

flexmarkt

Excellent ondernemen in flex



Docent van de toekomst
is **flexibele techneut**



04
Starter
Horti2Work stapt
in agrifoodsector



24
Franchising
De opmars van
franchise in flex



Donderdag 21 mei 2015

Landgoederij Bunnik

Het Flexdiner

Word koploper in Flex

Met het aanbreken van het digitale tijdperk, moeten organisaties het oude tijdperk voorgoed achter zich laten. Zaak voor flexorganisaties om zich op de veranderende vraag naar arbeid voor te bereiden.

Het Flexdiner geeft hét antwoord op vragen als:

- Hoe ga je met de hedendaagse werknemers om?
- Hoe blijf je aangesloten op de digitale toekomst?
- Hoe zet je technologie in als middel en niet als doel?
- Welke technologische ontwikkelingen zijn van belang?
- Hoe speel je in op de veranderingen in het werk?
- Hoe krijg je grip op de toekomst en word je koploper in flex?

Aan tafel met...



Wim Davidse



Menno Lanting



Bas van de Haterd



Han Mesters

Tijdens het Flexdiner word je op hoog niveau bijgepraat over de toekomst van flex. Gedurende dit exclusieve diner schuiven de sprekers uiteraard ook aan de tafels aan. De ultieme gelegenheid tot kennisdeling en netwerken met concollega's en flexspecialisten.

Ga voor meer informatie en inschrijven naar: **www.flexdiner.nl**



14 Nieuwe technologie: tablets en instructievideo's in het onderwijs

In deze tweede aflevering uit een serie artikelen over de impact van technologie op de flexmarkt belichten we het onderwijs. Onder meer het internet, tablets en online verzamelde studiedata gaan het onderwijs flink veranderen. En dat levert kansen op voor flexibel inzetbare, ambitieuze docenten.

Ook in dit nummer

- 06 Actueel
- 07 Commentaar
- 13 Accounts+1
- 19 Q&A UWV
- 21 Column Steven Gudde
- 23 Infographic
- 30 IT-hausse
- 33 Stelling
- 35 Jurisprudentie
- 37 Column Gert-Jan Duis
- 38 Agenda & Loopbanen



04 Horti2Work

Wie bij de Nederlandse 'agrifoodsector' denkt aan een ouderwetse boer die met blote handen een stuk groente uit de klei trekt, moet zijn beeld bijstellen. Agrifood is een hoogtechnische branche met tientallen miljarden euro's aan exportwaarde. Het is ook een sector waarin het steeds moeilijker wordt de juiste mensen te vinden. Daar springt Wim Overwater met recruitmentbureau Horti2Work op in.



24 Franchise in flex

Verzin een leuke formule, schrijf het op een bord en zoek iemand die daar een hoop geld voor wil betalen. Over franchising wordt vaak te simpel gedacht. Tegelijkertijd doemen er spookverhalen op van torenhoge fees en harde eisen die, zeker in tijden van crisis, lang niet iedereen kan waar maken. Tijd voor herbezinning? Of past franchise juist perfect bij de flexbranche anno 2015?



28 Allemaal ondernemen

Het 'wiki-werken' is de term die USG People onlangs lanceerde voor haar visie op een nieuwe manier van werk organiseren. Werkgevers, werknemers en zzp'ers zitten allemaal in hetzelfde schuitje, oordelen ook experts. Alleen gaat de ene partij daar al wat beter mee om dan de andere. 'Zeker de jongste generatie heeft geen last van de psychologische shock door het wegvallen van zekerheid.'

A man, Wim Overwater, stands in a large greenhouse filled with rows of young plants. He is wearing a grey blazer, a blue checkered shirt, a grey scarf, and dark trousers. The greenhouse has a high, arched glass roof with visible metal supports and hanging irrigation systems. The plants in the foreground are small and green, with some showing reddish-pink variegation.

Horti2Work

Eigenaar Wim Overwater
Nieuw in de branche? Nee, Overwater werkt sinds 1990 in verschillende HRM-functies in de agrifood-sector, als werknemer en zelfstandige. **Gestart** 1 juli 2014 **Personeel in dienst?** Nee, alleen dochter Laura helpt een aantal uur per week mee. Zij studeert HRM.

‘Nederland moet het hebben van innovaties in intensieve teelt’

Elk jaar starten meer dan duizend nieuwe flexbureaus. Ze bedienen de algemene arbeidsmarkt, maar richten zich ook regelmatig op een niche. In de rubriek Starter portretteert Flexmarkt elke maand een nieuwkomer.

Horti2Work stapt in agrifoodsector

‘Goede kandidaten zijn dun gezaaid’

Wie bij de Nederlandse ‘agrifoodsector’ denkt aan een ouderwetse boer die met blote handen een stuk groente uit de klei trekt, moet zijn beeld bijstellen. Agrifood is een hoogtechnische branche met tientallen miljarden euro’s aan exportwaarde. Het is ook een sector waarin het steeds moeilijker wordt de juiste mensen te vinden. Daar springt Wim Overwater met recruitmentbureau Horti2Work op in.

Frans Tilstra

Met meer dan twintig jaar aan opgebouwde kennis van de agrifoodsector, een groot netwerk én ondernemerservaring lijkt Wim Overwater de aangewezen man voor een nieuw recruitmentbureau in deze nichemarkt. Sector kennis is wel nodig ook, want Wims opdrachtgevers zijn veel-eisend en goede kandidaten zijn dun gezaaid. De sector is hoogtechnisch, innovatief, internationaal georiënteerd en dringend op zoek naar specialisten en managers die gedijen in miljoenenbedrijven.

Laboratoriumgroente

‘Nederland moet het als klein land hebben van innovaties in intensieve teelt, vertelt Overwater. ‘Teelt op de volle grond is hier bijna volledig vervangen door high-techbedrijven die in een soort gesloten laboratoriumomgeving groente, fruit en bloemen kweken met behulp van tuinbouwcomputers, klimaat- en belichtings-systemen en soms aardwarmte. Ook bedrijfskundig gezien staan telers onder hoogspanning. De productie moet op de juiste momenten pieken – bijvoorbeeld rond Valentijn of Moederdag voor de bloementelers. Bovendien moeten telers voortdurend inspelen op nieuwe trends in smaak en kleur.’

Nederlanders zijn daar erg goed in en dat weten ze in het buitenland ook, zo leert een blik op de vacatures die Horti2Work op de website heeft. Naast functies als ‘aardbei-adviseur’, ‘rijpingsspecialist’ of ‘verkoper hard fruit’ in bekende tuinbouw-

regio’s als Bleiswijk, het Westland en Aalsmeer, zoekt Overwater een kwekerij-manager voor een baan in Zuid-Europa en een teeltmanager die het niet erg vindt om in Amerika te werken. ‘Ik bemiddel verder in landen als Portugal, Tunesië, Tanzania, Kenia en Dubai. Daar zijn veel Nederlandse tuinders naartoe getrokken op zoek naar goedkope grond en goede weersomstandigheden. De Nederlandse agrifoodsector is dus ook groot buiten de landsgrenzen.’

Miljoenenonderneming

Goede kandidaten zijn echter steeds lastiger te vinden. ‘Op een vacature komen genoeg mensen af, maar niet altijd passende kandidaten. De eisen zijn hoog, dus werkgevers zijn kritisch. Dat je twintig jaar ervaring hebt als eigenaar van een klein teeltbedrijf, wil nog niet zeggen dat je een miljoenenonderneming in Dubai kunt leiden. De aanwas van de opleidingen wordt bovendien kleiner. ‘Groen’ is steeds minder populair. Jonge mensen beseffen gewoon niet wat de mogelijkheden zijn in deze sector.’

Overwater heeft inmiddels vijf mensen geplaatst. Zijn ambitie is een gerenommeerde recruiter te worden in zijn sector en een goedlopend bedrijf te runnen. ‘Ik wil geen eendagsvlieg zijn. Daarom blijf ik mijn kandidaten volgen na een plaatsing, om samen met hun een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen. Het gaat mij erom dat kandidaten en werkgevers ook op de lange termijn gelukkig zijn met elkaar.’ **X**

Foto: Peter Arno Broer

Flexondernemer aan het woord

Redmore Group ziet kansen in financiële sector



Rob Kluyt, ceo Redmore Group.

Financieel detacheerder Talent&Pro en adviesbedrijf Triple A – Risk Finance gaan samenwerken in de nieuw opgerichte Redmore Group. 'Er is in de financiële markt namelijk een groeiende behoefte aan de combinatie van hoogwaardige kennis en extra mankracht', aldus Redmore Group-ceo Rob Kluyt.

Kluyt trad in oktober vorig jaar aan als ceo van de detacheerder uit Leusden. Hij is zelf afkomstig uit de consultancy en is vanaf nu ceo van de Redmore Group. De ruim zevenhonderd interimers van

Talent&Pro werken onder meer bij banken en verzekeraars. Triple A – Risk Finance heeft zo'n zeventig adviseurs en is gespecialiseerd in het actuariaat en risicomanagement.

Jullie zijn samen het nieuwe label Redmore Solutions gestart, dat 'de synergie tussen beide partijen weerspiegelt'. Wat bedoelen jullie daarmee?

'Wij signaleren dat er bij klanten steeds meer behoefte is aan een mix van de diensten die wij nu los van elkaar aanbieden. Aan zowel hoogwaardige kennis en advies, als de extra mankracht die onder meer piek en ziek opvangt. Met het nieuwe label gaan wij gezamenlijke posities aanbieden.'

En jullie passen goed bij elkaar?

'Zeker, allereerst qua marktfocus. Wij kwamen elkaar al vaak bij klanten tegen. Triple A – Risk Finance heeft daarnaast een hele sterke positie binnen het actuariaat, maar zonder dat bekende corporate sausje van de grote jongens. Het is een jong en ondernemend bedrijf, net als wij. Op dit moment maken collega's uit beide organisaties de stap naar het nieuwe Solutions-label. Maar we nemen ook

nieuwe mensen aan, onder meer op het gebied van IT en projectmanagement.'

Wanneer is de samenwerking geslaagd?

'Als deze de relaties met onze klanten verstevigt. Als ik in 2020 terugkijk op de eerste jaren van onze samenwerking, dan is het de bedoeling dat wij duidelijk meer aan meerjaren-servicing doen in plaats van allerlei losse opdrachten. Onze markt is enorm in beweging. Kijk alleen al naar de nieuwe manieren waarop banken en verzekeraars met hun klanten communiceren, bijvoorbeeld via de webcam. Veranderingen die veel kansen voor onze samenwerking opleveren.'

Jullie omschrijven jezelf als 'de eerste twee organisaties die onder de vleugels van de Redmore Group samenkomen'. Het blijft hier dus niet bij?

'Als wij daarmee ons dienstenaanbod kunnen verbeteren, sluit ik zeker niet uit dat er acquisities volgen. Met De Hoge Dennen (investeringsmaatschappij van de familie De Rijke, die eerder onder andere Kruidvat bezat, red.) hebben wij in ieder geval een sterke, gezonde aandeelhouder achter ons.'

(JP)

'Uitzendmarkt in stroomversnelling geraakt'

Zowel conjuncturele als structurele economische ontwikkelingen zijn op dit moment gunstig voor de uitzendbranche. Volgens ABU-directeur Jurriën Koops is dat de reden dat de groei van de uitzendmarkt deze zomer in een stroomversnelling is geraakt.

Uit de meest recente cijfers van de ABU Marktmonitor blijkt dat de uitzendbranche in 2014 met 7 procent - uitzendomzet en -uren - is gegroeid ten opzichte van 2013. Vooral in de tweede helft van 2014 trok de uitzendmarkt flink aan. Was er in het begin van 2014 nog een bescheiden groei (3 procent), in periode 13 (week 49-52) is het aantal uitzenduren en de omzet in de uitzendbranche met 11 procent toegenomen ten opzicht van dezelfde periode vorig jaar. De technische sector kende in deze periode zelfs een groei van 31 procent in uitzenduren en een omzetgroei van 27 procent, zo meldt de ABU.

Gunstig

'Sinds afgelopen zomer is de groei van de uitzendmarkt in een stroomversnelling

gekomen. Zowel de onder- als bovenstroom is goed', licht ABU-directeur Jurriën Koops toe, doelend op zowel de gunstige structurele als de conjuncturele ontwikkelingen. 'De huidige bescheiden economische groei gaat gepaard met onzekerheid bij werkgevers, die daarom liever personeel op flexibele basis inhuren.' Als 'thermometer van de economie' profiteert de uitzendmarkt dus volop van de toenemende dynamiek door economische groei. Daarnaast is er volgens Koops een structurele component die de groei van de uitzendsector verklaart. 'Bedrijven gaan sowieso meer flexkrachten inzetten, de flexibele schil bij bedrijven wordt groter. De uitzendbranche is in dit opzicht ook de barometer van de arbeidsmarkt.'

Dat betekent echter nog niet dat de uitzendbranche weer als vanouds floreert. Koops: 'Uitzendbedrijven hebben weer meer lucht gekregen. Maar we zijn nog niet terug op het niveau van voor 2008. De marges blijven onder druk staan, dus moeten uitzendorganisaties meer uren verkopen om dezelfde winst te kunnen behalen.' Niet voor niets zijn uitzendorga-



ABU-directeur Jurriën Koops.

nisaties bezig hun businessmodel te herzien, zo merkt ook Koops: 'Onze leden zoeken naar marktverbreding, zij willen een breder dienstenpakket aan hun opdrachtgevers aanbieden. Aan ons als branchevereniging de taak hen daarin te ondersteunen.' X

(AL)

Yacht voorspelt succesvollste sectoren 2015

2015 wordt het jaar waarin de arbeidsmarkt volgens veel economen aanhaakt bij de voorzichtig groeiende economie. Yacht publiceerde onlangs de sectoren waarin we de meeste nieuwe banen mogen verwachten.

'Het aantal vacatures in Nederland is in 2014 voorzichtig gestegen', constateert hoofdeconoom Peter Hein van Mulligen van het Centraal Bureau voor de Statistiek. 'Niets spectaculairs, maar gestage groei van een paar procent. De industrie, handel, commerciële dienstverlening en de uitendwereld sprongen eruit.' Wat kunnen we verwachten in 2015? Volgens cijfers van hoogopgeleidendetacheerder Yacht is dit jaar vooral behoefte aan web- en softwareontwikkelaars. De vraag naar deze professionals blijft groter dan het aanbod. Ook technici in hightech, bouw en offshore worden gewilder. Daarbij gaat het vooral om ingenieurs en ontwikkelaars, niet zozeer om managementtalent. Switchen tussen sectoren loont volgens Yacht voor technici dan ook meer dan promoveren naar managementfuncties. Yacht ziet verder een flinke groei in de vraag naar inkoopprofessionals, juristen, HR-specialisten en marketing-communicatieprofessionals. Al deze beroepsgroepen lieten in het laatste kwartaal van 2014 een vacaturegroei zien van minstens 20 procent in vergelijking met een jaar eerder. Gemeenten zijn een belangrijke motor achter de groeiende vraag naar inkoopprofessionals en die trend zal met de verdere decentralisering van rijks-taken alleen maar toenemen, denkt Yacht. De aantrekkende woningmarkt is juist weer goed voor vastgoedjuristen en notarissen. Verder zal volgens Yacht de behoefte aan HR-specialisten stijgen. De vraag naar recruiters springt eruit: die steeg in 2014 met 40 procent, dankzij het groeiende optimisme van bedrijven over de economie. Ook de vooruitzichten voor communicatiemensen en marketeers zijn goed. In 2014 groeide volgens Yacht de vraag met respectievelijk 24 procent en 15 procent. Moederbedrijf Randstad maakte recent ook een lijstje met *hottest jobs* voor 2015 bekend. Daarop staan naast de *usual suspects* in ICT en techniek banen als verkoper, laborant, metaalbewerker, basisschoolleerkracht, verpleegkundige en fysiotherapeut. Het belooft voor (bemiddelaars van) deze professionals een positief jaar te worden. **X**

(FT)

commentaar Wim Davidse

Hoofredacteur Flexmarkt
flexmarkt@reedbusiness.nl



Iedereen ondernemend(er)

Begin februari keek ik, zoals altijd met veel plezier, naar een verse aflevering van het VPRO-programma Tegenlicht (ik zeg vers, want ook oudere afleveringen zijn vaak nog zeer het bekijken waard). Het ging over drie scholen die radicaal breken met de traditionele manier van onderwijs geven. Organisaties, wat wij leren en hoe wij worden opgeleid – en dus zeker ook onderwijsorganisaties – moeten fundamenteel veranderen. Hoofdrede: de technologische ontwikkelingen en de vergesloopte fase van persoonlijke groei waarin wij als Nederlandse mens verkeren. Een belangrijke vraag is vervolgens wel: veranderen, waarin? Nou, dat is hooguit indicatief aan te geven. Vanuit een visie, met hypothesen over wat werkt en wat niet langer werkt. Het zal al experimenterend geconcretiseerd moeten worden. Stap voor stap, in een stevig tempo. Ontdekken, stopzetten, aanpassen, introduceren, *scalen*. Dát is pas leren! En helemaal van deze turbulente tijd. In dit nummer verkennen wij, in de tweede aflevering van onze zoektocht naar de gevolgen van nieuwe technologie voor Nederlandse sectoren, ons Nederlandse onderwijs. Onderwijs is met 6,5 procent van de totale Nederlandse werkgelegenheid één van de grootste sectoren. Onderwijsinstellingen maken nog relatief weinig gebruik van (externe) flex en dat biedt kansen. Maar er is meer. Wij kunnen onderwijsorganisaties helpen door ze te voorzien van mensen – tot op heden vooral zzp'ers – die hen helpen en inspireren met verse, frisse ideeën, kennis en werkwijzen. Of hun enorme, gigantische vergrijzing opvangen. Fris of grijs, flex biedt de oplossing.

