

flexmarkt

Excellent ondernemen in flex

Thema
ICT

Peter van Hofweegen helpt jongeren met autisme aan een baan
‘Wat wij doen heeft impact’



04

Starter
Persoonlijke aanpak
zonder concessies



31

Innovatie
Dure digitale lessen

De nieuwe privacywetgeving:

alle veranderingen voor HR

Ben jij goed voorbereid?

14 DECEMBER 2017 | JAARBEURS UTRECHT

Nieuwe Europese privacywetgeving aanzienlijk strenger

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

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

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

Hoe voldoet u doeltreffend aan de nieuwe regels?

Wat mag wel en wat niet in het personeelsdossier?

Hoever kunt u gaan met controles?

Hoe waarborgt u daarbij de privacy?

Leer alle ins and outs van de nieuwe verordening

Kom naar het congres De nieuwe Privacywetgeving waar alle veranderingen die HR raken de revue passeren. Op 14 december zetten we alle actiepunten op een rij.

Meer informatie, programma en online inschrijven via:

www.congresprivacyhr.nl



pw.



12 Interview Peter van Hofweegen

ITvitae bemiddelt hoog intelligente jongeren met autisme. “Onze jongens hebben vaak meer werkvermogen dan de gemiddelde IT’er”, zegt mede-oprichter Peter van Hofweegen.

Ook in dit nummer

- 04 Starter
- 06 Actueel
- 07 Commentaar
- 16 Gastcolumn
- 20 Q&A UWV
- 26 Column Steven Gudde
- 27 Jurisprudentie
- 30 Column Gert-Jan Duis
- 31 Innovatie ICT
- 35 Hoe blijf ik bij
- 36 Stelling
- 38 Loopbanen & colofon



18 Prinsjesdag

Het demissionaire kabinet kwam op Prinsjesdag niet met hoogdravende plannen voor de flexbranche. In wat er wel is gepresenteerd, zien NBBU-directeur Marco Bastian en ABU-directeur Jurriën Koops desondanks genoeg positiefs.



21 Digitale disruptie

Artificiële intelligentie krijgt een grote, disruptieve toekomst toegedicht. Ook de flexbranche is op ontdekkingsreis. “De grote kans zit in slimme technologie die ruimte geeft om de juiste, specifieke kandidaat sneller te vinden.”



37 Scale-up

“Net als veel andere organisaties gebruiken wij onze software nog niet optimaal.” NettStaff, dat zijn omzet vorig jaar zag verdubbelen, is klaar voor de volgende stap.

FlexxFlow

Oprichters: Joanne Berghuis-Nijboer (rechts) en Mirjam de Bruin

Nieuw in de branche? Nee. Berghuis werkte bij Randstad en was betrokken bij de oprichting van een werving- en selectiebureau. De Bruin werkte onder meer als intercedente bij Unique.

Gestart: Mei 2017

Personeel in dienst? nee



‘Natuurlijk kun je je bij ons online inschrijven, maar daarop volgt altijd een uitnodiging voor een gesprek’

Persoonlijk zonder concessies

Niet directeur maar 'gesprekspartner' staat er op de visitekaartjes van Joanne Berghuis-Nijboer en Mirjam de Bruin. De wens geen concessies te hoeven doen aan de persoonlijke aanpak, deed ze besluiten FlexxFlow op te richten.

Frans Tilstra

Joanne Berghuis-Nijboer en Mirjam de Bruin waren allebei een tijdje uit de flexbranche om een gezin te stichten, maar hun oude werk bleef trekken. Vooral het persoonlijke contact met veel verschillende mensen maakt voor de twee compagnons het bemiddelingswerk bijzonder. Dat moet je als klant van FlexxFlow in Biddinghuizen dan ook terugzien in de dienstverlening. Tot zover niks bijzonders. Hoeveel bureaus beloven niet dat zij echt – écht! - de mens centraal stellen. "Enige tijd geleden liep ik zelf naar binnen bij een vestiging van een groot uitzendbureau om te solliciteren", vertelt De Bruin. "Daar kreeg ik te horen dat ik mijn cv maar moest uploaden via de website. Iedereen belooft persoonlijke aandacht, maar steeds minder bureaus geven het echt." Het was geen langgekoesterde droom om zelf te ondernemen. "Maar het idee om nooit concessies te hoeven doen aan het persoonlijke, deed ons besluiten voor onszelf te starten", zegt Berghuis-Nijboer.

