

flexmarkt

Excellent ondernemen in flex

Thema
Finanscoop



Uitdagingen voor
flexbedrijven in 2018



04

Starter
Vrouwen die
topfuncties ambiëren



24

Innovatie
Slimme recruitment-
tech is als tienerseks

De nieuwe privacywetgeving:

grote impact op HR!

uw organisatie goed beschermd?

17 APRIL 2018 | MEETUP JAARBEURS - UTRECHT

Nieuwe Europese privacywetgeving aanzienlijk strenger

De HR afdeling beheert een grote hoeveelheid privacygevoelige informatie. Gaat u daar op de juiste wijze mee om en is deze informatie goed afgeschermd?

De privacyregels in de nieuwe Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn aanzienlijk scherper geformuleerd dan in de huidige nationale wetgeving. Er komen niet alleen meer vereisten, de handhavingsmogelijkheden zijn aanzienlijk uitgebreid en de boetes liggen fors hoger.

Hoogste tijd om te checken of in uw organisatie de privacyzaken op orde zijn!

- ➡ Hoe voldoet u doeltreffend aan de nieuwe regels?
- ➡ Wat mag wel en wat niet in het personeelsdossier?
- ➡ Hoever kunt u gaan met controles?
- ➡ Hoe waarborgt u daarbij de privacy?

Leer alle ins and outs van de nieuwe verordening

Kom naar het congres De nieuwe Privacywetgeving waar alle veranderingen die HR raken de revue passeren. Op 17 april zetten we alle actiepunten op een rij.

Meer informatie, programma en online inschrijven via:

www.congresprivacyhr.nl



p.w.



12 Finanscoop 2018

2018 kan net zo'n mooi jaar worden als 2017. Maar het is niet allemaal hosanna. Uitdagingen voor de flexbranche liggen in een kritisch kabinet, baanpolarisatie en bedreiging van de kwetsbare flexwerker.

Ook in dit nummer

- 4 Starter
- 6 Actueel
- 7 Commentaar
- 18 Column Franziska Szabó
- 20 Cijfers finanscoop 2018
- 23 Q&A UWV
- 28 Column Frank van Gool
- 29 Jurisprudentie
- 33 Column Henk Geurtsen
- 37 Stelling
- 38 Loopbanen & colofon



19 Best Practice

'Vluchtelingen verbinden aan de waar- digheid van werk'. Dat is waar Manpo- werGroup samen met VluchtelingenWerk Nederland naar streeft.



30 Nieuwe privacy-wet

De nieuwe privacy-wet die in mei dit jaar van kracht wordt, heeft ingrijpende gevolgen. De Algemene Verordening Gegevensbescherming vraagt nu al om handelen. Tips en handvatten voor flex- ondernemers.



34 Retirepreneurs

Het is een interessante doelgroep voor arbeidsbemiddelaars: de hoogopgeleide, ervaren werknemer die na het pensioen wil doorwerken.

Female Investments

Oprichters: Charlotte (links) en Fleur Melkert
Nieuw in de branche? Charlotte wel. Zij studeerde bedrijfskunde en werkte bij een consultancy-startup voor duurzaamheid. Tweelingzus Fleur studeerde criminologie en werkte bij een recruitmentbureau.

Gestart: Juli 2016

Personeel in dienst? Twee in 2018



‘Vrouwen zijn meer
welkom in de
bestuurskamer dan
ze zelf denken’

Voor vrouwen die topfuncties ambiëren

Slechts 15 van de 212 bestuurders van beursgenoteerde bedrijven waren vrouw in 2016. Jammer, want een goede 'genderbalans' bevordert de prestaties. Daarom startten de zussen Melkert het bureau Female Investments.

Frans Tilstra

“In 2016 waren mijn tweelingzus Fleur en ik allebei net een klein jaar bezig met onze eerste serieuze bijbaan, maar eigenlijk wilden we liever ondernemen”, vertelt Charlotte Melkert. “Fleur had ervaring in de recruitment en vrouwelijke kandidaten leek ons een goede niche. In die tijd verscheen een McKinsey-rapport waarin stond dat steeds meer bedrijven proberen de gebrekkige man-vrouwverhouding in hun personeelsbestand te verbeteren. Wij zagen een kans.”

Een goede 'genderbalans' op de werkvloer is goed voor de sfeer, maar vooral voor de financiële prestaties van een bedrijf, vertelt Melkert. “Het zorgt voor meer creativiteit in teams. Vrouwen verzinnen andere oplossingen dan mannen. Omdat innovatie voor steeds meer bedrijven hun belangrijkste kapitaal is, is een goede genderbalans belangrijker dan ooit.”

Het glazen plafond

Weinig bedrijven hebben dit echter op orde, vooral als het gaat om de hogere functies. Over de oorzaken is al veel geschreven. “Aan de ene kant komt het doordat veel vrouwen kinderen krijgen tussen hun dertigste en veertigste. De zorg daarvoor komt nog steeds vooral op vrouwen neer. Bovendien heerst er in Nederland gek genoeg nog steeds een cultuur waarin vrouwen elkaar onderling vaak onterecht bekritisieren op het feit dat zij een carrière en een gezin willen combineren.”

Tegelijkertijd stellen vrouwen zich nog te bescheiden op, vindt Melkert. “Wij kunnen veel leren van de manier waarop mannen zichzelf pitchten. Die staan bij een kans op promotie vooraan en eisen moeiteloos de credits op voor een prestatie. Ook vrouwen mogen trotser zijn en duidelijker opkomen voor hun wensen en belangen. Niet alles wat je overkomt is

oneerlijk. Als je dat vindt, ben je sowieso niet geschikt voor de top. Aan de top moet je namelijk elke dag oneerlijke problemen oplossen.”

Oerlelijk

Bovendien denkt Melkert dat vrouwen veel meer welkom zijn in de bestuurskamer dan ze zelf denken. De meeste kandidaten van Female Investments weten dit al. “Dat zijn vaak vrouwen met een dijk van een cv. Ze worden voortdurend benaderd voor topfuncties door allerlei recruiters, maar werken graag met ons samen omdat ze onze visie op genderbalans delen.” Klanten van Female Investments zijn onder meer de 'big 4' van de accountancykantoren, grote corporates, maar ook steeds meer mkb'ers en zelfs startups. De meeste functies zijn op het gebied van finance. “Stiekem zijn er veel vrouwen op machtige posities in de financiële wereld in Nederland.”

Bij de start in juli 2016 had Female Investments niet veel meer dan een 'oerlelijke' website en een telefoon, zegt Melkert. Toch kregen de zussen al binnen twee weken hun eerste klant. “Sindsdien is het hard gegaan. We hebben inmiddels tientallen bedrijven geholpen. Een betere website is in de maak, een professioneel recruitmentsysteem is geïmplementeerd en we hebben een kantoor op het Hofplein. In 2018 gaan we twee mensen aannemen op kantoor.” Vrouwen? “Ja, want hoewel ik voor een goede genderbalans ben, zou het toch een beetje gek zijn als je een man aan de telefoon krijgt als je Female Investments belt.” **X**

Elk jaar starten meer dan duizend nieuwe *flexbureaus*. In de rubriek Starter portretteert Flexmarkt elke keer een nieuwkomer.

Flexondernemer aan het woord

‘Eerst onze positie in Noord-Holland verbeteren’

Luba Uitzendbureau heeft SWA overgenomen. Luba/SWA Procestechniek richt zich op de bemiddeling van banen in de procesindustrie. Johan Doornenbal, directeur van Luba Groep, over de overname.

Kun je iets zeggen over de achtergrond van de overname?

“Luba Uitzendbureau richt zich van oudsher op mkb'ers met logistieke en industriële activiteiten. We zetten vol in op digitalisering. Online recruitment, sourcing bots, noem maar op. Toch openen we ook nog steeds fysieke vestigingen. Vanuit de visie dat we de klant en kandidaat moeten kennen om een goede match te kunnen maken. In de Zaanstreek zijn we een tijd terug gestart in de procestechniek, vanwege het grote tekort aan procesoperators dat er is. Een oud-medewerker van Luba wees SWA op een potentieel goede match. Zo is het balletje gaan rollen en zijn we uiteindelijk samengegaan.”

Waar zit de meerwaarde?

“SWA heeft een duidelijke focus op detacheren en opleiden in de procestechniek. Die ervaring en deskundigheid zijn goed voor Luba. Aan de andere kant heb je tegenwoordig echt een bepaalde omvang nodig om investeringen te kunnen doen in



digitalisering en online recruitment. Deze investeringen zijn noodzakelijk om kandidaten te vinden en vast te houden. Die omvang kunnen wij SWA bieden.”

Wat zijn jullie plannen?

“De eerste stap is dat we onze positie in Noord-Holland willen verbeteren. In dat gebied willen we zo veel mogelijk mensen in de procesindustrie bemiddelen. Een vervolgstap is uitbreiding naar andere delen van Nederland.”

In deze sector is het van oudsher lastig om mensen te vinden. Hoe denken jullie dat te kunnen?

“De kracht van Luba/SWA Procestechniek is dat we in staat zijn om talent te herkennen dankzij onze jarenlange ervaring. Met de juiste begeleiding, in de vorm van leer-werktrajecten, kunnen we deze talenten opleiden tot operators. We kunnen dus procesoperators maken.” **X (PP)**

ASML halveert flexibele schil

Hightechbedrijf ASML heeft het roer omgegooid. De wereldmarktleider in chipmachines is van plan komend jaar minder flexibel personeel in te schakelen.



Afgelopen jaren was ASML grootafnemer van voornamelijk hoogopgeleide, technisch geschoolde flexibele krachten – vooral in zijn Europese vestiging. Het Financieele Dagblad bracht het nieuws dat de flexibele schil van het bedrijf dit jaar was gedaald van 30 naar 25 procent. Een verdere daling tot 15 procent wordt voorzien. Dat is een revolutionaire stap in de geschiedenis van het bedrijf dat tot dit jaar klaar wilde zijn voor snelle reorganisaties. Hoewel ASML al sinds de economische crisis van tien jaar geleden een leidende marktpositie heeft, weet het bedrijf dat dit met de razendsnelle ontwikkelingen in hightech veranderlijk kan zijn. De dikke flexibele schil diende de gemoedsrust van de raad van bestuur: een plotse duikvlucht van de marktvraag moest met het afschalen van flexkrachten kunnen worden opgevangen. De laatste keer was dit nodig in 2009, toen de vraag naar chipmachines instortte. Het bedrijf ving de teruglopende om-

zet op door de contracten van duizend flexkrachten, waarvan zevenhonderd in Veldhoven, te beëindigen. Nog datzelfde jaar overigens nam het bedrijf vierhonderd van die flexkrachten opnieuw aan. ASML was de afgelopen decennia dan ook een grote bron van het succes van technische arbeidsbemiddelaars in Eindhoven en omstreken. Voorbeelden van leveranciers zijn Randstad, USG People, TMC en YER, die de technici veelal uit het buitenland aantrekken. In het derde kwartaal was de helft van de nieuwe krachten uit het buitenland afkomstig. De wending van het bedrijf is een teken dat ASML meer vertrouwen heeft in de markt. Een magerder flexschil is op korte termijn vooral goedkoper. Honderden flexkrachten krijgen een vast contract aangeboden. Voor zijn flexleveranciers stelt ASML dat de groei van de chipmachinemarkt voldoende kansen biedt. Afgelopen vijf jaar nam het aantal werknemers met vijftig procent toe. **X (WG)**

Seinen op groen voor zp'ers

De economie draait uitstekend en de wet DBA verdwijnt in de prullenbak. Het belooft dus een mooi jaar te worden voor de zelfstandige professional (zp'er)

Dat stelt ZP Facts, een marktmonitor voor de markt van zelfstandig professionals in de zakelijke dienstverlening. De onrust over de regels rond zzp'ers, waar door veel bedrijven het zekere voor het onzekere namen en kozen voor alternatieve flexibele oplossingen, is verdwenen. Het nieuwe kabinet heeft namelijk besloten om alternatieve wetgeving in te voeren. Verschillende typen zelfstandigen krijgen hun eigen aanpak. De bovenkant van de markt, waar de zelfstandige professionals deel van uitmaken, zou hiermee gevrijwaard worden van verdere regelgeving. Daarnaast draait de economie nu op volle toeren. Hoewel dit het afgelopen jaar nog niet heeft geleid tot duidelijk hogere betaalde tarieven, komt hier in 2018 waarschijnlijk verandering in, aldus ZP Facts. Zo was er in 2016 reeds een lichte opwaartse beweging. Maar deze is tenietgedaan door de perikelen rond de Wet DBA.

Vergeleken met 2016 is het gemiddelde gewenste uurtarief in 2017 gestegen met 2,23 euro. Zp'ers in de branche 'Ingenieurs en overige technisch ontwerp en advies' hebben hun gewenste tarief het meest opgeschroefd: van 81,71 naar 88,87 euro. Toch zijn er ook branches waar het minder goed loopt: zelfstandige professionals met een boekhoudkantoor, reclamebureau of werkzaam binnen 'Beheer van computerfaciliteiten' hebben hun gemiddelde gewenste tarief in 2017 verlaagd ten opzichte van 2016.

Ook het aantal zelfstandige professionals stijgt. Het stijgende aanbod van professionals draagt er mede aan bij dat de ZP Index op het hoogste punt (124 punten) staat sinds de start van de meting in 2015.

Sowieso stijgt het aantal zelfstandigen sterk. Begin 2012 werkten 895.000 mensen als zelfstandige. Eind 2016 is dit gestegen naar 1.028.000. **X (FVL)**

commentaar Wim Davidse

Hoofdredacteur Flexmarkt
flexmarkt@vakmedianet.nl



Foto: Martijn Beekman

Alle registers open

We zijn het jaar begonnen zoals we het vorige afsloten: met de harde wind bijna recht in de rug. Alle economische berichten in de eerste weken van 2018 waren weer om je vingers bij af te likken: de inflatie bleef onder controle en het aantal faillissementen superlaag. De industrie en de detailhandel groeiden stevig door en de aandelenbeurs gaat als een speer. Zal de flexmarkt dit jaar door de grens van dertig miljard euro breken? Zullen onze marges door de groeiende krapte op de arbeidsmarkt groeien?

Ouderen gaan ook helemaal los en willen langer blijven werken. Zelfs een paar duizend 80-plussers werken nog. Werkgevers kunnen hun flexschil steeds beter vullen met hun eigen gepensioneerden. Bij een gemiddelde en deze eeuw vrij stabiele arbeidsparticipatie van 70 procent is die van 65-plussers meer dan verdubbeld naar 12 procent. En van die ruim 200 duizend 'gepensioneerden' werkt ruim 42 procent als zzp'er, veel meer dan het gemiddelde van 12 procent. Ook de invoering van digitale technologie en robotisering gaat dit jaar naar een hogere versnelling. Daarom kunnen wij steeds meer opleidingstrajecten beginnen voor mensen van wie hun routinematige werkzaamheden worden 'weg gedigitaliseerd'. En kunnen we onze schaarse kandidaten veel effectiever recrui- ten. Precies op tijd, die digitale kanteling.

Welkom in onze jaarlijkse finanscoop, waarin we met experts in de glazenflex- bol turen. Oh ja, over die harde wind die bijna, maar niet helemaal recht in de rug waait, en nog een register. Komend voorjaar wordt de AVG van toepassing. En het verwerkingsregister wordt door experts als handige eerste stap aangera- den. Voor iedereen die nu ineens onzeker of zelfs verward naar deze tekst kijkt: geeft niks, u bent nog op tijd, lees eerst ons artikel over de nieuwe privacywet- geving, ga er dan even goed voor zitten, pak het aan en bovenal: geniet van het flexfeest!

boeken

Omdat het kan

Door demografische en maatschappelijke veranderingen, zoals vergrijzing, instroom van migranten en de invoering van de Participatiewet is er meer aandacht gekomen voor een inclusieve arbeidsmarkt, waarin (kwetsbare) medewerkers werkzaam zijn in 'reguliere' organisaties. Hoe kan de werkgever (kwetsbare) medewerkers 'includeren' binnen de organisatie? In hoeverre is het HRM-beleid hier op ingericht? Dit boek betreft het eerste Nederlandstalige boek over het thema: inclusief Human Resource Management.

Het boek is geschreven door werkgevers, docenten, wetenschappers en ervaringsdeskundigen. Het is geschikt voor werkgevers, HRM-functionarissen, (mkb-)ondernemers en hbo- of wo-studenten. Het boek geeft een scala aan praktische HRM-handvatten (zoals instrumenten en checklists) die helpen om de eerste stappen naar inclusief HRM te zetten. **X (AL)**



Auteurs: **dr. Annet de Lange, dr. Etty Wielen- ga-Meijer, Theo Duijker, Bram Hanstede**
Prijs: **€39,95**

Groeiende economie maakt scholing cruciaal

Het percentage uitzendkrachten dat een opleiding volgt neemt toe. Ook investeerde vorig jaar ruim 94 procent van de uitzendbedrijven in scholing.



Dit blijkt uit cijfers van de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF). Toch is er nog veel werk te doen, stelt ABU-directeur Jurriën Koops.

Is de toename van scholing een gevolg van de aantrekkende arbeidsmarkt?

“De groeiende economie speelt een belangrijke rol. Er is weer meer budget beschikbaar voor scholing. Ook kost het meer moeite om mensen te vinden en komen er beroepen bij waarvoor mensen net niet helemaal opgeleid zijn.”

