

NBBU FORM*

#4DEC13

Magazine voor ondernemers in de flexmarkt

4.000 55-PLUSERS
AAN HET WERK
DAT MOET LUKKEN!

SNA-VOORZITTER BRULS
OVER DE COMMOTIE ROND
'ZIJN' KEURMERK



INTERVIEW LODEWIJK ASSCHER

'WAAROM FLEX
MINDER FLEX MOET'



Uw uitzendkrachten op tijd betaald én flexibele financiële armslag.

Uitstaande vorderingen op debiteuren leggen veel beslag op het werkkapitaal van uw onderneming. Is het lastig om een factuur betaald te krijgen? Of trekt de business aan en heeft u moeite met het financieren van de omzetgroei? In de uitzendbranche biedt Deutsche Bank Asset Based Finance een uitstekende oplossing voor het liquiditeitsvraagstuk. Als ook uw geld vastzit in uw debiteuren, helpen we u graag om uw liquiditeitspositie te verbeteren. De kredietruimte groeit automatisch mee met uw omzet. Desgewenst neemt Deutsche Bank Asset Based Finance ook het debiteurenbeheer en debiteurenrisico van u over. Zo kunt u uw uitzendkrachten altijd op tijd betalen en heeft u bovendien ruime en flexibele financiële armslag, die meegroeit met uw omzet.

Kijk voor extra voordeel voor NBBU-leden op www.nbbu.nl/voordeel
Meer informatie over Asset Based Finance vindt u op www.deutschebank.nl/abf

Passion to Perform

Deutsche Bank AG, statutair gevestigd te Frankfurt am Main, Duitsland,
kantoorhoudende te Amsterdam, K.v.K. nummer 33304583



> INHOUD

FORM #4 DECEMBER 2013

10

> INTERVIEW

Waarom de flexwet volgens
Asscher minder flex moet

NBBU TURNING
* 1994 * 2014 *

12

> INFOGRAPHIC

NBBU 20 jaar

EN VERDER...

4

> NIEUWS

9

> HET GESCHIL

Wat als een uitzendkracht voor
1.500 euro aan snelheidsboetes krijgt?

25

> Q&A

Verlenging NBBU-cao voor
uitzendkrachten

26

> ESTAFETTE

Automatisering maakt het werk
efficiënter, maar gaat dat niet ten
koste van het persoonlijke contact?

6

> ACTUEEL

4.000 55-plussers aan het
werk: dat moet lukken!



16

> BEDRIJFSPORET

'Iedereen een eigen kamer, fiets en koelkast'



21

> DE STELLING

SNA-voorzitter Hubert Bruls over
de commotie rond 'zijn' keurmerk

> COLOFON

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

De NBBU is de belangenbehartiger van ruim 900 profes-
sioneel 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 uitzendbran-
che. 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 over-
name van foto's en illustraties moeten
rechten worden betaald aan de recht-
hebbers. U kunt hierover contact op-
nemen met de uitgever. De inhoud van
deze uitgave is met grote zorgvuldigheid
samengesteld. Niettemin aanvaardt de
uitgever geen aansprakelijkheid voor
eventuele onjuistheden.



LANDELIJKE WEDSTRIJD ZET AAN TOT INNOVATIEF DENKEN OVER WERK

Tijdens een landelijke actie zijn **studenten** op hogescholen en universiteiten uitgedaagd met innovatieve oplossingen te komen voor problemen op de arbeidsmarkt. Op een levensgrote **'klaagmuur'** mochten zij visueel maken welke problemen zij ervaren. Om vervolgens zelf mee te denken over de

arbeidsmarkt van de toekomst. **'Arbeidsmarkt van Morgen'** is een studentenwedstrijd van de NBBU, in samenwerking met Nyenrode. Het project heeft als doel de nieuwe generatie werkenden te betrekken bij het zoeken naar **innovatieve** oplossingen. Al meer dan honderd

toekomstdenkers van verschillende hogescholen en universiteiten hebben zich aangemeld. Het beste idee wordt beloond met 5.000 euro. In vervolg op deze **ludieke** actie organiseren we op 11 december 2013 (11-12-13) een Inspiratiedag om studenten nader aan het denken te zetten. *

4.000

55-plussers wil de NBBU in twee jaar tijd aan het werk helpen. Met deze stevige doelstelling werkt de NBBU mee om de werkloosheid onder deze doelgroep te verminderen. Lees meer op pagina 6

AKKOORD OVER VERLENGING NBBU-CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

NBBU en de vakbonden hebben een **akkoord** bereikt over het verlengen van de NBBU-cao voor Uitzendkrachten. De cao wordt per 1 januari 2014 verlengd voor een periode van 5 maanden tot en met 31 mei 2014. De cao zou per 1 januari 2014 aflopen. Met de verlenging scheppen NBBU en bonden ruimte om de nieuwe **Wet werk en zekerheid** zoveel mogelijk te verwerken in een nieuwe langlopende cao. *

> Lees meer over de cao-verlenging op pagina 25



NBBU-LID DIT WINT LEERWERKPRIJS '13/'14

Tijdens het STOOF-congres **'Creatief opleiden, hoe doe je dat?'** op 22 november sleepte NBBU-lid DIT Bouw en Techniek uit Eindhoven de Leerwerkprijs 2013/2014 in de wacht! DIT ontving de prijs van 2.500 euro plus wisseltrofee volgens de jury voor zijn **'specifieke, aanbodgerichte wijze van opleiden, waarbij de flexkracht wordt losgekoppeld van de commercie. DIT profileert zich duidelijk als werkgever.'** DIT mag zich komend jaar beste flex-leerbedrijf van Nederland noemen. De Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) **ondersteunt** flexorganisaties in Nederland bij het ontwikkelen en opleiden van hun flexkrachten en vaste medewerkers. STOOF hecht grote waarde aan de kwaliteit van opleiden, vandaar dat STOOF tweejaarlijks de Leerwerkprijs toekent aan de **best presterende flexorganisatie** op dit vlak. *

11-MAANDSCONTRACTEN

Ik kan me verbazen over de reacties op het Wetsvoorstel werk en zekerheid. Politieke partijen, vakbonden en zelfs VNO-NCW omarmen de wet die diep ingrijpt in de arbeidsmarktrelaties. Slechts een enkele oppositiepartij moppert stilletjes omdat groepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, zoals jongeren, met deze wet niet geholpen zijn. De NBBU komt op voor de belangen van kleine en middelgrote uitzendbureaus. Vanuit dat perspectief zijn we met de komst van de Wet werk en zekerheid niet blij. Uit recente cijfers van het UWV blijkt dat zeventig procent van de uitkeringsgerechtigden die via een uitzendbureau aan werk komen, dit doet via een uitzendbureau uit het MKB-segment. Dat onze uitzendbureaus zo succesvol zijn is mede te danken aan de grote mate van flexibiliteit die we via speciale cao-afspraken voor de uitzendbureaus hebben geregeld. Ik denk dat het terugbrengen van de maximale uitzendtermijn tot 78 weken en het inperken van drie naar twee jaar in tijdelijke contracten veel uitkeringsgerechtigden de kans op werk ontnaemt. Ook de Raad van State en Centraal Planbureau zijn kritisch: "Het is niet uitgesloten dat de positie van de flexwerkers op onderdelen juist slechter wordt. Dit vanwege een mogelijk kleinere bereidheid van werkgevers om mensen in dienst te nemen", aldus de Raad in zijn advies. Dit in tegenstelling tot de minister die met de nieuwe wet juist beoogt dat flexwerkers eerder instromen in een vast dienstverband.

Het is jammer dat de wet werkgevers en met name uitzendbureaus in een keurslijf dwingt, terwijl het maatwerk vergt om specifieke doelgroepen aan de slag te krijgen. De wet werkt zelfs calculerend gedrag in de hand, want welke werkgever zal niet proberen te voorkomen dat hij op moet draaien voor de transitievergoeding? En een werknemer daarom een tijdelijk contract onder de twee jaar aanbieden? Het zal niet lang duren voor de eerste 11-maandscontracten het licht zien.

Marco Bastian
Directeur NBBU
@Marco_Bastian



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

4.000 55-PLUSSERS AAN HET WERK DAT MOET LUKKEN!