Geen standaard-smsjes

"Bij ons gaat niet alles digitaal", vertelt Berghuis-Nijboer. "Natuurlijk kun je je online inschrijven, maar daarop volgt altijd een uitnodiging voor een gesprek. Ik weet dat andere bureaus soms mensen bemiddelen waarvan ze alleen het CV hebben gezien. Ik kan me niet voorstellen hoe je dan een goede match kunt maken." De Bruin: "Ook als we niet direct een baan hebben voor iemand, houden we contact. Persoonlijk, dus niet met standaard-smsjes waarop je niet kunt reageren. En als we wel iemand bemiddelen, komen we langs op de werkplek om te kijken hoe het gaat."

Als je op de kaart een cirkel van twintig kilometer rondom vestigingsplaats Biddinghuizen trekt, kom je veel groen tegen. De bedrijvigheid in de directe omgeving bestaat dan ook vooral uit agrarische be-

drijven. "Uien en aardappels. Dat zijn hier de belangrijkste exportproducten. Maar in de agrarische hoek direct om Biddinghuizen heen zijn al veel uitzendbureaus actief, vooral met buitenlandse werknemers. Wij richten ons daarom op een veel grotere regio, zo ongeveer van Almere tot Nijkerk en Zwolle. Laatst hebben we zelfs iemand bemiddeld voor een baan in Drachten", aldus Berghuis-Nijboer.

Vliegveld Lelystad

FlexxFlow specialiseert zich ook niet in een bepaalde branche. De dames merken wel dat vooral de administratie en logistiek de vraag aantrekt. "Daaraan zie je dat het echt weer goed gaat met de economie. In de logistiek verwachten we in de toekomst zelfs een nog grotere groei vanwege de uitbreiding van vliegveld Lelystad." Om de druk op Schiphol te verlagen, moeten straks tot 45 duizend vluchten kunnen worden uitgevoerd vanaf Lelystad. Enkele onderhouds- en logistieke bedrijven hebben zich al gevestigd rond het nieuwe vliegveld.

Ondanks een rustige vakantieperiode heeft FlexxFlow een prima start gemaakt sinds de oprichting in mei 2017. "Sinds halverwege augustus trekt het aantal aanvragen weer enorm aan", zegt Berghuis. De ambitie is om te groeien, maar FlexxFlow heeft geen meetbare doelen gesteld over het aantal vestigingen of personeel. "Groeï mag in elk geval nooit ten koste gaan van onze persoonlijke aanpak. We willen onszelf blijven en er ook zelf een leuke baan aan hebben", verklaart De Bruin. **X**

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

Flexondernemer aan het woord

‘Fusie AB Werkt Zuid-Nederland geeft slagkracht’



AB Werkt en AB Brabant fuseerden afgelopen zomer tot AB Werkt Zuid-Nederland. “Het is geen fusie uit kostenbesparing”, zegt directeur Jack Janssen.

De vraag bij elke fusie: waarom?

“Om beter te kunnen anticiperen op de toekomst van de agrarische sector. Dit is dus geen fusie uit kostenbesparing. Het aantal agrarische bedrijven neemt in rap tempo af. Daarnaast wordt het aandeel gespecialiseerde bedrijven groter dan het aantal traditionele gezinsbedrijven. Waar we vroeger vooral zochten naar primair vakmanschap,

zoeken we tegenwoordig meer naar specialistische of leidinggevende functies. Denk aan specialisten klimaatbeheersing of dierverzorging. Of aan leidinggevende oogstmedewerkers. Die proberen we te vinden door onze functie-eisen aan te scherpen en we ontwikkelen ze door opleiding en scholing. Door deze fusie hebben we meer slagkracht om dit te realiseren.”

Hoe dan precies?

“De nieuwe schaalgrootte maakt het mogelijk om ons sterker richting nieuwe medewerkers te positioneren. Kennis en expertise worden gebundeld, bijvoorbeeld door het professionaliseren van stafdiensten zoals arbeidsmarktcommunicatie, HR en recruitment, marketing, finance en business control. Daarnaast kunnen we de automatisering verder professionaliseren en beter inzetten. Deze synergievoordelen zal ook onze concurrentiepositie verbeteren.”

Verandert er verder nog iets aan het werkgebied?