Onderwijsinstellingen moeten ondernemender worden, bovenal omdat hun leerlingen en studenten moeten leren ondernemen, voor later. Of eigenlijk: voor nu al. Direct. Dat vraagt de uitdagende wereld van vandaag en de toekomst van ons. We moeten anticiperen, initiatief nemen, variëren, personaliseren en innoveren. Snel en efficiënt, creatief en samen. Moeten we daarom dus allemaal, zoals USG People voorstelt, gaan wiki-werken, het *nieuwe* nieuwe werken? Moeten we aan de franchising? We zochten het uit. Hoe dan ook, dit keer komt heel duidelijk boven water: ondernemen, dat vergt flexibiliteit.

boeken

The Advantage

Met gewoon je werk doen kom je niet aan de top, stelt Emma Sue Prince, de auteur van *The Advantage - dé zeven soft skills om je carrière een boost te geven*. Prince put uit eigen levenslessen, geeft wetenschappelijk onderbouwd advies en praktische tips waarmee je jezelf de zeven soft skills eigen kunt maken die je nodig hebt om succesvol te zijn in je werk. De belangrijkste is misschien wel *critical thinking*; kritisch kijken naar en kunnen analyseren wat er gebeurt in je omgeving. Iets wat met de tegenwoordige explosie aan informatie steeds moeilijker wordt. De tips en adviezen mogen dan wat soft overkomen, ze kunnen wel helpen bij het slagen in de harde werkelijkheid van het hedendaagse bedrijfsleven. De auteur belooft de lezer die zich deze persoonlijke vaardigheden eigen maakt in ieder geval een boost in zijn of haar carrière. **X**



Auteur: **Emma Sue Prince**
Uitgever: **Pearson**
ISBN: **9789026522666**
Pagina's: **200**
Prijs: **22,50 euro**

Fusie Abiant en MF: consolidatie in het noorden

De uitzendbedrijven Abiant Holding en MF Uitzendbureau hebben besloten samen verder te gaan. De twee organisaties denken sterker te staan in een markt waar schaalvoordeel steeds belangrijker wordt.

De twee bedrijven zijn allebei voornamelijk actief in de drie noordelijke provincies en zijn de grootste nog onafhankelijke uitzendorganisaties in de regio. De redenen voor de overname zijn divers, aldus algemeen directeur IJsbrand Havinga van Abiant. 'Zo wordt bij aanbestedingstrajecten een bepaalde hoeveelheid kennis en ervaring in de betreffende sectoren gevraagd. Als combinatie heb je opdrachtgevers meer te bieden.' Ook komt het voor dat bij het indienen van een offerte een minimale ondergrens aan omzet wordt geëist. 'Honderd miljoen euro bijvoorbeeld. Alleen kwamen wij daar niet aan, maar samen wel.'

Zwarte cijfers

Een noodzaak tot samengaan vanwege de recessie van de afgelopen jaren is er

niet, zegt Havinga. 'Beide bedrijven zijn gezond en we zien nu dat de markt over de hele breedte, ook bij onze vestigingen in Duitsland, stevig aan het aantrekken is.' De twee bedrijven blijven los van elkaar functioneren en behouden hun eigen merknaam. Zo is MF sterk in horeca in de stad Groningen. Abiant is groot in de agrarische sector in de provincie. 'Beide bedrijven hebben een goede naam opgebouwd in hun niches, we zien daarom geen aanleiding om de merknamen te wijzigen.'

Synergievoordelen

Havinga voorziet verder de nodige synergievoordelen. 'Zo kunnen we de automatisering samen doen en kun je samen beter innoveren omdat je domweg meer massa hebt. Investeringskosten kunnen we bijvoorbeeld sneller oppakken.' Maar ook kunnen de twee bedrijven op het gebied van salarisadministratie en PR en marketing van elkaar leren. 'Ik denk dat er allerlei kleine dingen zijn waarmee beide organisaties hun voordeel kunnen doen.'



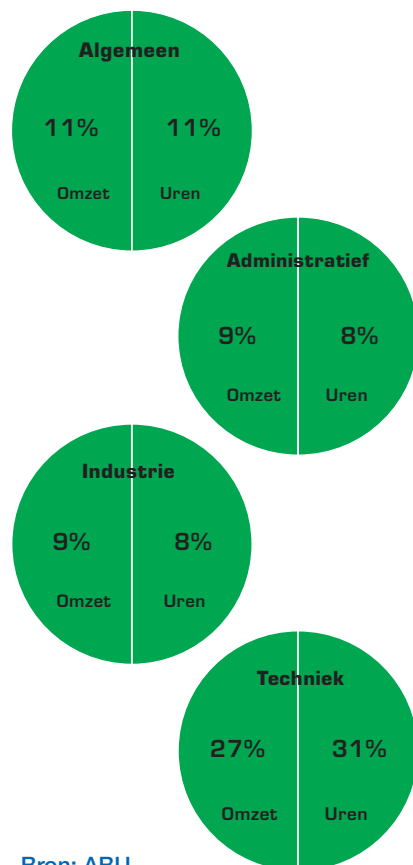
Abiant is groot in de agrarische sector in Groningen.

Bijvoorbeeld bij het omgaan met de vele veranderingen in de arbeidswetgeving. Twee weten tenslotte meer dan één.' Maar het belangrijkste doel is om het marktaandeel te vergroten en breder actief te zijn. 'We hadden nu de kans om MF te kopen, omdat de eigenaren ermee wilden stoppen. Zoals ze zeggen: buurmans grond is maar één keer te koop. Dit was een kans die we niet wilden laten lopen.' **X**

(FL)

Markontwikkelingen

DitLoont: 'Kale payroll heeft zijn langste tijd gehad'



Bron: ABU

Deze maand: de algemene sector

Periode: 13 (week 49-52)

Bedrijf: DitLoont

Bron: directeur René Helbers

Omzetcijfers: een groei van meer dan 200 procent in 2014 ten opzichte van 2013. Voor 2015 voorziet DitLoont een groei tussen de 50 en 100 procent.

Tot voor kort heetten jullie Payroll Consultants, waarom deze naamsverandering?

Onder payrolling wordt meestal verstaan dat een inlener het werkgeverschap uitbesteedt tegen een zo laag mogelijk tarief en met zoveel mogelijk flexibiliteit. Bij ons staat de werkrelatie centraal. Payrolling kan een uitkomst zijn, maar een zzp-constructie of een dienstverband bij de inlener zelf net zo goed. Dan ben je dus meer een partner die bedrijven én werknemers helpt de weg te vinden tussen alle verschillende werkrelaties dan gewoon een payroller.

Er verandert dan ook veel voor intermediairs, werkgevers én werknemers.

De nieuwe Wet werk en zekerheid zorgt voor onrust bij veel bedrijven. Vooral kleinere bedrijven hebben moeite om alle veranderingen bij te benen. Ik las laatst dat 40 procent van de mkb-ondernemers niet goed doorheeft wat de consequenties van die nieuwe

wet zijn. Dat baart mij wel zorgen en ik denk dat daar een belangrijke rol voor ons is weggelegd. Zo zal de transitievergoeding die per 1 juli wordt ingevoerd bij veel bedrijven voor onaangename verrassingen zorgen.

Jullie groeien ontzettend hard. Hoe doen jullie dat?

We zijn oprecht nieuwsgierig naar wat bedrijven en medewerkers beweegt en hoe ze willen samenwerken. Wat is de wens van de medewerker in de toekomst? Traditionele arbeidsrelaties verdwijnen in een rap tempo. Je ziet dat veel bedrijven daarmee worstelen. In kale payroll zit wat ons betreft geen uitdaging meer. De arbeidsmarkt ontwikkelt zich, medewerkers worden autonomer. Payrollbedrijven moeten daarom investeren in de kennis van hun werknemers en een meer begeleidende en adviserende rol op zich nemen. Ik voorzie dan ook dat payrolling zoals het nu bekend staat geen toekomst heeft. Waar de uitzendbranche dertig jaar over gedaan heeft, namelijk toename professionalisering en specialisering in combinatie met ICT-toepassingen, zal in versneld tempo in de payrollmarkt plaatsvinden. Bedrijven die niet meeveren met deze ontwikkelingen zullen het niet redden. **X**

(FL)

5^x Vragen

Het wetsvoorstel ketenaansprakelijkheid

Het wetsvoorstel ketenaansprakelijkheid van minister Lodewijk Asscher werd vorig jaar met enorme scepsis ontvangen. Nu ligt er alsnog een aangepaste versie bij de Tweede Kamer. Moeten opdrachtgevers straks naheffingen gaan betalen voor uitgebuite werknemers van onderaannemers?

1 Wat houdt het nieuwe wetsvoorstel in?

Volgens de nieuwe wet kunnen voortaan ook de opdrachtgevers van een directe werkgever worden afgerekend op naleving van de cao of andere loonafspraken, met als ondergrens het minimumloon. Uitzendkrachten – bijvoorbeeld uit het buitenland – die niet conform de Nederlandse cao of het minimumloon betaald krijgen, kunnen straks de opdrachtgever van hun werkgever aansprakelijk stellen voor te weinig betaald loon, mits aangetoond kan worden dat sprake is van grove nalatigheid. De hoofdopdrachtgever heeft dan zes maanden de tijd om in te grijpen.

2 Voor welk probleem is deze nieuwe wet een oplossing?

Het wetsvoorstel ketenaansprakelijkheid is onderdeel van de WAS: de Wet aanpak schijnconstructies. Daarmee wil minister Asscher de strijd aangaan tegen onderbetaling en uitbuiting van (buitenlandse) werknemers en oneerlijke concurrentie door malafide uitzendbureaus. Schijnconstructies waarmee cao's worden ontrokken leiden tot verdringing van Nederlandse werknemers. Naast het voorstel voor ketenaansprakelijkheid mogen uitzendbureaus volgens de nieuwe wet het minimumloon niet langer contant uitbetalen of verrekenen met huisvestingskosten of ziektekostenpremies. Ook gaat de Inspectie SZW de namen publiceren van bureaus die zich niet aan de regels houden.

3 Op wie is het wetsvoorstel van toepassing?

Iedere private of publiekrechtelijke opdrachtgever voor wie arbeid wordt verricht via een (onder)aannameur of uitzendbureau. Het gaat alleen om werk dat

wordt verricht ter uitvoering van de betreffende overeenkomst(en) tussen de hoofdopdrachtgever en de onderaannemers in de keten. Zelfstandigen die werken in de keten kunnen zich niet beroepen op de wet. Ook particulieren krijgen er niet mee te maken.

4 Wat gaat er nu gebeuren?

De wet is nog niet van kracht. Minister Asscher heeft het voorstel in december 2014 ter beoordeling naar de Tweede Kamer gestuurd, waarna de vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid een reeks wedervragen heeft gesteld. Vrijwel alle fracties staan achter de bedoeling van de wet, maar stellen vragen bij de effectiviteit. Ook de Eerste Kamer moet zich er nog over buigen. Beide Kamers zullen dit jaar met een besluit komen. Daarin zal zeker het advies van de Raad van State worden meegewogen, die eind vorig jaar vraagtekens zette bij de onderbouwing van het probleem van de schijnconstructies en schreef: 'De gekozen oplossing is complex, kostbaar en tijdrovend, hetgeen ten koste gaat van de effectiviteit. De voorgestelde regeling zal de werknemer naar verwachting weinig soelaas bieden. Daarom adviseert de Afdeling (...) nader te onderzoeken of alternatieve oplossingen wel effectief kunnen zijn.'

5 Ik werk met onderaannemers. Moet ik al iets doen?

Het harde oordeel van de Raad van State over het wetsvoorstel ketenaansprakelijkheid betekent niet dat opdrachtgevers rustig achterover kunnen leunen. Minister Asscher ziet de WAS als een van de belangrijkste uitvloeisels van het sociaal akkoord met de werkgeversorganisaties en de vakbonden en is er alles aan gelegen het voorstel door de Kamer te loodsen. Het is dan ook slim naleving van cao's en uitbetaling van het juiste loon door onderaannemers te controleren en stimuleren, bijvoorbeeld door dit punt expliciet op te nemen in opdrachtovereenkomsten en alleen te werken met bureaus met een keurmerk, voor zover u dat al niet deed.

(FT)

Startpagina



Flextweets

De flexbranche twittert er steeds vaker lustig op los. De redactie van Flexmarkt belt iedere maand een opvallende tweet na.



Mellanie Dellaert

@MDellaert Trots en wat een verrassing! Dit hebben we samen verdiend meiden van @OlympiaDdrecht! #winnaars
16 januari

Mellanie Dellaert van Olympia Dordrecht is medio januari uitgeroepen tot Olympia-ondernemer van het jaar. Ze was na de uitreiking even stil van de behaalde prestatie. 'Ik heb dat niet vaak, maar ik wist even niet wat ik moest zeggen. Ik ging er vanuit dat er net als andere jaren genomineerden zouden zijn en daarover had ik niets gehoord. Dus toen ik die avond mijn naam hoorde was ik compleet verrast.' Ondanks de verrassing betekent de titel veel voor Dellaert: 'Het is de kers op de taart, voor het hele team. We hebben hard gewerkt en moesten van ver komen om te zijn waar we nu zijn. Ik heb natuurlijk de steun van de grote Olympia-organisatie, maar de klant zit met mij, de ondernemer, aan tafel. Ik maak zelfstandig afspraken en kan dus echt meedenken en snel schakelen.' Investeren in persoonlijke relaties is volgens Dellaert een van de belangrijkste aspecten waarmee zij en haar team zich onderscheiden. 'Wij blijven altijd persoonlijke aandacht geven aan onze klanten in de regio, ook in economisch mindere tijden als zij niet direct kandidaten nodig hebben. Die investering betaalt zich uit. Klanten beloven bij ons terug te komen als de markt aantrekt en dat doen ze nu ook echt.' Hoewel de markt volgens Dellaert nog niet stabiel is, ziet ze de flexbranche 'al anderhalf jaar aantrekken'. 'Er zijn bepaalde functies en branches die achterblijven, maar over het algemeen merken we dat het beter gaat.'

(AL)

Seminar 1 april 2015 | Vergadercentrum Beatrixgebouw Utrecht

Arbeidsmarktcommunicatie en Recruitment



Klaar voor de kandidaat anno nu

Het nieuwe werven

De communicatie naar de arbeidsmarkt begint tegenwoordig al lang voordat er een vacature is. Belangrijk is dat u de juiste boodschap naar buiten brengt en employer branding optimaal inzet binnen de arbeidsmarktcommunicatiestrategie.

Op het Seminar Arbeidsmarktcommunicatie en Recruitment bespreken we alle aspecten die tot een beter wervingssucces leiden.

Opzet van de dag

In de ochtend laten we u zien wat er vandaag de dag speelt rond arbeidsmarktcommunicatie en recruitment, wat de uitgangspunten zijn en wat de “state of the art” is. In het middagdeel gaat het vooral om de praktijk: HOE doet u het? We besluiten met een interessante case van TomTom.

Tijdens deze praktijkgerichte dag gaat u aan de slag met die aspecten die tot een beter wervingssucces leiden: employer branding, online recruitment, wervingsteksten en talent- en referral recruitment.

Topexperts

De sprekers van deze dag, **Jacco Valkenburg**, **Ton Rodenburg**, **Edwin Klomp** en **Anna Brandt**, hebben hun sporen in arbeidscommunicatie, recruitment en talentmanagement ruimschoots verdiend. Zij helpen u om uw recruitmentproces optimaal in te richten.

Partners:



Voor meer informatie en inschrijven:

www.penomasterclasses.nl/recruitment

Direct Payrolling ziet groei in vraag naar HR-advies

Direct Payrolling uit Arnhem won onlangs een Gouden Gazelle. De omzet verdubbelde in drie jaar tijd. Directeur Fatima Dahman is echter vooral bezig met de vraag hoe zij binnen de payrollbranche onderscheidend kan blijven.

Jelte Posthumus

'Het is natuurlijk schitterend, zo'n prijs', geeft Dahman toe. 'Want groeien wil elk bedrijf, iedereen wil de markt veroveren. En wij groeien al hard sinds wij in 2008 begonnen.' Maar terugblikkend op de FD Gazellen Award die Direct Payrolling (vijf medewerkers, 1.200 mensen op de loonlijst) eind vorig jaar in de wacht sleepte, heeft Dahman het al snel over andere zaken dan omzetcijfers. De nettowinst bijvoorbeeld, die ook al jarenlang groeit, veel sneller nog dan de omzet. 'En zo'n prijs levert je veel publiciteit op, klanten bellen om hun waardering te tonen en andere bedrijven weten je ineens te vinden.'