In twee jaar tijd 4.000 55-plussers aan het werk helpen: met die doelstelling werkt de NBBU mee om de werkloosheid onder deze groep werkzoekenden te verminderen. Een plaatsingsbeloning en scholingsvoucher moeten uitzendbureaus een steuntje in de rug geven.

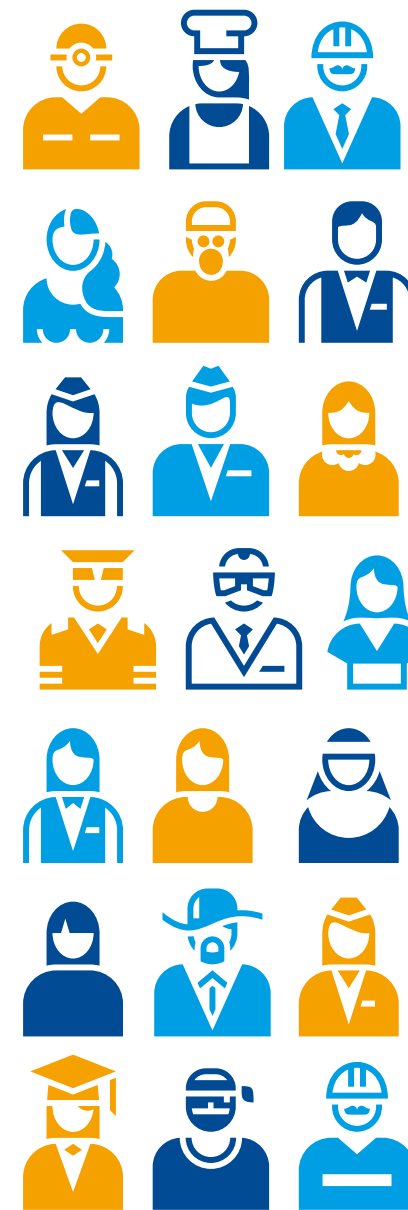


Piet Meij is de eerste om het toe te geven: 4.000 55-plussers in twee jaar tijd aan een baan helpen is een ambitieus plan. "Maar", zegt Meij vastberaden, "we hebben onszelf die uitdaging gesteld, dat aantal móeten we kunnen halen."

Meij zit als hoofd sociaal-economische zaken van de NBBU in de begeleidingscommissie van onder meer het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, UWV en MKB Nederland die de subsidieregeling '55PlusWerkt' tot stand bracht. De regeling houdt onder meer in dat uitzendbureaus een be-

loning tot 1.500 euro kunnen krijgen voor bemiddeling van een 55-plusser en dat er scholingsgeld beschikbaar is voor 55-plussers. Vooral de plaatsingsfee is interessant voor uitzendbureaus, vindt Meij. "De uitzendmarkt is krap en er wordt enorm geconcentreerd op prijs. De plaatsingsfee is goed om een normale marge te kunnen maken. Zonder dit soort maatregelen zou je als uitzendbureau eerder kijken naar wie je gemakkelijk kunt plaatsen." Of een bureau de plaatsingsfee verdient, wordt via een controle achteraf

bepaald door het UWV. De controle vindt plaats nadat drie maanden is gewerkt (beloning: 300 euro), na zes maanden (700 euro) en na twaalf maanden (500 euro). In totaal kan de plaatsingsfee dus oplopen tot 1.500 euro. Een 55-plusser moet wel minimaal twaalf uur per week werken. Een werkonderbreking/vakantie mag, maar er moet in elke maand gewerkt zijn. "Wij vinden het achteraf aantonen een prima manier van meten", aldus Meij. "Op dit moment moeten er nog formulieren voor worden ingevuld, maar we werken aan een manier waarop de



'Beloning gebruiken om tarieven voor werkgever te verlagen'



Uitzend- en detachingsbureau FlexPay uit Kaatsheuvel gaat de plaatsingsfee van het UWV voor uitzendbureaus aan de werkgevers doorgeven. "Zo kunnen wij met de beloning de tarieven voor de inleners verlagen", zegt FlexPay-directeur Rob van Maanen. Het streven van de NBBU om in twee jaar tijd 4.000 55-plussers aan het werk te helpen, noemt hij 'ambitueus, maar ook noodzakelijk'. "Ik vind dat wij de maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben deze groep extra aandacht te geven", aldus Van Maanen. "In de loop der jaren heb ik gezien dat het zelfs voor 40-plussers moeilijk is geworden zelfstandig werk te vinden. Hoe ouder je bent en hoe langer je zonder werk zit, hoe lastiger het is weer aan de slag te komen." Elke stimulans is voor Van Maanen welkom, al denkt hij dat maar één ding echt helpt: de arbeidsmarkt moet weer aantrekken. "Alleen dan komen deze mensen weer op grote schaal aan de slag."

aanvraag voor de plaatsingsfee bij UWV digitaal kan worden afgehandeld. Hopelijk is dat voor het einde van dit jaar af." Meij erkent dat het niet gemakkelijk is iedereen aan het werk te helpen, maar hoopt op enthousiaste medewerking van de NBBU-leden. "Sommige mensen hebben een steuntje in de rug nodig en het is mooi dat de overheid helpt. Er is een aantal bureaus gespecialiseerd in het bemiddelen van ouderen, maar het is niet de bedoeling dat deelname tot deze bureaus beperkt blijft. We hopen dat zoveel mogelijk bureaus meedoen."

ONDERSTEUNING DOOR UWV

Betsie Gerrits is programmamanager

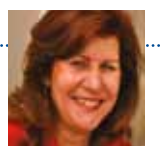
project 55PlusWerkt bij het UWV. "Met de plaatsingsfee en de scholingsvoucher heeft het uitzendbureau een paar goede instrumenten om de 55-plusser te bemiddelen", zegt Gerrits. Wat doet UWV voor een uitzendbureau dat 55-plussers zoekt? Gerrits: "Alle 55-plussers met een WW-uitkering moeten op werk.nl hun cv maken. Daarbij kunnen ze aanvinken dat ze tot de doelgroep behoren. Het uitzendbureau kan op werk.nl op dit criterium selecteren en specifiek deze werkzoekenden benaderen. Daarnaast hebben wij in alle 35 arbeidsmarktregio's informatiebijeenkomsten gehouden voor uitzendbureaus en uitleg

'Heel veel mensen worden afgewezen'

Yvonne Francke (56) is sinds kort werkloos en op zoek naar een baan in de financiële administratie of inkoop. Zij bezoekt de Inspiratiedag voor 55-plussers die het UWV op 26 november hield in de RAI in Amsterdam. Werkzoekenden volgen workshops, laten hun cv checken of speeddaten met potentiële werkgevers. Geen overvloed aan banen, maar de sfeer is goed. "Ik heb 34 jaar bij hetzelfde bedrijf

gewerkt en ik vind het moeilijk om te moeten solliciteren", vertelt Yvonne, die net bij de cv-check is geweest. "Het is een totaal andere tijd, alles is digitaal en je krijgt nergens uitleg. Het kost me veel tijd om me hierin te verdiepen. Het volgen van netwerkbijeenkomsten met alleen maar leeftijdsgenoten is best confronterend. Iedereen is vandaag wel heel open. Zo kun je je zorgen delen en een terugkoppeling krijgen.

Ik heb al gesolliciteerd en ook al afwijzingen ontvangen met de mededeling dat er kandidaten waren die beter in het profiel pasten. Om mij heen hoor ik veel dat mensen worden afgewezen. Meestal met dezelfde opmerking. Ik merk ook dat ik moet afkicken van het werk. Door het verlies van mijn baan ben ik als het ware op mijn knieën gevallen. Ik moet weer leren opstaan en verder gaan."





gegeven over de plaatsingsfee en de scholingsvoucher."

Het is volgens Gerrits voor een uitzendbureau belangrijk de doelgroep scherp in beeld te krijgen en de interesse van de werkgever te wekken. "Wij proberen de 55-plusser ertoe te bewegen zelf naar het uitzendbureau te gaan. Dat doen we onder andere door netwerktrainingen en gerichte mails aan de doelgroep. In de netwerktrainingen staan het inzicht in de competenties, presentatievaardigheden en het netwerken met werkgevers centraal."