“Nee, AB Brabant richtte zich op uitzenden, detacheren en payrollen in agrarische en aanverwante sectoren in de provincie Noord-Brabant. AB Werkt deed datzelfde in de provincies Limburg, Zeeland en een klein stukje van Brabant. De nieuwe coöperatie AB Werkt Zuid-Nederland – met 4.800 leden – richt zich sinds juli op de drie provincies gezamenlijk. We blijven regionaal actief, nog dichterbij onze klanten eigenlijk, want we gaan nog veel meer in hun ontwikkeling mee.” **X (PP)**

Schaarste maar ook uitstroom in finance

De schaarste aan professionals in finance neemt toe. Tegelijk voorspellen kenners een grote uitstroom van bankiers binnen vijf jaar. Hoe valt dat te rijmen?



Foto: Shutterstock

De schaarste in de finance-sector neemt toe. Uit data van vacatureplatform Indeed blijkt dat drie op de tien vacatures in de financiële sector na zestig dagen nog steeds open staan. Bijzonder schaarse functies zijn fiscalisten, accountants en senior belastingadviseurs. Maar ook Amsterdamse bankfuncties voor financieel medewerkers, assistent-accountants en riskmanagers worden vaak niet binnen zestig dagen vervuld.

De cijfers lijken in contrast te staan met de boodschap van voormalig Citigroup-ceo Vikram Pandit. Die voorspelde dat dertig procent van de werknemers in de bankensector hun werk binnen vijf jaar ziet verdwijnen. Robots nemen werkprocessen over in banken en vereenvoudigen ze. In Nederland is de neergang van het totaal aantal banen in de financiële sector al meer dan vijf jaar bij de systeembanken gaande.

Volgens Rob Vermaak, algemeen directeur van het in de financiële sector gespecialiseerde recruitmentbureau Robert

Walters, is de automatisering volop gaande bij financiële instellingen, ook in Nederland. “Meer en meer zaken worden digitaal geregeld. De kantorennetwerken van banken worden meer en meer gesloten. Het aantal financiële functies daalt als gevolg daarvan.” Vermaak geeft aan dat veel banken met grote kostenbesparende programma's bezig zijn.

Maar ook andere trends zijn van invloed op de vraag naar personeel in de financiële sector. Belangrijk is de Britse uittreding uit de Europese Unie, stelt Vermaak. “Het is nog onzeker wat de Brexit betekent voor de Amsterdamse vraag naar finance-professionals. Concurrerende financiële centra lijken vooralsnog meer te profiteren van de komst van Londenbanken.” Beide trends nemen niet weg, dat bepaalde functieprofielen blijvend schaars zijn, zo onderstreept Vermaak. “Veranderingen in regelgeving omtrent risk en compliance maken dat die functies veel in trek zijn. Dat zal komende jaren zeker zo blijven.” **X (WG)**

Uitzenders digitaliseren traag

Er valt nog veel te winnen met de digitalisering van uitzend- en detacheringsprocessen. Dat stelt Dicitas Consulting, een in digitale transformaties gespecialiseerd adviesbureau.

Het bureau deed een benchmarkonderzoek naar de prestaties in acht verschillende sectoren op het terrein van online ontwikkelingen, sociale media, online video, search-engine-optimalisatie en de mobiele wereld. Met de benchmark kunnen de onderzoekers de mate van digitale volwassenheid van verschillende sectoren en verschillende landen vergelijken. Een van de acht onderzochte sectoren betrof de arbeidsbemiddeling. De onderzoekers van Dicitas betrokken vijftig HR-dienstverleners uit elf verschillende Westerse landen in hun onderzoek.

Als land scoort Nederland beter dan de ons omringende landen. Zo lopen de onderzochte Nederlandse bedrijven bijvoorbeeld gemiddeld drie tot vier jaar voor in digitalisering op hun Belgische concurrenten. En hoewel wereldwijd de sector arbeidsbemiddeling gekenmerkt wordt door digitale adolescentie, lopen juist Nederlandse HR-dienstverleners voorop in de digitalisering. De onderzoekers noemen als voorbeeld de bedrijven Indeed Nederland, Brunel en Monsterboard. Dat laatste bedrijf maakt sinds vorig jaar zomer onderdeel uit van uitzendmarktleider Randstad Holding. De allerbeste arbeidsbemiddelaars zijn de Amerikaanse en Japanse HR-dienstverleners, zo stellen de onderzoekers.