Kwaliteit

Maar de onstuimige omzetgroei houdt een keer op, realiseert Dahman zich. 'Al gebeurt dat dit jaar nog niet, dat zie ik nu al aankomen.' Belangrijker dan die groei is volgens Dahman wat daaraan ten grondslag ligt: de kwaliteit. 'Dat houdt in onze branche vooral in: betrouwbaarheid, afspraken nakomen en fouten in de verloning en de contracten tot een minimum beperken. Voorkomen dat een payrollkracht naar onze klant stapt omdat er iets verkeerd is gegaan.' Aantonen wat jouw toegevoegde waarde is ten opzichte van concurrenten blijft echter dagelijks een uitdaging, zeker in de payrollsector, ervaart Dahman. 'Ook al hebben wij bijvoorbeeld relatief veel contact met onze medewerkers. En diegenen die vorig jaar minimaal 1.700 uur hebben gewerkt (omgerekend 32 uur per week,

red.) kregen een bonus, als dank voor hun rol bij het winnen van die Gouden Gazelle.'

Afwijzen

De omzetgroei werd in belangrijke mate gerealiseerd doordat Dahman en haar collega's wekelijks zo'n twintig nieuwe klanten binnenhaalden. 'Mede daardoor zijn wij nu echt sterk vertegenwoordigd in onder meer de uitzendbranche, bij callcenters en de zakelijke dienstverlening. Ondanks het feit dat wij vaak 'nee' moeten zeggen tegen een potentiële klant. Ruim 50 procent van de aanvragen wordt door ons afgewezen. Hoe dat komt? In de discussies over het concept payrolling is voor mij vooral belangrijk dat duidelijk is dat het geen middel mag zijn om onder belangrijke wet- en regelgeving uit te komen, bijvoorbeeld door mensen via omwegen een lager bruto uurloon te betalen dan waar zij recht op hebben. De controle aan het begin, als je met een potentiële klant om tafel zit, is enorm belangrijk. Gaat het om nieuwe mensen of wil hij van zijn oude personeel af? Wil hij misschien onder de verplichtingen van zijn eigen cao uitkomen? Dan moet je goed doorvragen en gebeurt het heel vaak dat je besluit: hier wil ik mijn vingers niet aan branden.'

Verder onderscheiden

Ondanks de strenge selectie aan de poort groeit het bedrijf als kool. Stilzitten is volgens Dahman geen optie. 'Zo hebben wij



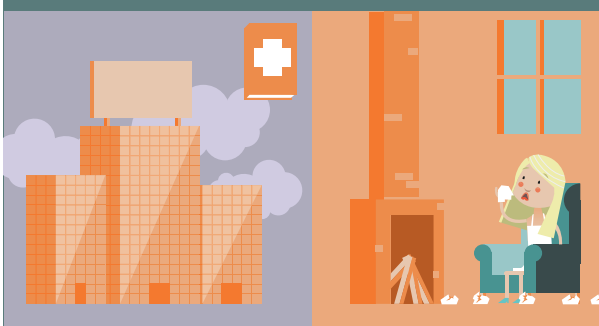
Fatima Dahman, directeur van Direct Payrolling: 'Klanten vragen steeds vaker om aanvullend advies, bijvoorbeeld hoe zij met langdurig zieken om moeten gaan. Een extra service van ons, die qua extra omzet zeker niet onbelangrijk is.'

onlangs een nieuwe divisie opgericht: Direct HR and Payroll Solutions, waarvoor wij naast ons bestaande NBBU-keurmerk het ABU-keurmerk hebben gekregen. Steeds meer klanten vragen daarnaar.' Dahman wil zich verder vooral onderscheiden met het geven van HR-advies, een tak van sport waar steeds meer payrollers interesse in lijken te tonen. 'Klanten vragen steeds vaker om aanvullend advies, bijvoorbeeld hoe zij met langdurig zieken om moeten gaan. Een extra service van ons, die qua omzet zeker niet onbelangrijk is. Het aandeel in onze totale omzet is nu nog bescheiden, we zijn er net mee gestart, maar we krijgen nu al specifieke aanvragen om HR-advies te geven. Zeker gezien alle nieuwe wetgeving, zoals de Wet werk en zekerheid, verwacht ik hier veel van.' **X**

'Ruim 50 procent van de aanvragen wordt door ons afgewezen'

Eigenrisicodrager ziektewet

Meer controle,
minder kosten



Als eigenrisicodrager ziekte wet houdt u **zelf de touwtjes in handen**. Als u Acture inschakelt zorgen wij voor **controle over ziekmeldingen**, zijn wij **verantwoordelijk voor uitbetalingen**, **verzuimbegeleiding** en **re-integratie** van uw (ex) werknemers. Daarnaast bent u als eigenrisicodrager bij Acture voordeliger uit dan bij het UWV omdat Acture **lagere premies** biedt én zorgt voor **sneller herstel**.

Acture

Meer weten? Bel (024) 890 94 73

www.acture.nl

 **Recruiter XL**
Recruitment Software

**De slimste
recruitment
software in
de branche**



Recruiter XL is de slimste en de meest anticiperende frontofficesoftware voor de recruitersmarkt, waardoor u tot wel 60% bespaart. Recruiter XL bundelt intelligent al uw werkprocessen van invoer tot matching en is meer dan gebruiksvriendelijk in één uitgekiend programma.

Bent u klaar voor de toekomst en besparingen van tien-duizenden euro's per jaar? Bel nu voor een online demonstratie op 050-3171159 en informeer naar uw voordeel.

www.recruiterxl.nl

Recruiter XL, creating the gold standard!

**"Ik bespaar duizenden
euro's voor mijn bedrijf"**



Sta sterker met XpertHR

- Snel en betrouwbaar antwoord op al uw HR-vragen
- Online kennisbank, juridische hulplijn, webinars en seminars
- Flinkke kostenbesparing
- Risicobeheersing
- Efficiënte werkprocessen

[Bekijk de demo op XpertHR.nl](#)

XpertHR
De HR Antwoordbank



HOBIIJ vangt groot volume bij Sligro

HOBIIJ

Opvallend aan de nieuwe overeenkomst is dat HOBIIJ verantwoordelijk wordt voor 100 procent van de flexbehoefte van Sligro Food Group. Voorheen was dat ongeveer 70 procent. Volgens Han van Horen, algemeen directeur van HOBIIJ, heeft die nieuwe werkelijkheid gevolgen: 'Sligro wilde nog maar één contractpartij. Wij zijn door hen gekozen en verantwoordelijk gemaakt voor de totale inleen van hun achttien vestigingen waar wordt ingeleend. Van de ongeveer 350 fte moeten wij dus nu niet 70 procent, maar de volledige 100 procent gaan leveren. Wij zullen het grootste gedeelte zelf verzorgen, maar ook het aantal subcontractors waarmee we werken zal worden uitgebreid.' Van Horen legt uit dat er veel meer gaat veranderen dan aantallen flexkrachten alleen: 'We hebben met Sligro afspraken gemaakt over nieuwe tools die we willen invoeren. Zo zullen we op alle Sligro-locaties gebruikersregistratie gaan realiseren via innovatieve vingerscans waarmee flexkrachten kunnen inloggen. Daarnaast gaan we de planning en het poolmanagement voor Sligro verzorgen.' Uiteraard is HOBIIJ vanwege het grote volume blij met Sligro als klant. Minstens zo belangrijk is echter de overeenkomst in visie op arbeid. Van Horen: 'Wij vinden goed werkgeverschap erg belangrijk, we doen er ook veel aan. Sligro is eveneens een goede werkgever, ook voor zijn flexkrachten. Dat merken we aan ze, onze flexmedewerkers werken er graag. Waarom? Omdat ze hetzelfde worden behandeld als het vaste personeel van Sligro. Dat uit zich in kleine dingen als hetzelfde kerstpakket, maar ook in bijvoorbeeld het faciliteren van training en opleiding. De visies van HOBIIJ en Sligro sluiten dus naadloos op elkaar aan.'

SLIGRO FOOD GROUP

In het officiële persbericht over de vernieuwde overeenkomst geeft Sligro Food Group bij monde van adjunct-directeur P&O Nick van Sante de reden van de keuze voor HOBIIJ. Dat is niet alleen 'een sterke performance op het gebied van kwaliteit, service en partnership'. Maar ook 'een juiste balans tussen kwaliteit van medewerkers, flexibiliteit, de ontwikkeling van de flexkrachten en, voor ons erg belangrijk, de inzet van innovatieve IT- en HR-oplossingen'. Van Sante maakt dit wat concreter: 'HOBIIJ heeft de afgelopen jaren bewezen goed de behoeften en snelheid in veranderingen van onze organisatie aan te voelen en hierop te anticiperen. Elk bedrijf zegt dat het flexibel is, maar HOBIIJ is dat ook echt. We ondernemen samen. Dus als wij nieuwe klanten hebben, kunnen we altijd op ze rekenen. Ze denken mee en nemen hun verantwoordelijkheid voor hun deel.' Over de innovatieve IT- en HR-oplossingen zegt Van Sante: 'Net als veel andere bedrijven ontwikkelt Sligro Food Group zich op de assen snelheid, diversiteit, onregelmatigheid en 24-uurs continuïteit. Om kosten in de hand te houden vereist dit een zorgvuldige inzet van personeel in de diverse groepen: vast, contract, hulpkrachten en flex. Hiervoor maken we onder meer gebruik van eHRM-oplossingen en een koppeling van IT-systemen van Sligro en partners. HOBIIJ deelt onze ambities op dit gebied, is bereid erin te investeren, maar vooral om te laten zien dat ze ook kunnen worden waargemaakt.' **X**

(PP)

‘De tijd dat docenten koning
van hun eigen klaslokaal zijn
is voorbij’



Zelfrijdende auto's, steeds slimmere machines, robots die van alles kunnen: technologie neemt ons steeds meer werk uit handen. Een doemscenario voor veel werkenden en de flexbranche? Of komen er vooral nieuwe kansen en banen? Flexmarkt gaat op zoek naar de impact van nieuwe en aankomende technologie voor de klanten van de flexbranche. En dus voor de (flex)arbeid van morgen.

Docent van de toekomst is flexibele techneut

In deze tweede aflevering uit een serie artikelen over de impact van technologie op de flexmarkt belichten we het onderwijs. Onder meer het internet, tablets en online verzamelde studiedata gaan het onderwijs flink veranderen. En dat levert kansen op voor flexibel inzetbare, ambitieuze docenten.

Jelte Posthumus

Toen Jeroen Bottema, werkzaam bij de lerarenopleiding van hogeschool Inholland (foto), in de jaren negentig zelf nog docent aardrijkskunde was, zag hij hoe de eerste computers 'met vrachtwagenladings tegelijk' bij Nederlandse scholen naar binnen werden gereden. 'Er is destijds veel geïnvesteerd in de hardware en toen die er eenmaal stond zag ik langzaam het besef ontstaan: jeetje, wat moeten we er eigenlijk precies mee? Scholen dachten vooral vanuit de technologie. Nog steeds investeren schoolbesturen in apparatuur zonder goed te bedenken wat dat betekent voor leren en lesgeven. De valkuil is om vanuit de technologie te denken, terwijl het juist gaat om de vraag: hoe kan ik het leren van mijn leerlingen en studenten ondersteunen met ICT? Hoe zet je ICT didactisch goed in?' En bij die computers is het niet gebleven. Wat te denken van al die mobiele telefoons, razendsnel internet, tablets waarmee leerlingen antwoorden op vragen zelf kunnen zoeken, groeiende hoeveelheden data over de vorderingen en prestaties van leerlingen, sociale media, online colleges en Wikipedia? En docenten die net als ieder ander mens thuis worstelen met het installeren van een nieuwe printer, hebben in hun werk te maken met een enorme druk – van ouders, de overheid en hun schoolbestuur – 'om iets moderns' met al die ICT-toepassingen te doen. 'Het blijft tot nu toe heel erg bij experimenteren', aldus Bottema, die naast de

lerarenopleiding van Inholland werkzaam is bij het lectoraat Teaching, Learning & Technology. Het lectoraat houdt zich bezig met de vraag hoe ICT op een goede, didactisch verantwoorde manier ingezet kan worden in het onderwijs. Want dat dit op steeds grotere schaal gaat gebeuren, is duidelijk. Juist een sector als het onderwijs, waar communicatie en ontwikkeling van kennis en competenties centraal staan, verandert ingrijpend door de voortschrijdende technologie. In de klaslokalen én achter de schermen.

Instructievideo's

'Wat de afgelopen jaren enorm is toegenomen is het gebruik van mobiele apparaten en social media', aldus Bottema. 'Het feit dat elke docent, leerling en student een goed werkende computer in zijn zak heeft zitten waarmee hij tijdens de les toegang heeft tot allerlei persoonlijke en informatienetwerken is een prachtige ontwikkeling. De uitdaging van het onderwijs is om deze kracht te benutten voor leren en opleiden.' De houdbaarheid van het traditionele onderwijsmodel is daardoor echter beperkt, waarschuwt Bottema. 'Het traditionele model heeft zijn grenzen bereikt. Het model waarbij een leraar voor de klas staat en leerlingen vooral luisteren en vragen beantwoorden, een boek lezen en daarover een toets maken.' Wat daarvoor in de plaats komt? De roep om tablets meer in het onderwijs te gebruiken klinkt in ieder geval vaak. Een wens waarop de Steve Jobsscholen en

tabletklassen gebaseerd zijn, die in de media veel aandacht krijgen. Maar over de opbrengsten van deze inzet van tablets voor het leren is nog maar weinig bekend, vertelt Bottema. 'Veel scholen investeren in tablets en iPads zonder goed na te denken over de meerwaarde ervan voor het leren. Je straalt er naar de buitenwereld natuurlijk wel wat mee uit. Maar als dan blijkt dat de docenten niet goed weten hoe ze de mogelijkheden van ICT kunnen benutten voor leren en lesgeven, wat bereik je dan als school?' Zonde, wellicht. Want digitale leermiddelen zijn volgens hem van grote waarde bij het realiseren van de brede wens om meer onderwijs op maat mogelijk te maken. En op internet is ook steeds meer waardevolle informatie te vinden. Zo zetten onderwijsinstellingen overal ter wereld hun colleges tegenwoordig online, een trend die kwam overwaaien uit de Verenigde Staten. 'De MOOC - *massive open online course* is een duidelijke trend, al doen universiteiten op dat gebied veel meer dan hogescholen en zie je het in het voortgezet onderwijs nog nauwelijks', vertelt Bottema.

Flipping the classroom is een trend die hij inmiddels al overal binnen het onderwijs signaleert. 'Door ICT is het heel eenvoudig om instructies op video op te nemen en te delen. Dus in plaats van een groot gedeelte van de les aan instructies te wijden die leerlingen thuis moeten verwerken - huiswerk - draai je het om. Je laat leerlingen voor de les thuis of op school de instructie bekijken, waardoor de docent in de les meer tijd heeft om de ►



Jeroen Bottema van InHolland: 'Er is in de jaren negentig veel geïnvesteerd in hardware en toen die er eenmaal stond zag ik langzaam het besef ontstaan: jeetje, wat moeten we er eigenlijk precies mee?'

leerlingen te begeleiden in het toepassen van deze instructies en te helpen bij problemen. En voor wie thuis de instructies twee of drie keer wil horen, of ter voorbereiding voor een toets, is dat mogelijk. Door de *flip* kan de docent beter recht doen aan de verschillen tussen zijn leerlingen.'

Docenten vervangen

'Science fiction-auteur Arthur Clarke schreef ooit: *'Any teacher that can be replaced by a machine, should be.'* Die uitspraak deed veel stof opwaaien', vertelt Michael van Wetering van Stichting Kennisnet, een door het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen gefinancierde organisatie die het onderwijs in Nederland adviseert over de inzet van ICT. 'Klinkt schokkend. Maar wat zegt zo'n man nu eigenlijk? Er zijn veel taken die computers veel beter kunnen doen dan docenten. Het gaat daarbij om sterk herhalende, bijna machinale taken. Als je alleen maar informatie voorkauwt, toetsen afneemt en cijfers inklopt, dan zal je op termijn vervangen worden door een machine. Dat gaat uiteindelijk allemaal met software gebeuren, het is een

kwestie van tijd.'

Verdwijnt daardoor een gedeelte van de taken die veel docenten nu nog vol overgave uitvoeren? Ja, zeggen Bottema en Van Wetering. 'Eerder waren docenten daardoor nog wel eens bang dat ICT hen zou vervangen, maar die houding hoor ik eigenlijk niet meer, aldus Bottema. 'Ik denk zeker niet dat er minder docenten nodig zullen zijn. Hun rol verschuift, die wordt zelfs alleen maar belangrijker: het begeleiden van het leerproces van leerlingen, ondersteund door de mogelijkheden van technologie.'

Nieuwe expertise

Naast verschuivingen binnen het takenpakket van docenten ontstaan er ook totaal nieuwe taken en misschien zelfs wel compleet nieuwe functies, denkt Van Wetering. Al die nieuwe digitale leermiddelen vormen bijvoorbeeld een groeiende bron van allerlei data over de resultaten en vorderingen van leerlingen. 'Veel scholen hebben op basis daarvan al wel een soort leerling-volgsysteem. Maar is iedereen in staat om het goed te gebruiken? Nou nee. Het interpreteren van allerlei data is een vak op zich, ik kan mij

voorstellen dat scholen daarvoor nieuwe expertise en mensen moeten aantrekken. Een 'dataspecialist onderwijs' bijvoorbeeld, die dergelijke data kan analyseren en vertalen in waardevolle informatie. Scholen hebben al wel mensen in dienst die leerlingen met leerproblemen helpen, maar steeds meer scholen realiseren zich dat eigenlijk elk kind wel iemand kan gebruiken die kritisch meekijkt hoe het gaat, die in al die data kan duiken. Bedrijven doen dat ook, met allerlei klantgegevens. Je zou willen dat uiteindelijk alle docenten die vaardigheden in hun gereedschapskist hebben zitten. Nu is dat zeker nog niet zo en het is de vraag of iedereen daar zin in heeft. Maar gewoon met pen en papier en een boek blijven werken? Docenten die denken dat die ICT-vernieuwingen hun tijd wel zullen duren, hebben het echt mis.'

