VAKMEDIANET

26ste jaargang / december 2020

flexmarkt

Excellent ondernemen in flex

Payroll & backoffice

Een jaar na de Wab
Kwalijke kanten én een positief effect

8

De Starter
Langdurig werklozen matchen op talent

24

Tig tools voor recruiters
Hoe gebruik je ze goed?

HR Actualiteitendag

Alles over wet- en regelgeving

Vorige online editie beoordeeld met een 8,5!

18 MAART 2021

LIVE online seminar

Spijker je kennis bij over de recente en komende wetswijzigingen op het gebied van:

ARBEIDSRECHT + PENSIOENEN + PERSONEEL & FISCUS + SOCIALE ZEKERHEID

HR-wetgeving vertalen naar de dagelijkse praktijk

Met de HR Actualiteitendag blijf je het gehele jaar op de hoogte van actuele wetswijzigingen en ontwikkelingen. Schrijf je in voor de actualiteitendagen en leer van absolute experts op het gebied van de vier HR-thema's. Aan de hand van recente jurisprudentie, voorbeelden en tips lichten zij de actualiteiten toe.

ACTIEPRIJS:

VAN ~~€ 425,-~~ VOOR € 299,-

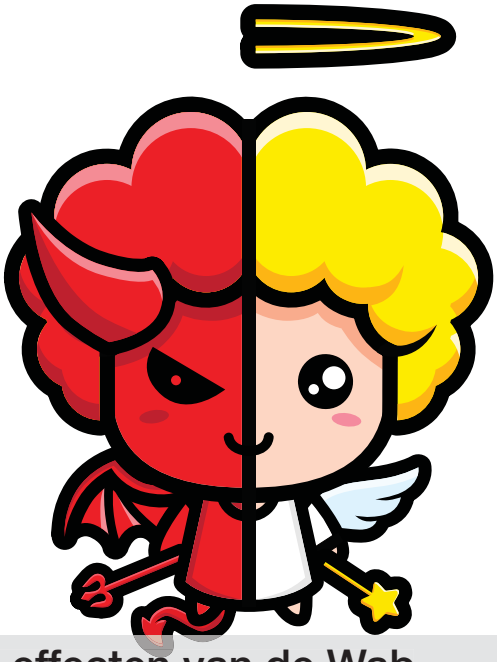
Bij deelname van 1 persoon van één organistie

Alle bedragen zijn excl. btw

Meer informatie:

pwacademy.nl/hractualiteitendag

pw.



12 De effecten van de Wab

Een jaar na de invoering van de gevreesde Wet arbeidsmarkt in balans zien sommigen zelfs een positief effect. Maar kwalijke kanten zijn er ook: payrollers katten massaal om naar uitzenden.

Ook in dit nummer

4 Voorwoord
5 Update
11 Actueel
16 Column Frank van Gool
17 Duurzame inzetbaarheid
21 Flexvraag
27 Column Mouselli
31 Column Franziska Szabó
36 Verplicht vaccineren
37 De Stelling
38 Loopbanen en colofon

18 De backoffice

De backoffice is de krachtpatser in de luwte. Niet het meest sexy onderdeel van je uitzendbedrijf, maar misschien wel het belangrijkste. Wat maakt een systeem een goed systeem?

28 Toekomst van flex

TNO heeft onlangs haar derde rapport gepresenteerd naar het flexgedrag van werkgevers in Nederland. En de voorspellingen beloven nogal wat voor de komende vijf jaar, concludeert Flexmarkt-hoofredacteur Wim Davidse.

32 Wiertz Company

Na Limburg wil Wiertz Company nu ‘de rest van Nederland’ veroveren. Een interview met ceo Roger Holtus over groeien, technologie en familiecultuur. “Over tien jaar willen we in de top 10 staan.”

@flexmarktnl LinkedIn-groep Flexmarkt Abonneer je op de Flexmarkt nieuwsbrief

Gered door corona

Eindelijk is dit heftige jaar bijna voorbij. Het eerste nummer van 2020 opende ik met een ‘welkom in de radicale jaren twintig!’ Radicaler hadden ze nauwelijks kunnen beginnen. Direct op 1 januari de Wet arbeidsmarkt in balans, drie weken later gevolgd door de pittige aanbevelingen van de Commissie Regulering van Werk, ingesteld door minister Koolmees. Mijn samenvatting toen: de analyse van Borstlap is geweldig, maar er deugt helaas niets van. Een goede zeven weken later lag het hele land in lockdown. Op intelligente wijze weliswaar, maar desondanks behoorlijk fnuikend voor gezondheid en economie. En zo werd dit jaar onmiskenbaar het jaar van Ko & Co, van Koolmees en corona. Waarbij ik nog zeker wel even mijn grote waardering wil uitspreken voor de regelingen die Koolmees ná corona heeft gerealiseerd. Want dankzij de opeenvolgende en totaal on-Rutte-achtige NOW-regelingen, TOZO en TOGS, hebben we nog verrassend weinig faillissementen en groei van de werkloosheid gezien. Dat is dus precies waar een overheid voor bestaat: beschermen, faciliteren, helpen, stimuleren en uitdagen. Tot corona vond Rutte vooral dat een overheid er is om haar begroting op nul te hebben.

Gelukkig is begin november het Borstlap-rapport in de lade met de Z van ‘Zoiets, maar dan echt anders’ verdwenen. Het wordt in ieder geval een beste kluif voor Rutte IV. En dat biedt onze premier de mogelijkheid om ook op dit belangrijke dossier alsnog het licht te zien.
De grote sta-in-de-weg voor Nederlands succes in de radicale jaren twintig en daarna is namelijk niet dat onze vaste contracten te vast zijn en onze flexcontracten te flex. Onze eerste grote uitdaging is stagnatie. Van onze beroepsbevolking, van onze arbeidsparticipatie en van onze arbeidsproductiviteit. Tweede grote uitdaging is de in internationaal verband lage betrokkenheid van werkenden. En de derde die van onderbenutting van het menselijk potentieel. In Nederland hebben we nog steeds relatief veel mensen op de werkvloer die niet verder hebben hoeven komen dan MBO 2 – of met dat scholingsniveau juist nog vaker náást de arbeidsmarkt staan. Dat komt vooral doordat wij met onze geschiedenis van loonmatiging sinds de jaren tachtig en onze nog veel oudere handelsgeest wél excelleren op export-omvang. Maar bepaald niet op export van high tech-producten.

Ik hoop dus dat Rutte IV in 2021 begint aan een ambitieus high tech-plan. Aan een sterk werkimagoplan. Aan een modern opleidingsplan. En aan een high workers engagementplan. Dát zijn de vier voorwaarden voor doorgezet succes voor heel Nederland, alle Nederlandse ondernemers, alle Nederlandse werkers en alle Nederlandse burgers. Voor welvaart en welzijn in de Vierde Industriele Revolutie. Als we dat voor elkaar krijgen, kunnen we constateren dat corona ons heeft geholpen, door ons uit onze drukke tunnelvisie te *snappen*. Beter ten halve gekeerd, dan ten hele gedwaald.

Namens de redactie wens ik iedereen creatieve feestdagen en een excellent 2021!

Wim Davidse
Hoofdredacteur Flexmarkt
flexmarkt@vakmedianet.nl

@flexmarktnl

LinkedIn-groep Flexmarkt

Abonneer je op de Flexmarkt nieuwsbrief

Mysolution neemt OTYS over

Mysolution, leverancier van staffing software voor uitzenders en detacheerders, heeft OTYS overgenomen. De overname volgt op de eerdere acquisitie van Tangram, eveneens een belangrijke speler in recruitmentsoftware in Nederland.

Mysolution is een grote speler in Nederland op het gebied van front-, mid- en backoffice software voor de staffing- en recruitmentmarkt. Het bedrijf telt ruim 100 medewerkers in Nederland. “Mysolution is sterk in ERP- en payrolloplossingen. Met OTYS erbij bieden we nu ook meer recruitmentoplossingen”, verklaart ceo Jaap Postma van Mysolution in een toelichting aan Flexmarkt. “Nog meer koppelingen met tools zijn nu mogelijk. Bovendien heeft Mysolution een eigen platform en dat geldt ook voor OTYS, dus de klant krijgt meer keuze.”

Fiks investeren

Het bundelen van de krachten is volgens Postma ook belangrijk in de internationale concurrentiestrijd, waarin voortdurende innovatie nodig is. “Door de kennis te combineren en de resources samen efficiënter in te zetten, kunnen wij fiks investeren in optimale recruitmentsoftware.” De ambitie van Mysolution is groot. De softwareleverancier wil de complete recruitmentbranche in Nederland bedienen. En inspelen op grote technische en sociale innovaties op de arbeidsmarkt. “Samen met OTYS hebben we de innovatiekracht die nodig is om de recruitmentbranche te helpen met het verzilveren van kansen en het hoofd te bieden aan uitdagingen. Denk hierbij aan de toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt en de impact van nieuwe technologie, zoals robotisering en AI. Maar ook aan ontwikkelingen zoals re-skilling van medewerkers op grote schaal. En verder de continue veranderende wet- en regelgeving voor arbeidsverhoudingen die extra innovaties noodzakelijk maken. In die mobiliteit op de arbeidsmarkt willen wij een belangrijke rol spelen.”

Ceo Jaap Postma

Leidende rol

OTYS levert cloud-based recruitmentsoftware voor werving & selectiebureaus, corporate recruitment, executive search en de uitzend- en detacheringsmarkt. Het bedrijf heeft een marktpositie verworven in Nederland, België, Frankijk en 17 andere landen. De overname van OTYS volgt op een eerdere acquisitie van ATS-leverancier Tangram in 2017, eveneens een belangrijke speler in recruitmentsoftware in Nederland. De overnames passen in de strategie van Mysolution om als Nederlands softwarehuis een leidende rol te spelen in cloud-based recruitmentoplossingen. X

Deze uitzenders deden beroep op de NOW-2

Het UWV heeft 36.000 tegemoetkomingen voor de NOW-2-regeling uitgekeerd. Daaronder zitten tal van uitzenders en payrollers. Opvallend is dat marktleider Randstad geen beroep heeft gedaan op de NOW-2.

Dat blijkt uit het register op de site van UWV. Manpower Nederland heeft coronasteun ontvangen van in totaal 11,2 miljoen euro in het kader van de NOW-2-regeling. Het bedrijf heeft tijdens de coronacrisis ongeveer een kwart van de omzet verloren. Adecco Nederland, dat van de grote uitzenders ook het grootste omzetverlies heeft geleden in het derde kwartaal, kreeg zelfs 20 miljoen euro aan NOW-2-vergoeding bijgeschreven. Ook Timing maakte voor een bedrag van 17 miljoen euro flink aanspraak op de regeling. Opvallend is dat marktleider Randstad niet op de lijst van NOW-steun voorkomt.

Kleine uitzenders en payrollers

Onder de vele tientallen ‘kleinere’ uitzenders zitten ook bureaus die een fors voorschot voor de NOW-2 hebben ontvangen. Zo heeft In Person Bemiddelingsbureau in Apeldoorn 3,3 miljoen euro ontvangen en Uitzendbureau 65PLUS in Zaandam en Uitzendbureau Mutua Fides beide circa 1,2 miljoen euro.
Ook tal van payrollers hebben gebruik gemaakt van de NOW-2-regeling. Zo heeft Pay for People in totaal circa 3,5 miljoen ontvangen aan voorschot voor de NOW-2, Payroll Select 3,8 miljoen euro en Payper 2,8 miljoen euro. Zelfs studentenplatform Youbahn kreeg een bescheiden bedrag van 127.000 euro aan coronasteun bijgeschreven. X

Uitzendbranche profiteert nauwelijks van herstel

De arbeidsmarkt heeft zich in het derde kwartaal flink hersteld ten opzichte van het tweede kwartaal. Met meer banen en meer vacatures. Toch heeft de uitzendbranche hier maar weinig van geprofiteerd.

Dat blijkt uit cijfers die het CBS in november heeft gepubliceerd. In het derde kwartaal van dit jaar waren er 164.000 banen meer dan een kwartaal eerder. Door de coronacrisis is het aantal banen in het tweede kwartaal fors afgenomen, met ongeveer 300.000 ten opzichte van het kwartaal daarvoor. Er is dus duidelijk sprake van herstel in het derde kwartaal ten opzichte van het vorige kwartaal. Het totale aantal banen is nu ruim 10,7 miljoen. Ook de werkloosheid is gestegen in het derde kwartaal, met 70.000 ten opzichte van een kwartaal eerder naar 419.000. Deze stijging komt volgens het CBS vooral doordat in het afgelopen kwartaal weer meer mensen op zoek gingen naar werk. Ook dat is een goed teken. Het herstel van de arbeidsmarkt blijkt ook uit de toename van het aantal vacatures. In het derde kwartaal was er een toename van 16.000 vacatures ten opzichte van het kwartaal ervoor.

Anders dan verwacht

Opvallend is dat de uitzendbranche nauwelijks heeft geprofiteerd van het herstel in het derde kwartaal. Waar je zou verwachten dat de uitzendbranche als eerste zou aantrekken, herstelde het aantal banen bij de uitzendbureaus zich maar matig. Namelijk met een stijging van 17.000 van het tweede op het derde kwartaal, een stijging van 2,6 procent. En dat nadat de uitzendbranche in het tweede kwartaal een recorddaling noteerde. Het aantal banen bij de uitzendbureaus daalde namelijk met 130.000 van het eerste op het tweede kwartaal, een daling van 17 procent. Zo'n grote daling is nooit eerder voorgekomen, meldde het CBS half augustus. X

QUOTE

"Payroll omkatten naar uitzenden is niet oké"

Aldus ceo Edwin Schaap van Payper, pagina 12

Coronacrisis kost 31.000 uitzendbanen

Tussen februari en eind juli zijn 125.000 banen verdwenen in Nederland als gevolg van de coronacrisis. Bij uitzendbureaus verdwenen 31.000 banen.

Dat heeft uitkeringsinstantie UWV becijferd. De meeste banen verdwenen in sectoren die getroffen zijn door de coronacrisis. Bij uitzendbureaus verdwenen de meeste banen, namelijk 31.000. De specialistische zakelijke dienstverlening telde 15.000 banen minder. In de horeca sneuvelden 12.000 banen, in de cultuur, sport en recreatie staat het verlies op 10.000 banen. Deze sectoren zijn direct getroffen door de coronamaatregelen. In deze sectoren werken volgens het UWV ook relatief veel mensen met een flexibel contract.

Verschillen per sector

In kleinere sectoren, zoals de reisbranche, de beveiliging en de schoonmaak nam het aantal banen ook af. Daar was volgens het UWV geen sprake van grote aantallen, wel van een 'relatief sterke krimp'. Alleen bij winkels in levensmiddelen merkte het UWV een groei van de werkgelegenheid. In deze sector kwamen er 12.000 banen bij. Door tijdelijke sluiting van de horeca gaven consumenten meer uit in supermarkten. Ook het goederenvervoer en de voedingsindustrie zijn nauwelijks geraakt.
Het UWV verwacht ondanks de aankondiging van nieuwe steunmaatregelen dat er nog meer banen verdwijnen. Ook denkt ze dat het aantal WW-uitkeringen zal stijgen. Dat heeft volgens het UWV ook te maken met de nieuwe gedeeltelijke lockdown die 14 oktober zijn aangekondigd en de verdere tijdelijke verzwaring van de coronamaatregelen. X

foto: Rijksoverheid

Koolmees schuift uitwerking Borstlap door naar opvolger

Minister Koolmees van SZW laat het aan een volgend kabinet om hervormingen op de arbeidsmarkt door te voeren. Ook het hoofdpijndossier rondom de zzp-wetgeving schuift Koolmees door naar zijn opvolger.

Dat blijkt uit een brief die Minister Koolmees onlangs aan de Tweede en Eerste Kamer heeft gestuurd. Koolmees komt daarmee met zijn langverwachte reactie op de adviezen van de Commissie Borstlap en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Beide adviseerden in januari al om de regels rond werk op de schop te nemen om het verschil tussen mensen in dienstverband en flexwerkers flink te verkleinen. Het kabinet onderschrijft in grote lijnen het uitgangspunt dat er een gelijker speelveld op de arbeidsmarkt moet komen. Maar 'de voorstellen van de Commissie om de wetgeving aan te passen, kunnen niet meer worden gerealiseerd binnen deze kabinetsperiode'.

Platformwerk

Het kabinet maakt voor de komende kabinetsformatie een plan om tegen te gaan dat zzp'ers werk doen dat eigenlijk een dienstverband vraagt. Het kabinet wil kijken of het werkenden voor platforms als maaltijdbezorger Deliveroo en taxidienst Uber in principe in loondienst kan laten werken. "Tenzij het platform kan bewijzen dat het werk mag laten uitvoeren door een zzp'er", zegt Koolmees. Ook blijft het hoofdpijndossier van het aanpakken van 'schijnconstructies' met zzp-ers op de politieke agenda staan. Het gaat daarbij om werk dat eigenlijk door een werknemer in loondienst gedaan zou moeten worden, maar door een zzp'er wordt uitgevoerd. Overigens worstelde ook het vorige kabinet al met dit soort constructies en problemen die de flexibilisering van de arbeidsmarkt met zich meebrengt. Toenmalig staatssecretaris van Financiën Eric Wiebes wilde, ondanks forse kritiek, aanvankelijk in 2016 al de wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (wet DBA) invoeren. Het werd een regelrecht debacle en de invoering is telkens uitgesteld. Het dossier is bij Minister Koolmees (SZW) op het bord komen te liggen. Koolmees heeft de Wet DBA in ieder geval uitgesteld tot 2021. X

Ook het vorige kabinet worstelde al met de flexibilisering

KORT

Minimale omzetdaling detacheerders in derde kwartaal. De Vereniging van Detacheerders Nederland (VvDN) ziet de omzet als gevolg van de coronacrisis in het derde kwartaal bescheiden krimpen met 3 procent ten opzichte van een kwartaal eerder. Dat blijkt uit de MarktMonitor van de branchevereningings.

Geen zorgbonus voor flexkrachten. Zorginstellingen weigeren de zorgbonus aan te vragen voor uitzendkrachten en zzp'ers. De NBBU en zzp-organisatie SoloPartners zijn verontwaardigd. Duizenden uitzendkrachten en zpp'ers in de zorg zijn in de coronatijd ingezet om de enorme drukte bij zorgaanbieders het hoofd te bieden. Ondanks toezeggingen van het Ministerie van VWS dat ook zij een bonus zouden ontvangen, dreigen velen van hen de coronabonus nu dus mis te lopen.