Volgens de onderzoekers kan de werving- en selectiebranche veel leren van de detailhandel. Online retailers zijn volgens hen een voorbeeld voor veel sectoren met hun dominante presentie in de digitale wereld. De onderzoekers onderstrepen dat consumenten bij e-tailers de laatste jaren voor steeds hogere bedragen bestellingen doen. Daarbij laten ze zich beïnvloeden door online klantrecensies. De betrouwbaarheid van websites en de kwaliteit van dienstverlening zijn daarbij belangrijke waarden. De onderzoekers onderstrepen dat dat ook zo geldt voor de arbeidsbemiddeling. **X (WG)**

commentaar Wim Davidse

Hoofdredacteur Flexmarkt
flexmarkt@vakmedianet.nl



Foto: Marijn Beekman

Idee discipline IT

Nederland is in september door het World Economic Forum (WEF) uitgeroepen tot de sterkst concurrerende economie van de Europese Unie. Sterker nog dan het indrukwekkende Duitsland en de gelauwerde Scandinavische landen. Ons land wordt gewaardeerd om zijn goede opleidingen, sterke infrastructuur en om zijn hoge werkgelegenheid en lage ongelijkheid, mede dankzij onze flexibele arbeidsmarkt. Uit het WEF-rapport komt bovendien naar voren dat Nederland het ook steeds beter doet wat betreft zeer geavanceerde en vooruitstrevende bedrijven. "Nederland is een van de voorlopers als het gaat om de toepassing van nieuwe technologieën, die de basis vormen van de vierde industriële revolutie. Zoals kunstmatige intelligentie, robotisering, internet of things, cloud computing en 3D-printing," zegt de Rotterdamse professor Henk Volberda, die voor het jaarlijkse onderzoek de Nederlandse data verzamelt.

High tech en innovatie, en de mogelijkheden voor flexbureaus, wij besteden er veel aandacht aan. Uit recent onderzoek van de Leuvense professor Stijn Viaene – de Digitale Transformatie Index – blijkt dat ons Nederlandse beursgenoteerde en mondiale nummer 2 flexconcern Randstad heel goed scoort. Maar succes met IT is niet vanzelfsprekend! "Technologie is belangrijk als aanjager voor innovatie, maar uiteindelijk moet de hele organisatie kantelen," benadrukt Viaene in dit IT-themanummer. Daarmee herhaalt hij de belangrijke les van Jim Collins, die al in 2001 in het briljante 'Good to Great' technologie neerzette als versneller. Niet als de bron van succes, want die wordt gevormd door een goed idee met durf en discipline, maar als hefboom, als behulpzame voorwaarde. En met goed personeel. In de krappe IT-arbeidsmarkt is dat een enorme uitdaging. Peter van Hofweegen ging daarom jongeren met autisme trainen voor IT-banen, en ze bemiddelen en begeleiden. Over goede ideeën gesproken...

boeken

Strategisch Personeelsmanagement

"Er is niets zo praktisch als een goede theorie", zei Kurt Lewin al lang geleden. Het boek De Praktijk van Strategisch Personeelsmanagement is inmiddels een vaste waarde voor iedereen die op zoek is naar maatwerkoplossingen voor de personele vraagstukken van de eigen organisatie. Gericht op HR-mensen dus, maar juist ook interessant voor flexondernemers die met hun klanten willen meedenken over strategische personeelsplanning. De beschreven werkwijze is in de praktijk ontwikkeld. Het behelst een stappenplan met een systematische uitwerking van de inhoud en werkwijze per stap. In deze derde druk ook aandacht voor actuele thema's als duurzame inzetbaarheid en evidence based- personeelsmanagement. Ook biedt de meest recente editie meer mogelijkheden om te 'spelen' met de aanpak, zodat het beter in de bestaande praktijk van strategisch HRM kan worden ingevoerd. **X (AL)**



Auteur: **dr. L.H. Hoeksema, drs. P.L.R.M. van Hooft, ir. C.P.M. Kouwenhoven**
Uitgever: **Vakmedianet**

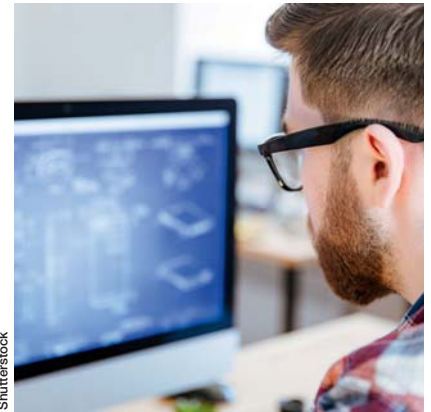
Between Groep neemt FastFlex over

Dienstverlener in arbeidsbemiddeling van ICT'ers Between Groep is de koper van sourcing-partner FastFlex. Between Groep is tevens moederbedrijf van het gelijknamige werving- en selectiebedrijf, het zzp-label Yellow Friday, payrolling- en verloningsdochterbedrijf Trefold.