Ook Bottema maakt zich zorgen over – hoe paradoxaal het ook klinkt – docenten die wel aan de ontwikkeling van leerlingen werken, maar die te weinig investeren in hun eigen ontwikkeling op dit terrein. 'Een docent in het onderwijs heeft te maken met complexe vraagstukken en dat vraagt van de docent dat hij zich continu

ontwikkelt als professional. De tijd van docenten die koning van hun eigen klaslokaal zijn, letterlijk en figuurlijk de deur dicht doen is voorbij. Docenten maken steeds meer deel uit van leergemeenschappen; ze verbinden zich met collega's waarmee ze gezamenlijk kennis uitwisselen over het verbeteren van onderwijs. In het onderwijs kunnen docenten er vaak nog mee weggelopen als ze zich niet echt ontwikkelen en professionaliseren, gewoon hun ding blijven doen. Het is daarom verstandig om docenten wat meer aan *job rotation* te laten doen, als je het mij vraagt. Goed voor het leren van de professional zelf.'

Steeds meer flex

Zie daar een van de kansen die er volgens Bottema voor de flexbranche zijn. Want hoe flexibel is onderwijspersoneel? Vergeleken met veel andere sectoren heeft relatief veel onderwijs- en overheids-personeel een vast contract, namelijk

'Er zijn veel taken die computers veel beter kunnen dan docenten'

ruim 80 procent. De verwachte groei van de flexibele schil in deze sector tot 2020 is groot, net als onder meer in de financiële en zakelijke dienstverlening en de zorg. Namelijk van 17 procent in 2013 naar 24 procent in 2020.

'Ik ken ze wel, zzp'ers die zich verhuren omdat ze bijvoorbeeld op het gebied van digitaal leren veel kennis en ervaring hebben en andere scholen daarbij willen helpen', vertelt Bottema. 'Er is steeds meer vraag naar dat soort types. En als de flexibilisering doorzet hoeft je als docent steeds minder verbonden te zijn aan die ene school. Dan zou je kunnen zeggen: ik heb een bepaalde expertise, ik

ga video's maken en lespakketten ontwerpen en die probeer ik onder meer online aan de man te brengen. Wij leiden leraren op die op hun beurt leerlingen voorbereiden voor een digitale samenwerking. Dan moet je niet alleen veel van ICT weten, maar ook van de toepassing daarvan binnen het onderwijs en hoe ICT studenten in de toekomst in de maatschappij kan helpen. Maar als ik kijk naar het werkveld: vragen scholen nu echt vaak dit soort docenten? Niet echt. Dat zouden ze in ieder geval veel vaker moeten doen.'

De scholen die ambitieuze zzp'ers willen inzetten, bijvoorbeeld op het gebied van de integratie van ICT in het onderwijs, begeven zich op een glibberig pad. De Belastingdienst is namelijk op oorlogspad, in de strijd tegen schijnconstructies. Even leek het er zelfs op dat zzp'ers in het onderwijs om die reden per 1 januari 2015 helemaal verboden zouden worden, al werd dat voornemen vorig jaar teruggedraaid. Tot opluchting van bijvoorbeeld Thom de Graaf van de Vereniging Hogescholen. 'Zzp'ers in de rol van vakspecialisten zijn, in aanvulling op het reguliere docentencorps, cruciaal voor de kwaliteit van het hoger beroepsonderwijs', schreef hij enkele maanden geleden aan de Tweede Kamer. Maar het grijze gebied - en dus de onzekerheid - blijft voorlopig bestaan. En dat is geen goede ontwikkeling, vindt Van Wetering. 'Op de basis-school is het wellicht belangrijk dat een kind elke dag dezelfde leraar heeft, maar op middelbare scholen kan ik mij voorstellen dat het allemaal nog veel flexibeler kan en docenten veel meer op basis van hun expertise en specifieke rol ingezet worden. En zeker niet per se alleen bij hun eigen school.' **X**

Payroll select over onderwijs

Monique Ramondt, commercieel directeur van Payroll Select, stelt op basis van het interview met Jeroen Bottema en Michael van Wetering dat zij best wat positiever mogen zijn. Eind 2013 nam Payroll Select uit Zutphen onderwijspecialist FairFlex over. 'En op basis van wat ik sindsdien zie, heb ik het gevoel dat het onderwijs de laatste jaren echt aan het veranderen is. De sector weet dat er iets moet gebeuren met de flexibilisering en technologische veranderingen.'

Payroll Select was de laatste jaren regelmatig op overnamepad. 'Het onderwijs heeft ons daarbij steeds geboeid. De flexibilisering is pas laat in gang getreden, maar speelt nu enorm, onder meer door de vergrijzing. Daardoor liggen er veel kansen. Het is echter een tamelijk gesloten en enorm kennisintensieve markt. Dan ligt een overname voor de hand en FairFlex was qua omvang een top drie-speler binnen het onderwijs, met een goede naam in de markt. Onze grootste collega's in de markt? Dat zijn Randstad en Driessen HRM. De dichtheid qua concurrentie is nog beperkt, er is nog ruimte voor nieuwe toetreders die zich willen verdiepen in de specifieke behoeften van deze branche. Het draait er echt nog om de kwaliteit, niet vooral om de prijs', vertelt Ramondt. 'Onderwijsorganisaties zoeken daarnaast over het algemeen partnerships, langetermijnrelaties.'

Over de traditioneel lange dienstverbanden binnen het onderwijs maakt zij zich totaal geen zorgen. 'Ook daar zie je dat de jonge generatie zich vooral wil ontwikkelen, inhoudelijk steeds stappen wil zetten. Die is veel minder bezig met vaste contracten.' Binnen het onderwijs ziet zij dan ook - net als in andere branches - steeds meer initiatieven ontstaan waarbij scholen een gezamenlijke flexibele pool van professionals bouwen. 'En wij willen ons de komende jaren nog meer richten op het management van invalpools en het adviseren over flexoplossingen. Scholen moeten zich namelijk vooral bezig kunnen houden met het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs. Zzp'ers zullen daarbij inderdaad van steeds grotere waarde blijken.' En de angst voor schijnconstructies? 'Er wordt enorm veel angst gecreëerd terwijl veruit de meeste zelfstandigen binnen het onderwijs er bewust voor kiezen om van klus naar klus te gaan.'

Bronnen

Tendrapport 2014/2015 (Kennisset, 2013)
De toekomst van Flex (ABU/TNO, 2014)
Onderwijsvanmorgen.nl



Masterclassreeks **Modern Leiderschap**

Richting geven & loslaten Start: 3 maart 2015 | Groot Kievitsdal, Baarn

Oude waarden van leiderschap voldoen niet meer in de huidige maatschappij. Er zijn zoveel invloeden dat het bijna niet meer in stijlen is te vatten. Deze trend zet zich steeds verder door.

Hoe zet u 'oud' leiderschap om naar nieuw leiderschap? Hoe zorgt u voor afstemming zonder overbodige sturing? Hoe zet u medewerkers in hun eigen kracht? Hoe geeft u leiding en sturing op afstand? Kortom: hoe geeft u moderne stijlen van leiderschap vorm?

4-daagse leiderschapsreeks: 2^e vernieuwde editie

Volg de 4-daagse leiderschapsreeks en leer wat u in huis moet hebben om grip te krijgen door los te laten. Leiderschap anno nu is jezelf durven te vernieuwen én ervoor kiezen te blijven leren. Elke manager heeft hier baat bij. Het doel van de reeks is het doorgronden, doorleven en eigen maken van modern leiderschap en dit vervolgens uitdragen in de eigen organisatie.

Topsprekers

Onze zeer deskundige sprekers Bas Blekkingh, Dr. Gabriël Anthonio, Huib Broekhuis en Prof. Dr. Jeff Gaspersz laten een onuitwisbare indruk achter en u gaat met veel inspiratie aan de slag.

Vier bijeenkomsten filevrij!

De reeks bestaat uit vier blokken die alle in de namiddag worden gehouden zodat u filevrij de reeks kunt volgen. We starten om 14.30 uur en we eindigen rond 19.30 uur. Tussendoor verzorgen wij hapjes & drankjes en een lichte maaltijd.

Meer informatie en direct online inschrijven:

www.academyleiderschap.nl/leiderschap

De masterclassreeks Modern Leiderschap wordt georganiseerd door de Leiderschap Academy.

Premiekorting voor jongeren



BEELD: PETRA KWAADGRAS

Om jongeren meer te kansen te bieden op de arbeidsmarkt is het sinds 1 juli 2014 voor werkgevers mogelijk om korting te krijgen op de premies die moeten worden afgedragen. Deze korting, die geldt voor jongeren tot 27 jaar, is nog lang niet bij iedere intermediair bekend.

In de rubriek Q&A beantwoordt UWV vragen over aangeboden diensten en actuele wet- en regelgeving.

Wat houdt de premiekorting in?

Als werkgever kunt u een premiekorting krijgen als u een jongere tussen 18 en 27 jaar aanneemt die een WW- of een bijstandsuitkering heeft. U moet de jongere dan wel een contract aanbieden van minimaal zes maanden en tenminste 32 uur per week. Per 1 juli 2015 wordt dit aantal uren verlaagd naar 24 uur per week.

Hoe hoog is deze korting?

De premiekorting voor de werkgever bedraagt maximaal 3.500 euro per jaar voor de duur van maximaal twee jaar, uiterlijk tot 1 januari 2018. Om de premiekorting te berekenen, kunt u gebruik maken van de website subsidiecalculator.nl.

Hoe lang geldt deze maatregel?

De korting geldt als u als werkgever vóór 31 december 2015 een jongere aanneemt tussen 18 en 27 jaar.

Wat heb ik nodig om premiekorting aan te vragen?

De werknemer heeft een zogeheten doelgroepverklaring nodig van UWV - in het geval van een WW-uitkering - of - als het om Bijstand gaat - van de gemeente. Hierin staat dat de jongere een uitkering had op de dag vóór hij in dienst kwam.

Hoe vraagt een werknemer de doelgroepverklaring aan?

Heeft de jongere een WW-uitkering dan kan hij de doelgroepverklaring voor de premiekorting jongere werknemer telefonisch aanvragen bij UWV via het telefoonnummer 0900-9294. Heeft de jongere een bijstandsuitkering dan kan hij de verklaring aanvragen bij zijn gemeente.

Kan de werkgever de doelgroepverklaring ook aanvragen?

De werknemer kan een werkgever ook machtigen via een formulier. Met deze machtiging geeft de medewerker toestemming dat de doelgroepverklaring rechtstreeks naar de werkgever wordt gestuurd.

Hoe pas ik de premiekorting toe?

De premiekorting past u vanaf 1 juli 2014 toe in de loonaangifte. Kijk voor meer informatie op de website ondernemersplein.nl. U kunt ook bellen met de BelastingTelefoon, 0800 – 05 43 (gratis).

Waar kan ik terecht met vragen?

Wanneer u nog vragen heeft over de premiekorting voor jongeren kunt u contact opnemen met Servicepunt Flex via info@servicepuntflex.nl of per telefoon via 06-15 83 49 69. Op de website servicepuntflex.nl vindt u meer informatie terug over deze premiekorting en over andere subsidies en regelingen. **X**

9^e Nationaal Opleiding & Ontwikkeling Congres 2015

De sleutel naar een productievere werknemer

26 maart 2015 | Cursus- en vergadercentrum Domstad, Utrecht



Iedere organisatie is gebaat bij productieve, zelfstandige, efficiënte en vitale medewerkers. Hoe bewerkstellig je dit? Door te werken aan het geluk van de medewerker. De factor geluk wordt vaak onderschat terwijl een gelukkige medewerker de sleutel is naar een productieve medewerker.

De positieve effecten die optreden wanneer mensen plezier hebben en gelukkig zijn in en op hun werk zijn talrijk. Men is creatiever, minder vaak ziek, maakt minder fouten, blijft zich ontwikkelen en blijft mentaal langer gezond (*World Happiness Report, United Nations*).

Tijdens het 9^e Nationaal Opleiding & Ontwikkeling congres nemen wij u mee middels een bijzondere mix van theorie en praktijk naar de nieuwe wereld van opleiden & ontwikkelen. Middels plenaire sessies, workshops en praktijkvoorbeelden gaan we in op de menselijke factor binnen het bedrijfsleven. Centraal staat de vraag hoe u gelukkige medewerkers krijgt en daardoor de beste werkgever kunt worden.

Deze dag krijgt u:

- Topsprekers als prof. dr. **Ruut Veenhoven** (socioloog en emeritus hoogleraar), **Hans van der Loo** (adviseur op het gebied van gedragsverandering en prestatieverbetering in organisaties) en **Mario Bierkens** (spreker, columnist en auteur en begeleidt bedrijven bij het realiseren van topprestaties)
- **Tips, tricks en tools** om te zorgen dat uw organisatie medewerkers kan faciliteren gelukkig te zijn in en op hun werk
- **Sessies** o.a. op het gebied van talentmanagement, optimalisering van leervermogen, duurzaam leren, co-creëren en learning on the job
- **Handvatten** die u nodig heeft om direct aan de slag te gaan met productieve, efficiënte, vitale en gezonde medewerkers in uw organisatie

Ga voor meer informatie en inschrijven naar

www.oenocongressen.nl

O&O
opleiding en
ontwikkeling

Steven Gudde (1970) is manager Innovatie en Ontwikkeling bij Olympia Uitzendbureau. Naast zijn werk bij Olympia is hij docent en afstudeerconsultant op de Hogeschool van Amsterdam en gastdocent bij andere instituten op het gebied van HR & leiderschap, arbeidsdynamiek, talentmanagement en organisatieculturen. (steven@gudde.nl, [@stevengudde](https://twitter.com/stevengudde))

Column Steven Gudde



Foto: Jan-Willen Schouten

De echte gehandicapte

Nu ik al een jaar columns schrijf voor Flexmarkt, was het tijd om ze eens rustig terug te lezen. Niet omdat ik op die manier zeker weet dat ze op zijn minst door één iemand zijn gelezen, maar vooral om te kijken waar ik mij zoal druk over maak. Als je al die schrijfsels leest, lijkt het bijna alsof ik vooral veel te mopperen heb. Eigenlijk valt dat best mee. Er gebeuren veel mooie dingen waar je vrolijk van wordt. Tegelijkertijd kan ik me enorm blijven verbazen over vanalles. Er blijft dus genoeg om over te schrijven.

Over wetten waar niemand (inclusief de wetgever) gelukkig mee kan zijn. Zo'n wet waar van iedereen hoopt dat die niet ten uitvoer hoeft te worden gebracht. Natuurlijk heb ik het over de Quotumwet. Wie is daar nou echt happy mee? Niemand denk ik. Ook de betrokken doelgroep zelf niet. Hoewel niemand het oneens kan zijn met het streven om iedereen (ongeacht handicap of wat dan ook) naar vermogen mee te laten doen op de arbeidsmarkt, is die Quotumwet een echt onding.

De Quotumwet stelt dat elke werkgever minimaal een quotum arbeidsgehandicapten aan het werk moet hebben. Werkgevers die het quotum niet halen worden beboet. In een poging de wet af te wenden mogen de werkgevers in de marktsector eerst proberen om gezamenlijk extra banen voor arbeidsgehandicapten te realiseren. Lukt dit niet, treedt de Quotumwet in werking en wordt het betalen. De jacht op de arbeidsgehandicapten is geopend en daarmee neemt de discussie direct een bedenkelijke wending.

Want wat is eigenlijk een gehandicapte? Wanneer ben je gehandicapt genoeg om mee te mogen tellen in het quotum? Volgens de wetgever mag dat als je op eigen kracht niet in staat bent om het minimumloon te verdienen, mensen met WSW-indicatie en Wajongers met (beperkt) arbeidsvermogen. Alle anderen tellen niet mee. Dus, wél gehandicapt en in staat te werken én het minimumloon te verdienen, dan tel je niet mee. Collectief gaan werkgevers op jacht naar de 'echte' gehandicapten om die Quotumwet af te wenden. Die 'echte' moeten worden uitgeruild met 'nep-gehandicapten' die niet quotum-fähig zijn. Een raar soort verdringing. Voor we het weten creëren we voor zuiver financieel gewin of beheersing van financiële risico's een doelgroep die buiten de boot valt. 'Sorry, simpelweg niet zelig genoeg', lijkt mij niet de bedoeling.

'Gelukkig' mogen werkgevers uitzendkrachten en gedetacheerden ook meetellen in hun quotum. Daar ligt een kans voor uitzendbedrijven. Eigenlijk is het een open uitnodiging om voor deze doelgroep het verschil te maken en gelijktijdig onze klanten te helpen (of is het andersom?). Iets wat we als gehele branche eigenlijk altijd al zouden moeten doen, samen met alle werkgevers van Nederland. Dat de dreiging met een gedrocht van een wet ons nu een zet geeft, is blijkbaar noodzakelijk. Van het middel kun je vanalles vinden, maar laten we ons samen vooral richten op de bedoeling. Niet vanuit de mogelijke verdiensten of te beheersen risico's. Maar gewoon omdat iedereen een kans verdient.



