij alle grote bureaus ingeschreven, maar hoorde nooit wat van ze”, vertelt Butselaar. “Doorstroom kende ik nog niet. Ik had er een intakegesprek en het was voor het eerst dat iemand me tijdens zo’n gesprek ook aankeek. Racha, de intercedente, was meteen enthousiast. ‘Het komt helemaal goed Sheila’, zei ze. Twee dagen later kon ik al op gesprek voor een functie als receptioniste/telefoniste bij Nuscience.



In de auto op de terugweg, hoorde ik dat ik aangenomen was!” “In het begin belde Racha elke week om te vragen hoe het ging. Nu ik van het bedrijf een halfjaarcontract heb, belt ze nog steeds regelmatig en met oud en nieuw kreeg ik een fles champagne van ze. Die persoonlijke aandacht geeft je het gevoel dat je geen nummer bent.”



Tips voor een geslaagde samenwerking

Renate Westdijk, projectleider van de Programmaraad, geeft tijdens het jubileumcongres van de NBBU op 20 november een workshop over de samenwerking tussen uitzendbranche, UWV en gemeenten. Hier alvast een aantal tips.

- *Het UWV is een landelijke organisatie, een gemeente werkt lokaal. De bewegingsruimte om afspraken te maken is daardoor verschillend.
- *Hou rekening met de drempelbedragen van aanbestedingsregels (zie aanbestedingsmonitor).
- *Breng de DMU ('Decision Making Unit') in kaart. Het is belangrijk om te weten hoe het besluitvormingsproces bij de gemeente verloopt. Moet u met het afdelingshoofd, de klantmanager of de wethouder om tafel zitten? Of heeft de raad nog een stem?
- *Een gemeente is gebonden aan formele procedures. Maak heldere afspraken over termijnen waarop u iets terug kunt verwachten.
- *Een gemeente waardeert het als u het maatschappelijk probleem erkent en u in uw aanbod duidelijk maakt wat u met uw dienstverlening voor de gemeente en de samenleving kunt betekenen. Laat vooroordelen varen en kijk hoe u samen het beste voor uw regio kunt realiseren.

leen werken als ze direct meer zouden verdienen dan hun uitkering. En sommigen maakten het ons bewust lastig om tot bemiddeling te komen. Bijvoorbeeld door een onmogelijke beperking in hun beschikbaarheid in te bouwen. Of ze wilden alleen in aanmerking komen voor werk waar op dat moment geen vraag naar was."

KRITISCHE BLIK

'Moet je zo hard gaan trekken aan iemand die niet bereidwillig is om te werken?', was de vraag die bij Schuin opkwam. "Daarover heb ik veel gepraat met de gemeente tijdens evaluatiegesprekken. Het was goed dat ik mijn ervaringen steeds direct kon bespreken met mijn contactpersonen. Uiteindelijk zijn de klantmanagers van de gemeente zelf kritischer gaan kijken naar de mensen in hun bestand. Vanaf dat moment kregen we kandidaten die beter te bemiddelen waren en die ook gemotiveerder waren, zoals mensen van wie de WW-uitkering bijna afliep."

Sommige werkzoekenden maakten het ons bewust lastig



Er volgden meer bemiddelingsprojecten vanuit het UWV en gemeente, al dan niet met subsidies voor werkgever of uitzendbureau. "De vergoeding die we van de gemeente kregen, woog lang niet altijd op tegen de tijd en het geld die we in een project staken. Dat vond ik niet erg omdat ik als ondernemer ook maatschappelijk verantwoord bezig wil zijn. Niet alles wat je doet hoeft altijd harde euro's op te leveren. Ik vind het mooi als we mensen en organisaties met elkaar kunnen verbinden. Werkgevers en werkzoekenden, maar ook partijen als het onderwijs, UWV en de gemeente. Door de spilfunctie die we hebben op de arbeidsmarkt, is onze branche daarvoor bij uitstek geschikt."

ACTIEF MEEPRATEN

Naast het bemiddelingsproject met de gemeente Hilversum geeft Schuin bij het UWV workshops over de uitzendmarkt aan 55-plussers. Via het ROC licht ze jonge schoolverlaters voor over

Actieplan: 55-plus gaat naar 50-plus

NBBU-uitzendbureaus en UWV proberen in twee jaar tijd 4000 55-plussers aan het werk te helpen. Om de kansen op een baan voor deze groep te vergroten, geeft het UWV subsidies en ondersteuning. Wat is de stand van zaken bij dit 'Actieplan 55-plus'?