Opgeteld zijn dagelijks drieduizend ICT-professionals voor de groep aan het werk. Door de transactie breidt Between Group de arbeidsbemiddeling van ICT-personeel uit onder meerdere grote klanten. Met deze dochterorganisaties draaide de groep in 2016 een omzet van 145 miljoen euro. Met de overname van FastFlex, goed voor een omzet van 219 miljoen euro in datzelfde jaar, wil Between Groep zijn marktaandeel in de ICT-markt verder uitbreiden. Een zekere overlap tus-

sen de klanten maakt synergievoordelen mogelijk. Gezamenlijke klanten zijn bijvoorbeeld de Belastingdienst, NS en Microsoft.

De verkoper van FastFlex is Q24 Beheer, moederbedrijf van ICT-dienstverlener en consultancy Q24. Dat bedrijf investeert het geld dat het met de verkoop van FastFlex toucheert in de groei van zijn consultancydiensten. Het bedrijf laat weten wel intensief samen te blijven werken in sourcing-vraagstukken. Dat heeft effect op de consoliderende markt voor managed service providers. Begin dit jaar fuseerden Headfirst en Source Groep na onderhandelingen van meer dan een jaar. FastFlex is de vierde msp-partij die prijkt in de jaarlijkse omzetranglijst van Flexmarkt, de Flexmarkt Top100. FastFlex blijft onder de huidige naam en vanuit het eigen hoofdkantoor opereren. Fast-

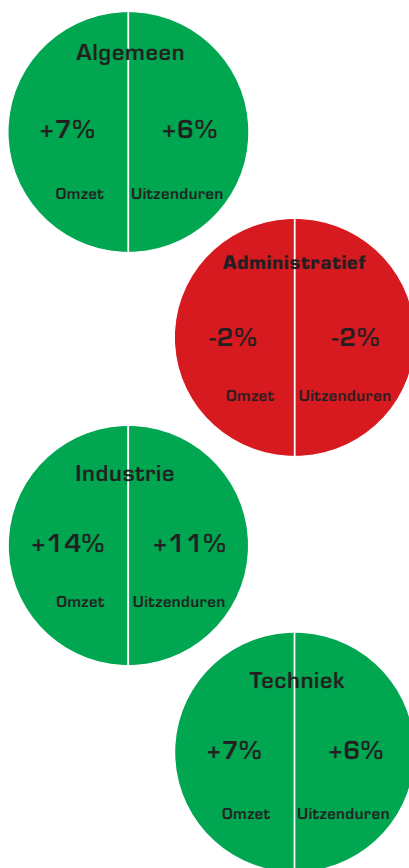


Shutterstock

Flex-directeur Marc Loo meldt dat Between als nieuwe sterke partner 'ons in staat stelt om als onafhankelijk label in de markt onze positie de komende jaren verder te versterken'. **X (WG)**

Marktontwikkelingen

'De concurrentie in de sector is flink toegenomen'



Bron: ABU

Periode: 8 (week 29-32)

Bedrijf: Graydon

Bron: Maurits van Son (accountmanager)

Jullie hebben een Sectoranalyse Uitzendbranche Nederland uitgebracht. Wat hebben jullie precies onderzocht?

"Wij publiceren regelmatig onderzoeken over economische ontwikkelingen, ook op sectorniveau. Voor de uitzendbranche zijn we bezig met een grootschalig onderzoek op basis van gesprekken met de koplopers uit de markt, een kwalitatief onderzoek in de sector zelf en de onafhankelijke eigen data van Graydon. In aanloop hier naar toe hebben we deze eerste publicatie gedaan."

Wat zijn interessante uitkomsten?

"Wat mij persoonlijk het meest is opgevallen, is de flinke nettogroei binnen de branche. Waar in 2012 het aantal bedrijven in de uitzendbranche afnam, zagen we het afgelopen jaar een flinke stijging van de groei in de sector. Dat betekent ook dat de concurrentie fors is toegenomen. Als gevolg daarvan zie je dat bedrijven echt moeten zoeken naar hun toegevoegde

waarde. Er ontstaan steeds meer specialisten, zowel inhoudelijk als procesmatig."