Masterclassreeks

Leidinggeven met impact

In 3 dagen naar succesvol leidinggeven, stimuleren en motiveren

Leidinggeven anno nu

Het leidinggeven van vandaag verschilt nogal van dat van enkele jaren geleden. De mensen zijn anders, de verhoudingen op de werkvloer zijn anders, organisaties stellen andere eisen. Dat vraagt nogal wat van leidinggevendenden.

Skills en eigenschappen

U wilt uw rol als leidinggevende op een verantwoorde manier uitvoeren en u wilt met uw team goede resultaten behalen. Daarvoor heeft u een set skills en eigenschappen nodig die het functioneren als leidinggevende mogelijk maakt. Deze eigenschappen zijn universeel, niet aan een branche gebonden en bovendien: aan te leren!

Leidinggeven met impact

Tijdens de 3-daagse masterclassreeks Leidinggeven met Impact leert u hoe u uw vaardigheden als leidinggevende naar een hoger niveau brengt met als doel samen met uw team een beter resultaat te halen. De nadruk in deze reeks ligt op het aanleren van praktische vaardigheden en inzichten waarmee u direct in uw team aan de slag kunt.

Meer informatie en direct online inschrijven:

www.academyleiderschap.nl/impact

Techniek groeit explosief

In de loop van 2014 is de uitzendmarkt steeds sneller gaan groeien. De extreme ontwikkeling in de technische beroepsklasse gedurende het vierde kwartaal behoort tot de sterkste groeicijfers in deze eeuw. Een goed voorteken dus voor onze economie.

Infographic: Ymke Pas

Groei per jaar

Procentuele groei in 2014 t.o.v. 2013:

Techniek Hele uitzendbranche

€ Omzet

Uitzenduren

+11%

+7%

+14%

+7%

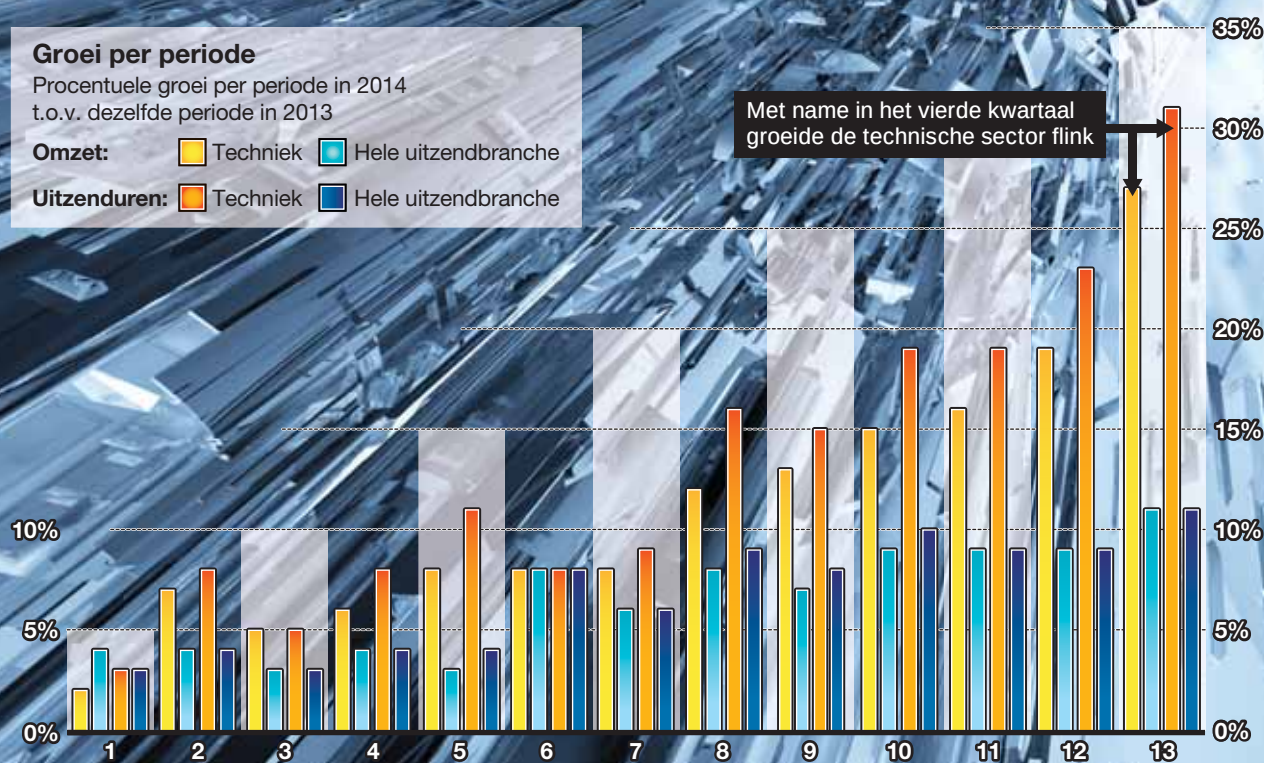
Groei per periode

Procentuele groei per periode in 2014 t.o.v. dezelfde periode in 2013

Omzet: Techniek Hele uitzendbranche

Uitzenduren: Techniek Hele uitzendbranche

Met name in het vierde kwartaal groeide de technische sector flink



Bron: ABU, Foto: Shutterstock

De opmars van franchising in flex

Verzin een leuke formule, schrijf het op een bord en zoek iemand die daar een hoop geld voor wil betalen. Over franchising wordt vaak te simpel gedacht. Tegelijkertijd doemen er spookverhalen op van torenhoge fees en harde eisen die, zeker in tijden van crisis, lang niet iedereen kan waar maken. Tijd voor herbezinning? Of past franchise juist perfect bij de flexbranche anno 2015?

Sanne van der Most

Voortbouwen op een herkenbare en bewezen formule, maar toch genoeg vrijheid om als ondernemer op je eigen lokale markt in te spelen. In 1998 introduceerde uitzendbureau Olympia het franchiseconcept in de flexbranche. Tot die tijd had niemand er concreet bij stilgestaan dat franchising wel eens heel goed kon aansluiten bij de uitzendwereld. 'Ondernemerschap past perfect bij de dienstverlening en het karakter van de flexbranche', legt directeur strategische programma's Edwin Velsink uit. 'Onze ondernemers bieden vakmanschap en lokale marktkennis en wij combineren dat met een sterk merk en de kracht van een landelijke centrale organisatie. Olympia was daarmee het allereerste franchise-uitzendbureau van Nederland.'

Voor de wind

Een formule die werkt. Want zeventien jaar later gaat het Olympia nog steeds voor de wind. 'We kennen de markt als geen ander. We hebben een sterke online positie, professionele backofficeprocessen en een Olympia Academy.' Op basis daarvan kunnen franchisenemers zich vooral richten op het bewerken van hun lokale markten en het coachen van hun teams. Olympia telt inmiddels 85 reguliere vestigingen en vijftig inhouse-vestigingen en is sinds 2009 100 procent franchise. 'In 2014 draaiden we de allerhoogste omzet ooit.'

Meer initiatieven

De sleutel van dat succes zit volgens Velsink onder meer in het grote Olympia-netwerk, continue investeringen in de formule, de toegang tot vestigingsoverschrijdende volumeklanten en een professioneel salesapparaat. Maar wat moeten al die 85 franchisenemers daarvoor terug doen? Velsink: 'Als je bij ons aan de slag gaat als ondernemer, onderteken je een franchisecontract en draag je met een fee van 33 procent over je marge bij aan de formule. Wie een bestaande business overneemt, betaalt afhankelijk van de afspraak met de verkopende ondernemer ook een overnamebedrag.' Jarenlang was Olympia de enige. Pas sinds een jaar of vijf hebben ze er concurrentie bij. In allerlei soorten en maten. Velsink: 'In een economie waarin investeren lastiger is, zie je steeds meer franchise-initiatieven. De vraag is echter wat ze de ondernemers bieden en of ze wel in staat zijn om echte ondernemers aan zich te binden.' Zelf hanteert Olympia 'harde' franchising. 'Juist die eenduidigheid en het voortbou-

wen op een vertrouwd en bewezen merk, dát werkt', zegt Velsink. 'De klant moet weten waar hij aan toe is en erop kunnen vertrouwen dat jij kunt leveren. Die continuïteit is van levensbelang. Daar wordt soms té makkelijk mee omgesprongen. Vooral door startende franchise-organisaties.'

Professioneel ondernemen

'Herkenbaar', zegt Marcel Slaghekke, directeur van Staffing Associates en tot 2009 DGA bij Olympia. 'Veel partijen denken dat franchisen makkelijk is. Verzin een formule, geef iemand een bord met een naam en hoop dat hij veel met jou afrekent. Maar zo werkt het natuurlijk niet. Je moet wél investeren.' Succesvol franchisen vergt volgens Slaghekke een professionele attitude van beide partijen en de overtuiging dat als je niet kunt delen, je ook niet kunt vermenigvuldigen. 'Een constante focus op het verbeteren van de formule en daarmee het inkomen van de franchisenemer is dus noodzakelijk. Dat kan alleen als je het echt samen doet en niet alleen wat aanrommelt in de marge.'

'Juist eenduidigheid en het voortbouwen op een vertrouwd en bewezen merk, dát werkt'



In 1998 introduceerde uitzendbureau Olympia het franchiseconcept in de flexbranche. Tot die tijd had niemand er concreet bij stilgestaan dat franchising wel eens heel goed kon aansluiten bij de uitzendwereld.

Een heleboel formules zijn gewoon niet goed genoeg.'

Succesvol worden

Staffing Associates is dat tot nu toe wél. Met 75 franchisenemers, een jaarlijkse groei van 25 procent en een verwachte omzet in 2014 van meer dan 50 miljoen euro, timmert de Olympia-grondlegger opnieuw al bijna vijf jaar aardig aan de weg. Staffing Associates is franchisegever in de formules Carrière Uitzendbureau, HappyNurse, Career Factory en Betere Banen. 'Wij delen mee in het succes van de franchisenemer', legt directeur Marcel Slaghekke uit. 'Onze rol is ervoor te zorgen dat de franchisenemer succesvol wordt. En als dat zo is, vragen wij een percentage van 30 procent van zijn marge. Daarnaast vragen wij een entreefee van 4950 euro, met name bedoeld voor training en opleiding inclusief SEU-examen.' Natuurlijk zijn dat

kosten, geeft Slaghekke toe. 'Maar die worden over het algemeen niet als drempel ervaren en je krijgt per direct de complete processen en systemen van

trouw is, overleeft het bij ons. Als je maar volgens een bewezen concept gestructureerd aan je onderneming wilt werken. Juist sterke merken en gestandaard-

'Soft franchising klinkt natuurlijk sympathiek, maar in de praktijk werkt het niet'

een professioneel uitzendbureau.' De kracht zit hem - net als bij Olympia - deels in de bereidheid de formule te volgen. Harde franchising dus. Als je vasthoudt aan het Staffing-systeem doet het er volgens Slaghekke niet veel toe of je wel of niet uit de flexwereld komt en branchespecifieke ervaring hebt. '90 procent van de franchisenemers die het concept

seerde processen creëren herkenbaarheid en betrouwbaarheid voor klanten. Dat mag dan 'hard' heten, maar volgens mij draait het vooral om het maken van heldere afspraken die franchisegever en franchisenemer nakomen. Je wilt toch met z'n allen een sterk merk realiseren? Dat lukt alleen als alle neuzen dezelfde kant op staan. Soft franchising klinkt ►

Praktijkdag **Coachend leidinggeven**

Excelleren door sturend loslaten

DINSDAG 14 APRIL 2015 | POSTILLION BUNNIK



Vorige editie
beoordeeld met een 8!
Wees er snel bij VOL=VOL

Wilt u dat uw medewerkers meer verantwoordelijkheid nemen bij het uitvoeren van hun taken? Dat het zelf-oplossend en zelfsturend vermogen van uw team stijgt?

Uw stijl van leidinggeven heeft grote invloed op de mate van energie en productiviteit in uw organisatie. Door coachend leiding te geven, voorkomt u dat talenten u verlaten, laat u medewerkers beter presteren en creëert u teams die willen scoren.

In 1 dag leren sturend los te laten

Toptrainers op het gebied van coachend leidinggeven dagen u uit om resultaatgericht te coachen. Experimenteer onder de vakkundige begeleiding van **Rick Willemsen** en **Anita Bakker** welke coachingsstijl het beste bij u past en bovendien toepasbaar is in uw specifieke situatie. Leer tijdens **speedcoachingsessies coachvragen toe te passen** en ervaar hoe u hiermee uw mensen motiveert om meer verantwoordelijkheid te (willen) nemen.

Laat u inspireren door topsportcoach **Tom van 't Hek** en vertaal zijn succesfactoren voor coachend leidinggeven naar uw eigen situatie.

Direct aan de slag met coachende technieken en praktische tools, u krijgt:

- Een stappenplan voor uw coachende gesprekken
- Een coachingstool voor resultaatgericht coachen
- Het boek 'Coachen met lef' van Anita Bakker en Jacqui Halmans
- Het boek 'Echte leiders in echte organisaties' van Rick Willemsen

Kortom, een praktische en inspirerende dag die u handvatten geeft om de **resultaatgerichte vermogens, potentiële talenten en resources** in uw team te ontdekken en uw medewerkers te motiveren deze ook optimaal te benutten.



GRATIS 2 BOEKEN

Alle deelnemers ontvangen bij inschrijving gratis de boeken 'Coachen met lef' van Anita Bakker en 'Echte leiders in echte organisaties' van Rick Willemsen



Initiatief van:



www.academyleiderschap.nl/coachend

ONDERZOEK: FRANCHISING BIJ **GELIJKWAARDIGHEID** KRACHTIG BEDRIJFSMODEL

'Jaren geleden ging het heel goed met de uitzendbureaus', zegt econoom Cor Molenaar. 'Ze groeiden maar door. Nu is dat anders. De markt is lastiger geworden. Er is meer behoefte aan ondernemerschap. Ook in de flexbranche. Franchising past daarom beter in deze tijd. Franchisevestigingen doen het vaak beter dan vestigingen die door het hoofdkantoor worden aangestuurd. Dat komt doordat het échte ondernemers zijn en geen winkeliers. Lokale ondernemers die de regio krijgen en met een geringe investering een enorme *exposure* bereiken. Alles draait om service, klantbeleving en kunnen meepraten over lokale problemen.' Onderzoekers geven Molenaar gelijk. Want ondanks de economisch moeilijke tijden blijft het aantal franchiseformules in Nederland groeien en het aantal vestigingen toenemen, zo blijkt uit onderzoek van de Nationale Franchise Gids, de Rabobank Franchise Monitor, het Centraal Bureau voor de Statistiek en het ING Economisch Bureau. De grootste groei vindt plaats in de dienstensector, waar de flexbranche deel van uitmaakt. Maar liefst 48 procent van de ruim zevenhonderd Nederlandse franchiseformules zit in de dienstensector. Hoewel franchise als organisatiemodel gemiddeld genomen succesvoller is dan het runnen van een 'gewoon' filiaalbedrijf, vergt het tegelijkertijd wél veel inspanning van zowel franchisenemer als franchisegever om succesvol te blijven. Zeker in moeilijke tijden kunnen meningsverschillen de samenwerking flink onder druk zetten. De economische stagnatie laat namelijk ook sporen achter bij franchisebedrijven. Nu de omzet al geruime tijd onder druk staat, groeit de onenigheid over een eerlijke verdeling van winstmarges binnen formules. Wanneer franchisegever en franchisenemer op een gelijkwaardige en transparante manier samenwerken en een gezamenlijke strategie formuleren, blijft franchise een krachtig bedrijfsmodel waar beide partijen voordeel bij hebben, zo concludeerde het ING Economisch Bureau in een in eind 2014 verschenen publicatie. Voor een ondergeschikte rol van de franchisenemer is in deze tijd geen ruimte meer.

natuurlijk sympathiek, maar in de praktijk werkt het niet. Ik ken geen enkele succesformule die is gebaseerd op soft franchising. Als een franchisenemer van McDonald's ineens frikadellen gaat verkopen, dan is dat toch een heel ander soort restaurant geworden? Geen wonder dat McDonald's dat verbiedt.'

Risicoloos

WerkTalent - voorheen De Uitzendspecialist - pakt het wél anders aan. Frikadellen verkopen ze niet, maar ze geven hun 'UitzendPartners' wel veel meer vrijheid dan de gemiddelde franchisenemer. Joon de Berg is een van die uitzendpartners. In

juni 2009 startte hij een nieuwe vestiging in Breda en recent nog een in Tilburg. Voorheen werkte De Berg bij een groot detacheringsbureau waar hij erg ongelukkig werd van het bijhouden van lijstjes en het wekelijks afleggen van verantwoording. 'De middelen werden zo langzamerhand de doelen. En dat ging op den duur tegenstaan. Het ging ten koste van de kwaliteit en ondernemersvrijheid. Bij WerkTalent ben ik echt ondernemer, maar in tegenstelling tot bij de meeste franchisebedrijven, wél risicoloos. Ik hoefde niet met een enorme zak geld op de proppen te komen want ik ben gewoon in loondienst. De zak geld voor

een inkoop, de pandhuur, lonen en alle overige kosten worden door WerkTalent gedragen. Ik werd wél direct de ondernemer die ik wilde worden. En dat sprak me meteen aan.' In een notendop is dat waar het bij WerkTalent om draait. WerkTalent is de paraplu, maar ook de investeerder. 'Wij geloven in onze mensen en we geven ze de kans. Een win-winsituatie dus', zegt initiatiefnemer en directeur Aad van der Zalm. Hij vertaalde het splitsingsmodel van Eckart Wintzen naar de flexbranche. 'Bij een bepaalde omvang wordt een vestiging gesplitst. De beste man wordt de nieuwe partner. De partner van de splitsende vestiging wordt zijn coach en krijgt een nieuwe vestiging. Zo verspreidt het als een olievlek. Wie vier vestigingen heeft, krijgt een vrije rol erboven. Dan zit je niet meer op een vestiging, maar zweeft je erboven. Dat systeem motiveert en stimuleert.' Zo blijkt ook in de praktijk. 'Na zes jaar telt WerkTalent achttien vestigingen', vertelt van der Zalm. 'En midden in de crisistijd groeien we met 40 procent.'