"De netwerktrainingen voor werkzoekenden op de UWV-werkpleinen lopen goed", vertelt Michael Ardon, landelijk adviseur werkgeversdiensten van het UWV. "Ook de scholingsvouchers zijn populair. Elke 55-plusser met een uitkering kan zo'n voucher aanvragen. Dat geldt ook voor werkgevers die een 55-plusser in dienst nemen. We merken een forse toename in het aantal aanvragen." Uitzendbureaus die 55-plussers bemiddelen naar werk kunnen in aanmerking komen voor een beloning van het UWV. "Deze plaatsingsfee is helaas nog niet zo bekend", zegt Ardon. "We hebben pas

enkele honderden aanvragen binnen. Dat komt deels doordat het aanvragen van een plaatsingsfee relatief ingewikkeld is. Daar proberen we nu wat aan te doen, onder meer door te kijken of we het hele proces kunnen digitaliseren." Daarnaast wil het UWV samen met de NBBU onderzoeken hoe leden er snel achter kunnen komen welke werkzoekenden voldoen aan alle voorwaarden om voor een fee in aanmerking te komen. Ardon: "Bureaus weten bijvoorbeeld vaak niet of een werkzoekende een uitkering heeft. Iets wat wel noodzakelijk is om aanspraak op een fee te kunnen maken. Overigens gaat de minimumleeftijd voor deelname aan het actieplan binnenkort van 55 naar 50 jaar."

Kijk voor de actuele stand van zaken rond Actieplan 55-plus op www.werk.nl (onder 'Informatie & Tips'). Het aanvraagformulier voor de fee is te vinden op <http://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/WB14024290.aspx>

de mogelijkheden die de branche voor ze heeft. Ook benadert zij werkgevers in de regio actief om hen te informeren over de voordelen van werken met 55-plussers. "Ik neem dit standaard mee in contacten met klanten. En onze mensen dragen ook altijd een 55-plusser voor bij een vacature." Schuin houdt UWV en gemeente voortdurend op de hoogte over haar ervaringen met projecten voor speciale groepen werkzoekenden. "Door actief mee te praten, hoop ik te bereiken dat onze praktijkervaringen worden meegenomen bij de opzet van nieuwe projecten of bij aanpassingen van bestaande initiatieven." Ondanks alle goede bedoelingen,

hebben de verschillende bemiddelingsprojecten volgens Schuin wel een keerzijde. "Er bestaan inmiddels zoveel regelingen, dat sommige werkgevers wars zijn geworden van alle 'doelgroepen'. Dan schiet je je doel dus voorbij." Voor collega-bureaus die samen willen werken met gemeente of UWV, heeft Schuin het volgende advies: "Zorg ervoor dat je niet meer dan een of twee contactpersonen hebt bij de instanties waarmee je samenwerkt. En kom je afspraken na. Ik zie nog te vaak dat uitzendbureaus op het laatste moment afzeggen voor bijvoorbeeld een banenmarkt. Niet alleen het UWV of gemeente, maar ook de werkzoekenden worden hierdoor gedupeerd." *

BETROKKEN EN PERSOONLIJKE BEGELEIDING BIJ BEDRIJFSOVERDRACHT



Ook uitzendorganisaties krijgen vroeg of laat te maken met bedrijfsoverdracht. Adcorporate is er voor ondernemers en adviseurs die een bedrijfsoverdracht goed willen regelen.

Adcorporate is tevens oprichter van de bedrijfsovernamesite Bedrijventekoop.nl. Op deze website staat het grootste actuele aanbod van bedrijven die te koop aangeboden of te koop gevraagd worden. Via de *package deal* van Adcorporate krijgen NBBU-leden vijftig procent korting op het plaatsen van een advertentie op de website, om een bedrijf aan te bieden voor verkoop of om een bedrijf te zoeken om over te nemen. Verder bestaat het pakket uit bedrijfsadvies en/of begeleiding van Adcorporate, afhankelijk van de behoefte van de ondernemer. Dit kan variëren van enkel een waardeanalyse tot de begeleiding van het totale verkooptraject. Hierbij wordt gewerkt op basis van vaste en gereduceerde prijzen voor de leden van de NBBU. Tot slot worden door Adcorporate, in samenwerking met de NBBU, diverse seminars en workshops georganiseerd over de onderwerpen die spelen rond bedrijfsoverdracht.

Waarom Adcorporate?

"Adcorporate is opgericht in 2002 met als doel bedrijfsovernames in Nederland beter te organiseren. Iedere ondernemer krijgt vroeg of laat te maken met een bedrijfsovername. Vaak een langdurig en moeilijk traject. Wij zagen van een afstand dat veel intermediairs niet konden waarmaken wat ze beloofden. Accountants konden enkel en alleen bogen op hun inhoudelijke kennis over het verleden en anderzijds hadden de bedrijfsmakelaars alleen oog voor het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Het gevolg was dat kopende en verkopende ondernemers niet konden rekenen op de benodigde ondersteuning", aldus Adcorporate-directeur Berrie Abelen.

Hoe werkt Adcorporate?

"Adcorporate combineert inhoudelijke kennis over bedrijfsoverdracht met het matchen van vraag en aanbod. Tevens kunnen we extra toegevoegde waarde bieden. Die toegevoegde waarde is het vermogen om vooruit te kijken, oftewel het maken van prognoses en het in kaart brengen van het risicoprofiel. Zodoende kunnen we naast het maken van

Voor NBBU-leden die spelen met het idee om een bedrijf te kopen of te verkopen heeft Adcorporate een voordeelpakket samengesteld

Adcorporate
bedrijfsoverdracht & -advies

een reële waardering van een bedrijf ook gegronde uitspraken doen over de te verwachten overnameprijs, overnameconstructie en randvoorwaarden. Wij vertellen een ondernemer precies wat hij of zij allemaal kan en mag verwachten bij de bedrijfsoverdracht."