USG pakt mismatch door coronacrisis aan. De stewardess die thuis zit, moet snel worden omgeschoold naar verpleegkundige en de buschauffeur kan tijdelijk aan de slag in de transportsector. Om dat te realiseren introduceert USG Restart 'Grow On', een initiatief om de mismatch op de arbeidsmarkt door de coronacrisis aan te pakken. Werknemers worden begeleid, indien nodig omgeschoold en vervolgens bemiddeld.

TalentZ.nl

Mede-initiatiefnemer: Ramon Tromp
Ervaring in de branche: Tromp was jarenlang consultant in arbeidsbemiddeling voor gemeenten en UWV
Gestart: September 2019
Personeel in dienst: 22

‘Er ligt een enorme opgave om werklozen aan een passende baan te helpen’

Foto: Peter Arno Broer

Langdurig werklozen matchen op talent

Als je mensen succesvol naar werk wilt begeleiden, moet je kijken naar hun talenten en niet alleen naar opleiding of werkervaring. Met die aanpak wil matchingplatform TalentZ ook langdurig werklozen aan het werk helpen.

Frans Tilstra

Software-ondernemer Martijn Apeldoorn startte TalentZ in 2019 als een platform voor studenten in Noord-Holland die een stage zoeken. De website biedt studenten en werkgevers de mogelijkheid om te matchen op basis van leerbehoefte en ambitie. En niet zozeer op basis van opleiding of ervaring. Scholen betalen TalentZ voor de begeleiding van de studenten. Het concept sloeg aan. Binnen een jaar schreven vijfduizend studenten zich in, evenals tweeduizend bedrijven.
Sinds de zomer van 2020 werkt TalentZ landelijk en bedient het ook werkzoekenden. Een kapitaalinjectie van 1,2 miljoen euro heeft dat mogelijk gemaakt, samen met de komst van Ramon Tromp die ervaring meebrengt in bemiddeling van langdurig werklozen. “Het UWV en intermediairs matchen vraag en aanbod nog vaak verkeerd, namelijk op basis van opleiding en werkervaring”, zegt Tromp. “TalentZ matcht kandidaten op talent, competenties, ambities en leervermogen. Wij laten mensen instromen in andere functies en andere branches. Daar komt onze link met het onderwijs van pas, want zij-instromers matchen bijna nooit 100 procent. Ze hebben vaak eerst een opleiding nodig.”

Zij-instromers

Het platform werkt onder meer samen met PDZ Uitzendbureau. “PDZ probeert zij-instromers te werven en op te leiden voor zorginstellingen”, zegt Tromp. “Dat doen ze met intercedenten, inhouse bij zorginstellingen. Dat is allemaal handwerk en slecht schaalbaar.” Nu werkt het bureau samen met TalentZ om een betere voorselectie te doen. “Willen mensen overstappen? Welke functie is dan het meest geschikt voor hun competenties? Wat moeten ze nog bijleren? Dat soort vragen kan allemaal geautomatiseerd worden via ons platform.” Met het Regionaal Platform Arbeidsmarktbemiddeling Noord-Holland Noord probeert TalentZ vacatures op te vullen in sectoren als de zorg, techniek en maakindustrie. Door daar recent ontslagen werknemers uit andere sectoren in te zetten. “Via UWV en gemeenten heb je na vier gesprekken een cv en dan moet de matching nog beginnen”, zegt Tromp. “Bij TalentZ heb je na 45 minuten een profiel en kom je meteen in contact met geschikte werkgevers. Kandidaten die begeleiding nodig hebben, vanwege een taalachterstand of andere problematiek, kunnen dat via het platform krijgen. Want UWV-begeleiders loggen in om kandidaten persoonlijk op weg te helpen naar een match.”

Anoniem

Recent voegde TalentZ bovendien de optie toe om anoniem te solliciteren. “Als talent en ambitie de basis is voor een match, dan zijn naam, leeftijd of geslacht, eigenlijk niet relevant. Zo denken kandidaten er ook over, want de service is bij hen populair. Bij werkgevers is dat anders: minder dan 5 procent vinkt de optie aan. We zouden van anoniem solliciteren de default-optie kunnen maken, maar dat durven we pas als het concept politieke steun krijgt. Zelf hebben we al wel een kandidaat aangenomen via anoniem solliciteren. Daar hebben we nog geen spijt van.” Na januari 2021 wil TalentZ ook samenwerken met andere arbeidsmarktregio’s in Nederland. “Er ligt een enorme opgave om werklozen aan een passende baan te helpen. Ook hebben we Europese ambities. Er lopen al gesprekken met gemeentes in het buitenland.” X

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

Creëer impact als HR-professional met deze opleidingen

Ga 2021 goed van start met één van onze hoogwaardige collegereeksen speciaal voor HR-professionals. De beste professoren en toonaangevende praktijksprekers geven je inspirerende en wetenschappelijke inzichten. Lever een nog effectievere bijdrage aan de groei en ontwikkeling van de organisatie én jezelf.

6-daagse Leergang **HR Leiderschap**

De leergang HR Leiderschap (voorheen 'Mini-MBA') is de specifiek op HRM gerichte managementopleiding. De belangrijkste MBA-vakken voor HRM.

Startdatum: 12 januari 2021 | pwacademy.nl/leiderschap

6-delige Collegereeks **HR Bedrijfskunde**

In deze collegereeks laten zes hoogleraren en praktijksprekers je zien hoe je jezelf kunt ontwikkelen tot een businesspartner met een stevig bedrijfskundig inzicht.

Startdatum: 20 januari 2021 | pwacademy.nl/bedrijfskunde

6-delige Collegereeks **HR Strategie**

Tijdens de collegereeks HR Strategie bekijk je HRM vanuit een bedrijfskundig perspectief en leer je het HR-beleid op strategisch niveau vorm te geven.

Startdatum: 11 maart 2021 | pwacademy.nl/hrstrategie

6-delige Collegereeks **Cultuurverandering**

Centrale vraag: een cultuuromslag bewerkstelligen, hoe doe je dat? We belichten cultuurverandering vanuit o.a. de psychologie, veranderkunde en antropologie.

Startdatum: 7 april 2021 | pwacademy.nl/cultuurverandering

Nu ook online te volgen!

Profiteer tijdelijk van het actietarief en neem gratis een collega mee

Download nu online de brochures
pwacademy.nl/nyenrode

Het jaar van HeadFirst in vijf koppen

Een herfinanciering, een investering van 75 miljoen euro, de overname van concurrent Between en een bestuurswissel. Zie daar een 'ander' HeadFirst Group als marktleider onder de intermediairs. De grote vraag: hoe is dat alles gefinancierd?

Wilbert Geijtenbeek

1 De grote acquisitie

HeadFirst was met een omzet van ruim 1 miljard euro al marktleider onder intermediairs en managed service providers. Maar op 4 november werd het bedrijf nog groter. Op die dag nam HeadFirst, nummer 2 in de Flexmarkt Top 100, concurrent Between over. Die laatste is met 475 miljoen euro omzet goed voor de elfde plek. Daarmee voegt Between zich in een lange rij van overgenomen intermediairs en msp's, waaronder Myler in 2017 en Staffing MS in 2018.

2 De bestuurswissel

Daar hoort een nieuw bestuur bij. Ceo Gert-Jan van Schellingerhout trad in oktober af. Kort daarop werd cfo Mike Korenvaar vervangen door Vincent van der Mark. Eerder al waren de huidige aandeelhouders tot het bestuur toegetreden. Het betreft fiscalist en private-equitybestuurder Kees-Jan van Uchelen en de vroegere Source-aandeelhouders Boyd Sleeman en Koen Bekkering, sinds 2013 betrokken bij HeadFirst Group. Han Kolff is de nieuwe ceo. Kolff trad begin dit jaar aan, na een carrière bij Heineken, Danone, Randstad en financiële dienstverlener TMF.

3 De Zwitsers-Kaaimaneilandse financiering

Kolffs kennis komt van pas bij HeadFirst, want deze overnamemachine kende ingewikkelde financiële constructies. Zo werd het werkkapitaal sinds 2018 door investeringsmaatschappij PIMCO bevoorschot, waarbij het Zwitserse Ruvercap optrad als agent. De afspraak met PIMCO werkte als volgt: voor het werk dat ingehuurde professionals doen, betalen de opdrachtgevers aan HeadFirst. In ruil voor de vorderingen schiet echter PIMCO 90 procent voor aan HeadFirst. Zodra de opdrachtgever zijn factuur vervolgens aan PIMCO voldoet, betaalt PIMCO in ruil voor een relatief hoge renteopslag de resterende 10 procent aan HeadFirst uit.

4 Zwitsers-Ierse herfinanciering

HeadFirst speelt zo sneller werkkapitaal vrij, dat het bijvoorbeeld kan aanwenden om overnames te financieren. Een spel dat beursgenoteerde bedrijven niet anders spelen. De huidige werkkapitaalregeling loopt overigens niet langer met Ruvercap, maar met Credit Suisse, via het Ierse vehikel Pilatus Finance. Het risico van werkkapitaalbevoorschotting, erkent Kolff, is verregaande omzetdaling. "Als de omzet buitensporig daalt, loop je op een gegeven moment kans op betalingsrisico's." Dat wilde Kolff dit voorjaar voorkomen, toen het coronavirus uitbrak. Daarom trok HeadFirst een nieuwe investeerder aan, het pan-Europese Kartesia. Dat pompte in ruil voor een minderheidsbelang 75 miljoen euro in het bedrijf. Die injectie beperkt het kortetermijnrisico en maakt verdere groei mogelijk.

5 De Bovib-afspraken

De werkkapitaalfinanciering botst in ieder geval met harde Bovib-afspraken. Vorig jaar spraken de leden van de branchevereniging af zich te houden aan tijdige deponering van de jaarstukken en een verantwoording van het kasstroombeheer en een quick ratio van minstens 1. De quick ratio, een kengetal dat de mate aangeeft waarin het bedrijf met eigen middelen op korte termijn aan zijn financiële verplichtingen kan voldoen, bedroeg eind 2019 voor HeadFirst 0,53 – bij lange na onvoldoende. Kolff wil zich niet binden aan deze afspraak. "De Bovib bepaalt niet hoe wij ons financiële beleid voeren. De quick ratio geeft geen garanties, je kunt met een gezonde quick ratio ook onderuitgaan." Gevraagd langs welke financiële maatstaf Kolff de financiën van HeadFirst zou willen leggen, noemt hij 'een goedkeurende accountantsverklaring' en 'een mix van financiële ratio's'. Desgevraagd wil hij geen van die maatstaven nu nader definiëren. Ook benadrukt hij het belang van een brede basis van kredietwaardige klanten. "Dat HeadFirst dat laatste heeft, blijkt wel uit onze solide prestatie in coronajaar 2020." X

Ceo Han Kolff

'De Bovib bepaalt niet hoe wij ons financiële beleid voeren'

Payroll in de praktijk

Een jaar na de Wab

Het doemscenario dat de Wet arbeidsmarkt in balans een einde zou maken aan payroll, is niet uitgekomen. Sommigen zien zelfs een positief effect: opdrachtgevers denken bewuster na over hun inhuurbeleid. Maar kwalijke kanten zijn er ook. Payrollers katten massaal om naar uitzenden.

Arthur Lubbers

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) heeft payrollen een stuk onaantrekkelijker gemaakt. Terecht werd vooraf al gevreesd voor het waterbedeffect: een verschuiving van payroll naar uitzenden en zzp. De helft van de uitzend- en payrollprofessionals zag daadwerkelijk een verschuiving naar andere flexvormen, zoals zzp. Dit bleek afgelopen voorjaar al uit onderzoek van PW. en Flexmarkt.
Niet verwonderlijk dat payrollbedrijven met angst en beven uitkeken naar de komst van de Wab. Alle flex werd duurder. Onder meer door de hogere WW-premie. Maar vooral payrollers hebben ondervonden dat de Wab een grote financiële impact heeft gehad op hun bedrijf. Slechts een op de vijf payrollers zegt de hogere kostprijs, als gevolg van de Wab, volledig te kunnen compenseren door tariefstijgingen. Zo blijkt uit diezelfde enquête van PW. en Flexmarkt.

Omgekat naar uitzenden

“Puur door de impact van de Wab zijn wij 30 tot 35 procent van onze omzet kwijtgeraakt. En dat komt dus niet door de coronacrisis”, zegt Edwin Schaap, ceo van Payper. De Wab heeft flex duurder gemaakt en dat was ook juist de bedoeling van de wet, zo zei minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vorig jaar. Daar heeft Schaap op zich geen probleem mee. “De Wab verschaft duidelijkheid en is bedoeld om de flexwerker beter te beschermen. Daar ben ik het mee eens. Een flexkracht moet ook een huis kunnen kopen.”
Waar Schaap wel moeite mee heeft en waar VVD-senator Mart van de Ven al bij de behandeling van de wet in de Eerste Kamer in mei 2019 zijn zorg over uitsprak: dat door de Wab payrollcontracten worden ‘omgekat’ naar uitzendcontracten. Dat heeft alles te maken met het lichtere uitzendregime - de fasesystematiek van 5,5 jaar flexcontracten - dat sinds de Wab niet meer voor payrollkrachten geldt. Schaap ziet dit omkatten op grote schaal in de praktijk gebeuren. “Het gros van de payrollers heeft de allocatiefunctie toegevoegd aan het bedrijf. Om zo als uitzender hun payrolllkrachten voortaan als uitzendkrachten te kunnen laten werken.”
In een artikel in het FD van 31 augustus zei Arjan Elbers van Get Noticed dat hij dit jaar opvallend veel aanvragen van payrollers heeft gekregen voor het bouwen van een recruitmentwebsite. Door daar vacatures op te plaatsen, vervullen payrollers zogenaamd een allocatieve functie en kunnen zij zich voordoen als uitzenders. Om vervolgens hun flexkrachten tegen gunstigere voorwaarden aan te kunnen bieden aan de inlener.
Veel van die payrollers blijven in feite gewoon payroller en begeven zich natuurlijk arbeidsrechtelijk op glas ijs. Maar ze lijken daar vooralsnog mee weg te komen. Wel benadelen zij met deze praktijk de payrollers die zich wel strikt aan de wet houden, stelt Schaap. “Het is niet oké dat dit gebeurt. Wij hebben hierdoor klanten weg zien gaan. Dus ik had gehoopt dat de overheid meer zou handhaven, maar door de coronacrisis heeft dat blijkbaar geen prioriteit.”

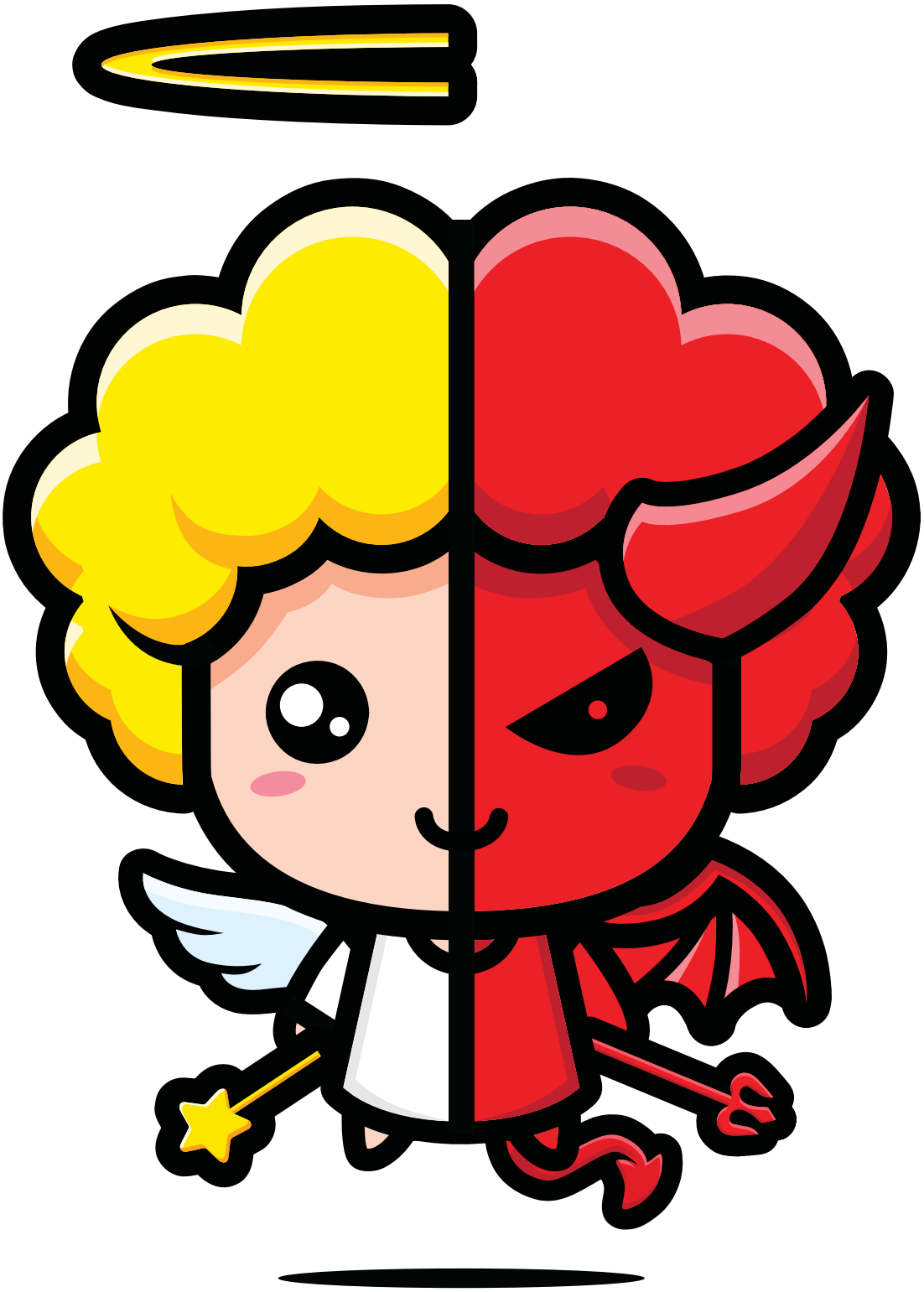
Bestendig model

Voor Payper is dit omkatten naar uitzenden geen optie. “Wij willen de payrollwetgeving zuiver toepassen. We hadden ook geen andere keuze. Jarenlang hebben we met z’n allen geprofiteerd van de mogelijkheden die de wet ons bood. Nu is de wet aangepast. Daar moet je je aan houden.”
Schaap denkt bovendien dat dit op de middellange termijn de beste keuze is. “Natuurlijk is er nu de impact van de coronacrisis. Maar de ontwikkelingen in de wetgeving rondom flex gaan door. De aanbevelingen van de Commissie Borstlap zullen uiteindelijk worden overgenomen. En dat betekent alleen uitzenden

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is op 1 januari 2020 ingegaan. In de Wab is de payrollovereenkomst wettelijk gedefinieerd als een uitzendovereenkomst, waarbij:
• de opdrachtovereenkomst tussen de werkgever en de derde, de inlener, niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (geen allocatiefunctie), én;
• de werkgever alleen met toestemming van de derde de werknemer aan een ander ter beschikking mag stellen (exclusiviteit).