SCHOLINGSVOUCHER

De scholingsvoucher is een nieuw instrument dat de inzet van 55-plussers moet bevorderen. De voucher is een

tegemoetkoming in kosten voor opleiding of training en bedraagt maximaal 750 euro. "Dit kan een steuntje in de rug zijn voor een 55-plusser", zegt Gerrits. "Als een werkgever de voucher aanvraagt, moet hij een arbeidsovereenkomst overleggen. Een werkzoekende 55-plusser met WWV kan het bedrag ook aanvragen. Hij moet dan aantonen dat de kans op een baan wordt vergroot door het volgen van de opleiding of training. Dat kan bijvoorbeeld door aan te geven dat er veel vacatures zijn in de branche waarin hij werk zoekt." *

Meer informatie over de regeling 55plus is verkrijgbaar bij de NBBU en op de site van UWV: www.werk.nl (onder 'Informatie & Tips'). Begin 2014 houdt de NBBU een informatiebijeenkomst over de subsidieregeling 55PlusWerkt. Meer informatie vindt u binnenkort op de website.

Daarom neemt u geen 55-plusser aan

Op papier klinken de voordelen van een 55-plusser (zie kader Argumentenkaart) goed doordacht. De praktijk is vaak weerbarstiger. In Nederland stijgen salarissen met de leeftijd en de duur van het dienstverband. Daarnaast blijven mensen lang in dienst en is ontslag vaak duur. Ouderen worden niet teruggezet in een lagere schaal, ook al neemt de productiviteit af, schrijft het Centraal Planbureau (CPB) in het rapport 'Rethinking Retirement'. Ter vergelijking: in de VS, Groot-Brittannië, Australië en Canada dalen salarissen van 50-plussers juist. In Finland, Denemarken, Noorwegen en Zweden is de salarisontwikkeling van werknemers veel gelijkmatiger dan in Nederland. Volgens het CPB worden de kansen op werk voor ouderen vergroot als de vakbonden minder hoge salarissen voor hen onderhandelen. Daarnaast vinden bedrijven en uitzendbureaus een 55-plusser vaak 'oud'. In de beleving van intercedenten kan een 55-plusser net zo goed hun vader of opa zijn, zei Michael Ardon, landelijk adviseur uitzendbranche bij het UWV in het vorige nummer van Form. Dat vormt een psychologische drempel. Ardon hoopt dat bureaus hun medewerkers stimuleren daar anders tegenaan te gaan kijken.

hoeven te maken, voelen zittende werknemers zich niet bedreigd;

- instanties als UWV en gemeenten bieden kosteloze ondersteuning en begeleiding.

Een exemplaar van de Argumentenkaart, die ook een overzicht van de regelingen per 1 september 2013 bevat, is te bestellen bij het UWV: jos.valkenburg@uwv.nl

Argumentenkaart

De Argumentenkaart bevat een aantal argumenten voor en tegen het aannemen van werkloze 55-plussers. Enkele voorbeelden van argumenten vóór:

- 55-plussers hebben natuurlijk gezag en komen betrouwbaar over;
- doordat 55-plussers niet meer zo nodig carrière



BOETES VERREKENEN MET HET MINIMUMLOON IS TABOE

Een uitzendkracht rijdt in korte tijd een stapel verkeersboetes bij elkaar. Het uitzendbureau verrekent het bedrag met het loon. Is dat toegestaan?

zichtbaar te maken. Nu dwingen de regels ons zaken buiten de loonstrook om te regelen met contante of pinbetalingen. Dan is het niet meer transparant."

De uitspraak:

Het bezwaar van het uitzendbureau wordt ongegrond verklaard. De directeur krijgt geen antwoord op de vraag hoe het bureau het anders kan oplossen. "Ik kreeg te horen dat de Inspectie de regels uitvoert en niet verantwoordelijk is voor de inhoud van die regels. De inhoud is een politieke kwestie. Ondertussen is de uitzendkracht terug naar huis en zitten wij met een schadepost. We lopen ook nog het risico dat het bedrag van de verkeersboetes wordt gezien als loon in natura waarover we belasting moeten betalen."

NBBU:

De NBBU is net als de directeur van het uitzendbureau van mening dat de regelgeving hier haar doel voorbij-schiet. Fariël Dilrosun, hoofd juridische zaken: "Het is goed dat Inspectie SZW te hoge en onredelijke inhoudingen op het loon wil aanpakken. Maar door deze handhavingsrichtlijn worden bonafide uitzendbureaus gedwongen om zaken buiten de loonstrook om te regelen. Wij streven juist naar maximale transparantie om goed in beeld te krijgen wat werkgevers inhouden op het loon. Zo beperk je misstanden."

De NBBU vindt bovendien dat de juridische basis rammelt en dat de Inspectie SZW te beperkt kijkt naar de Wet minimumloon. Dilrosun: "Het arbeidsrecht biedt wel degelijk ruimte om bijvoorbeeld verkeersboetes te verrekenen met het loon. Dit valt ondernemers niet uit te leggen." De hoop is nu gevestigd op de politiek. Minister Asscher (SZW) evalueert of de percentages in de praktijk voldoen. "Dat is ons inziens niet het geval", zegt Dilrosun. "In regio's waar de huren relatief hoog zijn, komt de werkgever er niet mee uit. Dat geldt in versterkte mate voor jongeren; bij het minimumjeugdloon mag de werkgever minder verrekenen dan bij een 23-jarige, terwijl de kosten voor huisvesting gelijk blijven."

Servicedesk:

Vragen? De medewerkers van de NBBU-servicedesk staan u graag te woord: (033) 476 02 00.*

De situatie:

Een uitzendbureau heeft een buitenlandse student in dienst die tijdelijk in Nederland verblijft. De student rijdt in een auto van het uitzendbureau naar zijn werk. Tegen het eind van het dienstverband ontvangt het uitzendbureau een brief van justitie: de student heeft in totaal voor 1.500 euro aan snelheidsboetes verzameld.

Het bureau gaat in overleg met de student. Besloten wordt de boetes gefaseerd te verrekenen met het loon in de tijd die het dienstverband nog duurt. Bij een controle van de Inspectie SZW krijgt het uitzendbureau te horen dat dit niet is toegestaan omdat de student het minimumloon verdient. Het ingehouden bedrag moet worden terugbetaald. Bovendien legt de Inspectie een boete op omdat het bedrijf de regels heeft overtreden. Het uitzendbureau is het niet eens met de boete.

De vordering:

Het uitzendbureau overtreedt de handhavingsrichtlijn WML (wettelijk minimumloon) over verrekening van kosten. Deze richtlijn is in het leven geroepen omdat werkgevers van arbeidsmigranten soms te forse bedragen verrekenen met het loon. Bepaald is dat werkgevers niet meer dan twintig procent van het minimumloon mogen inhouden voor huisvestingskosten en maximaal tien procent voor de premie ziektekostenverzekering. Andere kosten mogen niet worden verrekend met het minimumloon.

Het uitzendbureau:

De directie van het uitzendbureau tekent bezwaar aan tegen de opgelegde boete. "Daarnaast hoopten we van de Inspectie SZW te horen hoe we het dan wél moeten doen. De regels zijn mede ingevoerd om malafide bureaus de wind uit de zeilen te nemen en verrekeningen

“WERK IS DE BESTE SOCIALE ZEKERHEID”

Minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil het stelsel van flexrecht, ontslagrecht en WW hervormen. Hiertoe heeft hij de Tweede Kamer het voorstel voor de Wet werk en zekerheid gestuurd, met veel aandacht voor de positie van flexwerkers. “Een flexibel contract is prima, maar wel als opstap naar een vaste aanstelling en meer zekerheid.”

Naar uw mening zijn de arbeidsverhoudingen de afgelopen decennia in onbalans geraakt. Wat bedoelt u daarmee en hoe denkt u de balans terug te brengen?