De schaarste aan technisch personeel lijkt nu pijn te gaan doen. Is dat iets wat afgelopen jaar heeft doorgezet?

“Het is een effect van twee bewegingen. Van 2009 tot 2015 heeft de sector veel mensen moeten laten gaan. Ook is er vanuit de opleidingen onvoldoende nieuwe aanwas. En dan heb je te maken met nieuwe technieken, de snelheid van ver-

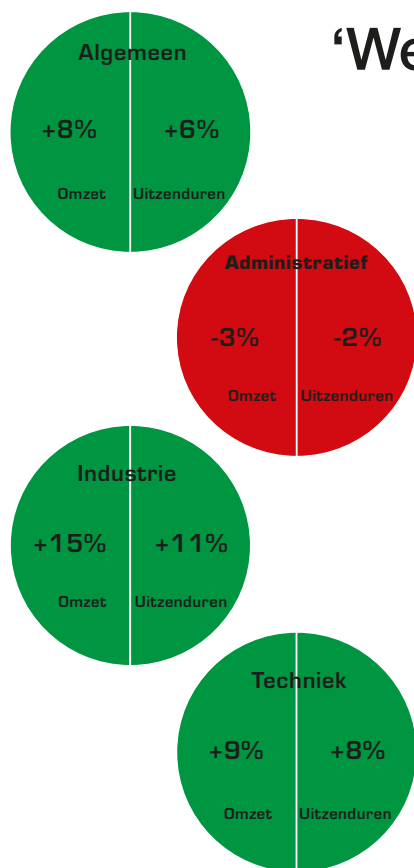
anderingen neemt toe. De mismatch tussen vraag en aanbod is enorm, dus moet er veel worden geïnvesteerd in scholing. Er staan nog steeds veel mensen aan de kant, het is de kunst om hen aan de slag te krijgen. Want lukt het nu niet, dan lukt het bij een volgende crisis helemaal niet meer.”

Wat valt u verder nog op in dit rapport?

“Dat we het met veertien procent deelname aan scholing nog niet zo slecht doen. Het gemiddelde bij andere flexkrachten ligt op twaalf procent. Ook zie je dat onder veel uitzendkrachten weinig animo is voor scholing. Deels komt dat, denk ik, doordat met hen te weinig het gesprek hierover wordt aangegaan. Ons doel is om twintig procent van de uitzendkrachten een opleiding te laten volgen. We moeten blijven investeren, ook omdat de economie voorlopig nog blijft groeien. De vraag naar arbeid dus ook.”

X (FVL)

Marktontwikkelingen



Bron: ABU

‘We zijn nu een van de grote spelers’

Periode: 12 (week 45-48)

Bedrijf: HeadFirst

Bron: Mike Korenvaar (financieel directeur)

Omzetcijfers: 361,3 miljoen euro (tot en met het derde kwartaal van 2017), een stijging van 154 procent ten opzichte van 2016.

De voornaamste reden van groei is de fusie tussen HeadFirst en Source. Zijn er nog andere redenen?

“We hebben ook een sterke autonome groei doorgemaakt. Bij bestaande opdrachtgevers en door het verwelkomen van nieuwe opdrachtgevers. In het begin van het jaar werkten vierduizend professionals via onze organisatie. Dat waren er aan het eind van het jaar ruim 4.800.”

Op welk gebied heeft de genoemde fusie jullie sterker gemaakt?

“We zijn nu samen de marktleider op het gebied van bemiddeling bij het inhuren van extern personeel, contractbeheer en matchmaking. Met een jaaromzet van meer dan 470 miljoen euro zijn we een van de grote spelers in de totale flexmarkt

geworden. De bundeling van krachten biedt ons netwerk nog meer ingangen naar opdrachtgevers, nu meer dan 100. Door de fusie bieden we naast matchmaking en contracting ook payrolling en managed service providing.”

Jullie verwachten een positieve omzetontwikkeling in 2018, mede door de gunning van een aantal grote aanbestedingen. Welke zijn dat geweest?

“We hebben in 2017 aanbestedingen gegund gekregen bij onder meer de Koninklijke Bibliotheek, het ministerie van Economische Zaken en UWV. Daarnaast hebben we diverse nieuwe opdrachtgevers mogen verwelkomen in de profit sector, waarvoor we ook de externe inhuur organiseren.”

Wat is jullie ambitie voor 2018?

“Onze grootste wens is een flexibele arbeidsmarkt waarin opdrachtgevers, leveranciers en zp'ers vrij zaken kunnen doen met elkaar. Om dat te bewerkstelligen, moet de vervanging van de Wet DBA definitief vorm krijgen. **X (PP)**

5^x Vragen

Wet minimumloon

Per 1 januari 2018 is er het nodige veranderd in de Wet minimumloon (Wml). Sommige veranderingen zijn misschien niet zo spannend, andere zijn dat wél.

1 Eerst maar de kille cijfers. Wat zijn wat dat betreft de belangrijkste veranderingen op het gebied van de minimumlonen?

Alle minimumlonen stijgen met ingang van 1 januari licht. Zo is dit nu het Wml voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een volledig dienstverband:

- € 1.578,00 per maand
- € 364,15 per week
- € 72,83 per dag

2 Hoe zit het met de nieuwe bruto minimumuurlonen en wettelijke minimumjeugdlonen?

Voor een werknemer van 22 jaar en ouder zijn de nieuwe bruto minimumuurlonen:

- 36-urige werkweek: € 10,12
- 38-urige werkweek: € 9,59
- 40-urige werkweek: € 9,11

Dit zijn ten slotte de wettelijke minimumjeugdlonen:

- 21 jaar: € 1.341,30
- 20 jaar: € 1.104,60
- 19 jaar: € 867,90
- 18 jaar: € 749,55
- 17 jaar: € 623,30
- 16 jaar: € 544,40
- 15 jaar: € 473,40

3 Wijzigt er nog meer?

Zeker. Volgens Henk Geurtsen van Experts in Flex zijn bijvoorbeeld de overuren een belangrijk nieuw aandachtspunt. "Vanaf 1 januari 2018 is de uitzonderingsbepaling van het overwerk vervallen. Die bepaling luidde dat verdienen uit overwerk zijn uitgezonderd van het loonbegrip in de Wml. De bepaling geldt dus niet meer, wat betekent dat een werknemer vanaf nu recht heeft op minimaal acht procent vakantietoeslag over het loon, inclusief de overwerkvergoeding."

4 Hoe moet een flexondernemer daarmee omgaan?

Volgens Geurtsen is dat nog een beetje de vraag. "ABU- en NBBU-leden

hebben van de genoemde wijziging in elk geval geen last. In cao's mogen namelijk uitzonderingen worden gemaakt en dat is bij de ABU en NBBU het geval. Dan houdt je nog de groep ongebonden bureaus over. Voor hen gelden de nieuwe regels mogelijk wel. Ik zeg met nadruk 'mogelijk', omdat de meningen nogal verdeeld zijn over hoe deze bureaus moeten handelen. Dit heeft te maken met de interpretatie van het zogenaamd 'driekwart dwingend recht'."

5 Moeten flexbureaus verder nog ergens rekening mee houden?

De invloed van de wijzigingen rond vakantiegeld en overuren reikt ver. Zo zijn er ook gevolgen voor de ET-regeling, de fiscale regeling die het mogelijk maakt om werknemers die in het buitenland wonen en tijdelijk in Nederland werken, een belastingvrije vergoeding te geven. Dit betreft dan een vergoeding voor extra kosten omdat ze tijdelijk buiten hun eigen land werken. Geurtsen: "Stel een Pool komt voor een bepaalde periode in Nederland werken. Het komt nogal eens voor dat hij dan graag extra uren werkt. Het was altijd zo dat hij deze overuren volledig kon uitruilen tegen een vrije vergoeding van de extraterritoriale (ET) kosten. Omdat een en ander onder het Wml-begrip is gekomen, geldt nu dat alleen het deel van de overuren dat uitkomt boven de Wml kan worden uitgeruild. Met andere woorden, er kan nu minder worden uitgeruild dan tot 1 januari 2018 het geval was, en dit geldt voor alle bureaus, dus ook voor leden van de ABU en de NBBU." **X (PP)**

Startpagina



Flextweets

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

SollicitatieLAB@SollicitatieLAB

Om te bepalen welk cv het CV VAN HET JAAR 2017 wordt, hebben we dit keer een XXL-Recruiterspanel met daarin recruiters van uiteenlopende organisaties.

Sollicitatielab verzorgt outplacement voor bedrijven en begeleidt individuele werkzoekenden. Onder meer via coaching en sollicitatietrainingen. Om zelf goed te weten wat de ontwikkelingen rond cv's zijn en werkzoekenden te helpen bij het solliciteren, wordt het CV van de maand georganiseerd. Uit de honderden cv's selecteert Sollicitatielab elke maand vijf genomineerden. Het publiek mag via de website en Facebook-pagina stemmen. De keuze van de uiteindelijke cv van de maand wordt daarnaast bepaald door een wisselend recruiterspanel, die hun professionele oordeel geven. Uit de twaalf cv's van de maand wordt uiteindelijk het cv het jaar gekozen. CV van het jaar 2017 is geworden: Bas Somers uit Breda. "Driekwart van de genomineerden vindt snel weer een baan. Het geeft een enorme boost voor hen om mee te doen en het is voor hen een natuurlijke manier om hun netwerk te activeren", zegt Cees Bakker. En ook voor de werkzoekenden die niet genomineerd zijn, is de verkiezing volgens hem leerzaam. "Wij zetten de cv's online met het commentaar van de recruiters daarbij. Ook zien mensen dan hoe solliciteren werkt en waar recruiters op letten." Want volgens Bakker worden tegenwoordig andere eisen gesteld aan het cv. "Vroeger was het een opsomming van wat iemand allemaal had gedaan. Nu is het een verkoopdocument. Recruiters verwachten bijvoorbeeld dat uit het cv blijkt wat de sollicitant te bieden heeft voor de vacature." **X (AL)**



Uw partner voor Nederlandse uitzendbureau's en payrollers met opdrachten in Duitsland.

Voor Nederlandse uitzendbureau's en payrollers met opdrachten in Duitsland

- U krijgt volledige backoffice ondersteuning, dus u kunt de verkoop alle aandacht geven.
- Door jarenlange ervaring zijn wij zeer goed op de hoogte van de Duitse markt en de kansen die hier liggen voor Nederlandse uitzendbureaus en payrollers.
- Als Duits payrollbedrijf beschikken wij over de officiële uitzendvergunning (AUG) voor de gehele bondsrepubliek Duitsland.
- Wij verzorgen de aanmelding bij de diverse officiële instanties in Duitsland.
- De Duitse WKA-verklaring is voorhanden.

German Payroll Solutions

German Payroll Solutions is een label van Spitze! Zeitarbeit GmbH.

Bahnhofstraße 6 | 47574 Goch (BRD)

E info@germanpayrollsolutions.com

T +49 (0)2823 9296829

www.germanpayrollsolutions.com

Voor meer informatie

belt u met met Jan Swartjes:

T 06 51525720

Uitzenden in de bouw in Duitsland? Dat kan gewoon ...

Dé oplossing voor uitzendbureaus, payrollers, detacheerders en bouw/infrabedrijven die in Duitsland willen uitzenden in de bouw (Bauhauptgewerbe), of klanten hebben die in Duitsland in de bouw/infra willen werken.

- Wij beschikken over uitgebreide kennis van de Duitse markt;
- Bovendien zijn wij in het bezit van de officiële vergunning om te mogen uitzenden in Duitsland in de bouw;
- Wij bieden volledige Backoffice ondersteuning;
- Afdrachten worden gedaan in Duitsland waaronder SOKA BAU, Finanzamt, BG Bau en Krankenkassen;
- Wij hanteren een scherp payrolltarief, waardoor u concurrerend blijft;
- Volledige ondersteuning van Duitse advocaten en fiscalisten;
- Wij zijn lid van Bouwend Nederland en NEDUBEX.



DANKERS
INTERNATIONAL



Voor meer informatie kunt u bellen met Frank Klaassen:

T 088 0121727

Dankers International BV

Lichtenauerlaan 102 | 3062 ME Rotterdam

E info@dankersinternational.com

www.dankersinternational.com

OTTO Work Force sluit wisselend jaar af met groei

Een belastingclaim van bijna 15 miljoen euro, een vertrekkende grote klant en een nieuwe managementlaag. Voor OTTO Work Force was 2017 een jaar van veranderingen. Maar het eind van het jaar viel positiever uit dan het begin.

Wilbert Geijtenbeek

Hoe zat dat ook alweer met die belastingclaim?

Voorjaar 2017 werd bekend dat de Belastingdienst een claim van bijna vijftien miljoen euro had liggen bij OTTO Work Force. Het bedrijf zou de afdrachtvermindering onderwijs tussen 2008 en 2011 niet correct hebben toegepast op vijfduizend flexmedewerkers. Die volgden cursussen, waarvan de fiscus achteraf betwistte dat ze aan de eisen voldeden. Ceo Frank van Gool ging in hoger beroep. Zijn bezwaar tegen de uitspraak luidde dat de Belastingdienst zijn vermoeden had gebaseerd op slechts 0,3 procent van alle dossiers. Na indiening van het complete digitale dossier moest de rechter zich uitspreken in de zaak. Het hoger beroep bleek gegrond. De rechter schrapte de miljoenenboete. Althans, hij verminderde de boete drastisch, tot het bedrag van 218.097 euro. Dat bedrag, zo onderstreepte Van Gool, is onderdeel van de reservering die OTTO Work Force in een eerdere jaarrekening al gemaakt had. In het verlossende persbericht dat voor kerst uitkwam, gaf Van Gool aan dat OTTO Work Force eind 2017 voor het eerst een weekomzet van 5 miljoen euro draaide.

Dus 2017 was ook operationeel een succesvol jaar voor het bedrijf?

Ja en nee. De spurt van de laatste weken van 2017 was groot, maar de totale omzet die het bedrijf in de thuismarkt draaide, bedroeg net meer dan 200 miljoen

euro – goed genoeg voor 11 miljoen uitzendingen. Records inderdaad, maar de cijfers komen neer op een jaargroei van zes procent. Volgens de marktmonitor van branchevereniging ABU groeide de uitzendomzet beter. Zeker in het industriële segment, waar OTTO veel actief is. De reden is het vertrek van een grote logistieke klant, die volgens Van Gool goed was voor zestien miljoen euro omzet. “We hebben bewust afscheid genomen van die klant, die niet bereid was om een gezonde marge te betalen voor onze dienstverlening. Daarom rekenden we aanvankelijk niet op groei. Zonder het weggaan van die klant hadden we de gemiddelde marktgroei wel verslagen.” Van Gool geeft aan dat de bewuste klant sinds eind van het jaar weer uitzendkrachten van OTTO Work Force aanneemt.

Hoe draaide OTTO Work Force in het buitenland?

OTTO Work Force houdt niet op bij Venlo. Ook in Duitsland en Polen is het bedrijf actief. De totale groep draaide een omzet van 280 miljoen euro, een groei van eveneens zes procent. Van Gool is vooral tevreden met de groei in de Poolse markt. Daar werkt de arbeidsbemiddelaar op een vergelijkbare manier. Waar OTTO Work Force Midden- en Oost-Europese arbeidskrachten in Nederland aan het werk zet, leunt het in Polen vooral op Oekraïense arbeidskrachten. Van Gool: “Polen heeft een bilateraal verdrag met de



Frank van Gool

oude Sovjetstaten, waardoor Oekraïners wel in Polen, maar niet in Nederland mogen werken. Als bedrijf hebben wij dan ook duizenden Oekraïners aan het werk kunnen stellen. In uren leveren wij in Polen bijna hetzelfde als in Nederland, maar de Poolse omzet ligt door de lagere lonen ongeveer op een kwart.” Van Gool verwacht dat de grensoverschrijdende arbeidsmigratie komende jaren toeneemt en is daarom zijn organisatie in Tsjechië, Slowakije, Hongarije en Roemenië aan het verstevigen.

Is dat ook waarom OTTO Work Force een Europese directie heeft opgetuigd?

Het betreft een nieuwe bestuurslaag, de European executive committee, die sorteert onder de raad van bestuur. Met dit zes koppige internationaal gemengde gezelschap van managers moet het bedrijf ‘in staat blijven om aan de groeiende behoefte van gemotiveerde en gekwalificeerde flexmedewerkers te blijven voldoen’. **X**

‘We hebben bewust afscheid genomen van die klant, die niet bereid was een gezonde marge te betalen’

2018 brengt nog meer groei

Maar vergeet de kwetsbare flexkracht niet

Er is geen enkele reden aan te nemen dat 2018 een minder jaar wordt dan het mooie 2017. Maar ook dit kabinet is kritisch over flexwerk en payrollers moeten afwachten hoe de nieuwe wetgeving uitpakt. Daarnaast is er sprake van baanpolarisatie en dreigt robotisering de kwetsbare uitzendkracht buiten spel te zetten.

Arthur Lubbers

Het gaat goed met de economie. Voor 2018 zijn de economische vooruitzichten heel gunstig. De Nederlandsche Bank (DNB) gaat ervan uit dat de economische groei van 3,3 procent in 2017 ook in 2018 aanhoudt. In navolging van DNB verwacht ook het CPB dat de economie met meer dan 3 procent blijft groeien. Volgens het Economisch Bureau van ING groeit de economie volgend jaar het hardst in de steden in de Randstad en in de regio Eindhoven. Langs deze zogenoemde A2-as, groeit de economie volgend jaar met 3,5 procent. Terwijl dat in heel Nederland net onder de 3 procent blijft. En dus draait de arbeidsmarkt op volle toeren. Het UWV en CBS hebben becijferd dat de werkloosheid het afgelopen jaar met 100 duizend is gedaald naar het laagste punt in acht jaar. Ongeveer 8,7 miljoen Nederlanders werken, meer dan ooit tevoren. En het UWV verwacht dat er

in 2018 een miljoen vacatures ontstaan. Alle seinen staan dus op groen voor flex-bedrijven.