Er zijn twee belangrijke concrete gevolgen die gelden voor payrollkrachten sinds invoering van de Wab:
• Payrollkrachten hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de inlener in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie.
• Voor een payrollkracht kan niet meer worden geprofiteerd van het lichte uitzendregime, waaronder de verruimde ketenregeling (maximaal zes tijdelijke contracten in vier jaar) en de optie van een uitzendbeding (78 gewerkte weken).



voor ziek en piek en het terugdringen van zzp. Payroll blijft dan als goede optie over om de behoefte aan flex bij bedrijven in te vullen."
Vandaar ook de strategie van Payper om onder de noemer 'Het Nieuwe Payroll' meer HR-services aan klanten te bieden én te staan voor goed werkgeverschap. "Mensen zijn het kapitaal van de onderneming. Wij ontzorgen die ondernemers op het gebied van werkgeverschap en tegelijkertijd zorgen we ervoor dat de werknemer de zekerheid krijgt die hij verdient."

Wachten op handhaving

Het doel van de Wab, flex duurder maken, heeft zeker effect gehad in de markt. Edwin Prijden, directeur Direct Payrolling & Staffing: "Gevolg is dat een aantal van onze klanten zelf meer onbepaalde tijdcontracten zijn gaan verstrekken."
En dat payrollers door de wet niet meer onder het uitzendregime vallen en niet met een uitzendbeding kunnen werken, is volgens Prijden een behoorlijke inperking geweest van de flexibiliteit. Net als Schaap ziet ook Prijden in de praktijk dat payrollers zich voordoen als uitzenders door te doen alsof zij een allocatieve functie vervullen. Om maar gebruik te

kunnen blijven maken van het uitzendregime, en dus van de contractflexibiliteit die uitzenden biedt. Net als Schaap wacht Prijden met smart op handhaving door de overheid. “Ik ben benieuwd wanneer men gaat handhaven en boetes gaat uitdelen. Dat zal zeker tot jurisprudentie leiden.” Dat moet volgens hem de noodzakelijke duidelijkheid brengen. Want het onderscheid tussen payroll en uitzenden is volgens Prijden nu nog een grijs gebied. “Niet wat betreft de non-exclusiviteit. Die kun je gemakkelijk in een contract zetten. Maar die allocatieve rol is niet nader omschreven. Daar is jurisprudentie belangrijk. Of de overheid moet duidelijkere richtlijnen gaan geven, dan zal er wel iets gaan veranderen in de huidige praktijk in de payrollmarkt.”

Ontzettend zoeken

Payrollkrachten hebben met de komst van de Wab recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de inlener in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie. In de praktijk betekent dat volgens Prijden dat de payrollwerkgever de cao integraal moet toepassen. En dat hij zelfs alle bedrijfsspecifieke regelingen moet kennen. “Het is ontzettend zoeken, nog steeds, om in al die branches waar je als payrollwerkgever zit het volledige pakket aan arbeidsvoorwaarden inzichtelijk te hebben, tot achter de puntkomma. Dat is a hell of a job. Veel payrollers zijn zich daarom gaan richten op één of enkele specifieke sectoren. Ze hebben afscheid genomen van kleinere klantgroepen, omdat dit gewoonweg te arbeidsintensief is geworden.”

Voor Direct Payrolling & Staffing, dat zich vooral richt op backoffice-dienstverlening aan intermediairs, was het reden om payroll voor werkgevers ‘erbij te houden’. “Wij promoten onze payrolldienstverlening aan werkgevers niet actief. Alleen als er een grote klant voorbijkomt en het qua volume aantrekkelijk is om daar effort in te stoppen, doen we dat.”

Prijden verwacht dat de strengere wetgeving gevolgen heeft voor de payrollmarkt. “Voorheen kon je hele personeelsbestanden van de ene payrollorganisatie naar de andere schuiven. Dat kan niet meer. Ten minste niet als je compliant wilt zijn. Ik denk dus dat grote verschillen tussen payrollers in de Flexmarkt Omzetranglijst van de afgelopen jaren niet doorzetten. Want daar zitten partijen bij die omzet hebben gekocht. Als je dat nu wilt doen, moet je een hele organisatie overnemen. Enkel de arbeidsovereenkomsten overhevelen kan niet meer.”

Beren op de weg

Ook Driessen Uitzendbureau heeft de komst van de Wab niet bepaald verwelkomd. “Wij zagen vooraf beren op de weg. De eerste reactie was: ‘dit wordt onuitvoerbaar en daarmee onbetaalbaar, welke meerwaarde heeft het straks voor opdrachtgevers?’” vertelt Lieske Koekkoek, commercieel adviseur bij Driessen. “Maar uiteindelijk is dat erg meegevallen. Ook wat betreft de kosten voor onze klanten, omdat die veelal al gelijke beloning toepasten. Er is zeker een flinke hap uit de omzet genomen, met name tijdens de jaarovergang. Maar we hebben

TOEKOMST MET BORSTLAP?

De toekomst ziet er na de coronocrisis voor Direct Payrolling & Staffing goed uit, denkt Prijden. Zijn bedrijf richt zich op backoffice-dienstverlening aan startende uitzenders en uitzendbureaus die een professionaliseringsslag willen maken.

“Als de horizon om te plannen korter is dan anders en er weer meer mensen op de arbeidsmarkt beschikbaar zijn door de coronacrisis, zal de behoefte aan flexcontracten groeien. Vóór een crisis is flex belangrijk en na een crisis is flex nog belangrijker. Bedrijven willen dan toch graag een gedeelte van hun werkgeversrisico bij een intermediair kunnen leggen.”

Toch kent de uitzendsector ook wel bedreigingen, ziet Prijden. “Als de aanbevelingen van de Commissie Borstlap breed worden overgenomen – en uitzenden wordt beperkt tot ziek en piek – dan verdwijnt het uitzendlandschap zoals wij dat kennen. Dan verdwijnt 80 tot 90 procent van de uitzendmarkt.

“Maar uitzenden vervult een veel bredere functie. Bedrijven hebben nu eenmaal behoefte aan een flexibele schil. Ook grote groepen uitzendkrachten vinden het prima om voor een uitzendbureau te werken. Vroeger was dat een taboe, maar nu is dat algemeen geaccepteerd. Waarom is Randstad de Nederlandse trots? Dat komt omdat de voedingsbodem voor flex in ons land heel goed is.”

‘De wet heeft klanten gedwongen bewuster over hun inhuurbeleid na te denken. Ze kunnen nu beter de optimale mix vinden’

een stabiele basis van payrollklanten van wie veel nog steeds wekelijks een aanvraag doen.”
Manon Gommans, projectmanager bij Driessen, vult aan: “Wij werken veel met aanbestedingen in de publieke sector. Daarbij zien we dat de volumes per contract afnemen, maar ook dat payrolldienstverlening nog steeds uitgevraagd wordt. Dat is stabiel gebleven.”

Wildgroei

Koekkoek ziet zelfs een heel positieve bijwerking dankzij de Wab. “In het verleden was er wildgroei. De Wab heeft klanten gedwongen bewuster over hun inhuurbeleid na te denken.” Door het verscherpte kader is er veel gedetailleerder benoemd wanneer te kiezen voor uitzenden en wanneer voor payroll. Dit heeft geleid tot ‘een nieuwe balans’ in de flexbranche. “Klanten kunnen beter de optimale mix in beide flexvormen vinden. Als een klant aan de voorkant duidelijke keuzes maakt, kan hij – binnen de beperkte mogelijkheden die regelgeving biedt – nog steeds de optimale flexibiliteit voor zijn organisatie invullen.”
Velen vreesden het einde van payroll als de Wab eenmaal ingevoerd zou worden. Ook Koekkoek heeft dat wel eens gedacht, maar denkt daar nu heel anders over. “Want er is nog altijd behoefte aan payroll. Het blijft onderdeel van de set aan instrumenten op de arbeidsmarkt. Er blijven situaties waarin payroll de beste flexoplossing is. Stel bijvoorbeeld dat er geen structurele formatieruimte is bij een organisatie, maar dat wel externe inhuur mogelijk is. Of een tijdelijke vervanging van een langdurig zieke of functies waarvan de klant weet dat die tijdelijk zijn en waarvoor hij niet de werkgeversrol- en risico’s wil dragen. Dan biedt payroll een oplossing voor zowel de opdrachtgevers als medewerkers.”

Rustige kerst?

Payroll en uitzenden vervullen beide een heel andere behoefte, stelt ook Gommans. “Bij uitzenden ligt er uiteraard vanuit de opdrachtgever een vraag om medewerkers te werven en selecteren en vervolgens in meer of mindere mate flexibel in te zetten. Bij payroll heeft de opdrachtgever zelf de juiste kandidaat al gevonden. De inhuurbehoefte is vaak wat langduriger van aard dan bij uitzenden.”
Vorig jaar rond deze tijd werkte men bij Driessen heel hard om de organisatie voor 1 januari gereed te maken voor de komst van de Wab, zo herinnert Gommans zich. “Dat heeft veel tijd gekost. Toen dat vlak voor de jaarovergang gereed was, hebben we dat wel even gevierd.” In de systemen en processen waren uitzenden en payroll al gescheiden, maar beide vielen onder de ABU-cao. Driessen heeft de eigen software moeten aanpassen om te voldoen aan de eisen van de Wab. Hierbij moet je denken aan het toepassen van de ketenregeling en de inlenersbeloning. Waarbij niet alleen alle cao’s die inleners hanteren moeten worden gebruikt, maar ook de specifieke regelingen op klantniveau.
Of het dit jaar rustiger wordt rond kerst? Koekkoek denkt het niet. “Wij hebben het geluk dat we in de publieke sector zitten, waarin tijdens de coronacrisis nog altijd veel werk is. Bij bepaalde opdrachtgevers, zoals de GGD, is juist een stijging in de vraag naar flexkrachten. Dus daar zijn we nu heel druk mee. Rustig werken in de flexbranche lijkt ons overigens sowieso een utopie.” X

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.
fvangool@ottoworkforce.eu of *@frankvangool1*

Column
Frank van Gool

Het kan nog zoveel beter

Van nature ben ik niet vaak met het verleden bezig. Ik kijk liever naar de toekomst. Mijn voorruit is groter dan mijn achteruitkijkspiegel. Maar dit jaar bestaat ons bedrijf 20 jaar en dan denk je onwillekeurig terug aan de afgelopen twee decennia. Aan onze groei naar ruim 20.000 medewerkers. Aan onze positie op de Europese arbeidsmarkt. Aan het feit dat zorg en respect voor onze medewerkers nog steeds centraal staat. Trots ben ik op het feit dat onze mooie organisatie klaar is voor de toekomst.

Onze jubileumactiviteiten, die gepland stonden voor afgelopen voorjaar, hebben we uiteraard moeten afblazen vanwege Covid-19. En om diezelfde reden hebben we dit jaar de mouwen extra opgestroopt om tegemoet te komen aan de sterk groeiende vraag van onze klanten in de vitale sectoren. Om aan die grote uitdaging te voldoen, moesten we honderden productiemedewerkers omscholen voor logistieke functies. We hadden grote aantallen nieuwe medewerkers te werven en in te werken. En de werkplekken, het vervoer en de huisvesting coronaproof te maken. Dat wij dit jaar de voor ons magische omzetgrens van 500 miljoen passeren, is fantastisch. Maar dat wij voor onze klanten en medewerkers de slogan ‘we take care of our people’ hebben kunnen waarmaken, dat is pas echt kippenvel.

Maar zoals gezegd, ik kijk graag naar de toekomst. Want het kan nog zoveel beter.
Wij voorzien al geruime tijd dat tekorten op de Europese arbeidsmarkt door de toenemende vergrijzing niet alleen binnen Europa kunnen worden opgevangen. Onze samenwerking binnen het mondiale netwerk van het Japanse Outsourcing Inc. stelt ons in staat om binnen niet al te lange tijd ook Aziatische arbeidskrachten te werven.

De huisvesting van arbeidsmigranten komt steeds nadrukkelijker op de maatschappelijke agenda te staan. En dat is maar goed ook, want er zijn nog grote tekorten. Van de ruim 500.000 arbeidsmigranten ons land zijn er naar schatting 150.000 niet goed gehuisvest. Natuurlijk zijn wij er trots op dat we met KaFra Housing een bijdrage mogen leveren. Maar dat is slechts een druppel op een gloeiende plaat. Het echte verschil moeten de gemeenten maken. Te vaak zien we dat gemeenten aan de ene kant bedrijven met nieuwe werkgelegenheid met open armen verwelkomen. En aan de andere kant wegkijken waar het gaat om de huisvesting van de internationale werknemers die er komen te werken. Dat kan echt niet meer en dat moet snel beter.

Meer in het algemeen is er een gebrek aan kennis over arbeidsmigranten in ons land. Daarom hebben wij aan het begin van dit jaar het initiatief genomen voor de oprichting van Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten. Een onafhankelijk platform waar bedrijven, overheden en burgers terecht kunnen als er behoefte is aan hoogwaardige kennis en informatie. Een breed samengesteld collectief van experts, wetenschappers en sociale partners ondersteunt het initiatief.

We sluiten 2020 dus ondanks alles af met een goed gevoel. En met de nodige uitdagingen voor de toekomst. Ik heb er zin in!

Gebruik data voor duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid heeft alles te maken met gelukkige medewerkers. “Breng de huidige situatie in beeld met data”, adviseert Sven Rickli van Nolost. Want als je inzicht hebt in de oorzaken van verzuim, kun je interventies doen en inzetbaarheid vergroten.

Sven Rickli is eigenaar en strategisch directeur bij Nolost. Dit onderzoeks- en adviesbureau helpt organisaties de mens achter de medewerker te zien en zo duurzame resultaten te behalen. “Inzetbaarheid is de mate waarin mensen in staat zijn te floreren in hun werk”, stelt Rickli. “Zowel emotioneel als functioneel moeten mensen efficiënt en effectief kunnen werken én zin hebben om hun werk zo goed mogelijk te doen. Wij noemen dit bevlogen inzetbaar.”

Floreren

Bevlogenheid heeft alles te maken met de intrinsieke motivatie, de vaardigheid om te kunnen floreren en de omgeving. Rickli: “Deze drie aspecten zijn belangrijk, maar kunnen qua impact verschillen per moment. Nu bijvoorbeeld is er veel agressie in de zorg. Maar niet iedere zorgmedewerker is daartegen uitgerust. Op zo’n moment ontbreekt het aan de vaardigheid om te kunnen floreren. Een voorbeeld van hoe een omgeving medewerkers kan ondersteunen: als personeel wordt gevraagd mee te denken, zorg dan dat ideeën daadwerkelijk kunnen uitgevoerd.” Een slechte relatie met de leidinggevende en collega’s kan destructief zijn voor de bevlogenheid en daarmee ook de inzetbaarheid. “Ons geluksgevoel hangt af van onze relaties blijkt uit onderzoek van Harvard. Verbinding is de kern en daaruit vloeien vertrouwen en veiligheid voort. Alle drie zijn nodig in een gezonde werkrelatie.”

Inzetbare groep vergroten

Voor je het beleid en leiderschap kunt aangepakken, moet de huidige situatie en bijbehorende problematiek in beeld worden gebracht met data. Door inzicht te krijgen in de oorzaken van het gedrag en de kenmerken van de risico- en inzetbare groepen, kan de bevlogen inzetbare groep worden vergroot. “Met interviews, onderzoek en data-analyse wordt gedrag inzichtelijk. Zo kunnen we de inzetbaarheid deels voorspellen”, vertelt Rickli.

“Uit onderzoek kun je conclusies trekken op basis van tijd of factoren en verbanden. Als bepaald gedrag in het verleden voor patronen zorgde, kun je van datzelfde gedrag wat zeggen in de toekomst”, legt hij uit. “Een groep die een grote woonwerkafstand heeft, verzuimt bijvoorbeeld vaker in de wintermaanden. We kunnen nu dus zeggen dat we de komende tijd verzuim bij deze groep kunnen verwachten. Daarnaast heb je correlatie als er sprake is van een verband tussen verschillende factoren. Wij zien bijvoorbeeld dat als een leidinggevende verzuimt het team ook sneller verzuimt. Zo’n verband kun je ook naar de toekomst trekken: als de leidinggevende verzuimt, is de kans groter dat medewerkers in het team ook gaan verzuimen.”

Focus op data

“De input naar output is sinds we veel thuiswerken onzichtbaarder geworden”, aldus Rickli. “Wij zien dat organisaties meer behoefte krijgen om dit wél zichtbaar te maken met metingen. De focus op data verzamelen is sinds maart enorm toegenomen.” Het gaat hier om data over bijvoorbeeld demografische variabelen, emoties bij het werk, zithouding, productiviteit en verzuim. Sommige organisaties vragen ook uit hoe medewerkers slapen en hoe het mentaal met ze gaat.
De data is vaak breder toepasbaar dan organisaties denken. “Soms kun je al iets zeggen op basis van profielen: dat het ene profiel meer verzuimt dan het andere. Beroepen waarbij mensen 100 procent dienstbaar zijn en niet de zakelijke knop om kunnen zetten, vallen bijvoorbeeld vaker uit. Analyse op data is belangrijk om een goed beeld te krijgen van de inzetbaarheid van je menseb. Vervolgens weet je aan welke knoppen je kunt draaien.” Leidinggeven vraagt hierdoor andere competenties, stelt Rickli. “De ideale leidinggevende begrijpt hoe mensen zich voelen én wat zij nodig hebben om zich beter te voelen. Door basale behoeftes als oprechte aandacht en zorg voor de mens, staan organisatie en medewerker in verbinding. Wie de psyche van de mens begrijpt en weet hoe de mens werkt, stuurt automatisch op resultaat en inzetbaarheid. Organisaties die dit doen, zullen ook floreren in crisistijd.” **X**

Dit verhaal is in samenwerking met CZ tot stand gekomen en is een verkorte versie van een publicatie op PWnet.nl

De backoffice

Krachtpatser in de luwte

Het is niet het meest sexy onderdeel van je uitzendbedrijf, maar misschien wel het belangrijkste: het backofficesysteem. Maar wat maakt een systeem goed?