“Nederland telt steeds meer werknemers met een flexibel contract. Vaak wordt door hun werkgevers weinig geïnvesteerd in scholing en daarmee in hun toekomstperspectieven. Dat leidt tot onzekerheid over hun toekomstige positie op de arbeidsmarkt. Ook hebben we op onze arbeidsmarkt veel oudere werknemers die al lange tijd op dezelfde plek zitten. Potentiële nieuwe werkgevers durven hen niet meteen een vast contract aan te bieden. Deze werknemers zijn vaak zelf ook huiverig om van baan te wisselen; ze willen hun goede ontslagbescherming en arbeidsvoorwaarden niet opgeven. Zo ontstaat een gebrek aan dynamiek op de arbeidsmarkt. Het stelsel van flexrecht, ontslagrecht en WW moet daarom gemoderniseerd worden. Een van de uitdagingen daarbij is te voorkomen dat werknemers ongewild langdurig met tijdelijke contracten moeten werken.”

U wilt dat flex minder flex wordt. Waarom bent u zo kritisch over

flexibilisering? Flexibiliteit is toch een goede oplossing voor de economie; zeker een economie die de crisis nog niet te boven is?

“Natuurlijk is flexibiliteit belangrijk, voor zowel werkgevers als werknemers. Een werkgever wil zijn personeelsbestand kunnen aanpassen aan de economische ontwikkelingen. Bovendien zorgen flexibele contracten voor een laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt. Voor starters is dat gunstig. Maar flexibele arbeidsrelaties worden soms ook misbruikt door werkgevers. En steeds meer mensen werken tegenwoordig langdurig op basis van tijdelijke contracten, zonder zicht te hebben op een vaste arbeidsovereenkomst. Een flexibel contract is prima, maar dan als opstap naar een vaste aanstelling en meer zekerheid. Ik wil daarom dat een werknemer met een tijdelijk contract eerder aanspraak maakt op een vaste aanstelling.”

Uitzendbureaus mogen vanaf 1 januari 2015 niet langer dan 78 weken het uitzendbeding toepassen. Volgens de huidige NBBU-cao geldt 130 weken, maar wel vanaf de eerste dag met inlenersbeloning.



Lodewijk Asscher

Na een carrière in de Amsterdamse gemeentepolitiek is PvdA'er Lodewijk Frans Asscher sinds 2012 minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en vicepremier in het kabinet-Rutte II. Asscher (1974) is de zoon van een jurist en een voormalig hoogleraar arbeidsrecht. Zelf is hij ook jurist; hij studeerde rechten aan de Universiteit van Amsterdam. Asscher is getrouwd en vader van drie kinderen.

Verder moet na twee jaar in plaats van drie jaar een vast contract worden aangeboden. Veelgehoorde kritiek is dat uitzendkrachten daardoor juist eerder op zoek moeten naar ander werk. Hoe ziet u dat?

“Momenteel geldt het uitzendbeding voor de eerste 26 weken waarin een uitzendkracht voor het uitzendbureau werkt. In die periode kan een werknemer dus op ieder moment te horen krijgen dat hij zijn baan kwijt is. Op basis van de cao kan nu nog onbeperkt van die 26-wekentermijn worden afgeweken. Hierdoor verkeren werknemers soms nog langer in onzekerheid over hun financiële positie en toekomst. Om werknemers sneller duidelijkheid te bieden, wordt de afwijkingsmogelijkheid in de cao begrensd tot 78 weken. Daarnaast moet de verlaging van de maximumtermijn voor tijdelijke contracten van drie naar twee jaar ervoor zorgen dat werknemers eerder naar een vast dienstverband doorstromen. Ik denk dat een werkgever na twee jaar best kan beslissen of hij iemand een vast contract aanbiedt.”

U doet een dringend beroep op de flexbranche om kwetsbare groepen aan het werk te helpen. Maar uitzendbureaus hebben nu al een belangrijke opstapfunctie; in 2011 zijn 72.000 WW-ers aan werk geholpen. Hoe ziet u de huidige rol van de uitzendbranche?

“De uitzendbranche vervult een steeds grotere rol bij het aan werk helpen van kwetsbare groepen, zoals bijvoorbeeld oudere werkzoekenden. Dat is een prima ontwikkeling en daarom draagt de overheid ook haar steentje bij. Een uitzendbureau dat een 55-plusser aan de slag helpt en houdt, krijgt hier namelijk een bonus voor. Wat wel belangrijk is bij uitzendwerk, is voldoende aandacht voor het vervolgtraject. Want zoals gezegd geldt voor flexibele contracten, en dus ook voor uitzendwerk, dat dit voor mensen die op zoek zijn naar een vaste baan een opstap moet zijn naar regulier werk.”

De NBBU denkt dat veel meer mensen aan de slag kunnen via uitzendbureaus in het midden- en kleinbedrijf als de loonsom minder hoog zou zijn. Is het, gezien onze succesvolle bijdrage aan het oplossen van arbeidsmarktproblemen, wel reëel om de branche een relatief hoge sectorpremie op te leggen?

“De uitzendbranche is een belangrijke sector voor onze arbeidsmarkt. Daarom krijgt deze branche ook veel ruimte. Maar een uitzendbureau is ook werkgever. Bij werkgeverschap hoort een bepaalde verantwoordelijkheid. In dit geval om de instroom van werknemers in de WW zoveel mogelijk te voorkomen en op die manier de bijbehorende kosten voor de samenleving te beperken. De premie voor het sectorfonds is gebaseerd op het instroomrisico in de WW van de betreffende sector. Als dat risico hoger is, zoals in de uitzendsector, wordt de premie hoger. Daarmee worden de lasten daar neergelegd waar ze ontstaan. Naarmate dat risico lager is, zal ook de premie dalen. Overigens betaalt de uitzendbranche zijn WW-lasten slechts voor een deel zelf. Een ander deel ervan wordt betaald door alle werkgevers via de collectieve financiering van WW-lasten.”

U noemde al dat uitzenders in aanmerking komen voor subsidie als ze 55-plussers aan het werk helpen en houden. Als deze regeling goed uitpakt, is het dan denkbaar dat uitzendbureaus ook voor andere

Bij een lager instroomrisico in de WW kan de sectorpremie dalen



FOTO ANP / Pierre Crom

doelgroepen financieel worden gestimuleerd? Kan dan bijvoorbeeld de sectorpremie omlaag, of kan deze premie in ieder geval gelijk worden gesteld aan die van andere sectoren?

“In economisch moeilijke tijden moeten we alles op alles zetten om met name kwetsbare groepen aan het werk te krijgen. De jeugdwerkloosheid loopt bijvoorbeeld nog steeds op. Grote groepen jongeren dreigen hierdoor kennis en ervaring mis te lopen die ze later hard nodig hebben op de arbeidsmarkt. Daarom heeft het kabinet onder meer afgesproken dat er tijdelijk een premiekorting wordt ingevoerd voor het aannemen van jongeren met een uitkering. Deze premiekorting sluit aan bij de mobiliteitsbonus die al bestaat voor uitkeringsgerechtigde ouderen vanaf 50 jaar en arbeidsgehandicapten. Ik zie momenteel geen aanleiding om deze regeling verder uit te breiden naar andere groepen. Onderzoek in opdracht van mijn ministerie laat zien dat de mobiliteitsbonus het meest effectief is als deze specifiek

wordt gebruikt voor groepen die kwetsbaar zijn en moeilijk op eigen kracht werk kunnen vinden. Verder kunnen samenwerkende partijen sinds 1 oktober 2013 voorstellen indienen die op korte termijn helpen om de gevolgen van de crisis te overbruggen, en die op de langere termijn de arbeidsmarkt versterken. Bij een goedgekeurd plan krijgen deze partijen maximaal vijftig procent cofinanciering van de overheid.”

In de ogen van de NBBU ligt uw focus sterk op vast werk, minder op inkomen en financiële zekerheid. Zou het niet beter zijn de discussie over contracten voor onbepaalde tijd te verleggen naar inkomen in plaats van vaste banen?

“Die omslag van baanzekerheid naar werkzekerheid vindt naar mijn idee al plaats. De tijd dat een werknemer veertig jaar lang voor de dezelfde baas werkte ligt achter ons. Werkzekerheid is het overkoepelende uitgangspunt van het arbeidsmarktbeleid van vandaag. Werk is de beste sociale zekerheid die er is.”

Uw inspectie heeft samen met de branche, de SNCU (de ‘cao-politie’) en de Belastingdienst succesvol de jacht geopend op malafide uitzendbedrijven. In anderhalf jaar is voor meer dan 90 miljoen euro aan boetes en naheffingen opgelegd. Wat doet u verder om malafiditeit aan te pakken?