Met een omzetgroei van ongeveer zes procent in 2017 en een economie die op stoom is, is er geen enkele reden aan te nemen dat de flexbranche dit jaar niet minstens een even grote groei door zal maken, zo stelt ook het ING Economisch Bureau. De bank wijst erop dat er in drie jaar tijd 200 duizend uitzendbanen zijn gecreëerd. Ruim een derde van de nieuwe banen komen dankzij de uitzendbranche tot stand. Kortom, de uitzendsector floreert.

Keerzijde

Maar de groei van flex heeft ook een keerzijde. Dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt toeneemt betekent natuurlijk kansen voor flexondernemers, maar in de maatschappelijke en politieke discussie is de teneur dat 'flex minder flex moet worden en vast minder vast'. Want de kwetsbare flexwerker moet meer worden beschermd, zo stelt ook het nieuw centrum-liberale kabinet.

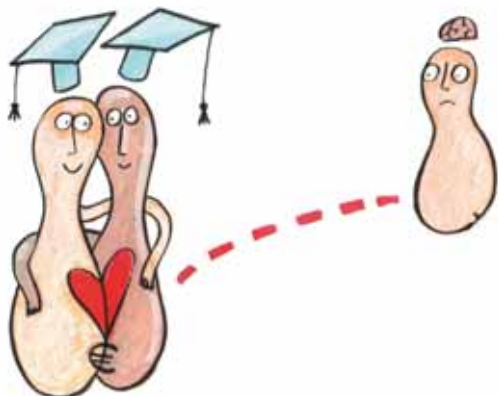
Prof. Dr. Wendy Smits, onderzoeker van het CBS en bijzonder hoogleraar Labor Markt Flexibility aan de Universiteit Maastricht, plaatst daarbij graag een kanttekening: "In de maatschappelijke discussie wordt al het flexwerk over één kam geschoren, terwijl de diversiteit in flex heel groot is. Van oproepkrachten, uitzendkrachten tot zzp'ers, die ook nog in heel verschillende sectoren werken". In de media en politiek is veel aandacht voor de



Foto: Marco Marti

Prof. Dr. Wendy Smits

afgeknepen pakketbezorgers van TNT. Er worden kamervragen gesteld over de status van Deliveroo-fietskoeriers, maar zij vertegenwoordigen niet 'de zzp'er'. Smits: "Dat vertroebelt de maatschappelijke discussie. De zzp'ers zijn een ontzettend heterogene groep. Om te achterhalen welke subgroepen nou echt kwetsbaar zijn, moet dit beter in kaart worden gebracht." Niet voor niets stelde de CBS-hoogleraar onlangs in haar oratie dat onderscheid moet worden gemaakt tussen de vele vormen van flex om vervolgens onderzoek te doen naar de (maatschappelijke) gevolgen. Wel ziet ook Smits de 'klassieke' uitzend-





kracht als een risicogroep. Dit zijn vaak laag of middelbaar opgeleide mensen, die fulltime routinematig werk doen, bijvoorbeeld in de industrie. Door de opgaande conjunctuur groeit de vraag naar uitzendkrachten in de industrie en elders weliswaar fors op dit moment. Maar dit

zijn ook beroepen die het risico lopen op den duur te verdwijnen. “De afname van routinematig werk door robotisering is al gaande”, stelt Smits. Voorspellen hoe snel dit doorzet is lastig. “Door technologische ontwikkelingen wordt werk geau-

tomatiseerd waarvan we tot voor kort niet wisten dat dat kon.”

Wel blijkt uit de cijfers volgens Smits dat er een zekere polarisatie gaande is. “De werkgelegenheid aan de onderkant van de markt, waarin veel oproepkrachten



werken, vertoont slechts een lichte groei. Terwijl de werkgelegenheid in het hogere segment, waarin veel hoogopgeleide zzp'ers werken, flinke groei laat zien."

Superkoppels

Want overal lees je hosanna-verhalen over de arbeidsmarkt, maar niet iedereen profiteert. Er dreigt zelfs baanpolarisatie, zo stelt UWV in haar Arbeidsmarktanalyse 2017. Een van de risicogroepen is de (laagopgeleide) uitzendkracht waar Smits het over heeft. En als we Jan Latten, hoogleraar demografie aan de Universiteit van Amsterdam en hoofddemograaf bij het CBS, mogen geloven wordt de kloof tussen hoog- en laagopgeleiden alleen maar groter.

Volgens Latten wordt de economische component in relaties namelijk belangrijker, waardoor er steeds meer 'randstedelijke superkoppels' komen. "Steeds meer jonge mensen zitten in flexbanen en moe-

ten langer wachten op een vaste baan. Dit maakt het moeilijker belangrijke stappen te zetten, zoals kinderen krijgen en een eigen huis kopen. Die bestaanonzekerheid compenseren zij door bij hun partnerkeus ook op het economisch nut te letten. Hierdoor zien we steeds meer hoogopgeleide koppels", stelt Latten. Het CBS heeft becijferd dat in 2016 30 procent van de 25-45 jarige samenwonenden een hoogopgeleide stel is, terwijl dat tien jaar eerder nog maar 19 procent was. Een ander effect is urbanisatie: steeds meer hoogopgeleiden trekken naar de steden voor werk en voor het vinden van een (eveneens hoogopgeleide) partner. Niet voor niets zijn de superkoppels vooral in de Randstad te vinden. Volgens het CBS is in Utrecht 63 procent van de 25-tot 45-jarige stellen hoogopgeleide en in Amsterdam 54 procent.

Latten: "Het sociale en regionale contrast wordt groter. Aan de kant de hoogopgeleide koppels in de Randstad en aan het andere uiterste de laagopgeleide flexwerker op het platteland." Die laatste heeft het moeilijk. "De man die laagopgeleid is, een flexbaan heeft en op het platteland woont, komt eerder op achterstand te staan. Uit analyse blijkt dat hij ook minder kans heeft binnen een jaar een partner te vinden. Hij is de dupe van de flexibele economie."

Inclusieve robotagenda

En dan is er die andere enorme invloed op de arbeidsmarkt van morgen: robotisering. Door economische groei zal het in 2018 nog wel meevallen met de effecten hiervan, maar repetitief werk voor laagopgeleiden en administratief op middenkader niveau zal zeker meer en meer verdwijnen.

Al het werk zal door automatisering veranderen; banen verdwijnen en er komen banen bij. Ook hiervoor geldt dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt buiten de boot dreigen te vallen, de eerste signalen zijn er al en dat zal in 2018 niet minder zijn. Om ervoor te zorgen dat die robotisering voor alle werkenden goed uitpakt, moet er een 'inclusieve robotagenda' komen, zo stelt econoom Robert Went. Hij is verbonden aan de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WVR), die samen met collega's in 2015

al het boek *De Robot de Baas* heeft uitgebracht. Went: "Technologie overkomt je niet en dat laat de geschiedenis van technologische vernieuwingen ook zien. Overheden, bedrijven, ingenieurs, sociale partners en ook burgers kunnen keuzes maken, en wij pleiten er voor zoveel als mogelijk in te zetten op complementariteit: mens met machine. De beste manier om dat te doen is met co-creatie: de mensen die met technologie moeten gaan werken of er door bediend moeten gaan worden, in de zorg bijvoorbeeld, vragen wat ze nodig hebben en samen met hen aan de ontwikkeling daarvan werken. In de schoonmaak-cao van dit jaar is een pilot opgenomen waarin dat door vakbonden en werkgevers samen wordt opgepakt. Ik vind dat een mooi voorbeeld van wat gedaan kan worden om als mens de robot de baas te blijven."

Tweedeling

Volgens Went moet Nederland investeren in robots én in mensen. "We moeten mensen beter laten functioneren met nieuwe technologie en meer autonomie in hun werk geven. Dat is goed voor de productiviteit en voor mensen. We pleiten ook voor meer mogelijkheden om te leren tijdens het werk ('learn while you earn') en voor het beter faciliteren van 'levenslang leren'."

Ook Went waarschuwt voor de tweedeling in de maatschappij als effect van de robotisering. "We [WVR, red.] vragen aandacht voor grote ongelijkheden die kunnen ontstaan door de toepassing



Hoogleraar demografie Jan Latten





Tanja was naar eigen zeggen 'aanvankelijk positief' over de uitslag van de Tweede Kamerverkiezingen omdat de PvdA niet is teruggekeerd in het kabinet. "Maar inmiddels is dat optimisme getemperd. De kritische geluiden vanuit Den Haag over flex blijven, terwijl er zo veel werknemers aan het werk worden geholpen dankzij deze sector. De drempelverlaging om iemand in te huren werkt, of dat nu payroll, detachering of uitzenden is."

Ook dit kabinet wil toe naar een 'gelijkebehandelingsregeling', ook al wijst de uitzendbranche erop dat zij de inlenersbeloning al toepast. Over de nieuwe plannen voor het aan banden leggen van

payrolling is Tanja niet erg positief. "Technisch zit de wetgeving van de nieuwe plannen beter in elkaar, maar die plannen komen nog altijd voor 80 procent overeen met de voorgenomen payrollwet van Asscher", zo stelt Tanja. "Daar gaan we zeker iets van merken in 2018. Dat werpt zijn schaduw al vooruit."

Ruimte krijgen

Pijnpunt volgens Tanja is vooral het gebrek aan zekerheid. In de wet lijkt geen onderscheid te worden gemaakt tussen de verschillende vormen van payroll. De eerste is de vorm payroll waarbij het hele personeelsbestand naar een payroller gaat, waarbij de payrollkrachten dus exclusief in dienst zijn van de payrollorganisatie ten behoeve van één klant. "Daarvan is het terecht dat er regels komen voor integrale gelijke behandeling om de werknemer te beschermen." Maar er zijn ook andere vormen, waarbij de payrollorganisatie feitelijk een uitzender is, zonder zelf aan werving en selectie te doen. Die payrollbedrijven doen meer dan voor één opdrachtgever werken. "Die bieden werkgeverschap, waarbij onder meer wordt geïnvesteerd in de employability van de payrollkracht. Zij zijn een professionelere werkgever dan menig inlener." En die



foto: WRR

Econoom Robert Went

payrollers helpen bedrijven die niet zelf mensen in dienst willen of kunnen nemen. Volgens Tanja moet je naar die tweede groep payrollbedrijven 'anders kijken'. "Die payrollers moeten de ruimte houden, die hebben dezelfde vrijheid als uitzendorganisaties nodig." Volgens Tanja kan de nieuwe wetgeving tot problemen leiden. "Wat als een werknemer als uitzendkracht wordt ingehuurd en een rechter na enige tijd dan beslist dat hij de afgelopen vijf jaar geen uitzendkracht is geweest, maar een payrollkracht? Dan heb je de poppen aan het dansen."

Ook Pieter de Vries van MBCF, een in de flexmarkt gespecialiseerd fusie- en overnamebedrijf, stelt vast dat het van de nieuwe wet- en regelgeving zal afhangen hoe de payrollmarkt zich zal ontwikkelen. Voor payrollbedrijven die 'het volledige pakket bieden om bedrijven te ontzorgen' ziet De Vries toekomst. "Die payrollers hebben schaalgrootte nodig en moeten aan de achterkant een sterke back bone hebben met goede software. Die payrollers zullen echt toegevoegde waarde bieden."

Alternatief Wet DBA

Dat minister Koolmees de omstreden Wet DBA gaat vervangen is goed nieuws voor de zzp-markt. Het alternatief waaraan nu wordt gewerkt moet op 1 januari 2020 ingaan. De opdrachtgeversverkla-

van nieuwe technologie: inkomensongelijkheid, vermogensongelijkheid, en mensen die ook met extra cursussen en opleidingen buiten de boot dreigen te vallen. Voor al deze aspecten is wel meer aandacht aan het komen, denk ik. Maar het mag allemaal wel wat meer, en systematischer. Er is nog geen Nederlandse robotstrategie."

Politieke agenda

De flexibilisering van de arbeidsmarkt blijft ook hoog op de politieke agenda staan. Minister Wouter Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) heeft al laten weten dat 'een omvattend akkoord' over de hervormingen op de arbeidsmarkt er nu niet in zit. Volgens Koolmees is er wel 'onderhoud' nodig, bijvoorbeeld om het verschil tussen vast en flex kleiner te maken en de groei van het aantal flexbanen in te dammen. Zo draait het kabinet de kortere ketenbepaling uit Asschers Wet Werk en Zekerheid weer enigszins terug. Werkgevers hoeven straks pas weer na drie jaar een vast contract aan te bieden, in plaats van twee jaar. "Het flexibiliseren van vast is op zich niet positief voor de uitzendsector. Die moet dan meer concurreren met de interne flex", zegt arbeidsrechtadvocaat en marktkenner Maarten Tanja van Köster Advocaten.

Het 'goede' nieuws over de payrollmarkt wil Tanja eerst nog even onderstrepen. "Het Care4Care-arrest van de Hoge Raad [waar uit voortvloeit dat ook payroll onder de uitzendovereenkomst valt zonder dat een allocatiefunctie nodig is, red] heeft payroll bestaansrecht gegeven. Die juridische basis is heel belangrijk. Die bom is dus ontmanteld."

'De nieuwe plannen komen nog altijd voor 80 procent overeen met de voorgenomen payrollwet'



ring die de verfoeide modelovereenkomst moet gaan vervangen zou per 1 januari 2020 gebruikt moeten gaan worden. Dat geldt ook voor opt-out regeling voor opdrachten boven de 75 euro. Daarvoor is dan geen opdrachtgeversverklaring nodig. En bij een uurtarief onder de 18 euro is er geen sprake van zelfstandigheid. Hierover is Tanja positief: "De op tarief gebaseerde benadering is goed. Dat biedt rechtszekerheid aan de juiste groepen en geeft keuzemogelijkheden aan hen die geacht worden de keuze zelf te kunnen maken. Het past dat er minder werknemersbescherming is op een hoger niveau. En die honderden modelovereenkomsten zijn dan niet meer nodig. Ook voorkomt dit dat men in dezelfde valkuil stapt als bij de VAR, waarbij het risico volledig bij de zzp'er lag."

Maar volgens Tanja blijft de onzekerheid op de zzp-markt nog alsnog bestaan. "De invoering duurt voor een paar jaar, waardoor er nu een vacuüm is, terwijl er genoeg quick fixes denkbaar zijn, zoals voor kortlopende opdrachten. Van die onzekerheid zal de uitzendbranche ook komend jaar blijven profiteren."

Meer marge

Dan de financiële markt. "Afgelopen jaar was een heel mooi jaar en er is geen enkele reden om aan te nemen dat 2018 minder zal zijn", stelt Roel ter Steeg van MBCF. "De uitzendsector laat mooie groeicijfers zien, zowel qua omzet als winst." Het valt marktkenner Ter Steeg op dat ook de brutomarges van uitzendbedrijven weer toenemen. "De tenders worden minder strikt en er is meer ruimte in

het stellen van tarieven. Vooral flexbureaus die nieuwe (digitale) technologieën toepassen voor bijvoorbeeld matching en specialisten in de sector krijgen meer ruimte in marges." Dit heeft volgens Ter Steeg alles te maken met de positieve bewegingen in de uitzendmarkt. "De war for talent is steeds prominenter en flexbedrijven zoals detacheerders proberen young professionals aan zich te binden. Dat zie je vooral in de techniek, finance en IT. Er is een tekort aan zowel blue collar als white collar personeel." Ter Steeg wijst op recente cijfers van het CBS waaruit blijkt dat aan het begin van het vierde kwartaal 16 procent van de bedrijven in de industriële sector kampte met een tekort aan gekwalificeerd personeel.

Aantrekkelijke markt

De uitzendmarkt wordt steeds aantrekkelijker voor investeerders. Vooral private equity (PE)-bedrijven zijn niet meer weg te denken in de uitzendbranche, weet Ter Steeg. "Private equity is een belangrijke aanjager. Er zijn weinig belangrijke spelers in de uitzendmarkt waar geen PE achter zit."

Er is dus vanuit de financiële markt veel interesse in de flexmarkt. Die voor algemeen uitzenden weliswaar conjunctuurgevoelig is, maar investeerders kijken vaak naar de gespecialiseerde flexorganisaties, waar de war for talent en gewijzigde wet- en regelgeving voor de groei meer van belang zijn dan de economische cyclus."

Volgens zijn collega Pieter de Vries klopt het imago van flexbedrijven als 'cyclische' bedrijven ook niet meer helemaal. "Voor algemene uitzendbedrijven geldt misschien dat zijn het moeten hebben van 'ziek en piek', maar er is in het bedrijfsleven behoefte aan een structurele flexschil, zeker in de bouw en techniek en bij projectgestuurde bedrijven. Flexbedrijven groeien dus ook bij een eventuele conjuncturele daling. Hetzelfde geldt voor de publieke sector, waar heel veel mensen nodig zijn. De flexmarkt is here to stay."