Fons van Lier

Zonder goede backoffice kun je als uitzender de tent wel sluiten: een soepele en foutloze verloning, facturatie en personeelsadministratie zijn voor een goede bedrijfsvoering cruciaal. Dat klinkt vanzelfsprekender dan het is: in bijna geen andere sector zijn de eisen die worden gesteld aan de backoffice zo hoog als in de uitzendsector.
Dat heeft een heel logische reden, zegt Jan Beekman, partner van Mysolution. “De verloning is in de uitzendbranche elke week weer anders, omdat de uren en onkosten worden verwerkt die daadwerkelijk zijn gemaakt. Dat maakt de loonberekening van uitzendkrachten veel complexer dan die van vast personeel. Behalve dan in de zorg. Daar is het ook heel ingewikkeld. Het meest complex is dus flexpersoneel in de zorg.”

Stemmen met voeten

“Voor elk backofficesysteem is betrouwbaarheid en stabiliteit heel belangrijk”, stelt Paul van den Bosch. Foutloze verloning en facturatie zijn volgens de commercieel directeur van Pivoton cruciaal voor flexbedrijven. “Omdat de loyaliteit van flexkrachten over het algemeen niet al te groot is. Die stemmen dan met hun voeten.”
Maar het zijn niet alleen de vluchtige en constant veranderende arbeidsrelaties die het bouwen van een backoffice voor de uitzendbranche een helse klus maken. Het is ook de wetgeving. Bouwers van backofficesystemen kregen de afgelopen jaren flink wat wetgeving voor hun kiezen. Van den Bosch: “De complexiteit van wet en regelgeving binnen de flexbranche is groot en neemt alleen maar toe. Zie de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans, begin dit jaar. Dat heeft directe invloed op de flex en dus op ons. Aan ons de schone taak om al die wetgeving zoveel mogelijk weg te automatiseren.” Dat is het ene jaar ingewikkelder dan het andere jaar. “Ook in het geval van de Wab hebben we dit zo kunnen automatiseren, dat de eindgebruiker geen directe kennis van deze wet nodig heeft. Met simpele procesvragen werkt hij automatisch conform wet- en regelgeving.”

Risico van het vak

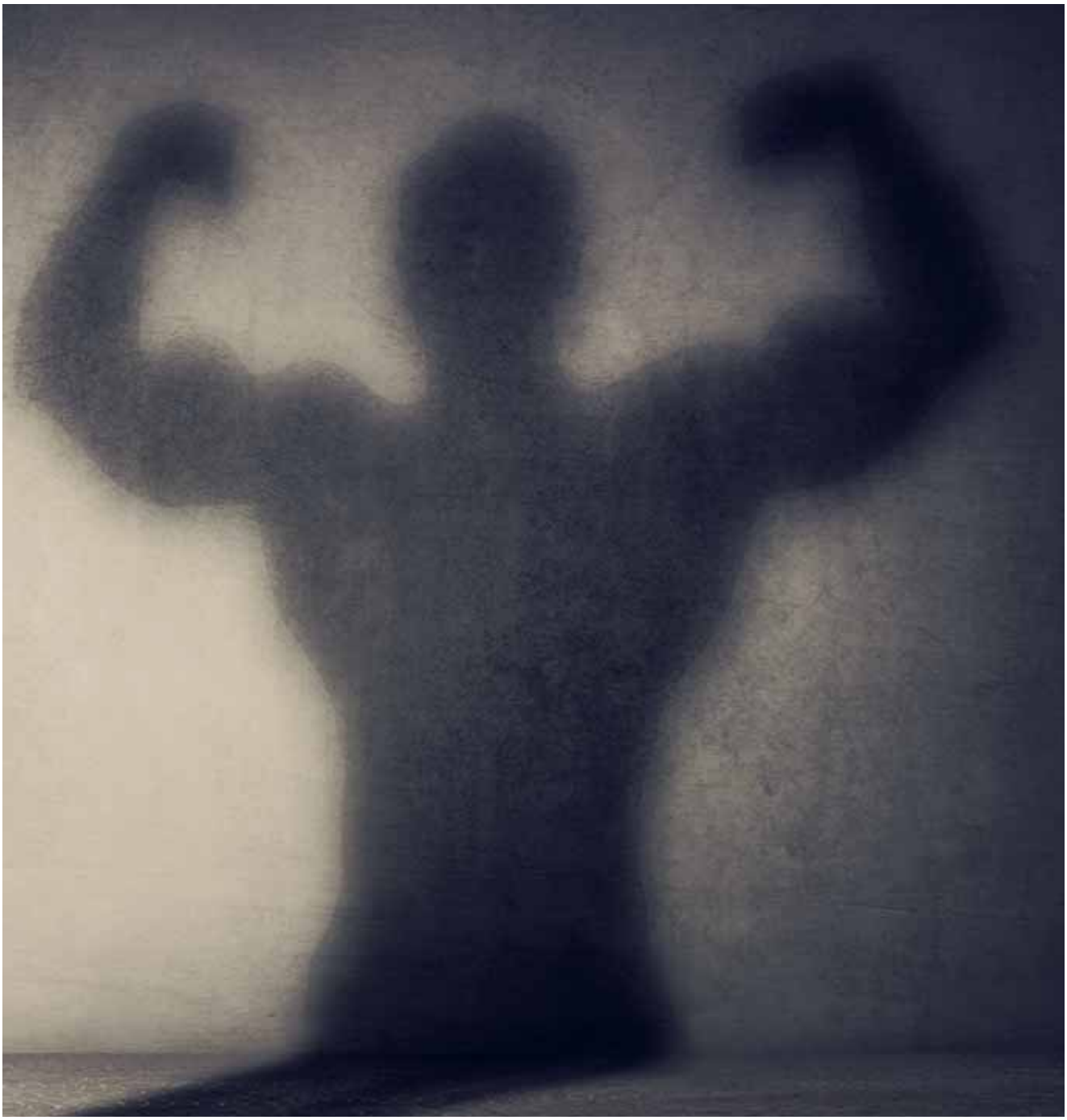
“Binnen de uitzendbranche is het erg belangrijk om in te springen op wettelijke wijzigingen,” zegt ook Beekman. “Wij zijn daar dus scherp op. Het is dan ook de kunst om die wetgeving zo ver mogelijk en op tijd door de voeren in de applicatie. Tien tot twaalf jaar geleden was het goed genoeg om de belangrijkste onderdelen van een wet in het systeem te zetten, nu niet meer. Neem de transitievergoeding. Nu wordt dat bedrag per persoon helemaal doorgerekend, elke dag opnieuw, zodat die vergoeding per flexkracht meeloopt in het systeem.” Het is maar een voorbeeld, zegt hij, dat aangeeft hoeveel werk er zit in op het oog simpele wetswijzigingen.
Wat ook scheelt, aldus Beekman, is het soort klanten dat je hebt als backofficeleverancier. “We hebben de afgelopen jaren een aantal grote namen als klanten gekregen en die stellen hogere eisen. Eerder gingen we bij een wetswijziging eens zitten en stelden onszelf de vraag: wat zullen we eens gaan doen? Nu komen juristen van zulke grote klanten over de vloer met een hele lijst eisen: dit moet erin en dat en dit.”

Rompslomp

Middelgrote en kleinere uitzendbedrijven zijn toch eerder verrast als ze horen wat

NMBRS WAAGT DE SPRONG

Toegang krijgen tot de markt voor backoffice-applicaties voor de uitzendbranche is nog niet zo eenvoudig, merkte ook Nmbrs. Het bedrijf staat bekend als een van de sterkste verloningsengines. Uitzendbureaus wilden daarom graag met Nmbrs in zee. Maar, geen verrassing, de ingewikkelde regelgeving en het karakter van de uitzendbranche bleken een flinke hobbel. Dus ging het een samenwerking aan met Tigris. Dit najaar, na drie jaar van voorbereiding en testen, was het dan eindelijk officieel: de payrollservice van Nmbrs is geïntegreerd met de uitzendsoftware van Tigris.
“Verloning is ons vak. Daar zijn we goed in,” verklaart Michiel Chevalier, medeeigenaar en oprichter van Nmbrs. “Maar de moeilijkheid bij uitzenden is dat het veel meer is dan alleen bruto-netto. In deze branche is het bijvoorbeeld heel gevaarlijk als je de verkoop van uren niet koppelt aan de inkoop: als je mensen verloont, maar vervolgens niet goed factureert, heb je wel een probleem. Alles hangt heel nauw samen. En dan zijn er de drie partijen waarmee je te maken hebt: de opdrachtgever, de uitzender en medewerker.”
“Tigris is sterk in recruitment en wij dus in verlonen. Dat is nu aan elkaar gekoppeld. Tigris gebruikt allerlei bouwblokken, zoals onze payrollservice, en zet dat dan weg als één product. Kijk, niemand kan alles. Je moet altijd koppelen. Daarom zijn we met Tigris trots dat we de achterkant helemaal hebben verbonden met frontoffice. Er is nu een continue flow tussen front- en backoffice.”



er voortaan in het systeem zit. Beekman: “Dat is ook niet zo raar, want die hebben ook niet de kennis in huis om dat zelf te bedenken. Spelers uit de top 10 hebben permanent meerdere juristen aan het werk die hiernaar kijken. Zulke bedrijven kunnen zich geen fout permitteren, omdat hun reputatie op het spel staat. Die willen daarmee niet in het nieuws komen. Kleinere klanten zeggen eerder: het is het risico van het vak.”
Wat de backoffice van uitzenders ook niet overzichtelijker maakt, is dat er vaak verschillende bv’s vallen onder één uitzendorganisatie. “Zeker bij grotere uitzenders speelt dat”, legt Beekman uit. “In de ene bv zitten uitzendkrachten, in een andere gedetacheerden. En in de volgende vast personeel. Wordt er vanuit die verschillende bv’s personeel aan elkaar uitgeleend, dan is het wel zo prettig dat het systeem zelf bedenkt: er moet nu een factuur van de ene bv naar de andere.” Maar dat moet dan allemaal geautomatiseerd worden. “Vroeger was dat niet altijd het geval. Dan had je situaties waarbij mensen die voor dezelfde holding werkten, niet op een bepaalde klus werden gezet omdat het te veel administratieve rompslomp met zich meebracht.”

Sturen op data

Er wordt dus steeds meer geautomatiseerd. Een andere belangrijke recente technische ontwikkeling is het analyseren van real time data, zegt Paul van den Bosch van Pivoton. “Daar is een enorme technologische infrastructuur voor nodig. Zo kunnen klanten ook toewerken naar kunstmatige intelligentie. Want dat is de volgende stap: data gebruiken om voorspellingen te doen.”
Ook Beekman ziet die trend. “De afgelopen vier à vijf jaar zag je het belang van data groeien. Datastromen worden steeds groter en bedrijven willen er sneller op kunnen sturen.”
Van den Bosch ziet verder het fenomeen mobile first de laatste jaren sterk toenemen. “Mensen declareren via mobiel. Facturen inzien: idem. Alle informatie is zo altijd beschikbaar, op maat en in elke taal.” Ook dat vergt natuurlijk veel van een systeem.

Blijven focussen

Backofficesystemen zijn onder te verdelen in twee groepen: 'alles-in-één' ERP-pakketten, waar zoveel mogelijk functionaliteiten in één pakket verpakt zitten. En 'Best of breed' oplossingen, waarbij verschillende, losse - vaak specialistische - applicaties met elkaar kunnen worden geïntegreerd.

Kentro van Pivoton, gebouwd op het Outsystems platform, is de kern van een best of breed-systeem. "Het voorziet in optimale procesondersteuning in alle noodzakelijke werkzaamheden om kandidaten en inleners te koppelen. Tot en met de verloning en facturatie," zegt Van den Bosch. "Maar wij geloven niet in een systeem dat alles op het hoogste niveau doet. De ontwikkelingen gaan op veel fronten zo snel. Dat vraagt om continue ontwikkeling. Je moet je focussen om te blijven uitblinken. En dat vraagt weer om integratie met andere marktpartijen die op hun specifieke gebied excelleren. Zo wordt de gehele keten op het hoogste kwalitatieve niveau ingevuld."

Mysolution, dat een ERP-systeem biedt, bouwde een paar jaar terug zelf een nieuwe loonmodule. Daar werd door velen met verbazing op gereageerd. "Iedereen zei: 'Waarom? Het is de frontoffice waar alles nu gebeurt'", vertelt Jan Beekman. "Maar wij zagen dat de performance van loonberekening heel belangrijk is, juist om real time informatie te krijgen, maar dat die te wensen overliet. Het kostte meerdere seconden om een loonberekening te doen. Bij ons doe je nu meerdere loonberekeningen in een seconde."

Prima bij te houden

Beekman ziet geen probleem in het aanbieden van een ERP-backofficesysteem. "Nee, de ontwikkelingen gaan daar niet zo snel. Dat valt prima bij te benen. In de frontoffice, daar gaat het wel snel. En wij hebben recht van spreken: we bieden al vijftien jaar een volledige backoffice. Wij gebruiken daarbij een platform van Microsoft en focussen ons op de loonmodule, centraal beheer en de wettelijke wijzigingen binnen de branche. Dat is prima bij te houden."

Op de regel dat het moeilijk is in te breken in de markt voor backoffices voor de uitzendbranche, is AFAS Software de uitzondering. Het bedrijf biedt sinds 2017 een ERP-backofficesysteem voor deze branche, waar onder meer YoungCapital mee werkt. "Met verloning en facturatie hadden we natuurlijk al veel ervaring," vertelt productmanager Niels Vogel. "We hadden veel uitzenders als klant waarvoor we de interne verloning deden. Die vroegen ons keer op keer of we niet ook voor de uitzendbranche iets wilden bouwen. In samenwerking met YoungCapital hebben we dat toen tot een goed einde weten te brengen."

Geen concessies

Hoewel AFAS een ERP-systeem biedt, is Vogel wat genuanceerder over de discussie wat het beste is: alles-in-één, of een best of breed-systeem. "We hebben een enorm breed pakket. Aan de kwaliteit van verloning en facturatie doen we geen concessies. Dat is de kern: het vastleggen van prijsafspraken, kostprijsadministratie, enzovoort. Maar we bieden alle mogelijkheden om externe applicaties op ons systeem aan te sluiten. Sommige zaken hebben niet onze focus. Dus wil je op die gebieden meer dan wat wij kunnen bieden, dan kun je altijd een andere applicatie aan ons systeem koppelen." Alles draait dan wel op één centrale database. En AFAS heeft een partnernetwerk opgebouwd waarvan de applicaties zijn gecertificeerd, om de samenwerking nog makkelijker te maken. Vogel: "Maar onze webservices zijn voor iedereen koppelbaar. Bij bijvoorbeeld het recruitmentproces zie je veel koppelingen ontstaan. We hebben daar goede partners bij gezocht. Je wilt tenslotte niet iedere keer het wiel opnieuw uitvinden." Voorlopig valt er op backofficegebied nog genoeg te verbeteren, meent Vogel. "In de uitzendbranche is een enorme druk op kosten, de marges zijn smal." Uitzenders willen hun backoffice dus nog veel verder automatiseren. "In het efficiënter maken van bijvoorbeeld de urenregistratie vallen nog genoeg slagen te maken. Zo zien we nog steeds Excel-documenten opduiken, die dan een organisatie rondgaan en handmatig gecontroleerd worden. Dat is echt een veelkoppig monster, daar blijf ik mij over verbazen." X

In de rubriek Flexvraag beantwoorden Martijn Remmelzwaal en Henk Geurtsen van Experts in Flex vragen over onderwerpen in de flexbranche. Ook een vraag? Stuur een mail naar info@expertsinflex.nl

7 vragen over... de backoffice

1 **Wat verstaan jullie onder backoffice en midoffice?**
De grens wat het werkgebied is voor de midoffice en wat voor de backoffice, verschilt per organisatie. Globaal kun je zeggen dat de midoffice zorgt voor het administratief onboarden, plannen, contracteren en declareren. Bij de backoffice gaat het over activiteiten rondom verloning, facturatie, pensioenen, verzekeringen, debiteurenbeheer en financiële administratie.

2 **Hoe belangrijk is voor een uitzendonderneming?**
Uitzenders onderschatten deze domeinen in onze beleving nog weleens als het gaat om onderscheidend vermogen en kansen voor de organisatie. Een ding is zeker: als je de mid- en backofficeprocessen niet goed op orde hebt, loopt het geld je organisatie uit. Aan de ene kant op inefficiëntie en anderzijds op serieus omvangrijke problemen met compliancy. Het vervelende is dat je die rekeningen vaak pas enkele jaren later krijgt gepresenteerd.

3 **Aan wat voor problemen moet je dan denken?**
Dat kan van alles zijn. Neem de inrichting van de loonapplicatie. Een kleine instelling in zaken als premies, grondslagen, kostprijscomponenten en een juiste toepassing van de inlenersbeloning kunnen gigantische financiele consequenties hebben. Of het nu gaat om onvoldoende beheer op margeontwikkeling of foutieve afdrachten bij de fiscus. Of onjuiste verloning waardoor de SNCU stevige nabetalingen eist. Denk ook aan risico's op gebied van AVG, ARBO, verzuim of kredietwaardigheid.

4 **Waar zit de grootste worsteling bij uitzenders?**
Bij het overzicht houden op alle regelgeving. En dit daadwerkelijk in de praktijk goed uitvoeren en optimaal uitnutten. Het benutten van kansen op dit vlak vergt specifieke expertise. De gemiddelde uitzendonderneming heeft niet op alle vlakken haar kennis paraat in de eigen organisatie.

5 **Welke kansen laten ondernemers liggen?**
In het algemeen is risicobeheersing een 'discipline extraordinair'. Dat kan, indien niet in orde, een enorme aderlating tot gevolg hebben. Specifiek kun je denken aan het uitnutten van fiscale loonkostenvoordelen. Maar ook het correct én slim gebruikmaken van de methode 'verwerking ADV' en de juiste toepassing van de ET-regeling.