“Samen met onze partners, waaronder de NBBU, hebben we al veel gedaan om het net rondom malafide ondernemers aan te trekken. Maar we zijn er nog niet en gaan dus door. Zo komt er een bestuursverbod dat inhoudt dat een malafide bestuurder vijf jaar lang geen nieuw bedrijf kan starten. Verder kan de Kamer van Koophandel straks makkelijk malafide bestuurders verwijderen uit het handelsregister en komen we met maatregelen om schijnconstructies aan te pakken. Ook in 2014 blijft het Interventieteam Aanpak Malafide Uitzendbureaus van de Inspectie SZW en de Belastingdienst operationeel.”

Waar en hoe ziet u mogelijkheden om de publiek-private samen-

werking met uitzendbureaus te vergroten, bijvoorbeeld tegen de achtergrond van de aanstaande Participatiewet?

“Mijn collega, staatssecretaris Jetta Klijnsma, heeft begin dit jaar 5 miljoen euro beschikbaar gesteld om de samenwerking van de arbeidsmarktregio's van UWV en gemeenten met uitzendbureaus te verbeteren. Alle 35 arbeidsmarktregio's in ons land doen hieraan mee. Sommige regio's besteden vooral werk uit aan uitzendbureaus, terwijl andere de samenwerking tussen gemeenten, UWV en uitzendbureaus intensiveren. In de zomer van 2014 verschijnt een overzicht van de ervaringen die met deze samenwerkingsovereenkomsten zijn opgedaan.”

De NBBU onderzoekt oplossingen om de arbeidsmarkt beter te laten lopen en heeft samen met Nyenrode een studentenwedstrijd opgezet: www.arbeidsmarktvanmorgen.nl. Wij vragen hen om de beste ideeën voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Stel dat u zou meedoen: welke oplossing ziet u voor een inclusieve arbeidsmarkt?

“Een prima initiatief, zo'n wedstrijd! Maar het kabinet zit natuurlijk ook niet stil als het gaat om het moderniseren van de arbeidsmarkt. Het Sociaal Akkoord dat we afgelopen voorjaar sloten met de sociale partners is hiervan een mooi voorbeeld. Belangrijk is dat we kijken naar hoe iedereen optimaal kan meedoen op de arbeidsmarkt, ook als iemand bepaalde beperkingen heeft. Dat kan het kabinet niet alleen. Daar is een cultuuromslag in onze maatschappij voor nodig, met een voortrekkersrol voor werkgevers. Ik zie gelukkig dat steeds meer werkgevers hier al mee bezig zijn. Kijk naar initiatieven als de Normaalste Zaak, een netwerk van MKB-ondernemers en grote werkgevers die het 'de normaalste zaak' vinden dat iedereen de kans krijgt om mee te doen op de arbeidsmarkt. Deze bedrijven zien dat dit henzelf ook veel oplevert.” *

TURNING TWENTY NBBU

* 1994 * 2014 *

8 november

1993

Een initiatiefgroep van elf uitzendbureaus vergadert voor het eerst **over de oprichting van de NBBU**.



Eerste cao-boekje van de NBBU uit 1995-1996.

1996

Oprichting NBBU-bureau in Bilthoven. **Er worden vier mensen in dienst genomen.**



2003

Aan de cao-tafel schuiven FNV bondgenoten, De Unie en CNV aan. Zij ondertekenen de cao nog niet maar onderschrijven haar wel.

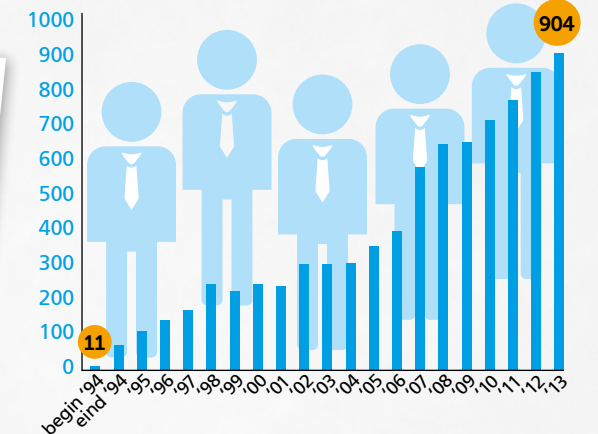


Op 14 januari 2014 bestaat de NBBU twintig jaar. In die tijd groeide het ledenaantal van 11 naar ruim 900. Twee decennia NBBU in vogelvlucht.



Huidig kantoor in Amersfoort.

Aantal leden 1994-2013



April

2004

Eerste cao met de vier vakbonden.



500ste lid Taart voor alle leden!

20 augustus
2007

2009

Verhuizing naar het **kantoor in Amersfoort**.



1 juli
2012

De **vrij-
waring** voor inleners van een bonafide uitzendbureau is een feit!

20 jaar NBBU!

14 januari
2014



14 januari

1994

Oprichting NBBU!



December
1994

Eerste NBBU-cao voor Uitzendkrachten.



Oprichter NBBU en oud-voorzitter Bert van Drongelen ondertekent de eerste cao, samen met LBV-voorzitter Annet Dolman.

1 januari
1999

* **De Flexwet treedt in werking.** Uitzendkrachten krijgen een rechtspositie. Afschaffing uitzendvergunning.
* **Volledig nieuwe vijfjarige cao voor Uitzendkrachten.**



De **discussie** over de uitzendvergunning laait weer op. De branche slaat de handen ineen om tot zelfregulering te komen. Oprichting Stichting Normering Arbeid (SNA).



Huib Groeneveld (rechts), toenmalig voorzitter NBBU, overhandigt het onderzoek 'Op Stoom' aan Loek Hermans, destijds voorzitter MKB Nederland.

2008

17 juli Oprichting Kenniscentrum NBBU

Kennis beschikbaar stellen aan leden voor dagelijkse werkzaamheden en groei als ondernemer.

Congres 'Op Stoom' Presentatie van het eerste onderzoek van de NBBU onder de eigen achterban.



Februari
2010

De **startersgids** 'Ondernemen in Flex' komt uit.

2013

900 leden!



Uitreiking eerste exemplaren van de startersgids.

Het logo door de jaren heen



IEDEREEN EEN EIGEN SLAAPKAMER, FIETS EN KOELKAST



Jeroen Kolhoff en Leanne Klein

Als eerste bemiddelingsbureau van Nederland kreeg Bikkel United het nieuwe SNF-keurmerk voor huisvesting van arbeidsmigranten. Via het bureau zijn rondom Hoogeveen zo'n 150 flexwerkers uit Letland aan het werk. "Wanneer je mensen hier naartoe haalt om te werken, moet je goed voor ze zorgen."

In het pand van Bikkel Dienstverlening op industrieterrein Buitenvaart in Hoogeveen is een bruin café nagebouwd. Met een flipperkast, gezellige schemerlampjes en een dartbord. Tafeltjes om aan te zitten en een heuse toog. Het 'café' is alleen op vrijdagmiddag open. "Dan komt iedereen vanuit het werk hiernaartoe om elkaar te zien," zegt Leanne Klein, directeur Letland bij Bikkel. "Ik ben er zelf altijd en onze planners ook. Zo onderhouden we een goede band met onze mensen. Zo'n café-setting is veel prettiger dan een strak kantoor waar je op vrijdag je werkbriefje moet inleveren."

Via Bikkel zijn momenteel zo'n 150 Letse mannen en vrouwen aan het werk in ons land. Behalve voor werk, zorgt Bikkel ook voor hun huisvesting. Die woonvoorzieningen zijn goed geregeld en daarom ontving Bikkel - als eerste uitzendbureau in ons land - het nieuwe huisvestingskeurmerk van SNF (Stichting Normering Flexwonen).

"Ik vind dat je goed voor mensen moet zorgen als je ze hiernaartoe haalt om te werken," zegt Klein.

"Dus zorgen we voor nette huizen. Iedereen heeft een eigen slaapkamer, eigen koelkast en een fiets. Elke woning is voorzien van internet. Als het nodig is voor het werk, krijgen mensen een bedrijfsauto. En iedereen weet dat ze mij in geval van nood altijd kunnen bellen."