'In België zijn verschillende sectoren recent opengesteld voor uitzenders'

Koopprijs stijgt

"Ja, het is aantrekkelijk voor flexbureaus om hun bedrijf nu te verkopen", stelt Ter Steeg. De koopprijs van uitzendbedrijven is de laatste jaren dan ook flink gegroeid. Die transactieprijs wordt grotendeels bepaald door de winst, die wordt vermenigvuldigd met een factor, de zogenaamde multiple. Lag die multiple in de uitzendmarkt in 2014 nog tussen de 4 en 6,5, in 2016 liep de multiple op naar een niveau tussen de 5 en 8. Ook in 2017 kwam die ongeveer hier op uit en Ter Steeg denkt dat dit voorlopig niet verandert. "Die multiple zal in 2018 ongeveer gelijk blijven. De Nederlandse overnamemarkt is in evenwicht, er is veel vraag vanuit PE, maar er is ook voldoende aanbod van bedrijven." Dat betekent dat nu een goedlopend flexbureau verkopen loont. "De meeste flexbedrijven hebben de laatste jaren goed geboerd en dus weer meer





Roel ter Steeg van MBCF

winst gemaakt. Bij een gelijkblijvende of hogere multiple betekent dat over het algemeen dus dat verkoop van het bedrijf meer opbrengt.”

Dynamiek België

2016 en 2015 waren er 22 transacties in de flexmarkt. In 2017 waren er 24 grote transacties in de Nederlandse uitzendsector. Wat volgens Ter Steeg vooral opvalt op de transactiemarkt is de dynamiek tussen België en Nederland, met als meest recente voorbeelden de overname van de Nederlandse Redmore Group door het Belgische House of HR en de overname van de Nederlandse Future Groep door het Belgische Argos Soditic. “Wij [MBCF, red] hebben op het moment wel zes projecten lopen in België”, zegt ter Steeg. Volgens hem kijken Belgische investeerders en uitzendbedrijven ook nadrukkelijk ook naar de Nederlandse flexmarkt en vice versa. Ondanks, of misschien juist omdat, het verschillende markten zijn. “In België zitten vooral algemene uitzendbedrijven en is de markt minder ver ontwikkeld. Voor hen is de Nederlandse markt aantrekkelijk omdat Nederland Europees koploper is in flex, hier zijn specialisten in verschillende sectoren, zijn de marges over het algemeen hoger.” “En voor Nederlandse uitzendbedrijven is België interessant omdat daar sectoren zijn die recent pas zijn opengesteld voor uitzenders, zoals de overheid en de bouw. Daar is dus veel groei mogelijk en kunnen Nederlandse uitzenders hun slag slaan.” Dat laatste geldt volgens Ter Steeg ook voor de Duitse markt. “Dat is natuurlijk een heel grote markt, en ook daar zijn recent sectoren vrijgegeven voor uitzenders.” Groeikansen volop dus. **X**



Meer dan software alleen

App & Portal

De logische schakel naar de werkvloer



YouTube

De Portal & App zijn naadloos geïntegreerd met uw Nocore ERP database.

Nu communiceert u met flexkrachten, intercedenten en inleners via één platform.

Neem contact met Nocore op voor een LIVE-demonstratie. 0413-24 20 50
of verkoop@nocore.nl

www.nocore.nl

Franziska Szabó (1962) is voormalig internationaal personal assistant (vliegtuig in, vliegtuig uit met de ceo en coo in haar kielzog om in Europa kantoren op te zetten namens haar Amerikaanse werkgever). In 2000 richtte zij PA Online op, recruiter van zeer ervaren, meertalige personal assistants en topsecretaresses.

Column Franziska Szabó



Wantrouwen of vertrouwen?

Eind november 2017 ontving ik een ontzettend groot compliment. Ik was daar eerlijk gezegd door overrompeld. Wat was het compliment? Het feit dat ik dit jaar columns mag schrijven voor Flexmarkt. Inderdaad heb ik altijd wel een mening, die ik ook graag ventileer. Maar daarmee had ik nog niet verwacht het schrijven van een column 'binnen te slepen'. Bedankt voor deze kans. Ik doe mijn uiterste best jullie niet teleur te stellen!

Op het moment dat ik dit schrijf is het eind 2017. Altijd een beetje een vreemde tijd: aan de ene kant kijk je terug op het afgelopen jaar en aan de andere kant kijk je vooruit. Je maakt alweer plannen en bepaalt de strategie voor het volgende jaar.

Ik geloof niet in 'goede voornemens'. Die worden aan het eind van het jaar geventileerd en veelal in de eerste weken van het nieuwe jaar langzaam vergeten. Ik pleit er echter wel voor om in 2018 een start te maken, en dan bedoel ik iedereen inclusief Den Haag, om eens wat vaker uit te gaan van vertrouwen in plaats van wantrouwen.

Blijkbaar accepteren wij dat de goeden onder de kwaden moeten lijden. Oftewel, een (kleine) minderheid verpest het vaak voor de grote meerderheid. Dat verbaast mij elke keer weer. Regels en wetten moeten er zijn: volledig mee eens. Maar als ik dan kijk naar de angst in Den Haag voor het (in verhouding lage percentage) 'schijn-ondernemerschap' door zzp'ers. En als ik kijk naar de Wet Werk en Zekerheid en het feit dat juist ministeries voornamelijk inhuurcontracten voor niet langer dan drie maanden willen aangaan met optie tot verlenging, terwijl de uitzend- en detachingsbureaus wél de betreffende kandidaten aantoonbaar in vaste dienst moeten hebben. Dan is dat alles gestoeld op wantrouwen. En dan heb ik het nog niet eens over de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Hoe angstig kun je zijn voor misbruik door een kleine groep.

En waarom? Het percentage van, laten we zeggen, kwaadwillenden is in verhouding altijd maar klein. Sjoemelaars zullen er altijd zijn, helaas. Alsof zij zich gaan houden aan nieuwe of aangepaste wetten en regelgeving. Aard van het beestje...

Laten we de regels nou eens omdraaien: ik pleit voor beloning aan de goeden en handhaving van bestaande regels en wetten naar de kwaden toe. In 2018 nog meer dan wij nu al doen. Verbeter de wereld, begin bij jezelf, nietwaar? Oftewel, uitgaan van vertrouwen en niet van wantrouwen.

Nu Den Haag nog!



Twee statushouders die zijn geslaagd voor de tolkenopleiding

Kent u ook een inspirerend voorbeeld van innovatie of ontzorging voor andere flexondernemers? Meld het ons! Stuur een mail naar flexmarkt@vakmedianet.nl o.v.v Best Practice.

‘We willen vluchtelingen verbinden aan de waardigheid van werk’

Sinds 2014 is er een nauwe samenwerking tussen **VluchtelingenWerk Nederland** en **ManpowerGroup**. Belangrijkste doel is vluchtelingen naar werk te leiden. Onlangs is de samenwerking geïntensiveerd en ook verlengd tot eind 2020.

Stel je komt als vluchteling, uit bijvoorbeeld Syrië, in Nederland. Wat is dan belangrijk om uiteindelijk zelfredzaam te worden? Werk. Om die reden sloegen VluchtelingenWerk Nederland en ManpowerGroup in 2014 de handen ineen. Michiel Slot, Intermediair Zakelijke Relaties bij VluchtelingenWerk Nederland, vertelt: “Werk geeft een eigen inkomen, een sociaal netwerk en structuur in iemands leven. Daarmee is het een essentieel onderdeel van de integratie van een vluchteling. ManpowerGroup zegt het ook mooi: “Wij willen iedereen verbinden aan de waardigheid van werk.” Want ook dat doet werk: het geeft je een gevoel van eigenwaarde.

WERK IN DE LOGISTIEK

Tot nu toe zijn honderden vluchtelingen ‘verbonden aan de waardigheid van werk’. Alleen al in de eerste negen maanden van 2017 betrof het 237 plaatsingen. Doel voor de komende jaren is om dit verder uit te bouwen. Dat plaatsen gebeurt bij klanten van ManpowerGroup, bijvoorbeeld in de functie van tolk. “Veel klanten van ManpowerGroup bevinden zich in de logistieke sector. Dat is de reden dat daar relatief veel vluchtelingen worden geplaatst,” zegt Slot. Zoals Mohammed, een Syrische man die dankzij een week vol met intensieve trainingen aan de Manpower Logistics Academy met grote machines leerde werken. “Denk aan een heftruck. Een maand later kon hij al aan de slag bij een logistiek bedrijf.”

INTERCULTURELE COMMUNICATIE

VluchtelingenWerk is blij met de samenwerking met ManpowerGroup en looft vooral het denken in kansen. Slot: “Je proeft aan alles dat ManpowerGroup zich sterk maakt voor een inclusieve arbeidsmarkt. Mooi vind ik dat ze uitgaan van iemands talent en expertise en niet van iemands beperkingen. Dat geldt overigens ook voor de klanten waar de vluchtelingen worden geplaatst. Want voor goede integratie zijn twee partijen nodig: de vluchteling zelf en de verwelkomende samenleving, in dit geval dus een werkgever.” Na een plaatsing van een vluchteling houdt het overigens niet op. Integendeel, stelt Slot. “Vluchtelingen hebben zeker ook na plaatsing een steuntje in de rug nodig. Vandaar dat ManpowerGroup, zijn klant, de vluchteling en wij goed contact met elkaar houden. Onze insteek is daarbij onder meer de interculturele communicatie in de gaten te houden. Daar geven we ook trainingen in. Verschillen tussen culturen kunnen tot misverstanden leiden. In de Eritrese cultuur is het bijvoorbeeld respectvol om een leidinggevende niet in de ogen te kijken, terwijl dat in onze cultuur juist wel respectvol wordt gevonden. Het is aan ons om dit soort zaken goed in de gaten te houden en bespreekbaar te maken. Zodat een plaatsing alle partijen tevreden houdt.” **X (PP)**

Nog meer flexfeest in 2018?

De economie deed het afgelopen jaar uitzonderlijk goed. De werkgelegenheid bereikte een recordniveau en de flexbranche plukte zoete vruchten. Gaan we ook in 2018 oogsten?, vraagt Wim Davidse - hoofdredacteur van Flexmarkt en directeur van strategisch adviesbureau Dzjeng – zich af.

Net als 2016 was 2017 economisch gezien een uitermate positief jaar. Waar de economie in 2016 nog een fraaie 2,2 procent groeide, was begin vorig jaar de verwachting dat dat groeitempo zou kunnen doorzetten. Maar in de loop van 2017 kwam er nog eens, ver boven verwachting, een vol punt groei bovenop. Die economische groei van 3,2 procent zorgde op de arbeidsmarkt voor lang gedooft gebleven euforische gevoelens. Na een groei van de werkgelegenheid met ruim 2 procent, niet meer gezien sinds 2007, kwamen we in 2017 uit op een recordaantal van 9,1 miljoen werkzame personen.

Fors gedaald

De werkloosheid daalde daardoor fors. En halverwege 2017 kwam ze eindelijk weer eens onder de 5 procent. Van onze jongeren tot 25 jaar is nog bijna 8 procent werkloos, maar dat is wel het laagste niveau van deze eeuw. In het voorjaar van 2017 zakte de werkloosheid onder hoogopgeleiden zelfs door de grens van 3 procent. Onder laagopgeleiden ligt de werkloosheid nog iets boven de 7 procent. Maar dat is al bijna een halvering van het niveau van begin 2014, toen de arbeidsmarkt zijn moeilijkste periode beleefde. Gelukkig blijft het aantal mensen met alleen een lage opleiding dalen, want het voor hen beschikbare werk blijft maar afnemen. In 2017 is het aantal banen voor laagopgeleiden met zeker 2 procent gekrompen, terwijl het aantal banen voor hoogopgeleiden met zo'n 5 procent is toegenomen. Het aantal werkenden in onderwijs en in leidinggevende beroepen is afgenomen. Maar het aantal werkenden in creatieve-, economisch-administratieve-, zorg-, dienstverlenende-, lo-



In de loop van 2017 leek het aantal werkenden in de ICT tot stilstand te komen

gistieke beroepen juist met 3 procent of meer is gestegen. In de loop van 2017 leek het aantal werkenden in technische ICT-beroepen tot stilstand te komen of zelfs te krimpen.

In de lift

De economische voorspoed vertaalde zich in de loop van 2016 eindelijk in een schoorvoetende groei van het aantal vaste contracten. Dat steeg in 2017 steeds een beetje sneller, naar een groeitempo

van gemiddeld ruim een half procent. De flexschil groeide net als in de voorgaande jaren. Dit keer met zelfs ruim 5 procent ten opzichte van een jaar eerder. Afgelopen jaar bevatte de totale flexschil liefst 35 procent van alle werkenden tussen 15 en 75 jaar, waar dat in 2016 nog 34 procent was. Wel leek de procentuele omvang van de flexschil in de loop van 2017 wat te stabiliseren. De externe flexschil (uitzendkrachten en zzp'ers) groeide lichtjes naar ruim 15,5 procent van alle wer-

kenden. Het belang van de interne flexschil (tijdelijke krachten, oproepkrachten) groeide stevig van 18,5 naar bijna 19,5 procent van alle werkenden.

Explosief

Voor al het aantal tijdelijke werknemers met uitzicht op een vast contract groeide met bijna een kwart explosief. Van alle werkenden had afgelopen jaar 60,5 procent een vast contract. In 2016 was dat ruim 61 procent. Onder laagopgeleiden is dat aandeel inmiddels nog maar net iets meer dan 51 procent. Bij hoogopgeleiden stabiliseert het aandeel vaste contracten al sinds het najaar van 2016 iets boven de 65 procent. Het aantal uitzendkrachten groeide in het eerste kwartaal van

2017 nog sterk, maar ging daarna richting stabilisatie. In 2016

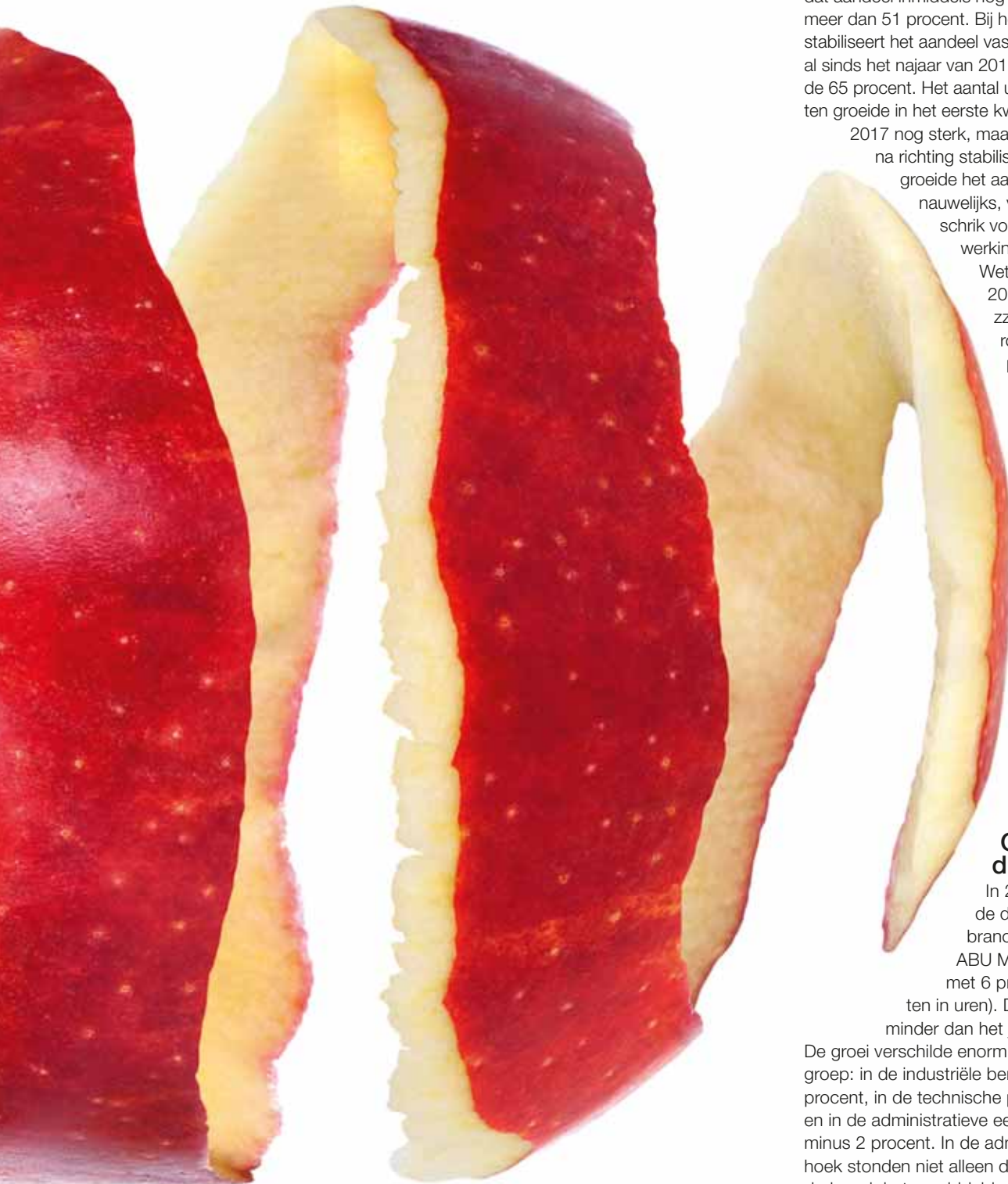
groeide het aantal zzp'ers nauwelijks, vanwege de schrik voor de toen in werking getreden

Wet DBA. Maar in 2017 is het aantal zzp'ers met een ronduit stevige plus van ruim 3 procent toegenomen tot inmiddels bijna 1,1 miljoen van de werkenden tussen 15 en 75 jaar. Die zzp-groei is overigens volledig te danken aan de blijvende zzp-populariteit onder hoogopgeleiden.