Slechts drie procent van de uitzendbedrijven blijkt krimp te verwachten. Om wat voor soort uitzenders gaat dit?

"Het gaat om een diverse bedrijfspopulatie, die zich vooral kenmerkt door bedrijven die een langere bestaansgeschiedenis hebben en beschikken over een brede klantenportefeuille. Deze bedrijven zijn niet altijd opgewassen tegen de slagvaardigheid en creativiteit van nieuwkomers in de markt."

Jullie concluderen dat om mee te komen in deze markt, extra diensten en een hoog kennisniveau voor een uitzender onontbeerlijk zijn.

"Deze informatie kregen we uit de gesprekken met de uitzendbranche zelf. De behoefte in de markt aan specialistische kennis voor specifieke branches neemt alsmaar toe. Als een uitzender niet over specialistische kennis beschikt om aan de vraag te voldoen, wordt er sneller overgestapt naar een concurrent die dit wel kan bieden." **X (PP)**

5^x Vragen Zzp'ers

Er gaat bijna geen dag voorbij of zzp'ers zijn in het nieuws. En ja, dat gebeurt vaak in verband met de Wet DBA. Tijd voor vijf antwoorden op vijf prangende zzp-vragen.

1 We ontkomen er niet aan, die Wet DBA. Wat is de precieze status ook alweer?

De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties was ooit bedoeld om beter onderscheid te maken tussen zzp'ers en mensen in loondienst, en zo verkapt de dienstbetrekkingen van zelfstandigen tegen te gaan. Onder de Wet DBA zijn werkgevers verantwoordelijk voor de toetsing of sprake is van een dienstverband. Vanwege heftige kritiek is handhaving van de Wet DBA, die op 1 mei 2016 in werking is getreden, in eerste instantie uitgesteld tot 1 januari 2018. Maar de opschorting van de handhaving van de Wet is inmiddels alweer verlengd tot in ieder geval 1 juli 2018. Opdrachtgevers en opdrachtnemers krijgen tot die tijd geen boetes of naheffingen als achteraf geconstateerd wordt dat er sprake is van een dienstbetrekking.

2 Wat is het effect van al dit uitstel op het aantal zzp'ers en hun werk?

Oorzakelijke verbanden presenteren is altijd gevaarlijk. Daarom wat opvallende feiten en cijfers. Het laatste grote CBS-onderzoek naar het aantal zzp'ers is eind 2016 geweest. Toen bleek de toename van het aantal zzp'ers te stikken. Het wachten is op de nieuwe cijfers eind dit jaar. In de tussentijd heeft HR-dienstverlener Tentoo een eigen, kleinschaliger onderzoek gedaan, specifiek naar freelancers. Daaruit blijkt dat het aantal freelancers in Nederland in het tweede kwartaal van 2017 met acht procent is gestegen ten opzichte van dezelfde periode in 2016. Tentoo concludeert dat het uitstel van de handhaving positief uitpakt voor zelfstandigen en dat opdrachtgevers weer gemakkelijker freelancers durven in te huren. Uit onderzoek van Intelligence Group en zzp-expert Pierre Spaninks over

het eerste kwartaal van 2017 kwam iets anders, namelijk dat maar liefst bijna een kwart van de zzp'ers werk als zelfstandige is kwijtgeraakt (99 duizend van de 400 duizend). Het betreft hier zzp'ers die hun arbeid of diensten aanbieden op de zakelijke markt.

3 Wat zijn de gevolgen voor de uitzend- en payrollbedrijven?

In het genoemde onderzoek ziet Tentoo, overigens zelf payrolldienstverlener, dat freelancers door de Wet DBA vaker voor een payrollconstructie kiezen. Het onderzoek van Intelligence Group en Pierre Spaninks schraagt deze conclusie: zo'n 22 duizend van de 99 duizend zzp'ers die werk als zelfstandige zijn kwijtgeraakt, konden alsnog aan de slag op basis van een uitzendovereenkomst of payrollcontract.