Vrijheid

Vrijheid in het runnen van de eigen vestiging staat bij WerkTalent voorop. Van der Zalm: 'Natuurlijk wil ik ergens onze limekleur kunnen terugvinden en moet de locatie herkenbaar zijn als WerkTalentplek. Maar voor al het overige krijgen onze mensen veel vrijheid. Zij kennen de regionale en lokale markt als geen ander en daardoor zijn ze prima in staat om zelf te bepalen waar ze zich willen vestigen en welke sfeer ze willen uitstralen. Strak en zakelijk of juist oergezellig en huiskamerachtig. Bij ons kan dat allemaal.'

Grote zak geld

Ook de ervaringseis is bij WerkTalent anders dan bij de doorsnee harde franchisegever. Van der Zalm: 'Misschien mag je het niet hardop zeggen, maar franchisenemers zijn lang niet altijd van die goede uitzenders. Het zijn vaak gewoon mensen met een grote zak geld die maar wat proberen. Bij ons kan dat niet. Sterker nog, wij selecteren de beste uitzenders uit de branche. Het is ook een prachtige kans die we bieden dus we mogen best kritisch zijn. Eigen ondernemer worden met een vast salaris en zonder risico. Bij ons krijgen ze die kans wél. Vanuit een veilige omgeving. Dat past natuurlijk perfect in deze tijd. Je kunt tegenwoordig niet meer van alles van bovenaf opleggen. Investeer in mensen en geloof in hun eigen kracht en visie.' **X**

'Onze mensen bepalen zelf waar ze zich vestigen en welke sfeer ze uitstralen'

In de nieuwe economie is iedereen ondernemer

Het 'wiki-werken' is de term die USG People onlangs lanceerde voor haar visie op een nieuwe manier van werk organiseren. Werkgevers, werknemers en zzp'ers zitten allemaal in hetzelfde schuitje, oordelen ook experts. Alleen gaat de ene partij daar al wat beter mee om dan de andere. 'Zeker de jongste generatie heeft geen last van de psychologische shock door het wegvallen van zekerheid.'

Dennis Mensink

In het Arbeidsmarktdebat dat USG People eind 2014 voor de derde keer organiseerde, was de toekomst van de arbeidsmarkt onderwerp van discussie. Wat zijn de kansen en uitdagingen voor 'flex' in deze roerige tijden? In het debat kwam onder meer de vers door de HR-dienstverlener gelanceerde visie aan de orde, namelijk het 'wiki-werken'. Een nieuwe manier van werken en vooral van werk organiseren, gebaseerd op de gedachte dat verschillende partijen waarde toevoegen en waardoor de kwaliteit van producten, diensten en personen voortdurend verbetert en up-to-date blijft. Wiki-werken moet de basis vormen voor een 'flexibele, wederkerige en duurzame arbeidsmarkt, waarin iedereen met plezier naar zijn werk gaat', zo stelt USG People in een persbericht. Trends die de wereld van dit moment bepalen, zoals technologie, demografie en globalisatie, liggen op hun beurt weer aan de basis van het wiki-werken.

Employability

Volgens USG People gaat de traditionele rolverdeling tussen werkgevers en werknemers verdwijnen. Ook vastomlijnde afspraken zoals cao's zijn volgens de HR-dienstverlener straks geschiedenis. In de nieuwe economie moet iedereen dan ook een beroep doen op innovatiekracht. 'Zeker in een tijd waarin bedrijven gaan

flexibiliseren en steeds meer mensen in de flexibele schil terechtkomen, moeten zij aan de *employability* van hun medewerkers blijven werken', stelt Jeff Gaspersz, professor of Innovation and Business Creativity aan de Nyenrode Business University. Het draait dan om het aanleren van vaardigheden waar ook een volgende afdeling of werkgever behoefte aan heeft, het kennen van de arbeidsmarkt en de mogelijkheden daarop en het zien van nieuwe kansen. 'In het nieuwe denken komt het neer op het hebben van een kansgerichte mindset. Iets wat je niet alleen helpt in je loopbaan, maar ook in relaties en alle andere dingen in je leven. Waar het veel mensen echter aan ontbreekt is het flexibel willen zijn. Veel werknemers zijn psychologisch verkleefd met een functie of organisatie, iets waar de werkgever een hand in heeft gehad door gouden ketenen in de vorm van loonzekerheid en een gebrek aan mobiliteit op de werkvloer.'

Angst

Veel programma's worden opgetuigd door instanties en werkgevers om werknemers in beweging te krijgen. Toch vraagt Gaspersz, die onder meer regelmatig voor advieswerk wordt gevraagd in het bankwezen, zich af wat het duurzame effect daarvan is. 'Zo'n organisatie heeft een zeer verfijnd HR-beleid, met geavan-

ceerde instrumenten om mobiliteit te stimuleren. Toch zie ik dat de medewerkers op dit moment de angst in de ogen staat omdat zij onzeker zijn over hun baan. Ik vraag me dan of men ook de kansen ziet. Je gaat de wereld pas met een andere bril bekijken met een kansgerichte mindset. Echter, daar moet je steeds weer aan werken.' Dat er in Nederland bijvoorbeeld veel zzp'ers actief zijn, wil niet zeggen dat deze allemaal klaar zijn voor de nieuwe tijd. 'Zij hebben er vaak niet zelf voor gekozen. Sommigen zijn afgevoerd, met een of twee jaarsalarissen. En wat doe je dan als je 45 bent? Je probeert je skills te vermarkten en noemt jezelf zzp'er. Dat wil nog niet zeggen dat je echt ondernemer bent.'

Horizontaal

Toch is het nodig dat iedereen ondernemer wordt. Dat vindt althans Hans Biesheuvel, voorzitter van ONL voor Ondernemers. 'Veranderingen gaan steeds sneller, *lifecycles* van producten worden steeds korter. Als je niet wendbaar genoeg bent om daarop in te spelen, kun je niet meer succesvol zijn. Het maakt niet uit of je werknemer, freelancer of ondernemer bent. Iedereen zit in hetzelfde schuitje.' In de uitgangspunten van het wiki-werken kan hij zich goed vinden, al was het maar omdat deze gestoeld zijn op het gegeven dat de samenleving niet meer langs geijkte verticale lijnen georganiseerd is. 'Vroeger gingen we allemaal voor baanzekerheid voor het leven, een waardevast pensioen, trouwen voor je dertigste en een hypotheek. Maar het is nu niet meer zo overzichtelijk. Dat heeft

'Waar het veel mensen aan ontbreekt, is het flexibel willen zijn'



vooral te maken met de digitalisering; de invloed daarvan is nog nooit zo groot geweest als nu.'

Klein

Verregaande digitalisering leidt tot een netwerksamenleving waarin vooral kleine, dynamische bedrijven floreren. Klein is het nieuwe groot. 'Kleine bedrijven gaan het beeld domineren de komende jaren, ook qua werkgelegenheid', ziet Biesheuvel. '99,3 procent van de bedrijven is een klein bedrijf, met minder dan twintig medewerkers. Het overgrote deel daarvan bestaat uit slechts één, twee of drie medewerkers. Deze kleine bedrijven, die internationaal gefocust zijn en inzetten op arbeidsproductiviteit, zijn de bedrijven van de toekomst.' Een belangrijke aanjager van groei achter deze bedrijven is de netwerksamenleving, mogelijk gemaakt door digitalisering. 'Het bedrijf van de toekomst is daardoor minder een hiërarchische eenheid, maar meer een verzameling vakmensen die elkaar weet te vinden. Dat gebeurt nu al. Kijk maar eens naar het Kennispark Twente of de Van Nelle Fabriek in Rotterdam. Plekken waar kleine bedrijfjes elkaar opzoeken in open inno-

vatie en die hybride samenwerkingsverbanden vormen.'

Crowdsourcing

De netwerksamenleving krijgt steeds meer gestalte, ziet ook Gaspersz. 'Je ziet nu al dat organisaties hun R&D halen uit 'communities' bijvoorbeeld door middel van crowdsourcing. Bedrijven als Dell en Starbucks werken met netwerken van gebruikers om hun producten te verbeteren.' Doordat mensen niet meer op kantoor hoeven te zijn om samen te kunnen werken, kan men in de flexibele arbeidsmarkt ook op zoek gaan naar nieuwe samenwerkingsvormen. Het vormen van (tijdelijke) werkgemeenschappen is zo'n samenwerkingsvorm, een theorie die Gaspersz zelf al in praktijk brengt. 'Naast mijn werk voor Nyenrode Business Universiteit ben ik spreker, adviseur en coach. Op het moment dat ik een opdracht krijg die te groot is voor mezelf, dan heb ik een netwerk om me heen waarin ik combinaties kan vormen. Met drie of vier personen creëren we dan een tijdelijk werkverband en na afloop laten we elkaar weer los. Dat is ook wikiwerken.'

Zekerheid

Biesheuvel pleit voor de komst van een 'employability-contract' tussen werknemer en werkgever, waar ook een scholingsbudget deel van uitmaakt. 'In die tijd kun je als werknemer wat opbouwen en heb je zekerheid, maar je roest niet vast. Voor de werkgever is het ook interessant. Die zit niet eindeloos aan een werknemer vast, maar hoeft ook niet continu van teams te wisselen.' Er is behoefte aan dit soort tussenvormen tussen 'vast' of 'flexibel', want zeker de jongste generatie heeft andere wensen dan de werknemer in de jaren tachtig die aan de fabriekspoort kwam en slechts twee dingen wilde: loon en pensioen. Dat ziet ook Gaspersz. 'De generatie Y heeft geen last van de psychologische shock door het wegvallen van zekerheid. Zij zijn niet anders gewend. Zij beseffen ook heel goed dat rendement niet alleen in de vorm van een bankrekening is en vinden veel meer dingen belangrijk, zoals scholing en zelfontplooiing. Zij staan continu met elkaar in verbinding en het kantoor is voor hen vooral ook een ontmoetingsplek. Daar ligt de mogelijkheid tot wikiwerken.' **X**

Flexmarkt profiteert van IT-hausse 2.0

Dankzij de digitalisering van de economie stijgt de vraag naar IT-professionals snel. Arbeidsbemiddelaars springen daarop in. Java-programmeurs en dotnetters zijn niet aan te slepen. 'Het gaat razendsnel.'

Wilbert Geijtenbeek

Zomaar een vacature die online te vinden is: Een 'innovatieve ambitieuze multinational' - een producent van industriële machines - zoekt een infrastructuurarchitect. De kandidaat, die minstens vijf jaar ervaring meebrengt, zal worden opgenomen in het IT-team op het Amsterdamse hoofdkantoor van het bedrijf, waar hij nauw contact onderhoudt met 'de business'. De werkweek is veertig uur, het salaris ligt tussen 58.000 en 68.000 euro en reizen, in en buiten Europa, horen bij het takenpakket. En o ja, de ICT'er moet naast de nodige programmeertalen beschikken over 'zeer goede mondelinge en schriftelijke uitdrukingsvaardigheden, in zowel Nederlands als Engels'. ICT'ers zijn weer gewilde kandidaten. Dat meldden de afgelopen weken meerdere arbeidsbemiddelaars. Zo berichtte Yacht in januari dat het aantal vacatures voor ICT-functies over het gehele jaar 2014 uitkwam op 92.000; een stijging van 10 procent ten opzichte van 2013. Die groei zette zich overigens in de loop van vorig jaar versterkt door. De laatste drie maanden van 2014 groeide het aantal

vacatures met ruim 14 procent ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. Dat zijn groeicijfers die de ABU Marktmonitor al enige tijd overstijgen. Volgens recruitmentbedrijf Robert Walters zitten de salarissen van IT-professionals zelfs in de lift. Die salarisstijgingen - een unicum in de huidige economie - beperken zich tot IT'ers met tot vijf jaar werkervaring, maar het bedrijf voorziet een verdere groei van de vraag. De salarissen van gespecialiseerde IT'ers zullen naar verwachting ook dit jaar stijgen, meldt Robert Walters.

Dotnetters gezocht

Toch is er geen sprake van een hausse voor alle IT'ers. Grote mondiale IT-fabrikanten als Microsoft, CapGemini en Atos kondigden de afgelopen drie jaren reorganisaties aan die duizenden IT-professionals hun baan kostten. De laatste ontslagaanzegging was van ICT-gigant IBM, die afgelopen maand een wereldwijde reorganisatie van 'enkele duizenden' banen bekendmaakte. Voor bedrijven van de omvang van IBM is dat een jaarlijks ritueel: in de eerste maanden van het jaar

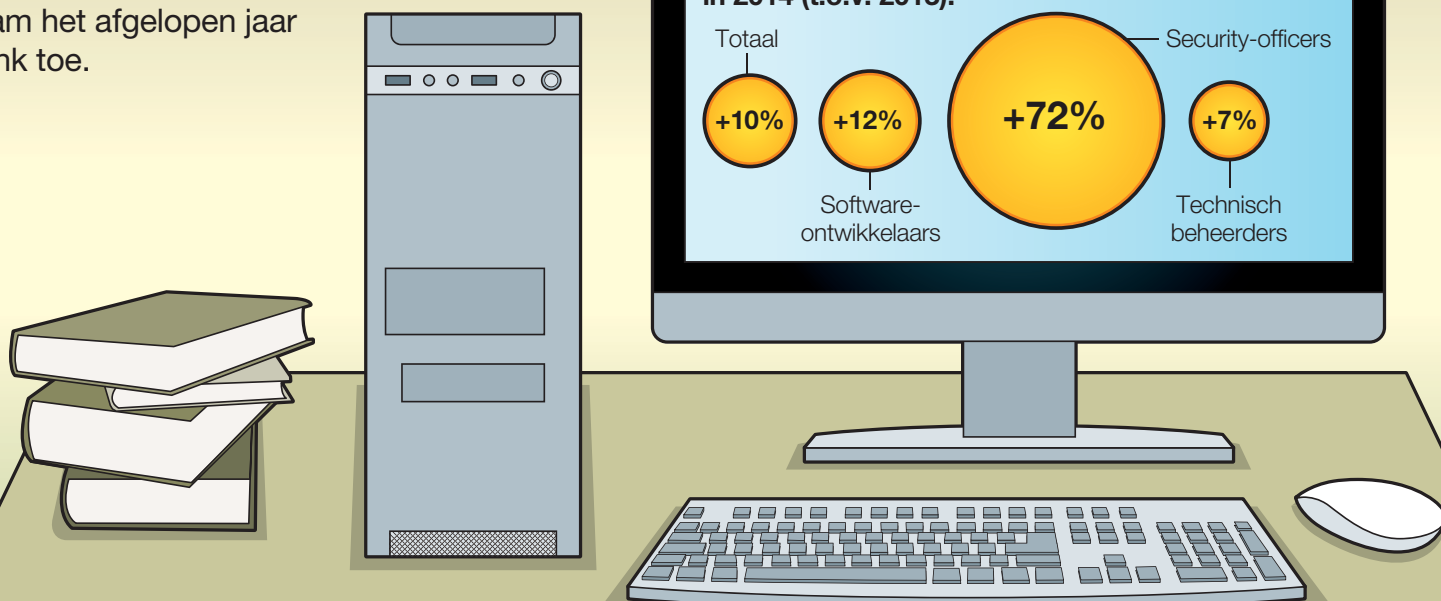
brengt de vorig jaar 431.000 werknemers tellende firma stevast zijn 'loonbestand opnieuw in balans'. Neerwaarts welteverstaan, want niet elke IT-professional is op dit moment even gewild. Het persbericht van Yacht, dat zich baseert op cijfers van online vacature-databank Jobfeed, constateert dan ook dat er sprake is van een mismatch tussen de gevraagde en gezochte IT-specialisten. Gevraagde IT'ers zijn volgens Arjan Blok, directeur competence ICT bij Yacht, de specialisten die alles weten van de vijf CAMSS-expertises: cloud computing, analytics, mobile, social en security. De in deze specialisaties geschoolde technici kunnen in de huidige arbeidsmarkt overal terecht, niet alleen meer bij de IT-fabrieken van weleer. Blok merkt dat veel van de nieuwe vraag naar IT-professionals komt van bedrijven die zelf niet in IT gespecialiseerd zijn, maar die vanwege de 'vergaande digitalisering en het groeiende belang van e-commerce voor traditionele bedrijven' op zoek zijn naar die expertise. Het gaat vooral om programmeurs, ontwerpers, testers en beheerders die verstand hebben van gebruiksvriendelijke online applicaties, die de programmeertalen Java of .NET (lees: 'dotnet') beheersen.