Groei en druk

In 2017 groeide de uitzendbranche volgens de ABU MarktMonitor met 6 procent (gemeten in uren). Dat is weer wat minder dan het jaar ervoor.

De groei verschilde enorm per beroepsgroep: in de industriële beroepen plus 11 procent, in de technische plus 7 procent en in de administratieve een krimp van minus 2 procent. In de administratieve hoek stonden niet alleen de uren onder druk: ook het gemiddelde uurtarief daalde met een half procent. In de techniek ►



steeg het gemiddelde uurtarief ruim een procent, in de industrie ruim twee procent, met een stijgende trend in de loop van het jaar. Een en ander wijst op de inzet van intelligente automatisering respectievelijk specifieke krapte. De ABU MarktMonitor dekt niet de hele flexbranche: de beste benadering daarvan levert het CBS. In 2017 groeide onze branche volgens de huidige, nog niet complete CBS-cijfers met 6 procent tot 29 miljard euro, de grootste omvang ooit. Die stijging komt voort uit een groei van de uren van ruim 8 procent en een daling van het gemiddelde uurtarief van zo'n 2 procent. Veelzeggend in dit verband was de toelichting van Randstad bij de presentatie van de cijfers over het derde kwartaal: het concern heeft in Nederland in 2017 100 miljoen euro aan slecht renderende omzet laten lopen. Ook in 2017 zagen we weer grote ontwikkelingsverschillen tussen opleidingsniveaus, sectoren, beroepsgroepen, flexvormen en flexbureaus. Wederom is duidelijk dat sommige bureaus - van diverse pluimage - krimpen, stabiliseren of minder snel dan de markt groeien en dat veel bureaus juist (veel) sneller groeien. Dit blijkt op basis van de Flexmarkt Omzetranglijst, de FD Gazellen en de Verkiezing van de Uitzendondernemer van het Jaar. Die topgroeiers zijn overwegend enthousiaste startups of professionaliserende scale-ups, beroeps- of branchespecialisten, payroll- of MSP-specialisten, flexbureaus die gerichte overnames doen én enkele superenergieke top 20-bureaus. Een jaarlijkse groei van 25 tot 50 procent of zelfs meer was nog steeds heel gebruikelijk.

Record aantal vacatures

De economie groeit dit jaar verder met 2,5 procent en volgens het Centraal Plan Bureau mogelijk zelfs met 3 procent. Daardoor stijgt de vraag naar personeel verder met 2 procent. Alleen in de financiële dienstverlening, in het onderwijs en bij de overheid zal de werkgelegenheid afnemen. Ook voor laagopgeleiden blijft de werkgelegenheid onder druk staan. De vervangingsvraag groeit en de dynamiek op de arbeidsmarkt neemt daarom nog verder toe, tot een niet eerder gezien aantal van 1,2 miljoen vacatures. De werkloosheid daalt naar iets onder de 4 procent. Daarmee wordt de kraptegrens over een breed front doorbroken. Iets wat ons in 1999 en in de loop van 2007 ook overkwam. Het aantal vaste contracten groeit naar verwachting met 1,5 procent: bij middelbaar en hoogopgeleiden meer, bij laagopgeleiden niet. Interne flex zal met 6 procent groeien. Het aantal zzp'ers groeit ondanks de onduidelijkheid rond de ver-

40 procent van de uitzendondernemers verwacht in 2018 een stevige omzetgroei ten opzichte van afgelopen jaar

ving van de Wet DBA dit jaar 2 procent: hoogopgeleiden blijven kiezen voor goedbetaalde vrijheid.

Serieuze belemmering

De verwachtingen van uitzendondernemers voor 2018 zijn volgens de CBS Conjunctuurenquête bijna uitbundig. Per saldo verwacht 40 procent van de uitzendondernemers een stevige omzetgroei ten opzichte van het afgelopen jaar. Dat is het hoogste saldo sinds het CBS met de metingen begon. Uitzendondernemers zien maar een serieuze belemmering op hun weg naar succes: schaarste op de arbeidsmarkt. Van 1999 en 2007 kunnen

we leren dat de ontwikkeling van de flexbranche als geheel dan langzaam tot stilstand komt en kan omslaan naar krimp. De flexmarkt zal in 2018 weer een wat lagere groei laten zien, maar mogelijk toch nog 6 procent (gemeten in uren, volgens CBS-definitie, met een stabilisatie van het gemiddelde tarief). De omvang van totale flexmarkt zal door de grens van 30 miljard euro breken. De groeiverschillen in de flexbranche worden, onder druk van de uiterst krappe arbeidsmarkt, alleen nog maar groter. Dus ook dit jaar geldt weer: flexbureaus met aanstekelijke, futureproof proposities voor klanten én kandidaten, gaan als een gazelle. **X**

DE DIGITALE KANTELING NAAR DE NEWCONOMY

Op de vraag 'Hoe ging u failliet?' antwoordde de grote Amerikaanse auteur Ernest Hemingway, bekend van onder meer 'The sun also rises' en 'A farewell to arms': "Two ways. Slowly, and then suddenly". Veranderingen hebben een lange opbouw in een periode, waarin ogenschijnlijk niets wezenlijks gebeurt. En dan – bam! – breken ze breed door. Aan het begin van deze eeuw noemde de wetenschapsjournalist Malcolm Gladwell dat het Tipping Point. Met trends die grondig in je business ingrijpen, gaat het net als met het faillissement van Hemingway. Dus als het goed is, ben je niet compleet verrast als er zaken fundamenteel veranderen: ineens, maar niet onverwacht, want je hebt geregeld goed gekeken, mogelijke nieuwe scenario's doorgenomen en je daarop al lichtjes voorbereid. De impact van nieuwe technologieën, wensen en gedragingen wordt vaak overschat op de korte termijn, maar onderschat op de lange termijn. Sinds 1995, na de stagnatie van 1992-1993 en de introductie van mobiele communicatie en het internet, heeft onze economische groei zich geconcentreerd rond consumeren (retail & logistiek), financialization (de sterke opkomst van de rol van de financiële dienstverlening), flexibilisering (de sterke opkomst van de rol van onze uitzendbranche), service-outsourcing (de sterke opkomst van schoonmaak, catering en beveiliging en van kennisintensieve zakelijke dienstverlening), ICT & telecom en zorg (de in 2005 begonnen 'grijsplisie'). Gemak, service, personalisering en beleving zijn basisvoorwaarden geworden. Het moet of heel goedkoop zijn of het mag wat kosten, maar het moet sowieso bijzonder, eerlijk en verfrissend zijn. Van veel dingen prefereren we inmiddels toegang en delen boven bezit.

Het lijkt erop dat alles nu klaar staat voor de 'Digitale Kanteling'. De gigantische mogelijkheden van mobile, analytics, cloud en andere nieuwe technologieën worden breder en sneller ingebed en ingezet. Voor de komende jaren en decennia mogen we rekenen op een blijvend sterke groei van de genoemde sectoren. Financialization wordt vervangen door de groene en grijze hightech maakindustrie, gericht op integrale verduurzaming respectievelijk langer gezonder leven. Alles voorzien van een dikke saus van hightech en hightouch. De rol van flex zal in de Newconomy fundamenteel veranderen.

Wet Banenafsprak en quotumregeling



BEELD: PETRA KWAADGRAS

Werkgevers moeten extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Wat houdt de Wet banenafpraak ook alweer in? Komt er een quotumheffing voor werkgevers?

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

Waar staat de banenafpraak voor?

De overheid heeft met sociale partners een afspraak gemaakt om 125 duizend extra banen voor mensen met een beperking te creëren. Het gaat om extra banen bij reguliere werkgevers in 2026 ten opzichte van de nulmeting op 1 januari 2013, waarvan 100 duizend in de marktsector en 25 duizend in de overheidssector. Deze aantallen zijn verdeeld over de jaren. Eén baan staat gelijk aan 25,5 verloonde uren per week.

Voor welke werkgevers geldt de banenafpraak?

Alle werkgevers, groot en klein, kunnen de extra banen realiseren. Er wordt landelijk per sector (markt of overheid) bekeken of de doelstelling is gehaald. Dus niet per individuele werkgever.

Wie vallen er onder de banenafpraak?

Onder anderen de volgende mensen vallen onder de banenafpraak:

- Mensen die onder de Participatiewet vallen en die niet (of alleen met een jobcoach) zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
- Schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs en het praktijkonderwijs die zich hebben aangemeld bij UWV.
- Mensen met een WSW-indicatie (voormalige Wet Sociale Werkvoorziening).
- Mensen met oude Wajong of Wajong 2010 die kunnen werken.
- Mensen met een WIW-baan (voormalige Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (voormalig Besluit in- en doorstroombanen).

Hoe weet je of een werknemer onder de banenafpraak valt?

Voor de registratie van mensen die tot de doelgroep van de banenafpraak behoren, beheert UWV het doelgroepregister. Een werkgever kan op

twee manieren via het werkgeversportaal van UWV opvragen of iemand in het doelgroepregister is opgenomen: met het bsn of loonheffingsnummer van de persoon.

Wat houdt de quotumregeling in?

Pas als de vrijwillige banenafpraak in een bepaald jaar minder extra banen oplevert dan de doelstelling volgt mogelijke activering van de quotumregeling. Uit de meting die het ministerie half 2017 met de Tweede Kamer deelde, bleek dat de marktsector in 2016 voldoende extra banen had gerealiseerd. De overheidssector had echter niet genoeg banen gerealiseerd. Gevolg is dat voor de overheid de quotumregeling is geactiveerd.

Wat betekent dit voor werkgevers in de overheidssector?

Bij de activering van de quotumregeling gaat de collectieve opgave van de banenafpraak per sector over in een individuele opgave per werkgever. Werkgevers in de overheidssector moeten daarom in 2018 op individuele basis voldoen aan het quotum: een vastgesteld aantal werknemers met een arbeidsbeperking per werkgever. Ook ingehuurd of ingeleende werknemers tellen mee.

Krijgen werkgevers straks ook echt een boete?

Overheidswerkgevers kunnen straks op individuele basis zien of zij over 2018 aan dit quotum hebben voldaan. Maar ook wanneer een werkgever in 2018 nog niet aan het quotum heeft voldaan, heeft dit in 2019 nog geen gevolgen. Overheidswerkgevers hebben namelijk een jaar extra de tijd gekregen om aan het quotum te voldoen. Werkgevers die over 2019 niet voldoen, krijgen in 2020 de quotumheffing opgelegd van 5 duizend euro per niet ingevulde arbeidsplaats van 25,5 uur. Dit geldt alleen voor werkgevers met 25 of meer werknemers. **X**

Slimme recruitment-technologie in overvloed, maar...

Wie gaat er eerst?

Het onderbuikgevoel en de 'klik' worden in werving en selectie verdrongen door software, die in een split second de perfecte match uitrekent. Door slim data aan elkaar te knopen, kun je vacatureteksten beter maken of de voorselectie uit handen geven aan een computer.

Annet Maseland



Big data. Het is zo'n modeterm en klinkt ook gelijk zo groot en zo science fiction-achtig. Ton Sluiter, manager data analytics bij USG People, neemt het woord om die reden liever niet in de mond. Toegegeven, om iets zinnigs te doen met data, moet je als bedrijf wel over een flinke dataset beschikken, zegt hij.

Bij een wereldwijde speler als USG People is dat het geval. Ruim een jaar geleden begon het bedrijf als een van de eerste in de flexbranche een heuse afdeling 'data science'. Sluiter: "We deden al veel met data, maar dat waren rapportages ingebed in business intelligence. Onze afdeling gaat meer richting predictive analytics."

Inmiddels heeft de afdeling de eerste big data-projecten naar klantverlies en medewerkersverloop afgerond. Een andere prangende onderzoeksvraag was welke potentiële callcenter-medewerkers blijvertjes zijn. "We hebben een model gemaakt dat voorspelt hoe lang medewerkers in hun functie blijven. Dat soort vragen lijken altijd makkelijker dan ze zijn. Het gaat namelijk om een complex samenspel van factoren. Waar woont iemand, wat zijn zijn ervaringen, het opleidingsniveau, leeftijd en ga zo maar door. Van al die factoren proberen we van alles en nog wat aan elkaar aan te knopen. Soms nemen we tot wel veertig variabelen mee. Bij de callcenter-medewerkers bleek het geslacht bijvoorbeeld nauwelijks een rol te spelen."

Wel bepalend is of iemand in de grote stad woont of op het platteland. Dergelijke informatie is van onschatbare waarde voor onze klanten. We kunnen gericht voor ze werven. De kosten heb je dan zo terugverdiend."

Vacatureteksten

Recent heeft USG People samen met Intelligence Group en Vacatureverbeteraar.nl een onderzoek naar vacatureteksten afgerond. "Ons gezond verstand vertelde ons dat er op dat gebied nog veel te winnen was", vertelt Sluiter. "Bij rondgang op de website vonden we een aantal slecht geschreven teksten. Maar we vonden vooral dat de beschrijving van wat de kandidaat gaat doen en wat hij ervoor terug krijgt vaak heel summier was. 'Een interessante baan voor langere tijd in de buitenlucht', van dat kaliber. Wat we ook vaak zagen gebeuren, is dat een oude vacaturetekst gekopieerd wordt in de nieuwe."

"We wilden te weten komen welke factoren bij een vacature leiden tot doorklikken of solliciteren, tot 'conversie' zoals dat in jargon heet. Die informatie is enorm belangrijk nu in alle sectoren het aantal sollicitanten aan het afnemen is."

Het antwoord kwam van een combinatie van tekst-mining en statistiek. Intelligence Group analyseerde bijna vijfduizend vacatures en bekeek welke elementen - van auto van de zaak tot de inhoud van het werk - er in een tekst voorkomen. Vervolgens werd voor tien functiegroepen vastgesteld welke elementen het meest bepalend zijn voor conversie. Bij uitvoerende kantoorberoepen op mbo-niveau leidt het vermelden van zaken als ontwikkelingsmogelijkheden, een vast contract en een dertiende maand tot vele honderden procenten extra clicks. Wie alle belangrijke elementen in een vacaturetekst verwerkt, ziet dat beloond met bijna vijf keer zoveel sollicitaties.

Verder inzoomen

Het snel analyseren van teksten gebeurt met de VacatureVerbeteraar.nl. "Die is heel gebruiksvriendelijk", vertelt Sluiter. Kwestie van de tekst plakken in een url en je ziet direct welke elementen ontbreken. USG People is ermee gaan proefdraaien op een aantal vestigingen. "Voor ervaren consultants is het vaak een bevestiging dat ze het al goed doen. Anderen leren dat ze op punten duidelijker moeten doorvragen aan klanten. En dan kan het zomaar gebeuren dat op een vacature waar normaal nog niet één sollicitant op doorklikt, ineens zes kandidaten reageren."

In de toekomst wil USG People de computerhulp bij vacatureteksten verder uitdiepen. "Inzoomen op het niveau van de



'De machine maakt een betere voorselectie, daar is geen twijfel over mogelijk'



gemiddelde winkelmedewerker bijvoorbeeld of van een juridisch secretaresse. We willen ook weten hoe lang de teksten voor een bepaalde doelgroep moeten zijn. Voor de ene kandidaat is een uitgebreide vacaturetekst een absolute voorwaarde, voor een ander juist reden om gelijk weg te klikken." Of iets een goede tekst is, blijft uiteindelijk mensenwerk, benadrukt Sluiter. "Vestigingsmanagers moeten regelmatig de vacatures bekijken en beoordelen. Dát blijft gewoon."

Tienerseks

Recruitment-tech is als tienerseks, luidt een geveugelde uitspraak onder HR-techneuten. Big data, algoritmes, artificieel intelligentie: iedereen heeft het erover en wil niets liever, maar vooralsnog overheerst de koudwatervrees. Wie gaat er eerst? Dat er baanbrekende technologieën aan de horizon gloren, daar twijfelt niemand aan. Maar werken ze ook in recruitment? Wat zijn de verschillen tussen de tools? En betaalt een investering als deze zich wel terug?

Deze vragen krijgt Willeke Meijer van het

internationale HR-techbedrijf IVY Works regelmatig van nieuwe klanten. Dat begrijpt ze heel goed. Want de business van predictive analytics is voor Nederland vrij nieuw. En een claim als 'perfecte match' klinkt al snel te mooi om waar te zijn.

Het internationale bedrijf Ivy Works heeft in samenwerking met universiteiten ruim vijftig gamebased online assessments ontwikkeld. Samen brengen die meer dan honderd kenmerken in beeld. Op basis daarvan valt in een split second te voorspellen of iemand bij een bepaald profiel past.

Bij grote organisaties kan dat profiel herleid worden uit de organisatie zelf, legt Meijer uit. "Dan analyseer je bijvoorbeeld wat in jouw bedrijf de succesvolle managers zijn en stel je een profiel samen op basis van soortgelijke vaardigheden." Je kunt ook werken met een algemeen bestaand profiel, samengesteld uit de inmiddels rijk gevulde database van IVY Works met 1200 profielen. Dat kan een functie zijn als management assistent of een medewerker met een gastvrije uitstraling voor een hotelketen. Of denk aan een

team dat een bepaald persoonlijkheidstype zoekt. Daarvoor kun je met persona's werken. De computer koppelt het profiel razendsnel aan testresultaten van assessments, games en videopitches en pikt de toppers eruit.