6 **Welke kansen liggen er voor de midoffice?**
Uitzendbedrijven hebben vaak een landschap met verschillende applicaties. Ga op zoek naar goede ondersteuning voor digitale identificatie, digitale ondertekening en dossierbeheer. Denk ook aan koppeling met frontoffice-applicaties (ATS-systemen), goede inrichting van inlenersvoorwaarden en cao's en tariefschema's in de applicaties. Kies daarnaast voor processen waarin goed is doorgedacht over een optimale flow en het elimineren van waste.

7 **Welke kansen liggen er in de backoffice?**
Er is vaak veel ruimte voor kwaliteitsverbetering en efficiëntie. Misschien wat simpel geredeneerd, maar een grote hoeveelheid Excelletjes is een signaal dat er te veel workarounds zijn. Er is dan grote winst te behalen in het beter stroomlijnen van de werkzaamheden. De juiste keuze uit software-applicaties is hierbij zeer relevant. X

Vergunning krijgen lastig traject

Pak je kansen op de Duitse markt

De potentie van de Duitse (uitzend)markt is ontzettend groot. Maar je hebt een vergunning nodig om in Duitsland te mogen uitzenden en die vergunning is nogal lastig te bemachtigen. Hoe je zonder de hele waslijst aan controles te hoeven doorlopen en zonder zelf een vergunning te organiseren, toch eenvoudig in Duitsland kunt uitzenden.

Jan Swartjes

De potentie van de Duitse (uitzend)markt is veel groter dan de Nederlandse markt. Logisch natuurlijk: Duitsland is immers – op vrijwel alle fronten – vijf maal zo groot.

Er rijst echter wel een probleem als je als naar Duitsland willen uitzenden: je hebt een vergunning nodig om in Duitsland te mogen uitzenden en die vergunning is ontzettend lastig te bemachtigen. Want wie dacht dat de Nederlandse uitzendregels complex waren, zou eens over de grens moeten kijken. De Duitse wet- en regelgeving zit op punten nog iets ingewikkelder in elkaar dan de Nederlandse.

Duits markt eerlijker

Een van de oorzaken dat in Duitsland een vergunning vereist is, zijn de gedragingen van buitenlandse partijen op de Duitse markt met name in de jaren negentig. Om te zorgen dat er door de instanties beter toezicht is op de uitzenders in Duitsland en om een drempel op te werpen tegen verkeerde intenties, is – onder meer – de vergunning nu een vereiste.

Dit maakt dat de Duitse flexmarkt eerlijker in elkaar steekt en dat je op een nette manier mensen en werk met elkaar kunt matchen. Waar de marges in Nederland steeds verder onder druk komen te staan (de zogenaamde race-to-the-bottom) is dat in Duitsland minder het geval. Duitse opdrachtgevers handelen sowieso altijd op een eerlijke en transparante manier richting (flex)ondernemer. Ze lijken in eerste instantie misschien argwanend richting nieuwe samenwerkingspartners, maar als je ze weet te overtuigen van je toegevoegde waarde, dan heb je een klant waarmee je een langdurige relatie kunt opbouwen. De tarieven die Duitsers bereid zijn om te betalen liggen beduidend hoger dan in Nederland.

Rechtstreeks

Behalve dat je in Duitsland een vergunning nodig hebt, is doorlenen niet toegestaan. De inlener en de uitlener staan altijd rechtstreeks met elkaar in contact. Hierdoor blijft het uitzenden zeer transparant.

German Payroll Solutions biedt een payroll oplossing voor Nederlandse (en andere Europese) partijen die flexibel op Duits grondgebied willen werken. We hebben een vergunning voor de hele bondsrepubliek, dus voor alle 16 Bundesländer. Kansen in Duitsland zijn er volop en zeker nu de markt in deze onzekere tijd erg grillig is, kan het verbreden van je horizon geen kwaad.

Twee sporen

Zoals uit voorgaande blijkt helpen wij dus Nederlandse partijen die personeel willen uitlenen aan Duitse opdrachtgevers. Maar ook voor uitzendbureaus en/of payrollers met Nederlandse klanten die opdrachten in Duitsland willen uitvoeren, bieden wij onze payroll aan.

Duitse vaktaal

De wet- en regelgeving in Duitsland verschilt dus wezenlijk dan de Nederlandse. Het is daarom lastig om vaktechnische termen te begrijpen en te implemente-

De marges komen in Nederland steeds verder onder druk: in Duitsland is dat minder het geval

In Duitsland mogen alleen uitzendkrachten werken die in dienst zijn bij een uitzendbureau met een uitzendvergunning.

Inlener en uitlener staan direct met elkaar in contact. Hierdoor blijft het uitzenden transparant

ren. Zeker als je de taal niet of nauwelijks spreekt. Je hoeft je tijd daarom niet te verdoen aan deze ingewikkelde materie, focus gewoon op het matchen van vraag en aanbod van arbeidskrachten.

Verder dan grensregio

Je zou denken dat onze service vooral aantrekkelijk is voor uitzendorganisaties in de grensregio, maar die beperking zien wij niet. Uiteraard kijken de uitzendbureaus die geografisch dichter bij Duitsland liggen eerder naar onze oosterburen, voor hen is het immers natuurlijker om af en toe over de grens te kijken.

Duitse werkcultuur

Maar de globalisering maakt de Duitse markt ook aantrekkelijk voor bureaus – bijvoorbeeld met specialistisch personeel – die absoluut niet dicht in de buurt van de grens wonen. Daar komt bij dat de Duitse klanten die wij helpen ook door alle bundesländer verspreid liggen. Van Keulen tot Berlijn en van Hamburg tot München.

Iedereen die naar oplossingen zoekt, kan in Duitsland investeren in langdurige relaties waarbij hard werken hand in hand gaat met een faire beloning. Je zult een positieve attitude krijgen voor de Duitse werkcultuur.

Stapjes over de grens

German Payroll Solutions helpt ondernemers bij het zetten van de eerste – lastige – stapjes over de grens of bij het oplossen van acute personele problemen. Kijk daarvoor ook eens op www.germanpayrollsolutions.com. X

Jan Swartjes, directeur German Payroll Solutions.

Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met German Payroll Solutions.

Tig tools voor recruiters Hoe ze te gebruiken?

Een kaartenbak met cv's volstaat al lang niet meer. Voor een goede match maakt de moderne recruiter gebruik van kunstmatige intelligentie en slimme tools. Drie experts over het goed gebruiken van recruitmenttechnologie.

Arthur Lubbers

"Ongeveer 20 procent van alle recruitmentactiviteiten is nu geautomatiseerd, maar in de nabije toekomst wordt dat zo'n 50 procent ", voorspelde Ralf Knegtmans van executive search-bureau De Vroedt & Thierry tijdens het FleXevent dit najaar in Utrecht. Kevin Wheeler gaat nog een stap verder. De Amerikaanse recruitment-goeroe voorspelt dat in 2025 een groot gedeelte van het recruitmentproces geautomatiseerd is. Tegen die tijd voeren chatbots 90 procent van de screening uit. Met behulp van gaming en geautomatiseerde analysetools, die naast harde criteria ook bepalen of er een emotionele en culturele match is.

Adaptive intelligence

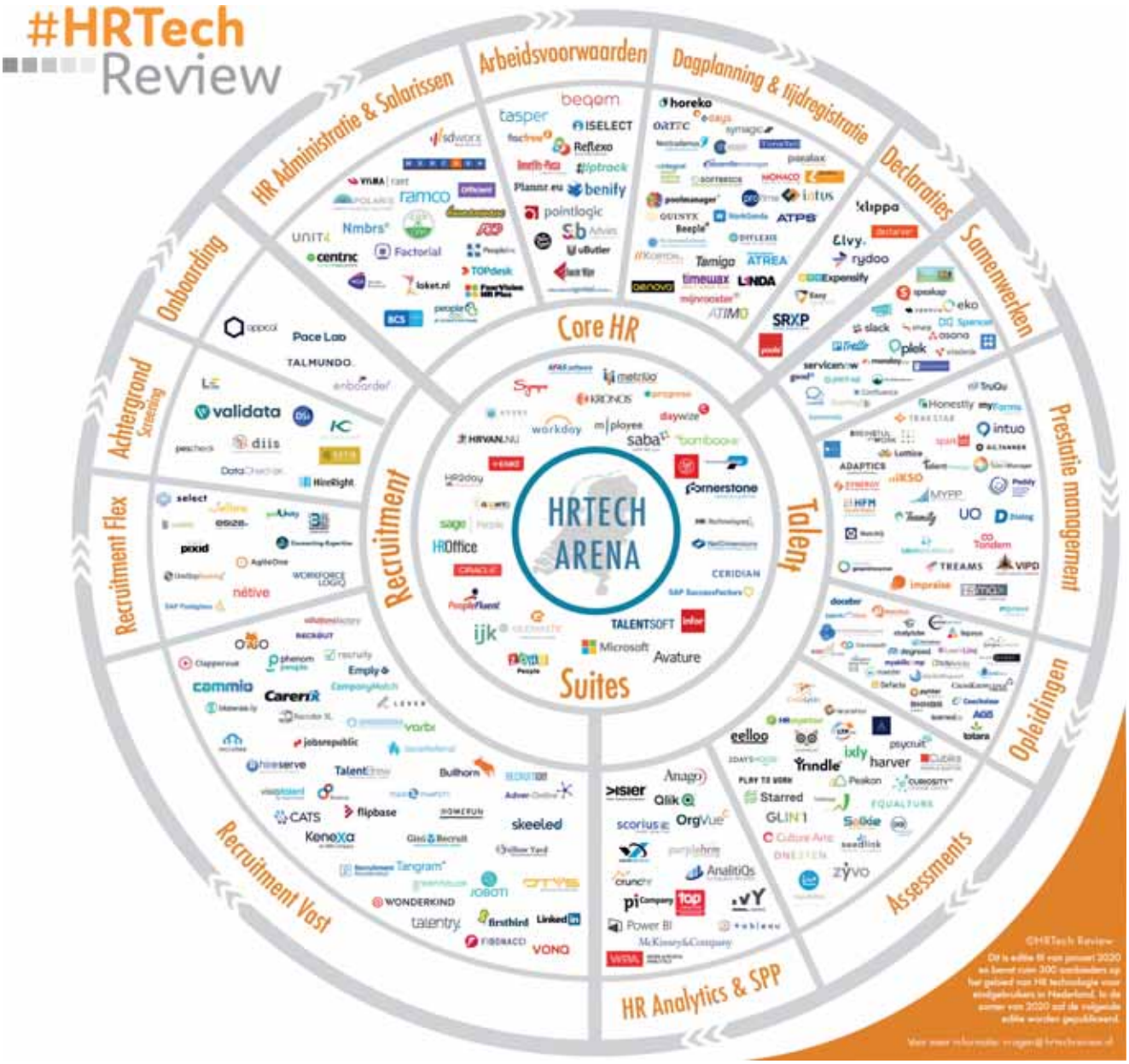
Volgt logischerwijs de vraag of die automatisering het werk van de recruiter overbodig maakt. Integendeel, stelt Knegtmans. "Recuiters worden meer de schakel die de uitkomsten van de tools en data-analyses moeten interpreteren en combineren met hun intuïtie en vakmanschap." Volgens hem doet de recruiter er goed aan om recruitmenttechnologie te omarmen. Juist om de selectie van talent 'futureproof' te maken. "Het is bekend dat de voorspellende waarde van het cv extreem laag is, terwijl persoonlijkheid en drijfveren wel steeds belangrijker worden." In een tijd dat werk verandert en nieuwe functies ontstaan, is het volgens hem voor een recruiter vooral relevant wat de 'future potention' van een kandidaat is. "Vroeger was kennis (IQ) het belangrijkst, daarna EQ (sociaal emotionele intelligentie), vervolgens LQ (learning intelligence) en nu is AQ (adaptive intelligence) het meest relevant.
Dat betekent dat je niet meer alleen een selectie kunt maken op basis van kennis en het cv, het zogenoemde 'backward looking'. Maar dat je juist ook moet kijken naar de persoonlijkheid en drijfveren van een kandidaat. Bijvoorbeeld via serious gaming en videorecruitment, oftewel 'forward looking'. Ook voor het meten van die soft skills zijn tal van tools, zie het kader.

3 TOOLS VOOR HET METEN VAN SOFT SKILLS

Het meten van soft skills was in het verleden moeilijk, maar tegenwoordig zijn er tal van tools die de de recruiter daarbij kunnen helpen. Zoals deze drie:
1. Seedlink: door het taalgebruik van huidige werknemers te analyseren, kunnen algoritmen een match maken met het taalgebruik van sollicitanten. Het idee hierachter is dat mensen die dezelfde woorden gebruiken, ook dezelfde persoonlijkheidskenmerken hebben en dus goed bij het bedrijf passen.
2. Cultural fit tool van Harver: een online assessment tool die beoordeelt welke voorkeuren in waarden, gedrag en doelen een kandidaat heeft en of dat matcht met de bedrijfscultuur.
3. LinkedIn Talent Insights: deze tool voorspelt waar talent zich on- en offline bevindt. En of de kandidaat zich verbonden voelt met de organisatie. Via kunstmatige intelligentie worden kandidaten geanalyseerd uit de LinkedIn database van 575 miljoen professionals, 20 miljoen bedrijven en 15 miljoen vacatures.

Snoepwinkel

Hans Scheers, recruitmentexpert bij Experts in Flex, ziet uitzenders in de praktijk worstelen met het overweldigende aanbod op de markt. "Er zijn veel mooie tools. Vergelijk het met een kind in een snoepwinkel. Er is zoveel lekkers, dat het moeilijk kiezen is. Uitzenders zijn natuurlijk ook niet dagelijks met recruitmenttechnologie bezig, dus het is lastig voor hen om te bepalen wat specifiek voor hen de juiste tooling is."
Voor gespecialiseerde uitzenders zijn dat weer andere tools dan voor grotere, generieke uitzenders. Die hebben bijvoorbeeld een tool nodig hebben om veel cv's, oftewel data, te verwerken. Om die tooling te kiezen die het best bij zijn bedrijf past, moet een uitzender weten wat de markt te bieden heeft. Maar de werkelijkheid is anders, stelt Scheers. "Veel uit-



Impressie van aanbieders van recruitmenttechnologie op de flexmarkt. Bron: HRTech Review

zenders hebben geen idee wat er te koop is en kiezen dan maar voor een leverancier waar ze toevallig contact mee hebben. Zonder de alternatieven te kennen."

Gereedschapskist

Uitzenders hebben meestal ook enige drempelvrees bij het kiezen voor een nieuwe recruitmentoplossing, vanwege de implementatie. Toch hoeven ze hier volgens Scheers niet per se tegenop te zien. "Veel uitzenders zien het als een IT-traject, maar dat is het niet. Het IT-gehalte is niet zo hoog als mensen vaak denken. De meeste applicaties staan gewoon in de cloud. Het is een businessproject: de intercedent moet er mee werken. Daar gaat het om. Naar dat proces moet je dus kijken."

HR-afdelingen en recruiters werken meestal met een zogenoemde applicant tracking system (ATS). Maar van echt goed benutten van de mogelijkheden daarvan is lang niet altijd sprake, stelt Scheers. "Je kunt zo'n ATS vergelijken met een gereedschapskist. Daar zitten allemaal tools in, maar je moet wel weten hoe je dat gereedschap gebruikt."

Scheers hoort regelmatig dat uitzenders ontevreden zijn over hun recruitmenttool. Maar dat ligt dan meestal niet aan de techniek, zegt hij. "Ik kom niet zo veel slechte recruitmenttools tegen, wel veel slecht gebruik ervan."

Waar het volgens hem aan ontbreekt is een strategie: wat wil je met dat ATS doen? Wat is voor jou relevant voor het maken van een match? Oftewel, welke gegevens, wil je waarom bijhouden in het systeem?

Vijftig procent Excel

Scheers is verbaasd over de kwaliteit van de technologie en systemen die hij aantreft, terwijl er zo'n hoogwaardig aanbod aan recruitmenttechnologie is. "De technologie is sterk verbeterd. Het maakt het leven van de recruiter echt gemakkelijker. De technologie stelt je in staat hetzelfde werk zo veel efficiënter, met minder kosten en mensen, te doen. Toch durf ik wel te stellen dat meer dan vijftig procent van de uitzenders nog steeds met Excel werkt."

Om het optimale uit recruitmenttools te halen, heb je goed ingerichte systemen nodig die ook goed beheerd worden. "Zo moet een vacature vanuit het ATS gekoppeld zijn aan de eigen site, sociale media en tools, zoals de chatbot en videosollicitatie", stelt Scheers. Daarom wordt al-

gemeen gesteld dat het beter is om een all-in-one oplossing te kiezen. Scheers nuanceert dat: alles vanuit één systeem is weliswaar het meest overzichtelijk, maar vaak zijn de wensen zo specifiek dat een 'best of breed'-oplossing beter past. Als er maar een goede koppeling is met de recruitmenttools."

Koppelen pakketten

Vooral grotere, internationale uitzendbureaus hebben volgens hem vaak meer toegesneden oplossingen nodig. Voor bijvoorbeeld de urenregistratie. "Dat kan ook prima, als de tools maar zijn geïntegreerd in het systeem. Want het is belangrijk dat je het hele proces kunt doormeten en goede analyses kunt maken. Stel dat je een vacature via twee wervingskanalen uitzet, via een jobboard en de eigen site. Dan wil je weten wat het meest effectieve kanaal is. Misschien komen er veel meer reacties binnen via het jobboard, maar is de kwaliteit van de kandidaten via je eigen site veel beter. Daar krijg je pas goed inzicht in als het meetbaar is."
Voor uitzenders die hun recruitmenttooling goed op orde hebben, is de volgende vraag hoe zij hun frontoffice-oplossing (recruitment) kunnen koppelen met hun backoffice, onder meer de verloning. Ook daar is natuurlijk veel efficiencywinst te behalen. Maar dat is in de praktijk niet altijd eenvoudig, weet Scheers. "De midden backoffice zijn andere processen. Ze draaien in een andere omgeving met andere medewerkers. Ergens daartussen moet een knip komen om de gegevens van de kandidaat uit het recruitmentsysteem te koppelen aan de verloningspakketten. Voor die tussenschakel zijn steeds meer gespecialiseerde partijen met nieuwe software-oplossingen."