Wat vinden de ondernemers?

Berrie Abelen: "Adcorporate is actief in heel Nederland, maar we werken regionaal. Iedere overnameadviseur van Adcorporate werkt binnen een eigen regio, omdat we letterlijk dichtbij onze klanten willen staan. Wij vinden het belangrijk dat onze overnameadviseurs kennis van de regio hebben én een persoonlijke passie voor bedrijfsoverdracht. Dankzij deze persoonlijke passie ervaren onze klanten een hoge mate

van betrokkenheid, die we combineren met deskundigheid. Deze aanpak leidt al meer dan 10 jaar tot geslaagde transacties, binnen een relatief korte termijn."

Hoe is de huidige marktsituatie?

"Na een mindere periode is de bedrijfsovernamemarkt twee jaar geleden langzaam weer in beweging gekomen. Kopende partijen zijn er altijd voldoende geweest maar verkopende partijen houden zich stil in onzekere tijden. Over het algemeen zijn ondernemers die spelen met de gedachte om hun bedrijf te verkopen zich onvoldoende bewust van de mogelijkheden. Adcorporate is de afgelopen jaren blijven communiceren dat zij het gesprek moeten aangaan met een overnameadviseur. We merken namelijk dat we de ondernemers die aan tafel komen bij Adcorporate bewust kunnen maken van hun situatie en de mogelijkheden."

"Vanaf 2014 komen deze ondernemers weer bij ons aan tafel en de bedrijfsovernamemarkt groeit ook weer gestaag. Ook op het gebied van transparantie en kwaliteit worden stappen gemaakt. De overheid voert, in samenwerking met de beroepsorganisatie voor specialisten in bedrijfsoverdracht (BOBB), de druk op via een keurmerk voor overnameadviseurs. Deze ontwikkelingen zijn positief voor de markt maar bovenal voor de ondernemers zelf", aldus Berrie Abelen. ★

Jan-Willem van Zandvoort
Directeur HR Project2 en Eszed Experts



INTERMEDIARIS PRESENTEREN ZICH STEEDS VAKER ALS HR-EXPERT OF PARTNER IN STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING. HOE DOET U DAT?

"Ik ben een jaar of twintig geleden begonnen in de ICT-consultancy. Daar werden we steeds vaker gevraagd om tijdelijk mensen te leveren, wat resulteerde in een aardige pool van flexkrachten. Vervolgens werd ik vestigingsmanager bij Kelly Services en werkte ik bij YER. In 2008 ben ik met een Hongaarse compagnon een eigen uitzendbedrijf gestart. We richtten ons daarbij vooral op de bemiddeling van Hongaarse bouwvakkers. Mede door de crisis werden de marges in de bouw steeds kleiner. We besloten daar wat aan te doen door onze klanten duidelijke meerwaarde te gaan bieden. Dat doen we door al in een vroeg stadium mee te denken. We gaan verder dan het plaatsen van uitzendkrachten. Het is bij ons niet alleen maar 'u vraagt, wij draaien'. We kijken naar de werkprocessen bij de klant. Vervolgens bedenken we samen met de opdrachtgever hoe de personeelsinzet het best geregeld kan worden. Van projectmanagement en werkvoorbereiding tot de uitvoering. Zo zijn we niet alleen een uitzender, maar ook een strategische partner.

Het gevolg is dat we meer voor de klant kunnen betekenen, beter contact hebben en een passant een beter rendement realiseren.

We werken vooral in de utiliteitsbouw; winkels, ateliers, bouw- en installatietechniek. Een van onze klanten is Ruud de Wild, de bekende diskjockey. We zijn betrokken bij de restauratie van een pand van hem in Amsterdam. Een leuke klus. Dan zitten we samen rond de tafel en bedenken we hoe het projectteam eruit zou moeten zien, wie de projectmanager zou kunnen zijn en welke andere sleutelfuncties we moeten invullen. We leveren ook het uitvoerende personeel. Bij deze klus treedt De Wild zelf op als aannemer maar we werken ook veel voor 'echte' aannemers. Die stellen de flexibiliteit en kwaliteit die wij bieden erg op prijs. Terwijl het in de bouw de

Wij doen meer dan 'u vraagt wij draaien'

afgelopen jaren slecht ging, zijn wij gegroeid. We voorzien kennelijk in een behoefte.

Sinds begin dit jaar concentreren we ons met HR Project2 op internationale (vastgoed)projecten. Onze uitzend- en detachingsactiviteiten hebben we ondergebracht in een nieuwe organisatie, Eszed Experts." *



Jan Willem van Zandvoort geeft het stokje door met de volgende vraag:
Hoe zie jij de inzet van verschillende soorten flexkrachten (uitzendkrachten, collegiale uitleen en vooral zzp'ers) binnen de flexibele schil van opdrachtgevers?

“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

VANDAAG DAGEN WE UIT...



JOUW BEDRIJF?



NIET BANG?



WWW.RECRUITMENTFORWINNERS.NL