Betere voorselectie

De vraag is vervolgens: doet de computer dat beter dan een mens? Volgens Meijer zal een menselijke blik altijd nodig blijven, zeker bij de eindselectie. Maar dat de machine een betere voorselectie maakt, daar is geen twijfel over mogelijk. "Er zijn maar weinig mensen die zonder vooringenoemenheid de beste kandidaat eruit kunnen halen." Vaak wordt volgens Meijer nog te veel geleund op het cv, dat weinig voorstellende waarde heeft. Of zoiets vaags als de 'klik'.

Ze geeft het voorbeeld van een ceo die een secretaresse zocht. Nadat honderd kandidaten vergeefs aan hem waren voorbijgetrokken, klopte hij bij Meijer aan voor hulp. "Op basis van het samen met ons opgestelde profiel vielen er veertig van de vijftig gelijk uit. Van de tien over-

MENSELIJKE VALKUILEN BIJ RECRUITING

- 1. Ongestructureerde interviews.** Mensen hebben de neiging niet de beste persoon voor de functie te selecteren, maar een kopie van zichzelf. Een andere menselijke neiging is afgaan op een eerste oppervlakkige eerste indruk en vervolgens op zoek te gaan naar de bevestiging daarvan. Een vraag als 'wat doe je het liefst op een zaterdag' heeft geen enkele waarde anders dan bevestiging zoeken dat iemand op de vragensteller lijkt. Gestructureerde interviews ondervangen die menselijke bias.
- 2. Overschatten IQ.** IQ, diploma's en competenties, ofwel wat mensen kunnen en weten, zijn nog steeds belangrijk, maar worden overschat. Nu verandering de enige constante is, komt het meer aan op aanpassingsvermogen en grit (uithoudingsvermogen), wat Ralf Knegtmans schaat onder AQ (aanpassingsintelligentie). "IQ blijft altijd belangrijk", vult Knegtmans aan. "Maar er is meer. Zeker de echte toptalenten onderscheiden zich vooral door hun persoonlijkheid en hun drijfveren."
- 3. Context vergeten.** Op zoek gaan naar de beste leider, zonder je af te vragen welk type leider dit bedrijf of een bepaald team nodig heeft. Iemands ervaring bij een ander specifieke situatie van het bedrijf en de eisen die dit stelt aan de kandidaat onvoldoende belicht worden.
- 4. Te weinig selectiemethoden.** Bijvoorbeeld teveel vertrouwen op je gut feeling en verzuimen die belangrijke referentiecheck te doen. Een groot Amerikaans meta-onderzoek (1) bewijst dat selectietools pas echt de kans op succesvolle matches vergroten als je verschillende tests en selectietechnieken naast elkaar inzet.
- 5. Pennywise, pond foolish.** Natuurlijk, een degelijke selectieprocedure mag wat kosten. Maar zet dat af tegen de kosten van een mismatch, die volgens Harvard Business School drie tot vijf keer de hoogte van een jaarsalaris bedragen. Een Harvard Business Review schat in dat tachtig procent van het verloop te wijten is aan fouten tijdens de selectie.

Bron: Ralf Knegtmans. *Agile talent. Negen cruciale stappen bij de selectie van het toptalent van morgen.* Business Contact, 2016



gebleven kandidaten staken er twee met kop en schouders boven de rest uit. Een-tje daarvan had de persoonlijke voorkeur van de ceo. Die nam hij aan. Normaal had hij deze kandidaat nooit aangenomen, vertelde hij. Maar zij was het helemaal.” Daarnaast gaat het vooral ook veel sneller. “De eerste honderd sollicitanten komen niet eens in beeld bij de recruiter. Zij worden in een testomgeving gerankt op basis van hun testresultaten. Mensen onder een bepaalde drempel vallen af. De recruiter hoeft niet meer tientallen of honderden cv’s door te ploeteren. Dat scheelt een hoop werk in de voorselectie. Wat Ivy Works onderscheidt van andere tools is dat het verder kijkt dan matching. De core business is HR-analytics. Meijer: “Bedrijven beschikken over zoveel data, maar daar kun je pas iets mee als je ze verrijkt. Wij bouwen daarvoor de structuur. Neem exitgesprekken. Veel organisaties voeren die niet en als ze dat al doen, komt de informatie vaak niet verder dan het kantoor van de manager. Structureer dat. Met feedbackloops van exitgesprekken en beoordelingsgesprekken kun je ontwikkelingen monitoren en bijsturen.”

Bad hires

Ivy Works is niet de enige die met voorspellende algoritmes aan de weg timmert. Een andere opvallende nieuwkomer is het Chinese bedrijf Seedlink, dat in 2017 een vestiging in Nederland opende. Hun voornaamste doel: bad hires voorkomen - volgens schattingen van IVY Works kost de gemiddelde bad hire 11.500 euro. Seedlink doet dat met software, die op basis van taalgebruik voorspelt of iemand bij een functie of bedrijfscultuur past. Launching customer L’Oréal ontwikkelde met hun software een selectieprocedure waar geen sollicitatiegesprek of cv meer aan te pas kwam, maar dat slechts bestond uit drie open vragen. “Het is bewezen dat taal meer voorspellende waarde heeft dan een cv”, vertelde oprichtster Rina Joosten-Rabou aan het Financieel Dagblad. Het cv maar ook de ervaring zeggen weinig over hoe iemand het gaat doen, is

ook de ervaring van Ralf Knegtmans, een van Nederlandse bekendste recruiters en managing partner van het executive search kantoor De Vroedt & Thierry. Knegtmans schreef het boek *Agile Talent*, waarin hij negen struikelblokken identificeert waarover recruiters regelmatig uitglijden. De confirmation bias bijvoorbeeld, waarbij een gesprek alleen iemands oordeel alleen maar versterkt. We hebben het over menselijke recruiters wel te verstaan. Kan de computer dat beter?

Drijfveren doorgronden

Knegtmans, die de technologische ontwikkelingen met grote interesse volgt, signaleert dat we op bepaalde terreinen door de komst van machine learning razendsnel worden ingehaald. “Er komen niet alleen steeds meer data beschikbaar, de programma’s worden ook nog eens voortdurend bijgesteld. Het prettige van deze algoritmes is bovendien dat ze zelflerend zijn. Een mens codeert feedback al gauw als persoonlijk falen.” Wij mensen hebben de neiging om kandidaten te selecteren die op onszelf lijken, weet Knegtmans. “Je kunt mensen wel trainen om gestructureerd en criteriumgericht te interviewen, maar een computer gaat dat gewoon veel makkelijker af. Die laat zich niet afleiden. Het is al mogelijk om met software iemands drijfveren te doorgronden of te voorspellen of iemand zich kan ontwikkelen tot leider.”

Ook het sourcen van schaars potentieel talent is iets waar de machine bij uitstek goed in is. Als Knegtmans zeker wil weten wie de beste performers zijn in een bepaald vakgebied maakt hij wel eens gebruik van de software van QSXL. Dit Nederlandse bedrijf speurt wereldwijd naar personeel met behulp van database-analyses. “Zij kunnen iemands digitale footprint tracken. En dat gaat vele malen verder dan LinkedIn. Ze kunnen het complete lijstje leveren van bijvoorbeeld alle eenbenige merchant bankers die in Hong Kong gewoond hebben.”

Maar de machine zal nooit het enige selectiemiddel worden, voorspelt hij. “De

‘Een mens codeert feedback al snel als persoonlijk falen’

beste kans op een succesvolle match ontstaat wanneer je verschillende selectietools gelijktijdig en in samenhang inzet, blijkt uit onderzoek (1). Knegtmans verwelkomt nieuwe recruitmentsoftware daarom vooral als een extra controlemiddel. “Hét gevaar dat je zeker als ervaren recruiter loopt, is dat je het allemaal wel denkt te weten. Natuurlijk bouw je ervaring op en ontwikkel je mensenkennis. Maar het risico ontstaat dat je blind vaart op gut feeling.”

Geen toverdoos

Bovendien is software, hoe slim ook, geen toverdoos, waaruit automatisch perfecte matches rollen. “Garbage in, garbage out, is niet voor niets het gezegde. Mensen moeten een programma wel voeden met de juiste informatie, met de juiste de context. Ofwel: je moet weten wat je zoekt in de specifieke omgeving van dit bedrijf.” En dan houdt je altijd nog vaardigheden over waarop de machine het onderspit delft, zoals creativiteit. Zo maakt Knegtmans standaard een ommetje langs de receptie om te informeren hoe een kandidaat zich gedragen heeft. “Dat zegt veel over iemands ware aard. Leaders die zich laatdunkend gedragen naar ondergeschikten, zijn ongeschikt voor leiderschapsfuncties.” **X**

Voetnoot:

1. Schmidt, F.L., & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124,262-274.

Frank van Gool is mede-oprichter en ceo van OTTO Work Force. Hij is commissielid van ABU International en bestuurslid van het Nederlands-Pools Centrum Handelsbevorderingen. Ook zit hij in het bestuur van Topvrouw Limburg.



Column

Frank van Gool

Onderkruipers

Regelmatig confronteren de vakbonden de flexbranche met stakingen bij klanten. Alhoewel wij als uitzenders meestal niets met het conflict te maken hebben, worden we er wel bij betrokken. En hoe dan wel? In artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is het zogenaamde onderkruipersverbod opgenomen. Dit artikel bepaalt kort gezegd dat geen arbeidskrachten ter beschikking mogen worden gesteld aan een bedrijf waar, een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting plaatsvindt. Het gaat dan om het overnemen van de werkzaamheden van de stakers (onderkruipen).

Tijdelijke arbeidskrachten, die reeds bij het bedrijf tewerk zijn gesteld voordat de staking uitbreekt, mogen hun werkzaamheden wel blijven verrichten. Zij mogen het verloop van de staking niet beïnvloeden door het werk over te nemen dat door de stakers is neergelegd.

Maar hoe ga je dit dat controleren? En hoe ga je daarop toezien als leiding en toezicht bij de opdrachtgever ligt? Een voorbeeld dat ik aan de lijve heb ondervonden zijn de stakingen bij Jumbo afgelopen jaar.

De bonden gaven al weken tevoren aan dat ze wilden gaan staken. Dus met dit bericht ga je je organisatie instrueren wat wel en niet mag. Een keurig protocol met goede instructies. Dat bleek later ook uit het rapport van Inspectie SZW. Uiteindelijk beginnen de bonden 'toevallig' net in de week voor Pasen te staken. Een van de drukste weken van het jaar voor de supermarkten. Maar ook een van de meest onvoorspelbare dagen, waarbij de bonden natuurlijk beogen een chaos te creëren. Wat ogenschijnlijk ook het geval leek. Want welke medewerkers waren ziek en welke aan het staken? Welke orders mogen dan wel verzameld worden en welke niet? De bonden riepen dat er busjes met nieuwe uitzendkrachten werden binnengereiden om de staking te ondermijnen. Veel geroep en geblaas, waarbij stakers moedwillig werkwilligen intimideerden om het werk neer te leggen.

De bonden schakelden Inspectie SZW in om onderzoek te doen naar overtreding van Artikel 10 van de WAADI. Op basis van dit Inspectierapport SZW schreeuwt de FNV van de daken, dat wij als uitzender stakingsbreker zijn geweest. De vakbond eist een schadevergoeding van 500 duizend euro. Uit de rapportage van de Arbeidsinspectie blijkt echter dat er tijdens de staking geen extra uitzendkrachten zijn ingezet, maar dat vijf van de circa 250 uitzendkrachten - op een totaal van circa zevenhonderd medewerkers - alleen op de eerste dag een aantal uren op een andere afdeling hebben gewerkt. En dat drie uitzendkrachten, die al eerder op deze afdeling werkten een paar dagen zijn ingezet.

Het is dan absurd om aan te nemen dat je stakingsbreker bent met nog geen vijfenzeventig uur kennelijk discutabele inzet op een totaal van ruim 60 duizend gewerkte uren in een stakingsperiode van elf dagen! Realiteitszin is bij de vakbonden ver te zoeken, evenals bij de media die lukraak de berichtgeving van de bonden zonder enige nuancering of inventarisatie als waarheid overnemen.

Hoe maakt men van een mug een olifant? Hoe krijg ik het nieuws gevuld?



Geen 'echte' invalkracht

Bij een nuluren-contract of oproepovereenkomst is het van groot belang dat de invalkracht ook echt alleen wordt ingezet bij bijvoorbeeld ziekte van vaste medewerkers of in situaties buiten de normale pieken.

*Patricia Weijmans,
advocaat bij WVO
Advocaten in Loenen,
verzorgt de rubriek
Jurisprudentie.*

De feiten

Een werknemster heeft een nuluren-contract bij de werkgever. Zij is sinds 2015 werkzaam in de functie van medewerkster Juice- en Chocolate-bar. Op enig moment wordt de werknemster ziek, maar de werkgever weigert haar loon tijdens ziekte uit te betalen. De werkgever stelt dat zij de werknemster na haar ziekmelding sowieso niet zou hebben opgeroepen om te werken en beroept zich op de cao Horeca. In deze cao is bepaald dat voor invalkrachten geldt dat de werkgever, ook na zes maanden, geen loon hoeft door te betalen als de werknemer niet werkt in verband met een reden die voor rekening van de werknemer komt. Werknemster maakt een kort geding aanhangig en vordert loon.

De beslissing

De rechter oordeelt dat - los van de vraag of de horeca-cao van toepassing is - de wetgever de mogelijkheid om in een cao de loondoorbetaling uit te sluiten, nadrukkelijk heeft bedoeld als een uitzondering. Het moet dan gaan om specifieke functies, die incidentele werkzaamheden omvatten zonder vaste omvang. In de wetsgeschiedenis worden inval- en piekkrachten als voorbeeld genoemd. De rechter kijkt vervolgens hoe partijen in de praktijk feitelijk invulling hebben gegeven aan de arbeidsovereenkomst. En komt tot het oordeel dat deze uitzondering niet opgaat voor de betreffende werknemster. Hoewel de werknemster een nuluren-contract heeft bij de werkgever is geen sprake van een invaller of piekkracht. De werkgever moest daarom het loon tijdens ziekte aan de werknemster doorbetalen.

COMMENTAAR:

In artikel 7:628 BW is bepaald dat de werkgever met de werknemer mag overeenkomen dat gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst geen salaris aan de werknemer wordt betaald. Op voorwaarde dat de werknemer niet werkt door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer hoort te komen. Volgens de cao mag de termijn van zes maanden worden verlengd. Maar alleen voor specifieke functies, als de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. In de horeca-cao is gebruik gemaakt van deze afwijkmogelijkheid voor invalkrachten. De rechter kijkt echter heel feitelijk of sprake is van een invalkracht. In de zaak die hier wordt besproken is weliswaar een nuluren-contract aan de orde, maar vermoedelijk heeft de werkgever de werknemster toch (min of meer) structureel ingezet. Het ging in deze situatie dus niet om een 'echte' invalkracht, zoals bijvoorbeeld een student die alleen bij grote drukte wordt ingezet in het restaurant. In situaties zoals hier aan de orde is het van groot belang dat een werknemer niet alleen op papier een invalkracht is, maar dat iemand ook feitelijk als invalkracht of piekkracht wordt ingezet. Zet de werkgever de werknemer teveel in, dan loopt de werkgever het risico dat de werknemer niet meer wordt aangemerkt als een invalkracht of piekkracht. En dan moet de werkgever alsnog het (gemiddelde) loon doorbetalen. **X**

**Rechtbank Amsterdam, 28 november 2017,
ECLI:NL:RBAMS:2017:9574**



Per 25 mei geldt nieuwe privacy-wetgeving

Kom nu in actie!

De nieuwe privacy-wetgeving is taaie kost. Toch moet u wel iets met de aanstaande Algemene Verordening Gegevensbescherming. En snel ook. In dit artikel leest u wat en hoe. “Flexorganisaties kunnen zich nu extra profileren.”

Paul Poley



Op het moment dat deze editie van Flexmarkt uw deurmat raakt, resteren nog slechts 112 dagen tot 25 mei 2018. 'Nou en', zegt u wellicht. Dat kunnen we uitleggen: 25 mei 2018 is de dag dat de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG, zie ook kader) van toepassing wordt. En het is nu écht tijd dat u actie onderneemt.

Dat vinden tenminste vele partijen, zoals de ABU, de NBBU, hoofdredacteur van ZIPconomy Hugo-Jan Ruts en Remco de Vijlder, manager Productmanagement en Consultancy bij Pivoton. De oproep heeft vooral te maken met de hoeveelheid en complexiteit van onderdelen van de wetgeving. Zo wijst Lucy Guardiola, jurist bij de NBBU, op de vele extra eisen die de AVG heeft in vergelijking met de huidige Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). "Je kunt die splitsen in interne en externe eisen. Intern moet je bijvoorbeeld rekening houden met de documentatieplicht. Dat wil zeggen dat je alle persoonsgegevens die je verwerkt moet registreren, inclusief de reden waarom. Op die manier moet je als organisatie aantonen dat je de AVG naleeft. Een flexorganisatie heeft echter ook te maken met externe partijen, zoals opdrachtgevers en uitzendkrachten. Met hen moet je aparte overeenkomsten sluiten, zoals verwerkersovereenkomsten met leveranciers. Daarin staat hoe de betrokken partijen moeten omgaan met gegevens."