Jeroen Kolhoff, algemeen directeur en mede-eigenaar van de Bikkel Groep, vult aan: "We willen onze mensen graag een thuisgevoel geven. Hoe zou je zelf willen wonen als je in het buitenland zou moeten werken?"

Kolhoff zegt dat hij graag voorop loopt met keurmerken. Bikkel is bijvoorbeeld ook erkend leerbedrijf. "Keurmerken geven je bedrijf uitstraling. Een keurmerktraject is een mooie gelegenheid om een ander eens te laten kijken of je goed bezig bent. Toen we hoorden dat er een nieuw huisvestingskeurmerk kwam, hebben we ons direct aangemeld voor de controles. SNF had uiteindelijk één verbeterpunt", lacht Kolhoff. "We moesten in een van de huizen nog een plattegrond van de woning ophangen."

SELECTIE

Letland is in ons land niet zo bekend als bijvoorbeeld Polen, waar veel arbeidsmigranten vandaan komen. Letland werd in 2004 lid van de Europese Unie en voert op 1 januari 2014 de euro in. De werkloosheid lag er in juni van dit jaar op 11,3 procent. Volgens het CBS behoorde Letland in 2012 tot de top vijf van Europese landen waar de inkomensverschillen het grootst zijn.

Bikkel werkt sinds 2008 met Letten. "Tot die tijd dachten we dat we het met uitsluitend Nederlanders zouden redden," vertelt Kolhoff. "Dat bleek niet het geval. Wij zoeken mensen die vroeg op willen staan en de handen uit de mouwen willen steken op wisselende locaties. Uit de regio hebben we de meeste mensen wel aan het werk in die doelgroep."

Bikkel Groep

Waar: Hoogeveen, Emmen, Staphorst, Kampen, Hardenberg en Groningen

Branches: bouw, infratechniek, asbestsanering, transport, sloop, groenvoorziening, productiewerk en schoonmaak

Aantal medewerkers: 45 fte

Aantal uitzendkrachten: 800

Website: www.bikkel.nl



Wennen aan het platteland

Reinis Vavulis (25, links op de foto) is bijna vier maanden in Nederland. Hij werkt bij Inverko Compounding in Emmen als heftruckchauffeur. "Ik werk steeds zes dagen achter elkaar en ben dan vier dagen vrij. Ik zit in een ploegje met drie anderen, de sfeer is goed. Als ik vrij ben, ga ik sporten." Reinis woont in Zuidwolde, een dorp ten zuiden van Hoogeveen. "Echt het platteland," concludeert hij. "Dat is wennen. Er zijn maar twee winkels en die zijn vroeg dicht. In Letland zijn in het weekend bijvoorbeeld alle winkels open. Dan gaat iedereen uit. Ik ben er nu aan gewend dat het hier anders is."

Volgens Reinis is het 'niet zo moeilijk' om in Letland werk te krijgen, maar liggen de salarissen in Nederland hoger.

"Je houdt nog geld over om naar huis te sturen."

Behalve voor werk, zorgt Bikkel ook voor hun huisvesting



Goed contact met de buren

"Goedemorgen", zegt Gints Breidis (27) in goed Nederlands. Gints – gekleed in de degelijke blauwrode veiligheidskleding van Bikkel – is bijna negen maanden in Nederland. Hij begon als productiemedewerker en is nu heftruckchauffeur bij Habé Middelencentrum in Holten. Hij woont met acht landgenoten in een pand dat Bikkel in Meppel huurt. Gints is enthousiast over zijn huisvesting. "Ik woon in het centrum in een fijn huis. Iedereen heeft een eigen slaapkamer, we hebben een eigen koelkast en ik kan elke dag internetten met thuis. Alles werkt. En we hebben goed contact met de buren. Zij leggen ons van alles uit en helpen bijvoorbeeld met de computer."

Ook over zijn werk is hij tevreden. "Mijn collega's zijn aardig, mijn baas vertrouwt me, tijdens mijn nachtdienst heb ik mijn verantwoordelijkheden. Dat is fijn." Gints grapt dat Leanne Klein van Bikkel 'een soort moeder' voor hem is. "Bikkel betaalt elke twee maanden een vliegticket, zodat je regelmatig naar huis kunt. Als er een keer iets is met iemand, bellen ze de dokter. Alles is goed georganiseerd en je kunt altijd bij Leanne aankloppen."



Keurmerk Stichting Normering Flexwonen

Het huisvestingskeurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) stelt eisen aan ruimte en privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening en brandveiligheid. Het SNF-keurmerk is verplicht voor NBBU-leden die onderdak verzorgen voor arbeidsmigranten. Initiatiefnemers van SNF zijn ondermeer NBBU en ABU. SNF wil huisvesting van werknemers uit het buitenland bevorderen en controleert



de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten.

Maar onze behoefte is groter. En dus gingen we in het buitenland op zoek naar geschikte kandidaten. We kwamen uit bij Letland. Letten spreken vaak goed Engels en hun normen en waarden liggen dicht bij die van ons. Arbeidsmigranten uit andere landen denken vaak: 'In Nederland ligt het geld' en komen hierheen. Het is mijn ervaring dat Letten wat meer weloverwogen te werk gaan. Ze zoeken eerder een baan die bij ze past. Ze kijken of ze in hun werk kunnen groeien en willen graag een band opbouwen met het bedrijf en de mensen met wie ze werken. De mensen die voor ons werken zien Nederland niet als thuis, maar ze voelen zich hier wel thuis."

Leanne Klein is regelmatig in Letland om mensen aan te nemen. Twee lokale bureaus doen een voorselectie. Klein spreekt vervolgens elke kandidaat. Daardoor kent ze elke arbeidsmigrant die voor Bikkel werkt bij naam en weet ze precies waar in Nederland iemand woont en werkt.

Door het persoonlijke contact weet Klein ook wie goed bij een bepaald bedrijf past en durft ze haar mensen zonder voorbehoud aan te bevelen. "Soms



BEELD Fotostudio Van Galen

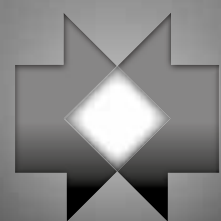
aarzelen bedrijven toch nog. Ik zeg dan: 'Probeer het eerst en geef dan je mening'. Ik weet hoe die jongens zijn omdat ik ze zelf heb aangenomen." Veel Letten zitten op Nederlandse les. Dat wordt erg gewaardeerd door onze opdrachtgevers," vertelt Klein. "Ik ben laatst bij een les gaan kijken. Hartstikke leuk! En zelf spreek ik inmiddels een beetje Lets."

LEERMOMENT

Natuurlijk kennen ze bij Bikkel hét vooroordeel over Oost-Europeanen die in Nederland komen werken: zet ze bij elkaar in een huis en er wordt te veel gedronken. Klein en Kolhoff zijn hier helder in: wie zich schuldig maakt aan drankmisbruik, kan vertrekken. Hoe

goed hij zijn werk verder ook doet. Kolhoff: "Je mag natuurlijk best een glaasje drinken, maar wordt het te gortig, dan houdt het voor ons op. Ik schat dat we om die reden tot nu toe van zo'n dertig mensen afscheid hebben moeten nemen, op een totaal van ongeveer driehonderd. De laatste jaren wordt dat wel minder. Iedereen weet dat we er helder en consequent in zijn." Gevraagd naar een leermoment zegt Kolhoff dat hij erachter is gekomen dat Letten van verschillende etnische achtergronden liever niet bij elkaar in een huis wonen. De bevolking van Letland, dat in 1991 onafhankelijk werd van de Sovjet Unie, bestaat etnisch gezien uit Letten en Russen. "Die twee groepen bij elkaar in een woning, dat zorgde nog weleens voor wrijving. Dat doen we dus niet meer." Naast 150 Letten heeft Bikkel ook 650 Nederlanders gedetacheerd in Hoogeveen en omgeving. Kolhoff zegt daarmee een van de grootste werkgevers in het noorden van het land te zijn. "Letten en Nederlanders samen, dat werkt heel goed. Ons werk betekent een continue zoektocht naar mensen. We nemen ook nog steeds heel graag Nederlanders aan die bereid zijn om 6 uur 's ochtends ergens te beginnen." *

Leanne is regelmatig in Letland om mensen aan te nemen



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

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

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

KANSEN MISSEN DOOR FINANCIERINGSPROBLEMEN? DAS FACTORING ZORGT VOOR VOLDOENDE WERKKAPITAAL

Een goede cashflow is van levensbelang om goed te blijven ondernemen. DAS Factoring biedt u deze ruimte. Draag uw facturen aan ons over en binnen 24 uur na acceptatie beschikt u over 85% van de factuurwaarde. Factoring kan vanaf een omzet van 300.000 euro.