4 Wat is de impact op de tarieven van zzp'ers?

Groot. Ondanks de op steeds voller toeren draaiende economie blijft het gemiddelde zzp-tarief steken op 43 euro, gelijk aan het 2016-tarief. Dat blijkt uit onderzoek van ondernemersplatform Hoofdkraan.nl. In enkele branches, zoals marketing en communicatie, daalt het tarief zelfs. Volgens Hoofdkraan.nl-directeur Niels Goossens is de DBA-onzekerheid hier debet aan.

5 Wat doen de ABU en NBBU om aan de sluimerende onzekerheid een einde te maken?

Ze hebben een alternatief bedacht voor de modelovereenkomst, dat ingewikkelde construct dat vooraf duidelijkheid zou moeten geven over de arbeidsverhouding. Dit alternatief is de nog te ontwikkelen ondernemersovereenkomst, die ook duidelijkheid geeft over de positie van zzp'ers en uitsluit dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het achterliggende idee is dat de zzp'ers zich met de ondernemersovereenkomst presenteren als ondernemer. En zich op die manier onderscheiden van de werknemer, die via een arbeidsovereenkomst werkt. **X (PP)**

Startpagina



Flextweets

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

Randstad@RandstadBelgium

#OPINIE Oproep van onze ceo Herman Nijns aan de vakbonden.

Herman Nijns, ceo van Randstad in België, doet een opmerkelijke oproep aan vakbonden om mee te veranderen met de flexibiliserende arbeidsmarkt. En gezien het grote aantal retweets vindt deze boodschap veel gehoor bij collega-flexondernemers. Digitalisering en flexibilisering veranderen werk, of je dat nou leuk vindt of niet. In een blog op de site van Randstad België stelt Nijns dat elke medewerker, van manager tot arbeider, ervan doordrongen moet zijn dat hun job hoe dan ook zal veranderen. "Hun veranderingsbereidheid wordt een kriebelhefboom voor hun inzetbaarheidsgaad." Nijns ziet het als zijn taak met Randstad 'de nieuwe werkethiek te faciliteren' en zich dan ook te bemoeien met het maatschappelijk debat. Vandaar zijn boodschap aan de vakbond: "Bij een (r)evolutie kun je twee dingen doen: vechten tegen de flexibilisering en digitalisering of ze omarmen." Nijns roept de vakbonden op om samen voor dat laatste te kiezen en constructief samen te werken om de 'uitzendarbeid op een goede manier te organiseren'. "Wat baat het voor een trein te gaan staan als je weet dat hij hooguit zal vertragen? Over je heen walsen doet hij sowieso. Is het niet beter voor iedereen om de sporen te helpen leggen, mee de richting uit te tekenen? Flexibiliteit is levensnoodzakelijke zuurstof voor bedrijven. Ook voor de vakbonden. Laat ons samen pionieren." **X (AL)**



Of onze klanten Easyflex aanbevelen?

Ja, het is 'n goed allesomvattend flexwerk systeem

Stabiel en super betrouwbaar

Gebruiks-vriendelijk

Betrouwbaar

...zeer fijne software om mee te werken

Gemak, overzicht, goede helpdesk!

Stap nu over en gebruik Easyflex de rest van het jaar gratis!

easyflex[®]

📍 easyflex.nl 📞 0162 690410

Maakt flexwerk eenvoudig.

De nieuwe privacywetgeving:

alle veranderingen voor HR

Ben jij goed voorbereid?

14 DECEMBER 2017 | JAARBEURS UTRECHT

Nieuwe Europese privacywetgeving aanzienlijk strenger

De HR afdeling beheert een grote hoeveelheid privacygevoelige informatie. Gaat u daar op de juiste wijze mee om en is deze informatie goed afgeschermd? De privacyregels in de nieuwe Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) zijn aanzienlijk scherper geformuleerd dan in de huidige nationale wetgeving. Er komen niet alleen meer vereisten, de handhavingsmogelijkheden zijn aanzienlijk uitgebreid en de boetes liggen fors hoger.

Leer alle ins and outs van de nieuwe verordening

Kom naar het congres De nieuwe Privacywetgeving waar alle veranderingen die HR raken de revue passereren. Op 14 december zetten we alle actiepunten op een rij.

Meer informatie, programma en online inschrijven via:

www.congresprivacyhr.nl

**vak
media
net**
media
voor
professionals

pw.

Hellemons maakt directie-team Olympia compleet

Femke Hellemons is afgelopen maand als chief operating officer (coo) tot de directie van Olympia toegetreden. Met haar ervaring als landenmanager van Adecco in Singapore zal zij bestaande proposities voor Olympia verder ontwikkelen en aanjagen.