Bewustwording

Alsof dit nog niet genoeg is, zijn er volgens Guardiola's collega Severine Reudink, jurist arbeidsrecht bij de NBBU, meer extra eisen. "Het kan zijn dat voor jouw organisatie een functionaris gegevensbescherming nodig is. Verder moet je een actief beleid voeren op het gebied van datalekken." Een aantal privacyzaken geldt ook nu al onder de Wbp. Volgens Hugo Jan Ruts is er echter een groot verschil dat voor veel aandacht zorgt. "Het is zaak dat je je echt wat aantrekt van die nieuwe privacy-wetgeving, want de boetes zijn hoog. Tot wel twintig miljoen euro of vier procent van de jaaromzet. In mijn ogen is een groot bewustzijn van wat er allemaal op ons afkomt een eerste ver-

DE AVG

De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) vervangt per 25 mei 2018 de huidige Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De AVG is vooral bekend onder de Engelse naam General Data Protection Regulation (GDPR). Doel van de nieuwe regels is het harmoniseren van privacy-wetgeving in de hele Europese Unie. Privacy-rechten worden onder meer uitgebreid en versterkt. Ook krijgen organisaties meer verantwoordelijkheden, zoals aantonen dat ze zich aan de wet houden.

IN 7 STAPPEN PRIVACYPROOF

De NBBU heeft een speciaal stappenplan ontwikkeld om privacyproof te worden:

1. Lees de handreiking. Op de website van de NBBU staat een handreiking waarin de verschillende verplichtingen uit de AVG staan opgesomd.
2. Inventariseer: onderzoek welke persoonsgegevens u verwerkt, met welk doel en leg dit vast.
3. Toets rechtmatigheid en noodzakelijkheid: toets na de inventarisatie of de verwerking van gegevens gerechtvaardigd is.
4. Check de verwerking met derden: informeer uitzendkrachten over het verwerken van hun persoonsgegevens. En maak afspraken met derden, zoals leveranciers en inleners.
5. Maak een privacybeleid. Maak bijvoorbeeld iemand verantwoordelijk voor beveiligingsbeleid en hoe te handelen bij een datalek.
6. Bewaar de uitgevoerde stappen: zo kunt u aantonen dat u wilde handelen volgens de AVG.
7. Evalueer en herhaal. Controleer, bijvoorbeeld elk kwartaal, of er wijzigingen zijn gekomen in uw gegevensverwerking en uw beleid.

Bron: NBBU

eiste." Dat is De Vijlder van Pivoton, softwareleverancier voor de flexbranche, met hem eens. "De Autoriteit Persoonsgegevens zal naar verwachting flink uit de startblokken schieten en niet schromen om boetes uit te delen. Daarom moet er allereerst 'awareness' komen onder flexorganisaties. Verzamel info over de AVG, doe kennis op en laat je trainen. Denk niet dat het wel overwaait of dat het wel meevalt, maar verander je mindset en ga aan de slag om aan de nieuwe wet- en regelgeving te voldoen."

Flinke klus

Dat laatste lijkt gemakkelijker gezegd dan gedaan. Met bewustzijn alleen red je het niet en het kan zijn dat je door de bomen het bos niet meer ziet. De NBBU heeft een stappenplan, een verwerkingsregister en modelovereenkomsten ontwikkeld om flexorganisaties door de komende maanden te loodsen (zie kader). De ABU ontwikkelde de Privacyscan Uitzendondernemingen, een uitgebreid hulpmiddel om risico's binnen een onderneming boven tafel te krijgen. De scan voorzieft zelfs in een adviesrapport op maat. Jeroen Brouwer, beleidsmedewerker juridische zaken bij de ABU, noemt het maken van een verwerkingsregister als handige beginstap. "Bewustwording onder alle medewerkers, denk dus zeker ook aan de intercedenten, is in feite de eerste stap. Daar hebben we als ABU ook flink in geïnvesteerd de afgelopen tijd. Maar daarna loont het om een verwerkingsregister te maken. Dat is een verplichting op grond van artikel 30 van de AVG. Met zo'n register krijg je goed inzicht in welke persoonsgegevens je verwerkt en met welke reden. Vervolgens kun je inventariseren wat daarvan nu wel en niet mag. Het register maken is een flinke klus, waarbij het handig is dat één persoon uit je organi-

satie dit coördineert. Goed om te weten: vormvereisten zijn er niet. Uiteraard zijn er wel inhoudelijke reizen. Wij hebben voor onze leden een model verwerkingsregister gemaakt in Excel."

Zorgvuldige communicatie

Ruts noemt als concrete actiepunten enerzijds het zorgen voor goede, beveiligde IT-infrastructuur met een beheersplan voor calamiteiten. Anderzijds zorgvuldig communiceren, zeker naar kandidaten. "Dat klinkt wellicht simpel, maar je moet het wel doen. Je moet toestemming vragen om persoonsgegevens te verwerken. Je moet duidelijk maken wat je ermee gaat doen. Dit kan eenvoudig door bijvoorbeeld je website en je mailings aan te passen." De Vijlder noemde al kennis opdoen en eigen processen in kaart brengen als praktische acties voor elke flexorganisatie. Hij voegt daaraan toe: houd er rekening mee dat betrokkenen hun rechten kunnen uitoefenen. Dus ken die rechten en let vervolgens goed op hoe je handelt. "Neem bijvoorbeeld het recht om

vergeten te worden. Een flexkracht kan naar je toe komen met de vraag of al zijn gegevens kunnen worden verwijderd. Nu kun je op de delete-knop drukken, waarna alle persoonsgegevens in een klap zijn verwijderd. Maar als dan een halfjaar later de fiscus op de stoep staat en vraagt om bepaalde gegevens die je had moeten bewaren, heb je alsnog een probleem. Deze spanning tussen verschillende rechten en plichten kunnen wij weghalen met slimme technologie. Die gaat alle gegevens in een personeelssysteem een voor een langs en verwijdert alles wat niet langer bewaard mag worden, maar laat staan wat fiscaal bewaard moet blijven."

Bonden bieden hulp

Los van dit soort slimme technologie is er ook nog de hulp die de bonden aan hun leden bieden. Jeroen Brouwer: "Wij helpen onze leden graag bij de implementatie. Met voorbeelddocumenten, FAQ's, een stappenplan. Maar zeker ook door overleg te voeren met de Autoriteit Persoonsgegevens. Wij zien goedwillende leden nu al worstelen met vage normen uit de AVG. Bijvoorbeeld dat een organisatie 'passende technische en organisatorische maatregelen' moet nemen om gegevens te beschermen. Maar wat zijn dat dan voor maatregelen? Wij roepen de Autoriteit op om met concrete beleidsregels te komen op dergelijke punten. Al zijn zij weer gebonden aan het feit dat dit een Europese verordening is. Zij moeten een en ander dus ook op Europees niveau afstemmen."

Is er dan helemaal niets leuks te melden over de AVG? Jawel. De vier ondervraagden zijn eensluidend wat de kansen betreft die de AVG biedt. "Flexorganisaties kunnen zich nu extra profileren naar inleners en uitzendkrachten", stelt Guardiola van de NBBU. "Je kunt jezelf onderscheiden wanneer je alles op het gebied van privacy goed op orde hebt." **X**

BIG DATA EN DE AVG

Nog meer dan 2017 is 2018 het jaar van big data, kunstmatige intelligentie en algoritmes. Dan komt daar dus ineens die AVG tussendoor fietsen. Wat mag straks wel en niet? Ruts vindt het nog onduidelijk. "Mag je interessante kandidaten sourcen vanuit LinkedIn? Mag je verzamelde persoonsgegevens gebruiken om actief kandidaten te benaderen? De antwoorden hierop moeten zich nog uitkristalliseren in de vorm van casuïstiek. Iets om in de gaten te houden." Volgens De Vijlder is het hoe dan ook tricky: "Op zichzelf mag je redelijk veel met geanonimiseerde data. Maar zodra ze te herleiden zijn tot natuurlijke personen, kom je in de gevarenzone. En dat is natuurlijk al best snel het geval. Belangrijk in zo'n situatie is om betrokkenen goed te informeren over het doel van de gegevensverzameling en toestemming te vragen. Maar juristen hebben me hierover al laten weten dat toestemming op zichzelf niet altijd een sterke grondslag is. Kortom, ogenschijnlijk staat de AVG op gespannen voet met de mogelijkheden van nieuwe technologieën. In de wetenschap dat de Autoriteit Persoonsgegevens een en ander goed in de gaten houdt is mijn belangrijkste advies: wees zorgvuldig!"

Henk Geurtsen is partner bij Experts in Flex. Hij is gespecialiseerd in regelgeving, SNCU-controles en sectorverloping. Ook houdt hij zich bezig met het optimaliseren van bedrijfsprocessen en het begeleiden van implementatietrajecten in de flexbranche.



Column Henk Geurtsen

Papieren tijger op komst

Met de nieuwe ABU-cao is er een stevige (digitale) papierwinkel in aantocht.

In de cao zijn een aantal zaken afgesproken die simpel lijken, maar pittige gevolgen hebben voor de inhoud van arbeidsovereenkomsten en plaatsingsbevestigingen. Daarnaast moet er ook aan de processen gesleuteld worden. Voor NBBU-leden zijn deze wijzigingen (nog) niet van toepassing. Het is echter ook voor NBBU-leden verstandig om zich hierop te gaan voorbereiden. De kans is groot dat er in 2019 een gezamenlijke cao ontstaat, zodat dan een en ander op de gehele branche van toepassing is.

Lang niet alle bureaus maken gebruik van een (mantel)arbeidsovereenkomst, aangevuld met een plaatsingsbevestiging. De nieuwe eisen aan de informatie die bij elke plaatsing schriftelijk bevestigd moet worden aan de uitzendkracht, maken een apart document voor het bevestigen van de plaatsingsdetails bijna een praktische noodzaak. Zeker als de uitzendkracht naar diverse inleners wordt uitgezonden en het 'jagen' naar handtekeningen praktische problemen oplevert. Zo ongeveer elke wijziging die zich voordoet bij een lopende plaatsing, zoals een periodiek of een wijziging van het uurloon, moet worden bevestigd. Ook moet een proces ingericht, dat borgt dat de inlenersbeloning juist wordt vastgesteld.

De vraag is dus of dit een verbetering is. Ik zeg: ja, met een stevige maar. Transparantie en helderheid naar de uitzendkrachten is heel belangrijk. Meer focus op een terdege inschaling en vooral ook vastlegging van de manier van inschalen is absoluut een verbetering. Het komt nogal eens voor dat er exotische functienamen worden gebruikt, zoals 'Vakantiekraft' of 'Oproepkracht'. Ga er dan maar aanstaan om te controleren of de inschaling correct is. Groot nadeel van deze nieuwe regels is een veel grotere (digitale) papierwinkel. Voor zover de software die wordt gebruikt de juiste ondersteuning biedt en van elke wijziging "automatisch" een bevestiging stuurt naar de uitzendkracht, valt de hoeveelheid extra werk relatief gezien wel mee.

Voor de bureaus die gewend zijn om overeenkomsten en plaatsingsbevestigingen zelf in Word samen te stellen, wordt dit een pittige kluit. Het achterwege laten van bevestigen van elke wijziging kan grote financiële consequenties hebben. Voor die bureaus is tijd (en dus geld) investeren in bestaande of nieuwe software zeker aan te raden!

Nalatigheid heeft consequenties. Als dit proces niet wordt ingericht, of de plaatsingen niet volledig worden bevestigd, heeft dit grote gevolgen voor het met terugwerkende kracht moeten aanpassen van de inlenersbeloning als blijkt dat deze op onjuiste gegevens is vastgesteld. Deze nieuwe bepalingen worden een aandachtspunt tijdens NEN-controles. Ook de SNCU zal bij controles steunen op deze bepalingen in de cao. Het opleggen van een (fikse) schadelast als zaken niet op orde zijn zal daardoor nog vanzelfsprekender zijn.

Werk aan de winkel dus om het proces van contracten en plaatsingsbevestigingen in te richten op de 21e eeuw!

Retirepreneurs creëren zelf werkgelegenheid

Hoogopgeleide, ervaren werknemers zijn voor arbeidsbemiddelaars een interessante doelgroep. Ze beschikken over een schat aan kennis en ervaring en willen steeds vaker na hun pensioenleeftijd doorwerken. Het vraagt van arbeidsbemiddelaars een creatieve manier van ondernemen.

Anouk Brinkman

“Een aantal jaar geleden las ik een evaluatierapport van de pilot Wijs Grijs in het Onderwijs. Een project dat gepensioneerd moest verleiden weer aan het werk te gaan in het onderwijs”, vertelt Heinze Baars. Hij is directeur van GoudGrijs, een bureau dat ervaren mensen uit het onderwijs bemiddelt. “De respons van aangeschreven gepensioneerden was overweldigend, ook als zij uit een ander werkveld kwamen. Uit dat gegeven is het idee voor GoudGrijs ontstaan.”

Sinds Baars het rapport las, zijn zeven jaar verstreken. GoudGrijs beschikt inmiddels over vier vestigingen op verschillende plekken in het land, met het hoofdkantoor in Tilburg. Veel meer leraren staan na hun pensioen nog steeds of weer opnieuw voor de klas. Zowel op basisscholen als bij middelbare scholen is volgens Baars het aantal leerkrachten ouder dan 65 jaar in twee jaar tijd verviervoudigd. GoudGrijs heeft inmiddels honderden ervaren onderwijsprofessionals bemiddeld op ontstane onderwijsvacatures.

Zaakwaarnemer

Steeff van 't Pad Bosch, oprichter van Af-fabilis, had in 2008 een vergelijkbare Aha-Erlebnis toen zijn vader, reumatoloog, na zijn pensioen wilde doorwerken. Van 't

Pad Bosch zette zijn vader in als proefkonijn om hem naar zijn nieuwe werk te begeleiden. Dit leidde een jaar later tot MedicalWork, een netwerk van zo'n vijfhonderd ervaren en (pre)gepensioneerde medisch specialisten, voor wie het bureau als zaakwaarnemer optreedt. Het grootste deel van de specialisten werkt na het

pensioen als waarnemer. Bijvoorbeeld ter vervanging van een zwangerschapsverlof. Alle artsen zijn via MedicalWork werkzaam als zzp'er. “Deze groep wil het werk dat ze doen vooral leuk vinden en het kunnen invullen op basis van hun eigen agenda”, licht Van 't Pad Bosch toe. “Ze willen ook goed worden betaald, al hoeft



Annelous Vrancken, businessmanager van Doorwerkgever

‘Gepensioneerd
neerden willen
niet ver meer
reizen’



Heinze Baars van GoudGrijs

het geen hoofdinkomen te zijn. De pensioenvoorzieningen van deze groep zijn over het algemeen heel goed.” Onderzoek van TNO en Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) dat tussen 2015 en 2017 is uitgevoerd, bevestigt dit beeld. Hoogopgeleiden werken door na de AOW-gerechtigde leeftijd, omdat zij een bepaalde voldoening uit hun werk halen, sociale contacten willen onderhouden en een bijdrage willen leveren aan de maatschappij. Vooral mensen die aangeven interessant werk te doen en zeer bevlogen zijn, blijven na hun pensioen actief op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd stelt deze groep eisen aan hun werk: naast dat het werk inhoudelijk leuk moet zijn, vraagt deze doelgroep om flexibiliteit en autonomie. Uit onderzoek van Netspar blijkt dat de groep hoogopgeleide doorwerkende gepensioneerden gestaag groeit: op dit moment wil ongeveer twintig procent van de 60-plussers in die categorie na de AOW-gerechtigde leeftijd blijven werken.

Kandidaat centraal

De motivatie van hoogopgeleide ervaren krachten, in combinatie met het eisenpakket dat ze stellen, vraagt van de zogenoemde retirepreneurs een andere aanpak dan bij starters of ervaren dertigers en veertigers. “We zijn een aanbod-gestuurde organisatie. De kandidaat staat

centraal”, legt Baars van GoudGrijs uit. “Het aantal vacatures is vele malen groter dan het aanbod. Het vraagt een specifieke aanvliegroute om geschikte kandidaten te vinden. Zo ligt het gebruik van sociale media beduidend lager dan bij de

jongere medewerkers. Referral recruitment is voor ons een belangrijk instrument om de ervaren docent te vinden. Mensen die al voor ons werken kunnen alleen over GoudGrijs vertellen als ze op alle fronten tevreden zijn over onze organisatie. Het persoonlijk contact, transparante voorlichting en goede begeleiding naar een uiteindelijke vervangingsopdracht voor de klas staan bij ons hoog in het vaandel. Een intake van twintig minuten is echt geen optie. Veel van onze mensen hebben twintig tot dertig jaar op dezelfde school voor de klas gestaan en hebben gedurende hun loopbaan nog nooit een sollicitatiegesprek gevoerd. Wij besteden daarom veel aandacht aan een gedegen presentatie van de docent bij de school.”