Direct weten wat DAS Factoring uw organisatie oplevert? Doe de gratis Factorscan op www.das.nl/factorscan. Of bel (020) 564 41 44 op werkdagen van 8.30 – 17.30 uur.

DAS.OPGELOST



MET DE SNA BAN JE MALAFIDITEIT NIET UIT, MAAR DE BRANCHE WORDT ER WEL EEN STUK SCHONER VAN



>Eens

Hubert Bruls
burgemeester van Nijmegen
en voorzitter Stichting
Normering Arbeid

Vorig jaar hebben we van
400 ondernemingen het
keurmerk ingetrokken

"Slecht gedrag kun je helaas niet uitbannen en er zullen altijd mensen blijven die regels ontduiken. Maar met een keurmerk kun je de schapen van de bokken scheiden en transparant maken wat je als sector doet. Onze inspecteurs controleren twee keer per jaar op onder meer de aangifte en afdracht van loonheffing en omzetbelasting. Vorig jaar hebben wij van 400 ondernemingen het keurmerk ingetrokken. Het SNA-keurmerk betekent dus echt iets. Eind oktober kwam CNV Vakmensen met de kritiek dat onze inspecteurs niet goed zouden nagaan of het minimumloon wordt betaald. Dat betreurt ik. Ik vind het geen oplossing om die kritiek via de pers te communiceren. Wij onderzoeken de klachten van CNV Vakmensen nu en in januari heb ik daar een gesprek over met de voorzitter van CNV Vakmensen. Wij zijn ook blij met een motie die de Tweede Kamer heeft ingediend bij de minister van Sociale Zaken om meer helderheid te krijgen rond de technische vereisten van het minimumloon. Een eenduidiger begrip daarover voorkomt interpretatieverschillen.

Wij moeten in deze kwestie goed uitleggen waarmee we bezig zijn, je imago als keurmerkstichting is essentieel. Als er kritiek is op een keurmerk, is dat voor mij geen reden om het af te schaffen. Juist de malafide bureaus zouden daarvan profiteren. Als SNA proberen wij een balans te vinden tussen de duidelijke regels waaraan uitzendondernemingen zich moeten houden en het zo beperkt mogelijk houden van de administratieve lasten. Als je een paar keer per jaar gecontroleerd wordt is dat misschien lastig, maar je kunt ook zeggen: 'dat houdt de Belastingdienst van me af'. Met de manier waarop wij inspecties houden kunnen we nog winst boeken. Inspecteurs krijgen scholing en ze komen regelmatig bij elkaar om gelijk te schakelen, zodat we zo min mogelijk interpretatieverschillen krijgen. Het zelfreinigend vermogen van de uitzendbranche heeft mijn voorkeur boven regels die vanuit de overheid zijn opgelegd. Daarom dus liever een keurmerk dan een vergunningstelsel van de overheid waaraan de belastingbetaler mee moet betalen." *

Even over aansprakelijkheid.

Door uitspraken van de Hoge Raad is uw zorgplicht als werkgever uitgebreid. Zo kunt u aansprakelijk gesteld worden voor (letsel)schade van medewerkers, terwijl u geen invloed heeft gehad om deze te voorkomen. En dan de verschillende inkoopvoorwaarden die binnen de uitzendbranche gebruikt worden...

U zult hier niet dagelijks bij stilstaan. Het betekent echter wel iets voor de aansprakelijkheid van uw organisatie. En dan is het de vraag of uw verzekering nog de juiste bescherming biedt.

Wij gaan graag met u in gesprek over uw verzekering en of deze nog voldoet. Uiteraard vertellen wij dan ook wat wij voor u kunnen betekenen. En, een gesprek verplicht u natuurlijk tot niks.

Bent u nieuwsgierig geworden? Dan kunt u ons altijd even bellen. Wij zijn bereikbaar op maandag tot en met vrijdag van 8.00 - 17.30 uur op telefoonnummer (055) 579 8359, keuze 1. U kunt direct naar een van ons vragen of met onze binnendienst collega een afspraak inplannen.

Wilt u eerst wat meer informatie lezen dan kunt u altijd even online kijken op www.centraalbeheer.nl/nbbu.



Ben Kamphuis



Martin Sjoerdsma



Harald Spijkerman



Wilber Hakman



Amersfoort
Arnhem
Ede
Hoofddorp
Leusden
Nieuwegein

CROP werkt voor ondernemers in de uitzendbranche

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

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

CROP registeraccountants
belastingadviseurs

www.crop.nl

VERRAS ONS MET EEN *BRILJANT* *PLAN* EN MAAK KANS OP 5000 EURO!

SCHRIJF JE NU IN!

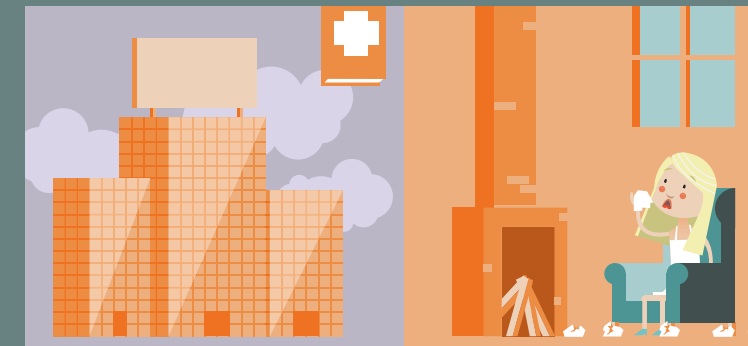
EEN WEDSTRIJD VOOR JONGE MENSEN
DIE BUITEN DE LIJNEN DURVEN
DENKEN!
WIE HEEFT DE BESTE IDEEËN
VOOR DE ARBEIDSMARKT
VAN 20XX?

MEEDENKEN OVER
DE ARBEIDSMARKT
VAN MORGEN

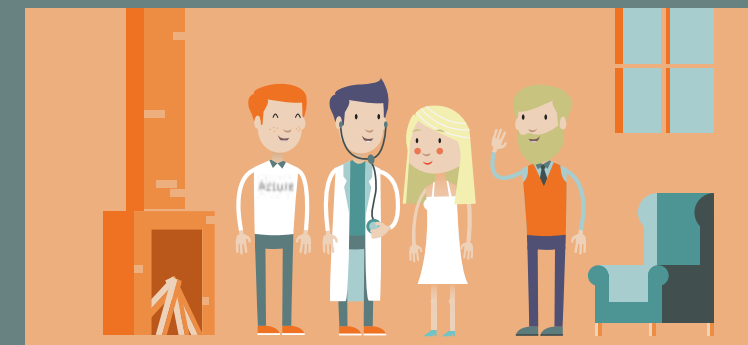
Weten wat de wedstrijd Arbeidsmarkt van Morgen inhoudt?
Bekijk de animatiefilm op WWW.ARBEIDSMARKTVANMORGEN.NL
Meld je aan voor 1 januari 2014, je innovatieve idee kun je inleveren tot 1 mei 2014.

Arbeidsmarkt van Morgen is een initiatief van de NBBU, brancheorganisatie van bemiddelings- en uitzendondernemingen.

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



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

Acture

Meer weten? Bel (024) 890 94 70

www.ature.nl

>> UW VACATURES AUTOMATISCH
OP (GRATIS) JOBBOARDS?

>> GEAUTOMATISEERD KANDIDATEN
ZOEKEN IN CV-DATABASES?

DAT KAN MET INGOEDEBANEN.NL!

Unieke aanbieding

Als partner van de NBBU bieden we u voordeel op Multi-posting (vacatures plaatsen) en Multi-sourcing (CV's zoeken). Als lid van de NBBU kunt u al voor €75,- per maand volwaardig vacatures multi-posten en geautomatiseerd CV's zoeken. Dit abonnement is inclusief een webtraining, volwaardige support en zonder implementatiekosten!