Ideaalbeeld

Mark van Assema van HRTech Review gaat nog een stap verder. Hij schetst een toekomst waarin organisaties recruitmenttechnologie van vast personeel en flexkrachten echt integreren: de Total Talent Acquisition (TTA). "Mijn ideaalbeeld is dat recruiters richting klanten en kandidaten werken vanuit de gedachte van integraal talentbeheer. Los van contractvorm en met logisch gekoppelde systemen", zo zei hij tijdens het FleXevent afgelopen najaar. Van Assema weet als geen ander dat dit toekomstbeeld nog ver weg is. Want in de praktijk doet bij grote organisaties HR de recruitment van personeel. Die gebruikt daarvoor meestal een applicant tracking system (ATS). Voor de inhuur van extern personeel werken grotere organisatie vaak met een VMS (Vendor Management Systeem). Gevolg van het werken met verschillende systemen is onder meer dat het er aan de buitenkant ook anders uitziet.

De 'werken bij'-pagina voor vast personeel heeft meestal niet dezelfde look and feel als de talent pool voor zzp'ers of interimmers. Ook doorlopen kandidaten vaak niet dezelfde route bij de sollicitatie en onboarding. Terwijl je in een ideale situatie eenzelfde goede candidate experience nastreeft, zowel voor vast als extern personeel. Als positieve uitzondering wijst Van Assema op de NS, waar de werken bij-site redelijk in lijn is met de portal.

Candidate experience

De kunst is volgens Assema om een IT-architectuur zo in te richten dat er wel eenzelfde candidate experience is voor kandidaten, voor zowel vaste banen als interim opdrachten. Aan de techniek hoeft het niet te liggen, weet hij. "Er zijn 350 HR-recruitmenttools op de markt in Nederland, waaronder typische TTA-tools."
Enkele bij het FleXevent aanwezige uitzendondernemers vroegen zich af hoe zij als relatief klein bureau dit kunnen verwezenlijken. Wat hebben zij aan al die recruitmenttools? Van Assema stelde hen gerust. Ook voor hen biedt de recruitmenttechnologie mogelijkheden. "Je hebt niet per se veel recruitmenttools nodig. In de meeste tools of suites zitten meerdere functies die je kunt gebruiken." Maar, net als Scheers, stelt Van Assema dat je je als uitzendondernemer wel moet verdiepen in wat er op de markt is. "En welke toepassing voor jouw uitzendbureau het meest geschikt is."

Recruiter anno 2020

Flexmarkt-hoofdredacteur Wim Davidse omschreef tijdens het FleXevent de recruiter anno 2020 dan ook als volgt: "Het is een schaap met méér dan vijf poten. Hij moet over soft skills beschikken om mensen goed te kunnen beoordelen. En hij moet data-analyses kunnen maken, uitkomsten van recruitmenttools kunnen interpreteren én verstand van IT hebben om de juiste tools te kiezen en een eigen TTA-architectuur te bouwen." Kortom, het vak van recruiter is er niet gemakkelijker op geworden. Maar gelukkig staat de moderne technologie hem ten dienste. Als de recruiter daar ten minste goed gebruik van maakt. **X**

GOOGLE FOR JOBS

Is Google Jobs een bedreiging voor traditionele recruitment? Zo vroeg iemand uit het publiek tijdens het FleXevent aan Ralf Knegtmans van De Vroedt & Thierry. Google introduceerde einde zomer een nieuwe zoekfunctie voor vacatures. Google Zoeken is de naam voor het langverwachte Google for Jobs, dat nu ook eindelijk in Nederland beschikbaar is. De verwachting is dat Google Jobs de recruitmentmarkt flink zal opschudden. Volgens Knegtmans is dat nu nog niet het geval. Maar op termijn zeker wel. "Google verzamelt alle data, echt alles!"

Hendarin Mouselli is advocaat flexibele arbeid bij VRF Advocaten. Ook is ze promovenda aan de Universiteit Utrecht en lid van de Raad van de Orde Zeeland-West-Brabant. Daarnaast spreekt en schrijft Mouselli over allerlei onderwerpen in de flexbranche. *hendarin@vrfadvocaten.nl*

Column
Hendarin Mouselli

Kromme rib

Je kunt payrollbedrijven verplichten om payrollkrachten gelijk te behandelen en te belonen, maar dan moet je dat als overheid ook doen. De vraag naar recht vereist een gevoel van een plicht. De rule of law maakt immers onderdeel uit van onze rechtsstaat. Dat houdt in dat ook de overheid zich aan de wet moet houden.

Als een payrollkracht ziek wordt en daardoor arbeidsongeschikt raakt, zijn de werkgever en de payrollkracht samen verantwoordelijk voor de re-integratie. In de eerste fase van de re-integratie, ook wel Spoor 1 genaamd, ligt de focus op het zoeken naar re-integratiemogelijkheden binnen de organisatie van de werkgever. In de tweede fase, Spoor 2, wordt gekeken naar passend werk buiten de organisatie. De Werkwijzer Poortwachter schrijft voor wat Spoor 1 inhoudt. Namelijk alle activiteiten gericht op werkhervatting binnen de eigen organisatie. So far so good. Onder het kopje 'Detachering en payroll' lezen we echter iets heel merkwaardigs. In de eerste plaats wordt payrolling in één adem genoemd met detachering. In de tweede plaats is de formeel werkgever weliswaar verantwoordelijk voor loondoorbetaling bij ziekte en re-integratie. Maar in Spoor 1 wordt opeens gesproken over 'begeleiding van werk bij de oorspronkelijke inlener, werk bij een andere inlener of werk bij de detacheerder of de payroller zelf'. Bij het lezen van deze tekst ontstaat bij mij een 'Wabontsluiting'. Hier gaat iets niet goed.

Met dank aan de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is geregeld dat de payrollkracht exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de inlener. En dat de payrollonderneming geen allocatieve functie op de arbeidsmarkt vervult. Waarom worden payrollwerkgevers dan toch verplicht om in Spoor 1 van de re-integratie de payrollkracht bij andere inleners te laten re-integreren? Naar mijn mening staat dat haaks op alle payrollprincipes. De handelswijze van de overheid druist zelfs in tegen de geest en de strekking van de payrollwetgeving. Naast het feit dat in Spoor 1 werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener ook niet bij andere bedrijven moeten worden gere-integreerd. Bijna een jaar ná de inwerkingtreding van de Wab is het nu echt tijd de Werkwijzer Poortwachter in lijn te brengen met de 'nieuwe' regels rondom payrolling. Zoveel tijd hadden payrollondernemingen immers ook niet om aan de Wab te voldoen.

Wees wat meer toegeeflijk! Payrolling is geschapen uit een kromme rib, men kon haar niet geheel recht maken. Wilt ge haar buigen, dan breekt ze. Tegen de mensen die payrolling liever zien gaan dan komen, zeg ik dan ook: mensen die graag water drinken, hebben daarmee nog niet het recht het drinken van alcohol aan anderen te verbieden. Ik hef in ieder geval het glas op alle payrollbedrijven en payrollkrachten met de toost 'laat payrolling in 2021 voor gezonde bedrijfsuitbreiding zorgen!'

De nieuwe toekomst van flex

Elke zes jaar onderzoekt TNO in opdracht van de ABU het flexgedrag van werkgevers in Nederland. Tot nog toe kwamen de voorspellingen vrijwel precies uit. Ook in dit 'corona-jaar' heeft TNO analyses gepresenteerd. En die beloven wat voor de komende vijf jaar, concludeert Flexmarkt-hoofredacteur Wim Davidse.

In de zomer van 2017 piekte de flexschil volgens de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op een niveau van ruim 35 procent. Dit gebeurde na een steile klim in de voorafgaande zeven jaren, door mij de 'flexplosie' genoemd. Middenin de financiële- en eurocrisis die Europa toen jarenlang verlamde, ging in Nederland de turbo op de flexvraag van werkgevers. Net voor die crisis, in het najaar van 2007, had het gerenommeerde onderzoeksinstituut TNO in opdracht van de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (ABU) gerapporteerd dat werkgevers verwachtten dat hun flexschil verder zou groeien. Uit 'De toekomst van flexibele arbeid' bleek dat werkgevers van plan waren het flex-aandeel van 20 procent van hun personeelsbestand te vergroten naar 25 procent in 2015.

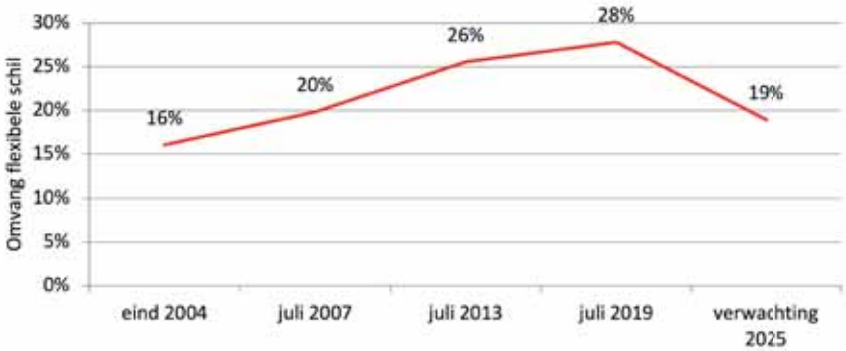
Flexschil groeit verder

Tijdens de crisisjaren bleek uit de feiten, elk kwartaal gepubliceerd door het CBS, dat die voorspelling werkelijkheid leek te gaan worden. En dan nog wat sneller dan voorspeld. Toen Lodewijk Asscher in het najaar van 2012 minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) werd in het kabinet Rutte II, besloot hij daar dan ook paal en perk aan te stellen. Hij kwam in 2014 met de Wet werk en zekerheid (WWZ), de opvolger van de in 1999 in werking getreden Wet flexibiliteit en zekerheid (WFZ). Die WFZ was in Asschers optiek niet geslaagd en de WWZ moest eindelijk korte metten gaan maken met de sterke en in Europees verband zeker flexgroei in Nederland. De WWZ zou in de zomer van 2015 in werking treden.
In het voorjaar van 2014 kwam het tweede TNO-rapport uit. Daarin hadden de TNO-onderzoekers ook al antwoord op de vraag naar de mogelijke impact van de WWZ. De ontnuchterende constatering was dat de onderzochte werkgevers wel verwachtten dat die een omschakeling in hun werkwijze met zich mee zou brengen, maar geen impact op de flexschil zou hebben. Het rapport 'De toekomst van flex' voorspelde dan ook dat de flexschil de volgende jaren weer verder zou groeien. Van 26 procent in het voorgaande jaar naar 30 procent in 2020.

Een recordniveau

Een half jaar voor het verschijnen van 'De toekomst van flex' was de periode van vijf jaar van crisis afgelopen. Drie jaren van onophoudelijke groei van de economie, de werkgelegenheid en de flexschil volgden. Elk kwartaal pasten de nieuwe flex-feiten keurig in het voorspelde groeipad. De flexschil belandde in de zomer van 2017 op een all time recordniveau. Volgens het CBS had toen 35,3 procent van alle werkenden geen vast contract. In het najaar van 2017 trad het kabinet-Rutte III aan, met Wouter Koolmees als nieuwe minister van SZW. De WWZ had duidelijk z'n werk niet gedaan. De wet werd niet eens geëvalueerd en direct afgeschreven. Koolmees ging in hoog tempo aan een nieuwe, ingrijpende wet werken. Dat werd de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab), die hij al in het voorjaar van 2019 door de Tweede en de Eerste Kamer kreeg geloodst.
Intussen was de krapte op de arbeidsmarkt alweer enorm. Net als in de jaren 2000-2002 en 2007-2008 was de werkloosheid onder de vier procent gezakt. Met wederom als gevolg dat werkgevers hun vacatures vaak nog met grote moeite of zelfs niet vervuld kregen. Van die twee voorgaande keren hadden we al geleerd dat werkgevers onder deze omstandigheden kandidaten veel sneller een vast contract aanbieden. Om nieuwe mensen zo lang mogelijk te kunnen binden. Dat drukte dan de groei en zelfs de omvang van de flexschil. Terwijl de Wab door de Kamers werd behandeld, was het aantal vaste contracten aan een unieke groei bezig: elk kwartaal groeide hun aantal met drie tot vier procent. De flexschil omvatte inmiddels nog 34 procent van alle werkenden, om in de tweede helft van

Ontwikkeling flexibele schil 2004-2025



2019 verder te krimpen naar iets meer dan 33 procent.

Derde TNO-onderzoek

En toen begon TNO aan het derde onderzoek. Begin maart 2020 was dat gereed, getiteld 'Flexibiliteitsmaatregelen van bedrijven. Nu en in de toekomst'. Vanwege de coronacrisis besloot opdrachtgever ABU de publicatie van de resultaten tot nader order uit te stellen. In oktober bleek dat de bevindingen de corona-impact hadden overleefd. De onderzoekers hadden vastgesteld dat de krapte op de arbeidsmarkt en de Wab grote indruk maakten op de werkgevers van Nederland. En die voorspelden nu dan ook voor het eerst niet een verdere groei van de flexschil, maar een krimp. Een aanzienlijke krimp zelfs, van 28 procent van hun personeelsbestand in 2019 naar 19 procent van hun personeelsbestand in 2025. Of vertaald volgens de CBS-definitie: van 34 naar 25 procent van alle werkenden.

Meer uitzenden

De Wab maakte niet alleen uitzenden, maar alle flexibele contracten duurder. De aanbevelingen van de Commissie Regulering van Werk, vaker de Commissie Borstlap genoemd, voorzien erin om flex nog wat onaantrekkelijker te maken. En de schaarste op de arbeidsmarkt zal na dit corona-jaar weer snel terug zijn. Dat lijken allemaal ontwikkelingen die de omvang en het aandeel van de flexschil de komende jaren inderdaad onder druk zullen zetten. Maar zeker niet tot nul reduceren. Want de coronacrisis is inmiddels de derde serieuze crisisperiode in deze 21ste eeuw: we begonnen direct met een internetbeurscrisis, gecombineerd met een terroristische aanslag in New York. Waarna eerst nog de ontwrichtende combinatie van de hypotheken- en financiële en eurocrisis volgde. Het is niet meer dan goed ondernemerschap om nu ook al rekening te houden met een volgende crisis – wat ook de onverwachte oorzaak daarvan zal zijn. Werkgevers willen daarom een serieuze minimale mogelijkheid houden om snel hun personeelsbestanden aan te kunnen passen.

Interne flexschil duurder

In het TNO-rapport worden ook de verschillende componenten van de flexschil gekwantificeerd. De belangrijkste is de interne flexschil, de flexwerkers die werkgevers zelf in dienst hebben. Deze schil bestaat uit eigen werknemers met een flexibel contract, zoals tijdelijke krachten, mensen met een proeftijdcontract en op-

DERDE ONDERZOEK TNO

Elke zes jaar onderzoekt TNO in opdracht van brancheorganisatie ABU het flexgedrag van werkgevers in Nederland. Ook peilt ze hun verwachtingen voor de komende vijf jaar. Het eerste rapport verscheen eind 2007. Voorjaar 2014 kwam het tweede rapport en dit jaar begin maart was dus het derde rapport klaar. Vanwege de coronacrisis besloot opdrachtgever ABU de publicatie van de resultaten uit te stellen tot afgelopen oktober.

Wat zijn belangrijke overwegingen voor het inzetten van uitzendkrachten ten opzichte van andere flexibele arbeidsrelaties, zoals werken met een tijdelijke contract, gedetacheerden, zzp'ers, freelancers, oproepkrachten en payrollkrachten? (N=290)	
Motief	**% Ja**
1. Bij uitzendkrachten kan de opdracht direct worden stopgezet wanneer het werk is afgerond	82
2. Bij uitzendkrachten is personeel sneller beschikbaar dan wanneer we zelf moeten werven	75
3. Uitzendkrachten kunnen ad hoc direct invliegen als we de laatste acute gaten niet opgevuld krijgen met onze reguliere flexpool	70
4. Het brengt beperktere arbeidsrechtelijke risico's met zich mee (geen kosten bij ziekte of arbeidsongeschiktheid)	61
5. Uitzenden kan als verlengde proefperiode worden gezien voorafgaand aan een tijdelijk contract (ketenregeling)	49
6. We kunnen zelf onvoldoende personeel vinden (uitzendbureaus hebben een bredere kijk op de arbeidsmarkt)	47
7. Het ontzorgt ons meer wat betreft selecteren, inwerken, planning en poolmanagement	46
8. Omdat uitzendkrachten een flexibelere houding hebben	27
9. Omdat de uitzendbranche een eigen cao heeft	13
10. Het is goedkoper dan andere typen arbeidsrelaties	9
11. Omdat uitzendkrachten beter zijn opgeleid	0,3

roepkrachten. De interne flexschil groeide sterk, tot net geen 21 procent in 2019. De externe flexschil bleef stabiel op zo'n 7 procent van de personeelsbestanden. Uit de CBS-data blijkt dat de flex-component bestaande uit de uitzendkrachten sinds 2004 met de economie mee op en neer golfde, binnen de brandbreedte van 2 tot 4 procent van de werkenden. Het grootste deel van de flexschil, namelijk driekwart, was en is dus gewoon in dienst bij de werkgevers. De Wab heeft ook deze interne flexschil duurder gemaakt. En de, laten we zeggen 'flex-ontmoedigende, aanbevelingen van Borstlap hebben er ook invloed op. Sterker nog, die komen er als het aan de Commissie ligt, op neer dat er straks 'idealiter' nog maar drie contract-smaken zijn: werknemers met een vast contract, uitzendkrachten en zelfstandigen.
De Wab maakt niet alleen interne flex en uitzendkrachten duurder. Het maakt ook werkgeverschap complexer en risicovoller. Toen de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte eind 2003 iets soortgelijks deed, volgde de flexplosie. Het is nu aannemelijk dat werkgevers hun flexschil willen verkleinen, maar daarvan een groter deel zullen uitbesteden aan flex-experts, zoals de uitzendbureaus.

Volop nieuwe kansen

Voor het eerst heeft TNO voor dit derde flexrapport onderzoek gedaan naar de motieven van werkgevers voor de inzet van uitzendkrachten. Sarieke Verbiest, onderzoeker en adviseur flexibele arbeid bij TNO, vindt met name de twee 'ontzorg'-functies interessant. "De eerste gaat om het ontzorgen bij het werven van personeel. Men kiest voor uitzenders, omdat zij een veel bredere kijk op de arbeidsmarkt hebben. En dan is er de ontzorgfunctie voor wat betreft het selecteren van personeel, inwerken, plannen en poolmanagement. Tegelijkertijd laten de cijfers zien dat minder dan de helft van de ondervraagden dit als reden opgeeft. Dus dat biedt uitzenders kansen om meer toegevoegde waarde te creëren. Slechts tien procent van de bedrijven neemt andere diensten af van uitzender naast puur inzetten uitzendkrachten. Daar zit dus echt ruimte."