De nieuwe vraag maakt dat IT'ers gestaag uitzwermen van de IT-consultancy over de rest van het bedrijfsleven. Dat vertaalt zich in de eisen aan hun functieprofiel, benadrukt Blok: 'Dat zien we het beste aan de aanvullende skills die klanten van IT'ers verlangen. Ze zoeken IT'ers die communicatief vaardig, zelf-

'Het bedrijfsleven zoekt IT'ers die niet alleen hun techniek beheersen, maar ook met niet-IT'ers kunnen samenwerken'

Markt voor IT-professionals

Het aantal IT-vacatures nam het afgelopen jaar flink toe.



Infographic: Ymke Pas, Bron: Jobfeed

standig werkende teamplayers zijn, die niet alleen hun techniek beheersen, maar ook met niet-IT'ers kunnen samenwerken en communiceren.'

Schaarse IT-experts

Volgens Blok zijn de contractvormen (op zzp-basis, door middel detachering, payrolling of in een loondienstverband) van secundair belang voor de vraag. 'Ook de vraag naar tijdelijke krachten is groot.' Dat merkt ook flexondernemer Wessel van Alphen junior, die directeur is van De Staffing Groep in Nieuwegein. Met zijn label IT Staffing profiteert ook Van Alphen van de gestegen vraag naar IT'ers. 'De behoefte neemt structureel toe. Klanten besteden het beheer van hun IT-diensten vaker uit aan professionele partijen, maar blijven hun kernprocessen verder automatiseren en flexibiliseren. Ook merk ik dat veel bedrijven hun verschillende datastromen integreren. Ze verzamelen nu al ontzettend veel gegevens en zoeken manieren om met big-data-analyses die kennisstromen tot één geheel te maken. Die ontwikkeling roept allerlei nieuwe kwesties op: over beveiliging, privacygevoeligheid en het naleven van wet- en regelgeving voor gegevensverwerking en vastlegging. Ook daar zijn veel IT-experts voor nodig.' Wat betekent de schaarste voor de kandidaat? Die kan steeds hogere eisen

stellen aan zijn werk- en opdrachtgever. Kandidaten willen volgens Van Alphen vooral 'inhoudelijk interessant werk': 'Een mooi salaris en prettige secundaire arbeidsvoorwaarden zoals we die kennen van de ICT-bubbel van eind jaren negentig zijn leuk, maar de markt is nu volwassenere dan toen. IT-kandidaten van nu

gespecialiseerd in techniek. Dat ligt dicht tegen ICT aan. Bovendien is onze directeur zelf werkzaam geweest in de IT-branche.' Inmiddels bemiddelt IBC ook voor bedrijven buiten de constructiebranche. Böse: 'We hebben een redelijk netwerk opgebouwd. Wij werken landelijk en doen zaken van Maastricht tot Groningen, waar

'De behoefte aan IT-specialisten is ook bij mkb-bedrijven groeiende'

zoeken flexibiliteit en keuzevrijheid.' Yacht en IT Staffing richten zich met hun proposities op grotere, vaak grensoverschrijdend actieve klanten, die al sinds jaar en dag IT-afdelingen bezitten. Maar de behoefte aan IT-specialisten is ook bij mkb-bedrijven groeiende. En dus hebben kleinere uitzendbureaus de IT-markt ontdekt. Een voorbeeld daarvan is IBC Personeelsdiensten in Veghel, dat sinds de oprichting door ondernemer Peter van Engeldorp Gastelaars gespecialiseerd is in arbeidsbemiddeling in de bouw en techniek. Anderhalf jaar geleden tuigde IBC ook een business-unit ICT op. Manon Böse leidt die afdeling sinds afgelopen zomer. Böse: 'We waren als bureau al

wij ons vooral richten op grotere mkb-bedrijven.' IBC Personeelsdiensten biedt diensten in de breedte van het flexspectrum: van werving en selectie tot detachering, uitzenden en payrolling. Liggen er nog kansen in deze markt voor flexbedrijven? Volgens Böse wel: 'Ik verwacht nog een explosieve groei in vacatures voor IT'ers. Daardoor zal de schaarste die er nu al heerst aan kandidaten met bepaalde functieprofielen verder verbreden.' Böse probeert met haar team op die oorlog om IT-talent in te springen door andere IT'ers en niet-IT'ers snel om te scholen. Böse: 'Het gaat razendsnel. Nog even en iedereen zal azen op dezelfde profielen.' **X**

Vernieuwde 2^e editie!

CONGRES

donderdag 4 juni 2015 | Landgoed Zonheuvel te Doorn

Aanpak Werkstress

Hoe bestrijdt u beroepsziekte nummer 1

Is stress ook in uw organisatie een terugkerend probleem? Hebben medewerkers een te hoge werkdruk? Wacht niet af tot het te laat is. Stress is beroepsziekte nummer 1. Zowel voor werkgevers als werknemers een explosief probleem.

Wat leert u deze dag

Het congres: Aanpak Werkstress biedt een concreet plan van aanpak om stress bij medewerkers te signaleren, voorkomen, bespreken en samen aan te pakken! Door middel van lezingen, praktijkcases en interactieve workshops krijgt u praktische handvatten waarmee u de volgende dag direct aan de slag kunt. Dit bevordert niet alleen het werkplezier van u en uw medewerkers, maar bespaart ook nog eens veel geld op ziekteverzuim!

Op het congres: Aanpak Werkstress krijgt u antwoord op deze vragen en meer:

Hoe voorkomt u stress bij medewerkers? • Hoe signaleert u stress signalen vroegtijdig? • Hoe pakt u productiviteit vermindering door stress aan? • Hoe kan het dat sommige mensen alles aankunnen, waar anderen een burn-out krijgen?

Kosten van uitval en productiviteit vermindering door stress

Uitval van een Hbo'er kost gemiddeld: **€ 450,00 per dag**

Productiviteit vermindering (-35%) van een Hbo'er kost gemiddeld: **€ 157,50 per dag**

www.penocongressen.nl/stress

INITIATIEF VAN:

P&Oactueel



‘Meer vacatures zullen de margedruk eindelijk wegnemen’

Goed nieuws voor uitzendorganisaties; het aantal vacatures trekt aan. Vooral de vraag naar inkoopprofessionals, ICT'ers en technici blijft fors groeien. Monsterboard meldt zelfs een ruime verdubbeling van het aantal geplaatste vacatures voor starters in 2014. Meer vacatures betekent meer volume voor uitzendbedrijven, maar neemt daarmee ook de margedruk in de uitzendwereld af?



Frank van Gool
Directievoorzitter
OTTO Work Force



Raymond de Wit
Eigenaar
Wiver Logistiek

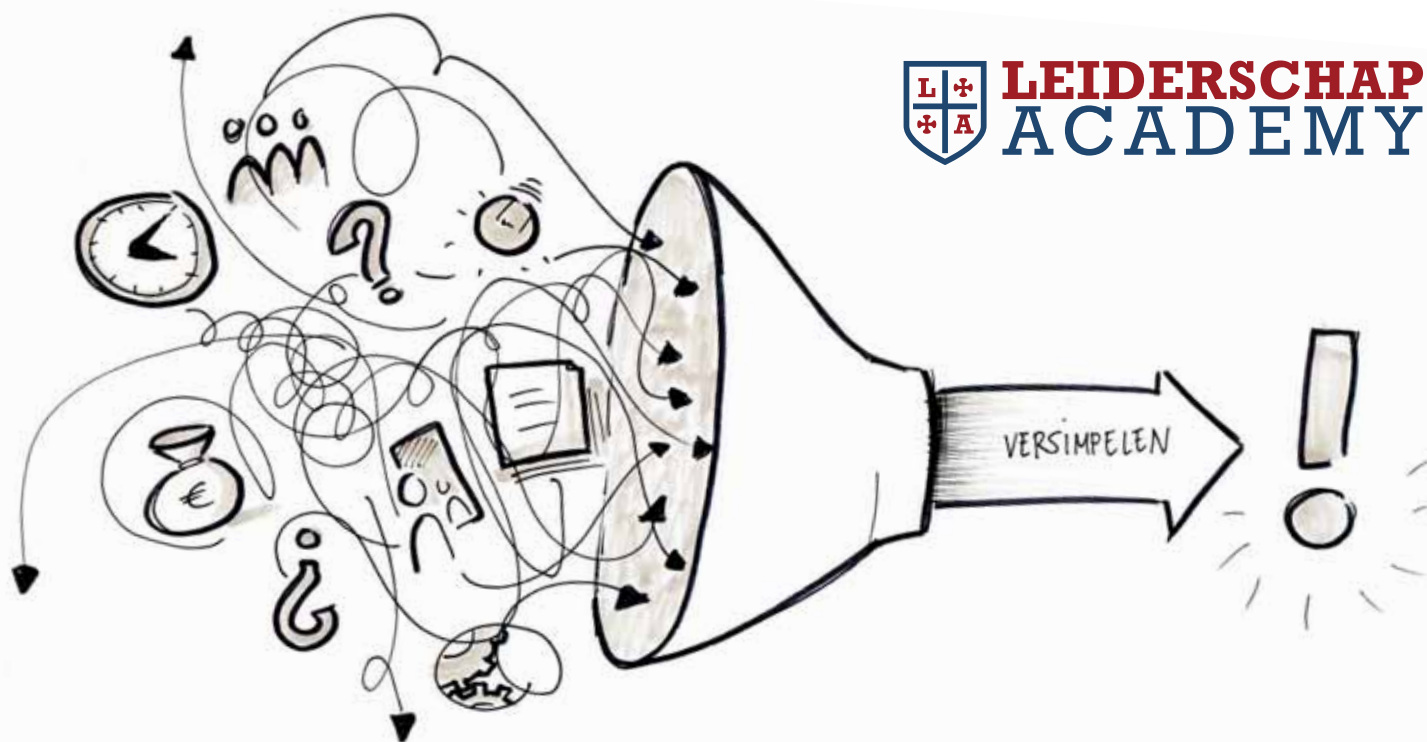


Niels Huismans
Business-developer
FastFlex

De dynamiek op de arbeidsmarkt neemt toe. Niet alleen stijgt het aantal vacatures, het aantal vervulde vacatures is sinds 2011 niet meer zo hoog geweest. De ABU Marktmonitor laat soortgelijke cijfers zien. Normaliter zou de marge moeten stijgen, omdat deze een afgeleide is van de spanning tussen vraag en aanbod. Nu het marktaanbod in veel sectoren groter is dan de vraag, zal de margedruk weinig veranderen. Daarnaast zijn er veel uitzendbedrijven die allemaal een stukje van de taart willen hebben. Wie weinig toegevoegde waarde heeft kan elkaar alleen maar beconcurreren op prijs, hetgeen resulteert in een neerwaarts marge-effect. Naar mijn mening kan er alleen maar een eind komen aan de margedruk als het aanbod van werkzoekenden daadwerkelijk afneemt en uitzendbedrijven zich meer als arbeidsmarktspecialisten gaan ontwikkelen. Het positieve is nu natuurlijk wel dat veel meer omzet met een iets kleinere marge uiteindelijk wel meer winst genereert.

We hebben in veel sectoren gezien dat er margedruk is door een overcapaciteit aan werknemers. Bedrijven konden makkelijk aan mensen komen waardoor er druk op de marges ontstond, want je hoefde weinig te doen om een goede medewerker te vinden. In een dergelijke situatie kan en moet je genoeg nemen met een lagere marge. Enerzijds vanwege concurrentie en anderzijds vanwege lagere wervingskosten. In de toekomst verwacht ik dat de marges alleen omhoog kunnen als er personeel weer schaarser wordt. In het lagere segment zie ik dat nog niet snel gebeuren. In het hogere segment, zoals in de ICT, zou het me niet verbazen.

Wij verwachten niet dat de stijging van het aantal vacatures nu ook meteen de margedruk zal wegnemen. Het feit dat de margedruk de afgelopen jaren stevig toegenomen is, heeft niet alleen te maken met het aantal vacatures op de arbeidsmarkt. De prijs en margedruk zijn bijvoorbeeld ook toegenomen doordat het verlonen van uitzendkrachten 'commodity' is geworden. Organisaties hebben door het stijgen van de margedruk zichzelf soms ook opnieuw uitgevonden, waardoor ze in de toekomst niet terug hoeven naar de oude marges. Er heerst een nieuwe economische realiteit. Nieuwkomers hebben een lagere kostenbasis dan de traditionele uitzendbureaus en kunnen daarnaast door onder andere online bedieningsconcepten snel volume creëren. Organisaties zullen ervoor moeten zorgen dat ze onder de margedruk uitkomen door meer aandacht te schenken aan de toegevoegde waarde die zij kunnen leveren. Hiervoor is echter wel meer innovatie nodig om zich te onderscheiden van de concurrent. **X**



2 en 21 april 2015 | Groot Kievitsdal, Baarn

2-daagse top class **Versimpelen** Projecten realiseren zonder gedoe

Organisaties zitten overvol met projecten. Er worden voortdurend nieuwe plannen en activiteiten gelanceerd en voordat u het weet, verzandt u in allerlei projecten die niets opleveren.

Om te blijven vernieuwen en innoveren, zijn nu eenmaal projecten nodig. Nieuwe ideeën en samenwerkingen zijn de kracht van een organisatie. Maar hoe zorgt u ervoor dat het projectteam bij de essentie van het project blijft? Hoe blijft u gestructureerd en doelgericht met het hele team op het project? En belangrijker nog, hoe zorgt u ervoor dat het project een succes wordt? Tijdens de 2-daagse top class Versimpelen leert u hoe u een project ontrafelt en ontdoet van alle bijzaken, voor uzelf en voor het projectteam. In deze top class worden uw projecten weer kraakhelder en doelgericht!

Start direct met Versimpelen

De 2-daagse top class is zo ingericht dat u na de eerste dag aan de slag kunt met Versimpelen. U kunt de verschillende technieken direct toepassen op uw projecten en ervaren hoe u uw projecten effectief en zonder gedoe kunt laten verlopen.

Top Sprekers

De 2-daagse top class Versimpelen wordt gegeven door **Jan-Peter Bogers**, auteur van het managementboek Versimpelen én door **Bas Bakker**, expert in visueel Versimpelen.

Het boek Versimpelen cadeau

Alle deelnemers aan de 2-daagse top class Versimpelen krijgen het boek, Versimpelen - projecten realiseren zonder gedoe, van Jan-Peter Bogers cadeau. Het boek was genomineerd voor Managementboek van het Jaar 2014.

Ga voor meer informatie en inschrijven naar:

www.academyleiderschap.nl/versimpelen



Foto: Koos Groenewold

Gerechtshof behoudt flexibiliteit van min-maxovereenkomst

De essentie van een min-maxovereenkomst is flexibiliteit. Deze contractvorm biedt een ruime mogelijkheid tot het wisselend inzetten van personeel. Het gerechtshof bepaalt dat de werkgever de arbeidsomvang niet gelijk hoeft te stellen aan het gemiddeld aantal uren als de werknemer structureel meer uren werkzaam is.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Een werkgever die arbeidskrachten uitzendt naar opdrachtgevers hanteert in de arbeidsovereenkomsten een ruime marge tussen het minimum en het maximum aantal uren per week. Afhankelijk van de behoefte van de opdrachtgever gaat het om minimaal vijf en maximaal veertig uur. Een werknemer die al jarenlang werkzaam is bij deze werkgever werkt structureel meer dan dertig uur per week. In 2012 heeft de werknemer gedurende een periode van drie maanden zelfs meer dan veertig uur gewerkt, namelijk 40,48 uur. Een jaar later vordert de werknemer loon over de periode waarin de werknemer minder dan 40,48 uur heeft gewerkt. De werkgever heeft daartegen aangevoerd dat de door de werknemer gekozen periode niet representatief is voor de gemiddelde arbeidsomvang omdat het seizoenspiek betrof. Volgens de werkgever is er geen sprake geweest van een vaste arbeidsomvang. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, waarna de werknemer hoger beroep heeft ingesteld.

De beslissing

Het gerechtshof heeft overwogen dat de wettelijke bepaling waarop de werknemer zich heeft beroepen aangaande het rechtsvermoeden van een bepaalde arbeidsomvang, van toepassing is als er onduidelijkheid is over de overeengekomen arbeidsomvang, danwel sprake is van structurele overschrijding van de overeengekomen arbeidsduur. Volgens het Hof is de overeengekomen arbeidsduur (minimaal vijf, maximaal veertig) wel eenduidig. Het grote verschil tussen minimum en maximum maakt dat niet anders. Een min-maxcontract is in wezen een deeltijdcontract voor het minimum aantal uren, in combinatie met een oproepcontract voor de overige uren. De bepaling van het rechtsvermoeden, in combinatie met het in de wet verankerde goed werkgeverschap kan er wel toe leiden dat het minimum aantal uren hoger moet worden gesteld. Ech-

ter, daar waar een flexibele arbeidsovereenkomst is afgesproken, is het niet aan de orde om het aantal uren vast te zetten op het gemiddelde aantal uren dat op het hoogtepunt is gewerkt. In de onderhavige situatie geeft het hof aan dat een ophoging van het minimum aantal uren van vijf naar twintig recht doet aan de wettelijke uitgangspunten. De werknemer is hier niets mee opgeschoten, want hij heeft nooit minder dan die twintig uren per week gewerkt.