Meer informatie?

U kunt ons bereiken op 050-3186823.

U kunt ook de speciale actiepagina bekijken op www.ingoedebanen.nl/nbbu.

Deze aanbieding is geldig t/m 31 oktober 2013.

Najaarsactie

Elk NBBU-lid dat voor 1 november 2013 een jaarcontract afsluit krijgt van ons minimaal 3 maanden gratis. Hoe eerder u reageert hoe groter de korting! Sluit dus nu een jaarabonnement af en begin pas op 1 februari 2014 (formele ingangsdatum jaarcontract) met betalen!



“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

VERLENGING NBBU-CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

De NBBU en de vakbonden zijn een verlenging overeengekomen van de NBBU-cao voor Uitzendkrachten. Welke gevolgen heeft dat voor mij als NBBU-lid?



Bart-Jeroen Croll
Voorzitter NBBU

Q: Wat houdt het cao-akkoord tussen de NBBU en de bonden in?

A: De NBBU en de vakbonden FNV Bondgenoten, De Unie, CNV Dienstenbond en LBV zijn het eens geworden over het verlengen van de NBBU-cao voor Uitzendkrachten. De cao wordt per 1 januari 2014 verlengd voor een periode van 5 maanden tot en met 31 mei 2014. Dat betekent dat alle rechten en plichten uit de cao doorlopen tot en met 31 mei 2014.

Q: Waarom is er gekozen voor verlenging?

A: De cao zou per 1 januari 2014 aflopen. Met de verlenging scheppen NBBU en bonden ruimte om de nieuwe Wet werk en zekerheid zoveel mogelijk te verwerken in een nieuwe cao. In de komende maanden wordt daarover onderhandeld zodat we met ingang van 1 juni een nieuwe cao kunnen presenteren.

Q: Waarom is het niet nu al tot een langlopend akkoord gekomen?

A: Tijdens de onderhandelingen zijn de cao-partijen telkens ingehaald door de actualiteit. Eerst werd er tijdens het onderhandelen een Sociaal Akkoord be-

reikt. Toen dat er kwam bleek dat we te maken kregen met een wettelijke inperking van het uitzendbeding tot 78 weken en inperking van de contracten voor bepaalde tijd van drie naar twee jaar. In het najaar ging de nieuwe Wet werk en zekerheid voor advies naar de Raad van State. In deze wet geeft de minister opnieuw vorm aan flex en zekerheid. Vervolgens was er het begrotingsakkoord waaruit naar voren kwam dat de invoering van de nieuwe Wet werk en zekerheid een half jaar vervroegd werd naar 1 juli 2014.

Al deze ontwikkelingen zijn van invloed op onze cao en maakten het onmogelijk om nu al tot een nieuwe, langlopende cao te komen.

Q: Wat is de inzet voor de nieuwe cao?

A: In 2012 hebben wij onder alle leden het onderzoek 'Naar een nieuwe NBBU-cao in 2013' verricht. Uit dit onderzoek is gebleken dat de leden over het algemeen tevreden zijn over de huidige cao. Natuurlijk blijft er genoeg te wensen over, zoals onderscheidendheid, langere flex en kortere onderbrekingstermijnen. Het onderzoek levert, naast de ervaring uit de afgelopen jaren, een belangrijke bijdrage voor de inzet voor onze nieuwe cao.

Doelstelling van de onderhandelingsdelegatie is te komen tot een nieuwe, langdurige en onderscheidende NBBU-cao die gemoderniseerd wordt naar aanleiding van veranderende wetgeving. Onze belangrijkste inzet: zo lang mogelijk maximaal gebruik maken van de flexibiliteit die de wet toelaat. Een 5-jarige cao heeft de voorkeur omdat dat continuïteit, duidelijkheid en stabiliteit met zich meebrengt, voor onze leden maar zeker ook voor de uitzendkrachten. *

Micha Oosthoek

Directeur Perflexxion Uitzendbureau

AUTOMATISERING MAAKT HET WERK EFFICIËNTER, MAAR GAAT DAT NIET TEN KOSTE VAN HET PERSOONLIJK CONTACT?

"Persoonlijk contact is voor ons essentieel om een goede match te kunnen maken tussen vraag en aanbod. Automatisering mag daarom niet ten koste gaan van dit contact. Maar dat hoeft ook niet. Als je automatisering slim toepast, kan het juist helpen om een goede relatie op te bouwen met flexwerkers en opdrachtgevers.

Wij zijn in 2003 begonnen met Perflexxion. Ik was toen 21. Ik studeerde bedrijfskunde en gaf in een productiebedrijf leiding aan een pool van studenten en parttimers. Toen het bedrijf de productie verplaatste naar Oost-Europa, ben ik een uitzendbureau begonnen om die mensen aan het werk te houden. Ik had weinig verstand van uitzenden, maar ik had snel door dat goede contacten de basis zijn.

Daarnaast moet je een goede match maken om klanten voor de lange termijn aan je te binden. Dan is het belangrijk dat je weet wat er speelt binnen een bedrijf en een branche. In persoonlijke gesprekken krijg je meer en gerichtere informatie dan via de mail. Dat geldt ook voor het contact met flexwerkers. Als je echt wilt weten wat iemand te bieden heeft, wat iemand beweegt en hoe hij of zij in elkaar steekt, dan lukt dat alleen als je



iemand leert kennen en persoonlijk ziet en spreekt. Natuurlijk maken we gebruik van automatisering. Bijvoorbeeld voor de administratie en customer service. We hebben alle informatie over onze klanten en flexwerkers in ons systeem zitten. Elke flexwerker heeft op onze website een persoonlijk dashboard. Daarnaast gebruiken we verschillende tools om het klantcontact makkelijker te maken en intercedenten te herinneren aan naderende contactmomenten.

Bij ons staan duizenden flexwerkers ingeschreven. Die heb je niet allemaal constant op je netvlies. Zo'n geautomatiseerd systeem helpt enorm om

In persoonlijke gesprekken krijg je meer en gerichtere informatie

alle informatie over iemand snel naar boven te halen en te gebruiken bij het verfijnen van de match. Maar toch is persoonlijk contact met de flexwerker noodzakelijk om op de hoogte te blijven van zijn of haar huidige situatie. Daarnaast kun je automatisering ook gebruiken voor heel eenvoudige dingen. Zoals een felicitatie als iemand jarig is." *

Oosthoek geeft het stokje door aan Jan Christiaan Jansen van Intermed Uitzendbureau met de volgende vraag: **Jullie bureau behoort tot de eerste groep die 20 jaar geleden lid werd van de NBBU. Waarom maakten jullie de keuze voor de NBBU?**


Adcorporate.
corporate finance

"Deskundig en betrokken"

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

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

 *Bedrijf kopen*
 *Bedrijf verkopen*
 *Financieel advies*

E info@adcorporate.com • T 088 2326776

www.adcorporate.com


RecruiterXL biedt NBBU leden 30% korting!*

De toekomst vraagt om een andere aanpak!

Recruiter XL is slimme en anticiperende front-officesoftware die besparingen tot 60% kan realiseren ten opzichte van andere gangbare softwarepakketten. Met onze software worden recruitersactiviteiten, van invoer van kandidaten tot matching, efficiënter doorlopen. Het resultaat is grote tijdswinsten en besparing tot tienduizenden euro's per jaar.

We berekenen graag samen met u wat uw besparing kan zijn. Bel nu met Stephanie op 050-3171159 voor het maken van een afspraak of surf naar www.recruiterxl.nl.

*Bij alle dagelijkse werkzaamheden, zoals matching, digitalisering, vacatureplaatsing, worden zeer grote tijdswinsten gerealiseerd. Deze berekening is slechts o.b.v. de invoer 75 CV's p/week bij een gemiddelde tijdsbesparing van 30 min p/CV. Dit is een besparing van 38 uur. Inclusief werkgeverslasten is dit een besparing van ca. € 40.000 p/jaar.

**Korting op de Migratie/installatiekosten van uw database naar RecruiterXL en gratis gebruik van onze helpdesk. Tevens een tot 25% oplopende korting op de gebruikerslicenties.

 **RecruiterXL**
no.1 recruitment software



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