Brede inzetbaarheid

Uitzenden is dus niet de enige, maar vermoedelijk wel een in belang groeiende component van de flexschil. Overigens hebben organisaties nog andere mogelijkheden om hun flexibiliteit, oftewel hun wendbaarheid, te versterken. In het rapport heeft TNO ook deze keer weer niet alleen aandacht gegeven aan flexibele contracten, maar ook aan andere flexibiliteitsmaatregelen die werkgevers kunnen treffen. Voorbeelden daarvan zijn overwerken, flexibele werktijden, werktempo aanpassen en brede inzetbaarheid. Flexibele contracten blijken door minder werkgevers te worden ingezet dan overwerken en brede inzetbaarheid. Volgens Verbiest zal die laatstgenoemde maatregel nog verder in populariteit groeien – en zeker niet alleen omdat ook Borstlap er veel gewicht aan geeft.

Noodzaak wendbaarheid

De noodzaak van wendbaarheid in een turbulente wereld – eerder meer dan minder – wordt onderstreept door een ander langlopend onderzoek dat vlak voor de corona-lockdown gereed kwam: 'Wendbaar in onzekere tijden. Strategietrends 2020' van Berenschot. Naast de uitdagende arbeidsmarkt – schaarste, vergrijzing, wetgeving, duurzame inzetbaarheid, omscholing, de noodzaak tot meer soft skills, beroepen die verdwijnen of verschijnen, de vraag om purpose et cetera – zijn de belangrijkste topics op de gemiddelde directie-agenda: disruptie van het businessmodel en digitalisering van de organisatieprocessen. Werkgevers hebben hun handen nu en de komende jaren meer dan vol met ingewikkelde, ingrijpende veranderingen. Ze kunnen daarbij wel wat degelijke ondersteuning, begeleiding en advisering gebruiken. Na de stevige coronarecessie volgen prachtige, nieuwe kansen voor uitzendbureaus. **X**

TNO VERSUS CBS

De CBS-cijfers zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Dit is een enquête onder de totale werkzame beroepsbevolking, waaronder ook alle zelfstandigen met en zonder personeel. Daaronder bevinden zich ook zzp'ers die niet worden ingehuurd door een werkgever, zoals zelfstandige boeren of zzp'ers die een eigen product verkopen. In de TNO-rapportage gaat het om personen die geregistreerd stonden als onderdeel van de flexibele schil van de betreffende bedrijven, zoals gemeld door deze bedrijven. Het betreft hier dus rapportage vanuit het bedrijfsperspectief. Vooral als het gaat om het aandeel zzp'ers ziet TNO daardoor grote verschillen. In de TNO-rapportage hebben de bedrijven alleen die zzp'ers opgegeven die zij inhuren voor het verrichten van arbeid. Daardoor valt het percentage op basis van de EBB hoger uit dan in het rapport van TNO. Sinds 2014, toen het CBS met herziene definities van onder andere de beroepsbevolking kwam, ligt dit verschil op zo'n zes procentpunten.

Franziska Szabó (1962) is voormalig internationaal personal assistant. In 2000 richtte zij PA Online op, recruiter van zeer ervaren, meertalige personal assistants en topsecretaresses.
franzisca@paonline.nl

Column
Franziska Szabó

Verandermanagement

Het jaar 2020 gaat de geschiedenis in als een jaar dat velen zo snel mogelijk willen vergeten. Of dat lukt, betwijfel ik. Dit jaar ging de Wet arbeidsmarkt in balans in. De waarschuwingen van menig HR-expert ten spijt. Nu verduidelijkt het de verschillen in payroll en uitzendbureaus, zo heet het. Was dat nog niet duidelijk dan?

Waarom worden de regels en wetten toch steeds aangepast? Om fraude en oneerlijke concurrentie tegen te gaan, zeggen ze. Ook is de mening dat flexwerkers vaak lager betaald worden dan collega's in vaste dienst. Dat zal ongetwijfeld soms het geval zijn. Maar onder meer in onze tak van sport, de bemiddeling van personal assistants, is het vaak juist andersom. En geloof me, dat geldt niet alleen voor PA's en business support.

Wij werken met een payroll-backoffice met allocatie. Erg prettig, want dan weten we tenminste zeker dat onze kandidaten netjes op tijd en conform wet- en regelgeving worden betaald. Ook de afdracht van loonheffingen vindt tijdig en correct plaats. Zekerheid voor de kandidaten, de opdrachtgevers en voor onszelf. Het bijkomend voordeel voor ons is bovendien de minimale administratie.
Het is wel jammer dat door de premiedifferentiatie de kosten voor opdrachtgevers zijn verhoogd en de marges voor uitzenders daarmee kleiner zijn. Temeer daar Covid-19 de derde crisis in twintig jaar tot gevolg had.

Ik gebruik deze rustige maanden om na te denken over hoe zaken anders aan te pakken. Dit jaar heeft ons met alle ellende gedwongen en geleerd anders naar werk en de invulling daarvan te kijken. Anders om te gaan met flexibel werken, thuiswerken, sturing en leidinggeven op afstand. Misschien is dit wel een voorbode van zelfsturende teams. Kan dat wel? Wij mensen hebben, net als in de dierenwereld, toch een leider nodig?
Nadenken over: hoe bewegen mijn collega en ik mee in deze verandering? Verandermanagement op kleine schaal. Veel om over na te denken. En vooral de theorie in praktijk om te zetten. Oftewel, doen!

2021 Staat voor de deur. Ik heb nog nooit zo uitgekeken naar het einde van een jaar. Al zal de overgang van 2020 naar 2021 dit keer zonder vuurwerk zijn en zonder een grote groep familie en vrienden, helaas.

We kijken vooruit. Met frisse moed en ambitie om het komende jaar weer te vlammen. In samenwerking met payroll-backoffice, opdrachtgevers en PA's. Begin volgend jaar zijn er verkiezingen. De dan regerende partijen gaan ongetwijfeld weer sleutelen aan de Wab. Met alle gevolgen voor de gehele arbeidsmarkt, de werkzoekers, de werkbemiddelaars en werkverschaffers van dien. Dan bewegen we allemaal weer vrolijk mee: verandermanagement op kleine en grote schaal.

Een goede jaarwisseling, succes en het allerbeste voor 2021 gewenst!

‘Over tien jaar willen we in de top 10 staan’

Na Limburg wil Wiertz Company nu ‘de rest van Nederland’ veroveren. Een interview met ceo Roger Holtus, zij-instromer uit de bankwereld, over groeien, technologie en familiecultuur.

Ellen Nap

Toen Roger Holtus voor de functie van directeur bij Wiertz Company solliciteerde, was het laatste gesprek een diner met ‘de familieraad’. Holtus’ vrouw was ook uitgenodigd. Want oprichters Harm en Dionne Wiertz wilden ook graag weten hoe dat klikte. ‘We zijn een familiebedrijf en dit is geen 9-tot-5-baan. De job van directeur vraagt een ander soort betrokkenheid’, zo zouden ze hebben gezegd. “Die procedure vond ik meteen typerend voor dit bedrijf”, vertelt Holtus vanuit zijn kantoor in Kerkrade, op de grens met Duitsland. Het werd een ‘superleuke’ avond. En het was de laatste proef op de som voor Holtus. Die daarna het vertrouwen kreeg om te starten als ceo bij Wiertz Company.

Entree in flexbranche

Zo maakte Holtus in maart 2017 zijn entree in de flexbranche. Van oorsprong is hij een ‘bankman’. Na zijn studie bedrijfskunde werkte Holtus het grootste gedeelte van zijn carrière bij de Rabobank. De laatste vier jaar als statutair directeur van Rabobank Parkstad Limburg. Die wereld vond hij uiteindelijk te benauwend. “Het werk was steeds meer gericht op de beheersing en niet meer op groei en klanten. Daar gedij ik niet in.” Hij vertrok en schreef het boekje Whizzkids United. Dat gaat over hoe je als bedrijf strategie en cultuur kunt verbinden om succesvol te groeien. Holtus stuurde het rond aan bekenden, onder wie Harm Wiertz, die hij kende uit de Raad van Commissarissen van de Rabobank.
“Harm was de eerste die reageerde. We zijn gaan lunchen. Toen liet vallen dat hij van plan was afstand te nemen van zijn bedrijf en wellicht een directeur ging aanstellen. Een paar maanden later heb ik hem gebeld en gevraagd of dat iets voor mij was. Hij verwees me door naar Next Step Talent, het bureau waar hij dit proces had uitbesteed.” Holtus doorliep de procedure en de uitkomst is bekend: sinds 3,5 jaar is hij ceo van Wiertz Company.

De rest van Nederland

Het bedrijf heeft zich in zijn 23-jarig bestaan tot een bekend gezicht gemaakt in Limburg en Noord-Brabant. Als ‘allround hr-dienstverlener’ biedt Wiertz Company een breed scala aan diensten voor uiteenlopende sectoren. Van uitzenden tot payrollen, voor onderwijs tot bouw. Het bedrijf telt ruim 4000 flexkrachten en ruim 100 interne medewerkers. Die laatsten zijn werkzaam vanuit 19 fysieke vestigingen. Het filiaal in Tilburg is onlangs geopend. Ook is Wiertz actief in Duitsland en Polen. Met een omzet van 64,7 miljoen euro staat het van oorsprong Limburgse familiebedrijf dit jaar in de Flexmarkt Omzetranglijst op nummer 49.
Na Limburg wil Holtus met Wiertz Company nu ‘de rest van Nederland veroveren’. Om die ambitie kracht bij te zetten, is commercieel directeur Edith Hageman als groeiversneller aan boord gekomen. Zij stapte deze zomer over van OTTO Workforce. Anderhalf jaar eerder was daar al Luc Prevoo als cfo bijgekomen. De driekoppige directie is nu enkele maanden met elkaar onderweg en zoekt letterlijk ‘de weg naar boven’.

Mageneet

“Over tien jaar willen we tot de top 10 van Nederland behoren”, zegt Holtus. Hij gelooft in het neerzetten van een doel ‘als een magneet in de toekomst’. “Je hebt een Big Hairy Audacious Goal, [een groot gedurfd doel dat je als bedrijf binnen een bepaalde tijd najaagt, red] nodig. Want als je zegt ‘ik ga een man op de maan zetten’, maakt dat vervolgens veel mogelijk. Onze man op de maan is de top 10 in 2030. Het dwingt creatief te zijn en het klinkt aantrekkelijk.” Af en toe gaat hij al ‘op die plek zitten’, vertelt hij. Om Wiertz Company te zien in 2030 en terug te kijken naar de groeiroute van 2020 naar 2030. “Het is interessant om te zien wat ik ons dan allemaal zie doen. Want dat maakt dat ik kan nadenken over wel-

IMPACT CORONA

De impact van de tweede golf is voor Wiertz Company minder groot dan de eerste, zegt ceo Roger Holtus. “De eerste piek hebben we goed doorstaan. We hebben vrij snel de NOW-regeling aangevraagd. Ook hebben we toen intern afgesproken dat we uitzendkrachten die onverhoopt hun baan kwijtraken, een week doorbetalen. En dat we ze in die week drie andere banen aanbieden.” Een van de grote voordelen van een breed bedrijf als Wiertz, is volgens Holtus dat ze mensen konden doorplaatsen. “Zo sloot een klant in Venlo direct de deuren. Maar twee kilometer verderop waren we aan het werven voor een internetapotheek. Die hadden honderd man nodig. De 85 man die vrijkwamen bij de eerste klant, konden een op een door. Zo hebben we zeker negentig procent weten te herplaatsen.”
De coronacrisis heeft wel gezorgd voor een jaar stilstand in de groeiambitie. “De groei die we dit jaar voor ogen hadden, komt er niet uit. Maar de ambitie zelf is niet aangetast. De coronacrisis is een tijdelijke gezondheidscrisis. De economie herstelt zich vrij snel, dus we hebben bewust juist nu geïnvesteerd in de commerciële kant. Van het herstel dadelijk willen we zo veel mogelijk mee pakken. Geen pas op de plaats, maar juist voorsorteren op wanneer het weer beter gaat.” Holtus verwacht dat dit ergens tussen februari en mei gebeurt.

foto: Richard Stark

ke koers we nu hebben uit te zetten. Het levert de puzzelstukjes op, die nodig zijn om die positie in de top 10 te halen." En dan volgt er een heel logisch verhaal, zegt Holtus. "Afgelopen jaar hebben we 65 miljoen euro omzet gedraaid. De stap naar de top 10 betekent dat we naar de 400 miljoen moeten." Dat is een flinke stap, maar als je de groeipercentages van de afgelopen jaren doortrekt, kom je daar volgens Holtus vanzelf op uit. "In 2016 deden we 36 miljoen. In de drie jaar daarna zijn we 80 procent gegroeid. Als je dat een aantal keer kunt herhalen, ben je er." De conclusie was dan ook snel dat Wiertz Limburg uit moet. Op de vraag of Limburg niet een heel eigen markt is, zegt Holtus: "Dat wordt gezegd, maar ik denk dat dat overdreven is. Waar bedrijvigheid is, is een markt."

Volle breedte

Wel ziet hij dat een groot deel van het succes van Wiertz zit in het adagium 'all business is local'. Wat wij doen, kun je overal doen. Maar je hebt mensen nodig die de lokale markt kennen. Dus in Maastricht zitten Maastrichtse mensen en in Venlo zitten we met mensen uit Venlo." Het werkgebied vergroten is het grootste puzzelstuk in zijn strategie naar groei. "Daarmee vertienvoudigen we onze markt." Een ander belangrijk onderdeel is het in de volle breedte van de markt actief zijn. Van salarisverwerking tot en met werving en selectie van toppersoneel en alles wat er tussenin zit met payroll en uitzenden. "Dat doen we nu nog onder verschillende labels, omdat dat de afgelo-

foto: Anne Jannes

pen jaren logisch was. Maar we zijn bezig om het terug te brengen naar één merk, Wiertz Company. Op die manier kunnen we effectiever reclame maken en de naamsbekendheid vergroten."
Tegelijkertijd kijkt Holtus volgens welke route en in welk tempo ze nieuwe kantoren kunnen openen. "Begin dit jaar hebben we een filiaal in Eindhoven geopend en we zijn bezig met de afronding van een filiaal in Tilburg. We hebben voor die twee plaatsen gekozen, omdat het logistieke hotspots zijn. De A58, A2 en A67 zijn de drie aders die vanuit het Zuiden het land inlopen."

Minstens twee filialen

Komend jaar denkt Holtus minimaal twee filialen te openen. "Het hangt deels af van of we ergens klanten vinden en deels of we er markt zien. Edith, onze commercieel directeur, is gewend landelijk te werken met vergelijkbare soorten klanten." Verder biedt Wiertz een aantal diensten die minder plaatsafhankelijk zijn en waar je snel het land mee in kunt. Zoals payrolling en internationale recruitment. "De arbeidsmigranten die we via ons filiaal in Polen naar Nederland halen, maakt het niet uit of we ze huisvesten in Almere of Venlo. Als we dat maar goed verzorgen en er werk voor hen is." Voor die twee pijlers heeft Holtus twee salesmanagers vrijgemaakt die dit als speerpunt hebben. "De overige, nationale salesmensen, zwerven daaromheen. Want als je ergens een voet aan de grond krijgt met een grote klant, legitimeert dat snel een filiaal. Dan is het een kwestie van aanbellen en vertellen wie je bent."

Simpel

Zo simpel is groeien dus? "Zo hebben wij het in ieder geval altijd gedaan", zegt Holtus. "Het is de breedte van het aanbod dat maakt dat we op verschillende manieren versneld het land in kunnen. Als we eenmaal ergens zitten, hebben we zo veel diensten dat we iedereen kunnen bedienen."
Het principe dat een groot aanbod zo breed kan zijn dat je nergens echt goed in bent, gaat volgens Holtus niet op. "Wij doen veel, maar altijd met specialisten. In die volle breedte zit juist de kracht dat we een totaaloplossing kunnen bieden." Het dwingt hem om betere gesprekken te voeren met klanten, zegt Holtus. "Want als ik strategisch kan meedenken, heb ik veel meer hulpmiddelen om je probleem op te lossen. Het is 'schillen-denken': de kern van het personeelsbestand vul je in via werving en selectie. Misschien is af en toe een interimmer nodig, die kun je detacheren. En verder is er een ijzeren voorraad van medewerkers waarmee we je prima kunnen helpen met payrolling. En daar omheen bevindt zich de flexschil."

Geautomatiseerde match

Een deel van de weg naar schaalvergroting, ziet Holtus in een volledig geautomatiseerde match. "Onlangs hebben we een nieuwe dienst gelanceerd, Mister Watson. Dat is een online platform dat we als onderdeel van Wiertz Company hebben ontwikkeld, maar dat we als separaat merk in de markt zetten." De werknemer kan zijn beschikbaarheid kenbaar maken en de werkgever kan een vacature plaatsen. De match, planning en verloning zijn volledig geautomatiseerd. En kwaliteitsbewaking gebeurt via rating.
"De toekomst is aan platforms. Wanneer weet ik niet, maar als we er nu niet mee beginnen, zijn we te laat. We hebben ge-

ROEMER EN BORSTLAP

Roger Holtus zegt de oproep te onderschrijven om de tewerkstelling en huisvesting van arbeidsmigranten goed te reguleren en malafide praktijken af te straffen. "Het kan niet zo zijn dat we een groep werkenden die we keihard nodig hebben, als minderwaardig wegzetten. Ik heb daar met de heer Roemer over gesproken en hem mijn hulp aangeboden." Ook in de adviezen van de commissie Borstlap kan Holtus 'een eind mee'. "Waar ik minder heil in zie, is het via regelgeving proberen te onderdrukken van de marktbehoefte aan flexibiliteit. Ik denk dat we veel meer samen moeten kijken hoe we die flexibiliteit op de juiste manier kunnen waarborgen. Daar zit juist een rol voor de flexbranche die zich kan committen aan het langdurig aan het werk houden van flexmedewerkers. Dan volgen inclusiviteit en ontwikkeling als vanzelf, omdat dat tot duurzame inzetbaarheid leidt. De vraag die we ons moeten stellen, is hoe we zekerheid binnen flex kunnen brengen. Daar kunnen wij als branche een belangrijke rol in pakken."

kozen voor de uitzendconstructie, waardoor bijvoorbeeld pensioen en arbeidsongeschiktheid gereguleerd zijn." Als je het schillenmodel doortrekt, is Mister Watson de laag hyperflex. "Jongeren en studenten zijn in eerste instantie de doelgroep. Het streven is daarna uit te breiden en klanten de mogelijkheid te geven te shoppen: gebruik het gereedschap dat voor jou nuttig is."
Mister Watson bouwt voort op het platform Wurcly. "Wij hebben de bestaande techniek overgenomen en doorgevormd." De applicatie is Wiertz' belangrijkste voorbeeld van geautomatiseerd zoeken en matchen. Daarnaast zet het bedrijf allerlei online tools in. Zo is er voor uitzendkrachten een talenttool om zelf assessments te doen en maakt Wiertz gebruik van opleidingsplatform GoodHabitz. Verder gebruiken ze bij zowel klanten als krachten een feedbacktool.