Babyboomers

Annelous Vrancken, businessmanager van Doorwerkgever beaamt dat persoonlijk contact belangrijk is. Doorwerkgever startte achttien jaar geleden als senioren-uitzendbureau, maar is sinds het afgelopen decennium specialist in doorwerken na pensioen. “Gepensioneerden die willen doorwerken gaan niet meer ver reizen voor hun werk. Wij richten ons daarom veelal op persoonlijk contact in de regio.” Tegelijkertijd benadrukt Vrancken dat de ‘doorwerkers’ die via Doorwerkgever aan de slag zijn bijna allemaal op sociale media zitten en een smartphone bezitten. “Op deze manier communiceren wij ook met de doelgroep.” De komende jaren blijft het aantal hoog-

LAGER OPGELEIDEN

Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd is vooral populair onder hoogopgeleiden en vrije beroepen. Van de hoogopgeleide AOW-gerechtigden onder de 75 jaar was in 2014 ruim twintig procent werkzaam. Dit percentage staat gelijk aan het aantal 60-plussers in deze doelgroep dat bereid is om door te werken.

Van de middelbaar opgeleiden is van de AOW-gerechtigden onder de 75 jaar 12,7 procent nog aan het werk. Onder laagopgeleiden gaat het om 7,3 procent. Ook de bereidheid om door te werken is onder deze groepen lager, terwijl de stijging onder laag opgeleiden die doorwerken de afgelopen jaren het grootst was. Tussen 2003 en 2016 zijn werkenden met een lage opleiding ruim drie keer vaker gaan door werken. Dit suggereert dat lager opgeleiden vooral uit financiële noodzaak na de AOW-gerechtigde leeftijd blijven werken. Een trend die Annelous Vrancken, businessmanager van Doorwerkgever bevestigt. “In het laatste kwartaal van 2017 groeide het aantal uitzenduren tussen de 20 en 25 procent. Zeker het aantal lager opgeleiden dat doorwerkt zal de komende vijf jaar blijven toenemen”, aldus Vrancken. “Doorwerken zou een kwestie van willen en kunnen moeten zijn, maar mijn verwachting is dat het steeds meer een moeten gaat worden door met name tegenvallende pensioenen. Dit wordt ook herkend door verschillende pensioenverzekeraars. Om die reden zijn wij een samenwerking aangegaan met Delta Lloyd. In de ideale wereld is het pensioen een periode van rust, maar werken is zoveel meer geworden dan het genereren van inkomen. Ik denk dat leeftijd op den duur steeds minder relevant wordt bij de vraag of iemand wel of niet doorwerkt.”

Bron: *Werken met een AOW, Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing (Netspar)*



Steef van 't Pad Bosch, oprichter Affabilis

opgeleide ervaren kandidaten groeien, door de grote groep babyboomers die de AOW-leeftijd bereikt. Om de organisatie gezond te houden, ook zodra het kandidatenaanbod zal krimpen, ligt de focus in de businesscase van GoudGrijs en Affabilis niet alleen op het bemiddelen en begeleiden van ervaren krachten naar een uitdagende werkplek, maar ook op het creëren van werkgelegenheid. Van 't Pad Bosch heeft vanuit MedicalWork het initiatief '2e Arts Online' gelanceerd, een platform waar patiënten in contact kunnen komen met een geroutineerd arts die als klankbord fungeert. "Patiënten hebben recht op een second opinion, maar dit kost veel tijd en geld. Een arts zal vaak het eerder uitgevoerde onderzoek overdoen, terwijl de eindconclusie meestal gelijk is. Het aantal second opinions nam enige tijd geleden sterk toe, waardoor de overheid overwoog de patiënt hiervoor zelf te laten betalen.

Ruggespraak

Naar aanleiding van deze discussie ontstond het idee voor 2e Arts Online. De medisch specialisten die via 2e Arts Onli-

ne beschikbaar zijn, stellen geen nieuwe diagnose, maar geven ruggespraak op de beschikbare informatie. Hierdoor kan het aantal patiënten dat een second opinion overweegt afnemen en dat scheelt geld." 2e Arts Online startte in mei 2015 als pilot bij zorgverzekeraar Achmea. In drie jaar tijd hebben meer dan tweeduizend patiënten van de dienst gebruikgemaakt, waarvoor ongeveer tachtig artsen uit het netwerk van MedicalWork werkzaam zijn. Het initiatief is dermate succesvol dat MedicalWork inmiddels is omgedoopt tot Affabilis en niet alleen medisch professionals bemiddelt, maar ook ervaren juridische dienstverleners. 2e Advocaat Online is er voor ruggespraak met een onafhankelijke advocaat. "We zijn op dit moment met rechtsbijstandsverzekeraars in gesprek om net als 2e Arts Online een pilot te starten."

GoudGrijs investeert in een talentcarroussel, een traineeship waarbij ervaren docenten worden gekoppeld aan jong talent. "Naast het groeiende lerarentekort is de uitval onder startende docenten bijzonder hoog", zegt Baars. "In de eerste twee jaar van hun loopbaan ligt dat per-

centage op bijna dertig procent. Tegelijkertijd geeft meer dan vijftig procent van onze ingeschreven ervaren docenten ook aan interesse te hebben in het begeleiden en coachen van jongere docenten. Door betere begeleiding hopen we het jonge talent te behouden voor het onderwijs."

Effectief inzetten

GoudGrijs zoekt samenwerking met onderwijsinstellingen om de talentcarroussel op te zetten. Zowel de ervaren krachten als de talenten wil het bureau gedurende de periode van het traineeship volledig op contract nemen. "Na een periode van bijvoorbeeld twee jaar zijn we bereid om het talent aan de gekoppelde onderwijsinstelling over te dragen", aldus Baars. "De marge op het bruto uurloon is bij dit systeem natuurlijk lager. Maar met deze verbreding van onze dienstverlening steken we in op het effectief terugdringen van de uitval onder startende docenten en kunnen we onderwijsinstellingen hiermee op termijn te ontzorgen."

Baars ziet de komende jaren nog vele honderden docenten met pensioen gaan en de tekorten binnen het onderwijs zullen blijven oplopen. "Er zal altijd een markt zijn voor ervaren, bevoegde docenten met een goed arbeidsethos. Aan ons de taak om na te denken hoe we deze groep effectief blijven inzetten." Steef van 't Pad Bosch beaamt dit: "Het grootste bezit van Affabilis is ons kandidatenbestand. In alle initiatieven die we creëren zijn zij ons uitgangspunt." **X**

'Er zal altijd een markt zijn voor ervaren docenten met een goed arbeidsethos'

Betere bescherming flexwerker loont

De kwetsbare flexwerker moet beter worden beschermd, zo stelt ook het nieuwe centrum-liberale kabinet. Als Rutte III betere rechtsbescherming creëert voor de kwetsbare flexwerker, zal onze sector daarvan kunnen profiteren.



Arjan Elbers

Managing director Twiglers
en eigenaar Get.Noticed Internet

“Ik zie niet in hoe de flexbranche beter wordt van een sterkere rechtsbescherming van de flexwerker. Grote risico's zie ik hier overigens ook niet voor de branche, omdat intermediairs een grote wervende rol vervullen voor haar klanten in een arbeidsmarkt die zo krap is als deze. Ik ben fan van flex als werkgever. Let op, ik heb wel degelijk een mening over de positie van flexwerkers. Voor de flexibiliteit die ik heb als werkgever kies ik bewust, daarentegen vind ik het erg vreemd dat een gemiddelde flexwerker niet meer betaald krijgt dan een reguliere loondienst. Ik zie het net als zzp'ers. Als jij mij flexibiliteit levert, dan betaal ik de prijs die daarbij hoort (en die verhouding staat in mijn ogen nogal scheef). Werkgevend Nederland zou flexwerkers meer moeten betalen dan reguliere medewerkers.”



Marion van Hapen

Algemeen directeur Unique

“Vooropgesteld: niet iedere flexwerker is kwetsbaar. Een aanzienlijk deel van de kandidaten kiest bewust voor een flexibele baan. Bijvoorbeeld naast de studie of de bestaande baan. Het kan ook zijn dat mensen er weloverwogen voor kiezen om als zzp'er of als detachingskracht voor wisselende opdrachtgevers te werken. Kwetsbare flexwerkers hebben ongewild geen toegang tot een vaste(re) baan. Deze mensen hebben vooral baat bij werkervaring en scholing. Onze sector is bij uitstek toegerust om deze bijdrage aan de positie van die flexkrachten te leveren en doet dit ook al decennia.”



Patrick Hustinx

Managing partner Professionals in Flex

“Rechtsbescherming voor kwetsbare mensen is goed en in ieders belang. Maar hoe dit wordt geregeld, is een veel complexer vraagstuk. En dan ontkomen we er niet aan om onderscheid te maken tussen de diverse soorten flexwerkers: payroll-krachten, gedetacheerden, uitzendkrachten, werknemers met een tijdelijk dienstverband of zzp'ers. Het zijn heel verschillende doelgroepen, waarvoor telkens specifiek wetgeving op maat nodig is. Helaas wordt het te vaak over een kam geschoren. En uitzendwerk is dan vaak de boeman. Als 'rechtsbescherming' vooral betekent dat de flexibiliteit van uitzendwerk wordt beperkt, ontstaat er een beweging naar alternatieve vormen van flex, zoals zzp-constructies voor laagbetaalden. Daar is niemand bij gebaat. Als de politiek echter inziet dat gereguleerd uitzendwerk onder een nette cao de 'betere' vorm van flex is, biedt het kansen voor onze sector.” **X**

**SAVE
THE
DATE**
29 MEI 2018

flexevent
The future of flex

**Meer informatie volgt binnenkort
in het magazine en op flexmarkt.nl**

Loopbanen



Na een samenwerking van tien jaar heeft **Gert-Jan van Dam** (46) besloten WePayPeople N.V. te verlaten en de aandelen over te dragen aan Julius Kousbroek (40). Op 1 januari 2018 is Van Dam teruggetreden uit het bestuur van de onderneming en zet Julius Kousbroek als enig aandeelhouder samen met het WePayPeople-team de onderneming voort.

Tom Roozeboom is aangesteld als partner van uitzendbureau WerkTalent voor de regio Utrecht. Roozeboom vervulde diverse commerciële functies bij Tempo-Team, waaronder die van sales manager. In zijn nieuwe rol combineert Roozeboom de dagelijkse leiding over het Utrecht-filiaal van WerkTalent in stadion Galgenwaard met het ontwikkelen van nieuwe vestigingen in de provincie Utrecht.

Per 1 januari is **Arjan de Vries** toegetreden tot de raad van commissarissen van Xelvin. Dennis Wissink, algemeen directeur van Xelvin, is blij met deze aanstelling. "Arjan heeft een grote staat van dienst in de detacheringsbranche. Zijn expertise in onze branche, zowel nationaal als internationaal, zijn van toegevoegde waarde voor onze organisatie."

Nieuwe baan?

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

Flexmarkt is een uitgave van Vakmedianet en verschijnt 6x per jaar.

Uitgever

Jelske Gerritsma

Hoofdredacteur

Wim Davidse

Algemeen hoofdredacteur

Marco Hendrikse, marcohendrikse@vakmedianet.nl

Webredacteur

Arthur Lubbers, flexmarkt@vakmedianet.nl

Eindredacteur

Ellen Nap

Medewerkers

Anouk Brinkman, Peter Arno Broer, Fotoburo Dijkstra, Wilbert Geijtenbeek, Henk Geurtsen, Frank van Gool, Hubert Heutink, Ton Kastermans, Petra Kwaadgras, Fons van Lier, Annet Maseland, Paul Poley, Franziska Szabó, Frans Tilstra, Patricia Weijmans.

Accountmanager

Karin Ernsting, tel. 088 58 40 932 / 06 29 304 914
karinernsting@vakmedianet.nl

Vormgeving & opmaak

colorscan, www.colorscan.nl

Druk

Ten Brink, Meppel

Adres

Vakmedianet, Postbus 448, 2400 AK Alphen aan den Rijn

Abonnementenadministratie

klantenservice@vakmedianet.nl, tel. 088-5840888

Abonnementen

Jaarabonnement €361,92 per jaar, ex btw. Een proefabonnement (vier nummers) kost € 35,41 ex btw. Een proefnummer is gratis op te vragen. Op alle uitgaven van Vakmedianet zijn de algemene voorwaarden van toepassing. Deze zijn te vinden op www.vakmedianet.nl

Oplage

Door onafhankelijk accountant gecontroleerde oplage. Zie voor accountantsverklaring van Grant Thornton: www.vakmedianet.nl

Copyright

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever. © Vakmedianet 2018

Publicatievoorwaarden

Op iedere inzending van een bijdrage of informatie zijn de standaardpublicatievoorwaarden van Vakmedianet van toepassing. Deze zijn te vinden op www.vakmedianet.nl.

Disclaimer

Alle in deze uitgave opgenomen informatie is met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. De juistheid en volledigheid kunnen echter niet worden gegarandeerd. Vakmedianet en de bij deze uitgave betrokken redactie en medewerkers aanvaarden dan ook geen aansprakelijkheid voor schade die het directe of indirecte gevolg is van het gebruik van de opgenomen informatie. ISSN 2542-8020

VAK
VAKMEDIANET

Nederlands
uitgeversverbond
mvw
media voor vak & wetenschap



11 & 12 APRIL 2018 ROTTERDAM AHOY



VAKBEURS VOOR VEILIG WERKEN

Veilig en gezond werken is in uw beroep dagelijkse prioriteit. Als geen ander weet u dat alleen persoonlijke bescherming, de juiste materialen en technieken, processen, techniek en procedures slechts de helft van het verhaal zijn. Want bij veiligheid en gezondheid op de werkvloer draait het vooral om menselijk gedrag. U weet dat routinematig werken de grote oorzaak van ongelukken en incidenten is. Hoe krijg je werknemers zo ver dat ze hun gedrag veranderen? Ook daarop geeft Safety&Health@Work antwoord.

De vakbeurs richt zich in het bijzonder op de high-risk-sectoren waar veiligheid en gezondheid een constante uitdaging zijn: industrie, haven, bouw en logistiek.

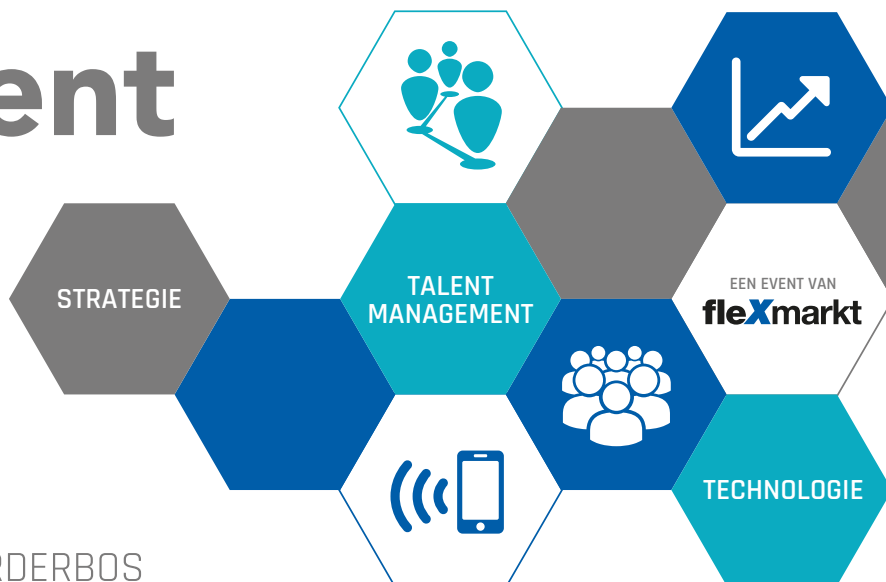
- Belangrijkste inhoudelijke platform op het gebied van veilig werken
- 100 exposanten: breed aanbod producten en diensten
- Ruim 4000 vakbezoekers: veiligheidsdeskundigen, (brand)preventiemedewerkers, ARBO-specialisten, inkopers, facility managers, QHSE-managers en HR-functionarissen
- Congres Veilig Werken met o.a. de Inspectie SWZ, Carsten Busch en sprekers uit de praktijk
- Uitreiking prijs Veiligheidscoalitie van het Jaar
- Kennissessies op beursvloer

**Registreer nu voor uw bezoek op www.safetyandhealth.nl
en schrijf u in voor het congres op www.congresveiligwerken.nl**



THE FUTURE OF FLEX

29 MEI 2018 - GOLFBAAN NAARDERBOS



De arbeidsmarkt is volop in ontwikkeling en het vergaat de flexbedrijven goed. De markt groeit, tegelijkertijd heerst er krapte op de arbeidsmarkt. Door digitalisering en andere ontwikkelingen verandert de markt. Tijdens het FlexEvent nemen we een kijkje in de (nabije) toekomst van flexibel werken. Waar zijn actuele ontwikkelingen? En waar moet je je nu echt op voorbereiden, zodat je ook in de toekomst talenten kan blijven boeien en binden.

Wat kan je verwachten:

- Sprekers zoals Han Mesters, Jarno Duursma en Ralf Knegtmans die u vertellen over de laatste trends en ontwikkelingen voor de flexmarkt.
- Interactieve, verdiepende masterclasses over de actuele thema's: talent management, digitalisering en flex-strategie
- Effectief netwerken met andere flexorganisaties uit jouw vakgebied tijdens een uitgebreide netwerklunch

Voor wie?

FlexEvent is het jaarlijkse event van Flexmarkt voor uitzendorganisaties die voorop willen lopen in de markt en willen inspringen op de kansen die er liggen.

Vorige editie beoordeeld met 8+

'Fantastische sprekers, boeiende verhalen en inspirerende sessies. Wederom veel materiaal toegereikt gekregen waar we concreet mee aan de slag kunnen. Een aanrader voor elke recruiter, HR-professional en eigenaar binnen de flexmarkt.'

Bekijk het volledige programma en schrijf je nu in via:

www.event.flexmarkt.nl