COMMENTAAR

Een uitspraak uit 2013, die gelukkig alsnog eind 2014 is gepubliceerd, met goede aanknopingspunten voor de praktijk van flexibele contracten. Er zijn meerdere cao's die regels geven over het maximaal toelaatbare verschil in uren bij min-maxcontracten. Zo is in de CAO Kinderopvang bepaald dat het verschil tussen het minimum en het maximum niet meer dan zestig uur per maand mag bedragen. De uitspraak van het gerechtshof geeft werkgevers die niet aan dergelijke cao-regels zijn gebonden de mogelijkheid om, daar waar noodzakelijk, een aanzienlijk verschil in uren mogelijk te maken. Ik zal altijd blijven adviseren om bij min-maxcontracten een fluctuatie in het aantal uren te blijven nastreven, maar het is niet noodzakelijk om de flexibele contracten inflexibel te maken door de ruimte die deze contractvorm biedt aan banden te leggen. De vuistregel dat het maximum aantal uren nooit meer mag zijn dan het dubbele van het minimumaantal mag u gerust terzijde stellen.

Houd er wel rekening mee dat de werkgever de noodzaak tot flexibiliteit moet kunnen onderbouwen bij een eventuele claim van een werknemer die tegen het maximumaantal uren werkt. Let er daarbij op dat het niet geoorloofd is om structureel boven het maximum aantal uren te werken.

Gerechtshof Den Haag 29 oktober 2013,
Jurisprudentie Arbeidsrecht 2015, nummer 9,
ELCI:NL:GHDHA:2013:3943

3^e P&O Strategisch Jaarcongres



HR Agenda 2015 - Wendbaarheid als strategische kracht

De grootste uitdaging in 2015 is voor veel organisaties dat ze structurele veranderingen door moeten maken. De snel wijzigende omstandigheden stellen nieuwe eisen aan de organisatie van het werk.

Wendbaarheid de nieuwe norm

De wereld om ons heen, de arbeidsmarkt, het concurrentieveld, alles verandert in een steeds hoger tempo. De informatiemaatschappij vraagt om een nieuwe invulling van de HR strategie. Snel kunnen schakelen en de organisatie flexibel aanpassen aan de steeds opnieuw veranderende omstandigheden is absolute noodzaak om “in de race” te blijven.

Rol van HR

Er is een belangrijke taak weggelegd voor HR als verantwoordelijke voor het organisatorisch reilen en zeilen van de organisatie. HR moet visie tonen en zich opstellen als strategische business partner door de flexibilisering van de organisatie als prioriteit op de agenda van het management team te krijgen. Dit alles met het doel om te voorkomen dat de organisatie de aansluiting met de snel veranderende wereld verliest.

3^e P&O Strategisch Jaarcongres 2015: Topsprekers

Op het 3^e P&O Strategisch Jaarcongres vertellen topsprekers als Jef Staes, Danielle Braun, Suzanne Bos en Eelke Pol hoe u het transitieproces naar de wendbare organisatie doorloopt, hoe u de cultuuromslag begeleidt, hoe u een breed inzetbare en tegelijkertijd flexibel personeelsbestand creëert en wat bij dit alles het wettelijk kader is. Raadpleeg de site voor meer gedetailleerde informatie.

Zilveren sponsor: **HFM TALENTINDEX**
Online Assessment

Partners: **XpertHR**
De HR Antwoordbank

TALMUNDO
TRANSFORMING LEARNING

www.penocongressen.nl/strategisch

Gert-Jan Duis is HR-manager bij een IT-bedrijf. In 2010 won hij de HR Innovatieprijs voor vernieuwend personeelsbeleid omdat hij twee weken vaderschapsverlof bij zijn werkgever invoerde. Gert-Jan draagt flexwerk een warm hart toe omdat hij als intercedent ook aan de andere kant van de tafel heeft gezeten. (duisgertjan@gmail.com)

Column Gert-Jan Duis



Foto: Jan-Willem Schouten

Vakmanschap is meesterschap

Laat me drie vraagstukken op u afvuren.

1. Een bureau doet een grondige intake met een kandidaat. Neemt een test af en besluit de kandidaat door te sturen. Pal voordat het uitgebreide cv in de mailbox van de inlener valt, is de kandidaat blind voorgesteld door een ander bureau. De kandidaat wordt aangenomen. Wie is de rechtmatige 'eigenaar'? Wie mag de factuur sturen?
2. Een hofleverancier levert jarenlang een prima dienstverlening. Door plotselinge en extreme drukte is het bureau niet langer in staat om vacatures snel en kwalitatief goed in te vullen. Een nieuw bureau zet alles op alles om deze grote klant voor zich te winnen en ze slagen erin om de nieuwe functies snel en goed in te vullen en daarmee de hofleverancier een aantal keer af te troeven. Welk bureau is het beste? Met wie ga je na afloop van de contractperiode een nieuw hoofdstuk aan?
3. Een veeleisende inlener besluit ondanks het feit dat jij als bureau een jaar lang in staat bent geweest om (voor een veel te laag tarief) prima kwaliteit te leveren, toch over te stappen naar een prijsvechter. Sterker nog, hij zet jouw uitzendkrachten op de payroll van het nieuwe bureau. Bij de jaarcijfers blijkt dat deze inlener net zijn staffel heeft gehaald, waarmee hij aanspraak maakt op een fikse korting in de vorm van een vast bedrag. Je vermoedt dat deze afspraak de inlener zal zijn ontschoten. Wat doe je? Zeg je niks, hanteer je het piepsysteem of ga je proactief naar de klant?

De wereld van werving en selectie is de wereld van vijftig tinten grijs. Het is geen speelveld met heldere spelregels en vanzelfsprekendheden. De weg is geplaveid met ethische vraagstukken en hersenkrakers. Het is mensenwerk in optima forma. En waar mensen het verschil maken, daar komt nuance om de hoek kijken. Hoeveel we ook samen kunnen afspreken als het gaat om service level agreements, werving en selectie is niet te verwetenschappelijk en in cijfers uit te drukken. Recruitment is niet te vangen in excelsheets. Hoe meer we de onnavolgbare menselijke natuur proberen te stroomlijnen en te sturen, hoe vaker we verrast worden door de richting die mensen op basis van gevoel inslaan. En als daar nog de nodige portie toeval bij komt kijken, lijkt ieder traject een ongeleid projectiel.

En dat is maar goed ook. Recruitment blijft een ambacht. Vakmanschap is meesterschap. Met een gereedschapskist vol instinct en intuïtie, gewapend met gesprekstechnieken en ervaringen. En de hulp van wat technische hulpmiddelen. Werving en selectie is een vak. En misschien wel het mooiste vak dat er is.

Agenda

Het Flexdiner

Word koploper in Flex

Donderdag 21 mei | Landgoederij Bunnik

Tijdens Het Flexdiner wordt u op hoog niveau bijgepraat over de toekomst van flex.

Gedurende dit exclusieve diner schuiven sprekers

Wim Davidse, Menno Lanting, Bas van de Haterd en Han Mesters ook aan de tafels aan. De ultieme gelegenheid tot kennisdeling en netwerken met concullega's en flexspecialisten.

Het Flexdiner bereidt u voor op de veranderende vraag van flexibele arbeid. En laat u anticiperen op de digitale revolutie. Schrijf u vandaag nog in voor Het Flexdiner en vind de toekomst van werk!

[Ga voor meer informatie en inschrijven naar flexdiner.nl](#)



Loopbanen

Maurice Hennevelt, voorheen marketing manager bij Payroll Select Nederland, is nu ceo en recruitment-marketeer bij **Recruitmentwise**.

In Person heeft een nieuwe raad van commissarissen aangesteld. De nieuwe toezichthouders van het uitzendbedrijf zijn: **Albert Jan Jongsma** (MD Sixteenotwo en voormalig lid van de Executive Board van USG People), **Marc de Vries** (countrymanager Twitter Benelux), **Gerrit Bruggeman** (managing partner bij Real Time Branding, board member Cradle to Cradle Product Innovation Institute en de Dutch Design Week), **Henk Volberda** (hoogleraar Strategisch Management en Ondernemingsbeleid Erasmus Universiteit en wetenschappelijk directeur van INS-COPE Research for Innovation) en **Herman Kok** (oprichter en directeur-groottaandeelhouder van In Person).

Nieuwe baan?

Mail een korte omschrijving van je oude en nieuwe functie, liefst voorzien van een digitale kleurenfoto, naar flexmarkt@reedbusiness.nl. Zie voor de laatste vacatures www.flexmarkt.nl.

Flexmarkt is een uitgave van Reed Business bv en verschijnt 8x per jaar.

Uitgever

Wieneke Brandt

Hoofredacteur

Wim Davidse

Algemeen hoofredacteur Human Resources

Yolanda Stil

Redactie

Arthur Lubbers, Anouschka Vreugdenhil, Jan Willem Wensink.
e-mail: flexmarkt@reedbusiness.nl (niet voor advertenties)

Eindredacteur

Anouk Brinkman

Vaste medewerkers

Jacqueline Caro, Gert-Jan Duis, Wilbert Geijtenbeek, Steven Gudde, Hubert Heutink, Petra Kwaadgras, Annet Maseland, Sanne van der Most, Ymke Pas, Jelte Posthumus, Paul Poley, Frans Tilstra.

Abonnementen

€ 347,98 per jaar. Bij meerdere abonnementen wordt korting gegeven. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met klantenservice@reedbusiness.nl. Alle prijzen zijn inclusief 6% BTW en verzendkosten. Abonnementen kunnen elk moment ingaan en moeten twee maanden voor het verlopen worden beëindigd. Bij betalen via acceptgiro wordt € 2,50 (incl. BTW) aan acceptgirokosten in rekening gebracht. Abonnementen lopen automatisch door, tenzij u uiterlijk 30 dagen voor de vervaldatum bij onze klantenservice opzegt via tel. 0314-358358. Ook voor informatie over uw lopende abonnement kunt u contact opnemen met onze klantenservice.

Klantenservice

Reed Business bv, Postbus 808, 7000 AV Doetinchem, tel. 0314-358 358

Marketing

Astrid Heystee | telefoon: 020-5159790
e-mail: astrid.heystee@reedbusiness.nl
Lisette Nieuwenhuis | telefoon: 020-5159778
e-mail: lisette.nieuwenhuis@reedbusiness.nl

Advertentieverkoop

Reed Business bv
Sales Amsterdam
Postbus 152, 1000 AD Amsterdam
Marianne Cloosterman | telefoon: 06-51331517
e-mail: marieke.cloosterman@reedbusiness.nl
Eeva-Liisa Delatte | telefoon: 020-5159381
e-mail: eeva-liisa.delatte@reedbusiness.nl

Flexmarkt wordt met de grootst mogelijke zorg samen gesteld. De uitgever aanvaardt echter geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden.

© 2015, Reed Business bv Netherlands bv

Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of anderszins zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

Uw opgegeven gegevens kunnen worden gebruikt voor het toezenden van informatie en/of speciale aanbiedingen door Reed Business bv en speciaal geselecteerde bedrijven. Indien u hiertegen bezwaar heeft, kunt u dat kenbaar maken via:

Reed Business bv
T.a.v. Adresregistratie, Postbus 808, 7000 AV Doetinchem.

ISSN 1382-5127

HOI
2015
KEURMERK

Nederlands
uitgeversverbond
Groep uitgevers voor
vak en wetenschap



Zorgeloos wonen, kan dat nog in deze tijd?

In de loop van uw leven kan uw behoefte aan woonruimte veranderen, door gezinsuitbreiding, een scheiding of doordat kinderen het huis uitgaan. Een huis kopen of verkopen brengt veel regelwerk mee. Vergeet u niets? Maakt u optimaal gebruik van alle mogelijkheden? Betaalt u niet te veel belasting of premie?

De *Elsevier* belastinguitgaven 2015 geven antwoord op alle vragen en helpen u de koop of verkoop van uw huis goed te regelen. Zij zijn de onmisbare hulp.



combipakket
~~€68~~
€49,95

ALTIJD ACTUELE INFORMATIE PARAAT

Hebt u uw woning na 28 oktober 2012 verkocht? En had u daardoor een restschuld? Dan is de rente daarop aftrekbaar. Deze en andere actuele informatie vindt u in de *Elsevier Belasting Almanak 2015* (inclusief gratis updates via internet).

Bestel de *Elsevier* belastinguitgaven 2015 via www.elsevier.nl/belastingvoordeel

**ELSEVIER
BELASTING**

STUUR DEZE BON IN EEN ONGEFRAKKEERDE ENVELOP NAAR:

Reed Business BV, Antwoordnummer 81, 8200 VB Lelystad

___ exemplaren van de *Elsevier Belasting Almanak 2015* voor € 33,50 per exemplaar (incl. verzendkosten)

C1H-A5002

___ exemplaren van het combipakket (*Elsevier Belasting Almanak 2015* + *Elsevier Belasting Aangifte 2015* op cd-rom) voor € 49,95 per pakket (incl. verzendkosten)

C1J-A5101

Voorletters: _____ Dhr./Mevr.: _____

Afleveradres: _____ Postcode: _____

Woonplaats: _____

E-mailadres: _____ Telefoon: _____

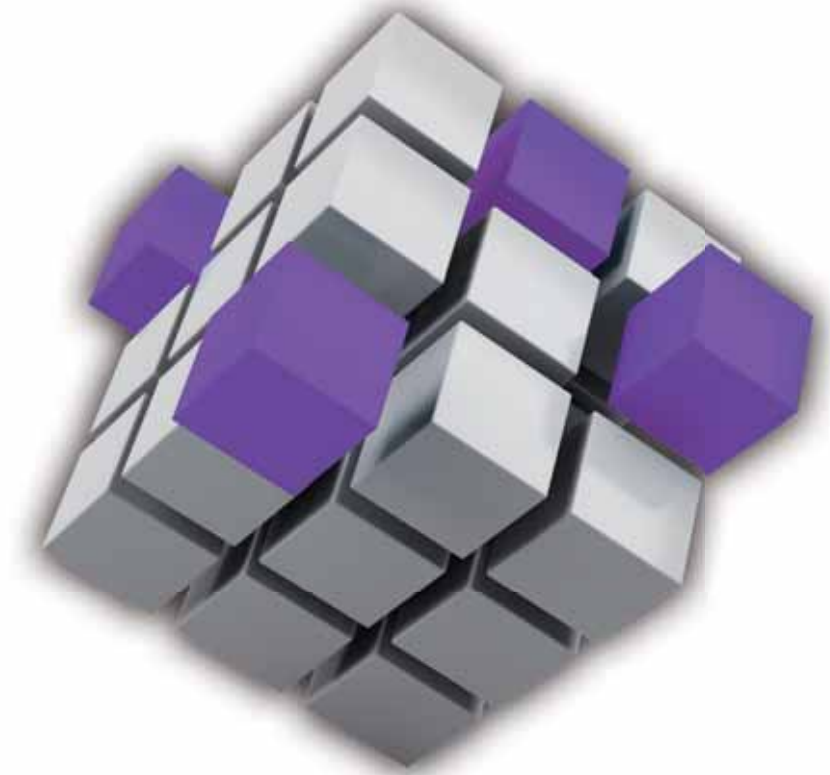
☐ Ik machtig hierbij Reed Business BV om het verschuldigde bedrag af te schrijven van mijn bankrekening (IBAN) _____

☐ Ik betaal per acceptgiro die mij wordt toegestuurd (€ 2,50 administratiekosten)

Datum: _____ Handtekening: _____

Deze aanbieding is geldig t/m 30-04-2015 en alleen in Nederland. Reed Business BV, waarvan Elsevier Belasting onderdeel is, legt uw klantgegevens vast voor de uitvoering van de (abonnements)overeenkomst, of wanneer u in het kader van dienstverlening contact heeft met Reed Business BV. De gegevens worden tevens gebruikt om u te informeren over producten en diensten van Reed Business BV en zorgvuldig geselecteerde derden ter beschikking worden gesteld voor het verstrekken van informatie of aanbiedingen. Ook als u dat niet expliciet heeft aangegeven kunt u per e-mail over gelijksoortige producten en diensten van Reed Business BV worden geïnformeerd, tenzij u daartegen bezwaar maakt. Als u geen prijs stelt op informatie of aanbiedingen per mail of per post, dan kunt u dit doorgeven aan Reed Business BV, t.a.v. Adresregistratie, Postbus 808, 7000 AV Doetinchem, of aangeven bij adresregistratie@reedbusiness.nl. Voor meer informatie verwijzen wij u naar het Privacystatement op www.reedbusiness.nl/privacy.

De complete oplossing voor de flexmarkt



Freepack Software biedt de flexmarkt een compleet en volledig geïntegreerd softwarepakket voor zowel de financiële administratie, backoffice als frontoffice. Het pakket is modulair opgebouwd, dus uitermate geschikt om mee te groeien met uw onderneming. Eventueel blijft gegevensuitwisseling met andere applicaties mogelijk.

Bovendien krijgt u ongelimiteerd support van onze kwalitatief hoogwaardige helpdesk. En dát zonder investering. Bij het afsluiten van een licentie ontvangt u onderhoud en ondersteuning voor een vast bedrag per maand.

Wilt u gelijk aan de slag of eerst een gratis demonstratie?

Bel of mail ons dan direct.

Freepack
S O F T W A R E

www.freepack.nl e-mail: sales@freepack.nl Telefoon: 0172-427027