Techniek is hygiëne

Holtus ziet techniek niet als iets om zich mee te onderscheiden. "De partijen die deze diensten aanbieden, doen dat ook voor Tempo Team of Randstad. Je moet niet in de valkuil trappen te denken dat je je onderscheidt, omdat je aan slimme recruitment doet. Je doet het om geen achterstand op te lopen. Je gaat er geen voorsprong mee krijgen. Ik zie het als een hygiënefactor."

Kruislingse mismatch

De echte kans voor de flexbranche ziet Holtus in het belang van flexibiliteit. De coronacrisis heeft 'pijnlijk duidelijk' het bestaansrecht van flex bewezen. "Daar moeten we als branche op inspelen en van mee profiteren." Wiertz pakt steeds meer de rol van langdurig werkgever. "In de flexwereld vindt iets raar plaats, een kruislingse mismatch. Hoogopgeleide mensen hebben vaak behoefte aan flexibiliteit. Terwijl de werkgevers waar ze aan de slag zijn, behoefte hebben aan zekerheid omdat ze te weinig mensen hebben. Maar in de hoek van eenvoudig werk hebben werkgevers behoefte aan flexibiliteit. Want ze willen kunnen op- en afschalen, terwijl de werknemers behoefte hebben aan vastigheid."
"In de markt zit dus een dis-evenwicht. Daar leven wij natuurlijk van. Maar ik denk dat we het ook met elkaar kunnen verenigen door flexkrachten vaste contracten te geven. Wiertz Company kan dat doen, omdat we zoals gezegd heel breed in de markt zitten." Tijdens de crisis in het voorjaar heeft Holtus zoals gezegd aan den lijve ondervonden' dat Wiertz nog steeds verreweg de meeste mensen kon herplaatsen. "Dus waarom zou ik dan geen vaste contracten bieden aan mijn flexkrachten en tegen hen zeggen: je hebt altijd een baan, ik weet alleen niet waar."

Familiecultuur

Wiertz stuurt sindsdien actief op meer Fase-c-contracten. Als het nodig is, zijn flexmedewerkers echt wel bereid te switchen, denkt Holtus. "Nu doen ze het ook. Alleen hebben ze nu geen zekerheid. Dus wat we verbeteren, is dat we zeggen dat je altijd inkomen hebt. En ik verplicht me dan om jou aan het werk te hebben." Wat is daarvoor nodig? "Dat je goed nadenkt wie je een vast contract geeft. Dat je je ziektebeleid op orde hebt en zorgt dat je leegloop voorkomt."
En dat doe je door mensen in de ogen te kijken, ze te helpen zich te ontwikkelen en in zichzelf te geloven, aldus Holtus. "Dat is ook de familiecultuur van Wiertz: het denken in kansen, zelf verantwoordelijkheid nemen, altijd samenwerken want dan kom je verder. En lef tonen. Dat zijn onze vier elementen." X

Minder krimp in Duitsland

De Duitse overheid hanteert duidelijke maatregelen om COVID-19 aan banden te leggen. Mede daardoor blijft de besmettingsgraad in Duitsland lager en is de behoefte aan personeel hoger.

Heeft u moeite met het realiseren van opdrachten in Nederland en wilt u uitzenden of payrollen in Duitsland, een land met ruim 80 miljoen inwoners?

Wij bieden diverse oplossingen aan ondernemingen die personeel willen uitzenden of al concrete klanten en opdrachten in Duitsland hebben.

Duitse regelgeving is complex, maar dankzij onze ervaring en vergunning kunt u snel en eenvoudig de enorme Duitse arbeidsmarkt betreden.

Bel voor direct contact met dhr. Jan Swartjes: telefoon 06 51 52 57 20

German Payroll Solutions

Professionele backoffice
Jarenlange ervaring
Officiële uitzendvergunning
Duitse 'WKA-verklaring'
Onbegrensde mogelijkheden
Nederlands aanspreekpunt

Alt-Heerdt 104
40549 Düsseldorf, Duitsland
06 51 52 57 20 / +49 2823 9296829
www.germanpayrollsolutions.com
info@germanpayrollsolutions.com

Verplichte vaccinatie voor werknemers: waarom niet?

Nu de wereld gebukt gaat onder de coronapandemie, is alle hoop gevestigd op de komst van een vaccin. Maar kunnen werkgevers hun werknemers verplichten zich te laten vaccineren?

Nicole Weidema

In de gezondheidszorg is het al jaren een punt van discussie. Wie zich niet laat vaccineren tegen besmettelijke ziektes zoals de griep, brengt daarmee mogelijk niet alleen zichzelf in gevaar, maar ook anderen. Toch is een verplichte vaccinatie voor werknemers niet mogelijk, zegt arbeidsrechtadvocaat Pieter de Ruiter van Pallas Advocaten.
“Het verplichten van een vaccinatie is inbreuk op artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens: het recht op een privéleven en dan met name je lichamelijke integriteit. Op het moment dat je als werkgever inbreuk wilt maken op zo’n grondrecht, moet dat een wettelijke grondslag hebben. Die is er niet voor verplichte vaccinaties.”

Specifieke gevallen

Ook de Arbowet biedt in dit geval geen soelaas, zegt De Ruiter. “Deze zegt in het algemeen dat je als werkgever verantwoordelijk bent voor een goed arbobeleid. Je zou kunnen zeggen dat daar ook onder valt dat je een griepprik moet halen. Of eventueel in de toekomst een vaccinatie tegen corona. Maar daar is de Arbeidsomstandighedenwet niet specifiek genoeg voor.”
Werkgevers kunnen er wel voor kiezen om hun werknemers aan te bieden zich te laten vaccineren. De Ruiter waarschuwt daarbij de nodige voorzichtigheid in acht te nemen. Werknemers mogen zich niet onder druk gezet voelen om dit aanbod aan te nemen.
Ook moeten werkgevers zeker weten dat ze de consequenties kunnen overzien. “Wat als iemand ernstige bijwerkingen krijgt van de vaccinatie? Dan kan dat onder bepaalde omstandigheden een aansprakelijkheidsrisico met zich meebrengen voor de werkgever.”
Bovendien spelen hierbij ook privacywetten een rol. Medische informatie valt onder de noemer bijzondere persoonsgegevens en mogen in principe niet door de werkgever worden verwerkt. “Je mag dus niet bijhouden wie van het aanbod gebruik heeft gemaakt en wie niet. Als je dit wilt doen, moet je je werknemers naar de bedrijfsarts sturen.”

Onderscheid maken

Een andere interessante kwestie is of werkgevers vaccinaties kunnen aanmerken als functie-eis voor toekomstige werknemers. “Je mag werknemers niet verplichten om zich te laten vaccineren, maar mag je aan de voorkant hier wel eisen aan stellen? Ik kan me voorstellen dat je als ziekenhuis van een verpleegkundige op een kinderafdeling verlangt dat hij of zij is ingeënt tegen de mazelen. Vanuit juridisch perspectief is het mogelijk om zulke eisen te stellen, maar het is wel lastig. Je gaat namelijk onderscheid maken. Dat mag alleen voor zover dit objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel. Waarbij de middelen passend en noodzakelijk zijn.”
Daarbij geldt ook weer dat je als potentiele werkgever niet zomaar kunt vragen of iemand is ingeënt, waarschuwt De Ruiter. Het gaat hier immers weer om medische gegevens. “Om toch te kunnen controleren of iemand voldoet aan de eisen, kan je de betreffende kandidaat laten keuren door de bedrijfsarts. Een dergelijk keuring valt dan in principe onder de Wet op de medische keuringen. Vervolgens informeert de bedrijfsarts de werkgever of een kandidaat voldoet aan de gestelde eisen. Maar je krijgt niet te horen wat daaraan ten grondslag ligt.” **X**

Dit artikel is een verkorte versie van een publicatie op PWnet.nl

De zelfregulering werkt prima

De zelfregulering in de flexbranche functioneert prima. Het enige dat ontbreekt is handhaving door de overheid.

Marco Bastian
Directeur NBBU

"Eens. De zelfregulering werkt op onderdelen prima. Natuurlijk is er altijd ruimte voor verbetering. Maar voor we overgaan tot een nieuw pakket aan regelgeving of het verder opschroeven van de lasten voor ondernemers, die ondanks alles ook in deze tijden veel mensen aan werk weten te helpen, lijkt het me verstandig eerst datgene wat er al is beter na te leven. Dan moet je niet op zoek gaan naar een procentje winst hier en een procentje winst daar. Zet allereerst in op zaken die de grootste winst opleveren. Denk aan het zichtbaar maken van bedrijven die zich niet onderwerpen aan zelfregulerin. En het nadrukkelijker handhaven van bestaande regels. Daarna kun je kijken welke gaten overblijven en hoe we die moeten dichten.
Neem het voorbeeld van de arbeidsmigranten. De pijlen worden gericht op zaken als huisvesting. Om belangenverstrengeling te voorkomen, pleit de NBBU ervoor dat dit wordt losgekoppeld van de organisatie van werk. Laat een professionele huisvester voor woningen zorgen. Om dit te bewerkstelligen is het wel zaak dat overheden meewerken en voldoende ruimte creëren voor woningen voor arbeidsmigranten."

Frank van Gool
Ceo OTTO Workforce

"Oneens. Sinds de afschaffing van de uitzendvergunning is er een ongekende wildgroei ontstaan aan de onderkant van onze branche. Uitwassen als onderbetaling en uitbuiting treffen niet zelden vooral de meest kwetsbare groep van onze uitzendkrachten: de laagstbetaalden. Uitzendkrachten verdienen onze waardering en respect en vanzelfsprekend ook correcte betaling. Maar in plaats daarvan belanden ze nog te vaak in de maatschappelijke verdomhoek. De uitzendbranche wordt te vaak geassocieerd met problemen en misstanden. Veroorzaakt door bedrijven aan de onderkant van de branche en bedrijven geleid door onbekwame mensen die bewust de cao niet volgen. De zelfregulering die onze branche voorstond na afschaffing van de uitzendvergunning heeft geen vat op deze bedrijven. Handhaving door de overheid schiet hierbij ook tekort. De oplossing is simpel: alle uitzendbedrijven verplicht certificeren of vergelijkbaar de uitzendvergunning terug invoeren. In combinatie met hoge boetes voor inleners die toch gebruik maken van een bedrijf zonder certificaat of vergunning. Alleen dan kan er weer eerlijk geconcurreerd worden en zal onze branche uit de verdomhoek kruipen."

Jurriën Koops
Directeur ABU

"Eens. De zelfregulering is niet bedoeld om malafiditeit tegen te gaan, maar om het kaf van het koren te scheiden. Dat is precies wat een SNA- of ABU-lidmaatschap doet. En ja, het kan altijd beter. Daarom investeert de ABU in kwaliteit door scherpere lidmaatschapseisen.
Er zijn veel regels waar uitzenders zich aan moeten houden. De overheid houdt nauwelijks toezicht op de naleving ervan en handhaaft amper. Tienduizend van de in totaal ruim veertienduizend uitzenders ontlopen de controle van SNA. Zij hebben vrij spel op de markt, omdat de pakkans met een inspectiedekking maar één procent is. Dat moet anders.
Wij stellen een sluitende aanpak voor met hogere drempels om uitzender te worden. Met onder meer een waarborgsom en een voorwaardelijke registratie bij de Kamer van Koophandel. Om malafide bestuurders buiten te houden, pleiten wij voor een bestuursrechtelijk bestuursverbod. De ABU pleit voor een jaarlijkse controle van alle uitzenders door SNA of een accountant én periodieke controles door de overheid, minimaal een keer per twee jaar." X

Loopbanen & overnames

Na 14 jaar maakt **Adriaan Belonje** de overstap van USG naar Adecco. Belonje is per 1 januari 2021 de nieuwe ceo van de Adecco Group Nederland. Op dit moment houdt Belonje een sabbatical.

De Gilde Groep in Meppel heeft 1 december branchegenoot **Parallel Uitzendbureau** uit Heerenveen overgenomen. Alle werknemers zijn vanaf die datum voor De Gilde Groep aan de slag gegaan. Ook oprichter en directeur/eigenaar van Parallel Bennie Schnoing is mee overgestapt.

Nestor, de Belgische uitzendgroep gespecialiseerd in 50-plussers en gepensioneerden, neemt Nederlandse branchegenoot **ErvarenJaren** over. De Belgen hebben groeiambities op de Nederlandse uitzendmarkt voor 50-plussers.

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.

Uitgeefdirecteur
Maringo Vlijter

Uitgever
Laura Driezes

Algemeen hoofdredacteur
Martijn van der Kooij

Hoofdredacteur
Wim Davidse

Webredacteur
Arthur Lubbers, flexmarkt@vakmedianet.nl

Eindredacteur
Ellen Nap

Medewerkers
Peter Arno Broer, Wilbert Geijtenbeek, Henk Geurtsen, Frank van Gool, Fons van Lier, Arthur Lubbers, Hendarin Mouselli, Franziska Szabó, Frans Tilstra.

Accountmanager
Nicole van Lierop, tel. 06-10 83 30 03
nicolevanlierop@vakmedianet.nl

Vormgeving & opmaak
colorscan, www.colorscan.nl

Druk
Wilco BV

Adres
Vakmedianet, Postbus 448, 2400 AK Alphen aan den Rijn

Abonnementenadministratie
klantenservice@vakmedianet.nl, tel. 088-5840888

Abonnementen
Jaarabonnement €385,- per jaar ex btw | 419,65 inc btw. Proefabonnement 2 nummers: 75,- ex btw | 81,75 inc btw. Gratis proefexemplaar 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 verveelvoudigd, 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 2020

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

pw. academy

HR Essenties

Online of klassikaal - Het beste van Nyenrode 2020

Snel en intensief je kennis vergroten? Bereid je voor met de HR Essenties en stel je eigen programma samen. Kies uit het beste van Nyenrode 2020. De courses zijn zowel online als op locatie bij Nyenrode Business Universiteit Breukelen te volgen. Verbreed je kennis en word uitgedaagd!

7 & 8 DECEMBER 2020

€ 599,-

Masterclass Scenarioplanning

Klassikaal (max 25) – Scenarioplanning

Krijg grip op de turbulente omgeving m.b.v. scenarioplanning. Tijdens deze masterclass krijg je de tools om scenario's te vertalen naar jouw strategie. Onder leiding van de experts ga je aan de slag met jouw eigen case.

14 & 15 DECEMBER 2020

Datadriven HR

Online masterclass reeks – Datadriven HR

Hoe vertaal je HR-data naar relevant HR-beleid? In deze Masterclass reeks ga je in 5 online modules aan de slag met dé expert op het gebied van datadriven HR: Drs. Irma Doze.

START
12 JANUARI 2021

5 ONLINE MODULES

Leergang HR Leiderschap

Klassikaal (max 20) Leergang HR Leiderschap

De belangrijkste MBA vakken voor HRM. De leergang HR Leiderschap (voorheen "Mini-MBA") is de specifiek op HRM gerichte managementopleiding. Kerndoelstelling is leren verbinden en uitstijgen boven het eigen specialisme en organisatie.

START
12 JANUARI 2O21

(6-DELIG)

Collegereeks HR Bedrijfskunde

Online of klassikaal – Collegereeks HR Bedrijfskunde

In deze collegereeks laten zes hoogleraren en praktijksprekers je zien hoe je jezelf kunt ontwikkelen tot een businesspartner met een stevig bedrijfskundig inzicht.

START
20 JANUARI 2021

6-DELIG

Collegereeks HR Strategie

Online of klassikaal – Collegereeks HR Strategie

Tijdens de collegereeks HR Strategie bekijk je HRM vanuit een strategisch perspectief en leer je HR-beleid op strategisch niveau vorm te geven.

START
11 MAART 2021

6-DELIG

Collegereeks Cultuurverandering

Online of klassikaal – Collegereeks Cultuurverandering

Een cultuuromslag bewerkstelligen, hoe doe je dat? Hierop krijg je tijdens deze collegereeks het antwoord van verschillende wetenschappelijke docenten en gastsprekers uit gerenommeerde organisaties.

START
07 APRIL 2021

6-DELIG

Als eerste op de hoogte zijn van de nieuwste events en opleidingen voor HR-professionals?

Mis niets en schrijf je in voor de gratis maandelijkse eventnieuwsbrief!

- Al meer dan 15.000 deelnemers
- Gemiddelde beoordeling van een 8 of hoger
- Met veel deskundige en inspirerende sprekers

Bekijk de agenda op
pwacademy.nl

Samen met het Longfonds voorop in de strijd tegen corona

Door het coronavirus realiseren we ons opeens hoe kwetsbaar onze longen zijn. Maar voor 1,2 miljoen Nederlanders met een chronische longziekte is die kwetsbaarheid al langer de dagelijkse realiteit.

Het Longfonds zet zich al 60 jaar in om longziekten te voorkomen en te genezen. We zijn in Europa de grootste private financier van longonderzoek. Onze strijd voor gezonde lucht en gezonde longen wordt mogelijk gemaakt door duizenden particuliere gevers, vrijwilligers en maatschappelijke partners, waaronder ons gewaardeerde netwerk van bedrijfsvrienden.

De laatste jaren heeft het Longfonds gebouwd aan een sterk netwerk van bedrijven waarmee we samen werken aan onze maatschappelijke doelen. Corona heeft ons voor een nieuwe uitdaging gesteld. Dit kunnen we niet alleen. Sluit u ook bij ons aan? Juist nu is de steun van uw bedrijf hard nodig.

Benieuwd welke bijdrage uw bedrijf kan leveren aan de strijd tegen corona en andere longziekten?

Word bedrijfsvriend!
Wilt u met uw bedrijf een bijdrage leveren aan de strijd tegen corona en andere longziekten? Word dan bedrijfsvriend, dat kan vanaf € 200,- per maand. Kijk voor meer informatie op **longfonds.nl/bedrijfsvrienden** of mail naar **bedrijven@longfonds.nl**.

LONG FONDS