Wilbert Geijtenbeek

Met de aanstelling van Femke Hellemons verklaart Olympia zijn directieteam 'compleet'. Het team bestaat verder uit (voormalig) franchiseondernemer Dimitri Yocarini (ceo), de van USG People afkomstige Chris van Galen (cfo), Cees Verkuyl (cco) en de tot voor kort bij Aegon werkzame Rogier van Hamburg. Die laatste is als chief digital & innovation officer aan de slag gegaan. Hellemons zelf is afkomstig van Adecco, waar zij de laatste jaren leiding gaf aan de dochtervestigingen van Singapore. In die Aziatische stadsstaat werkte zij de afgelopen vierenhalf jaar. Eerdere ervaring met het uitzenden deed zij al op jonge leeftijd op, zo vertelt zij in gesprek met Flexmarkt.

Wanneer begon dat?

"Mijn eerste ervaring als intercedent was in 1999 in Den Bosch. Maar in mijn jeugd groeide ik op met Adecco-voorloper Kesser Uitzendbureau, waar mijn moeder jarenlang de Boxtelse vestiging leidde. Op vrijdagmiddag kwamen de uitzendkrachten in de eerste jaren nog contant hun weekloon ophalen. Zelf heb ik natuurlijk ook bijbaantjes bij het uitzendbureau van mijn moeder gehad."

U maakte carrière bij Adecco, waar u tot voor kort in Singapore werkzaam was. Hoe omschrijft u die uitzendmarkt?

"Singapore is een stad en een land tegelijk. Op een zelfde oppervlakte als de provincie Utrecht wonen daar 5,7 miljoen mensen. De arbeidsmarkt wordt geken-

merkt door witteboordenfuncties. Het opleidingsniveau is hoog en met Engels als eerste taal van de inwoners, is Singapore een aantrekkelijke markt voor grote internationale bedrijven als Cisco of Microsoft die er hun regionale hoofdkantoor hebben. Het ontslagrecht is er zeer soepel. Op ontslag volgen doorgaans een of twee maanden doorbetaling van loon, dus de uitzendmarkt is sterk op werving en selectie gericht. De lonen zijn er relatief hoog. Naast uitzenden voor grote concerns, deden wij ook aan outsourcing en training, met name voor detailhandelsbedrijven."

Hoe kan die ervaring u helpen bij uw betrekking voor het Nederlandse Olympia?

"Mijn ervaring in het buitenland heeft mijn wereldbeeld verbreed, maar ook inhoudelijk zie ik parallellen. Singapore is een sterk door permanente plaatsing gedreven markt en bij Olympia zetten we, naast uitzenden, ook fors in op de groei van onze activiteiten in werving en selectie. Enerzijds kijken we daarbij naar de ontwikkeling van nieuwe dienstverleningsmodellen. Anderzijds kijken we naar het laten groeien van bestaande dienstverlening waar nog veel te behalen is binnen de Olympia-organisatie. Op het doorgroeien ligt mijn focus."

Welke kansen ziet u voor groei?

"Olympia groeit met haar huidige portfo-



Femke Hellemons

lio aan diensten al sneller dan de markt. Nieuwe kansen zien we in het laten groeien van de werving en selectie, maar ook in het opleiden van bijvoorbeeld chauffeurs. Daar is namelijk een enorm tekort. We geven naast een opleidingstraject daarbij een dienstverband van twee jaar."

Hoe ervaart u de samenwerking met het nieuwe directieteam?

"Fantastisch, ik ken niet veel organisaties in onze branche die zo'n jong, energiek en capabel directieteam hebben. Gezamenlijk hebben we ervaring met zowel corporate omgevingen als met het ondernemerschap, en de uitzendmarkt. We zijn echt een compleet nieuw team. Uiteraard moeten we nog op elkaar ingespeeld raken. Dat gaat vanzelf. En heel snel." **X**

'Ik ken niet veel organisaties die zo'n jong en energiek directieteam hebben'

ITVtae bemiddelt hoog intelligente jongeren met autisme

‘Bij alles wat ik doe heb ik mijn eigen zoon voor ogen’



Ton Kastemans



Peter van Hofweegen is mede-oprichter van ITvitae, een bemiddelingsbedrijf gericht op hoog intelligente jongeren met autisme. Hij is ondernemer: “Wij leveren kwaliteit. Onze jongens hebben honderd procent werkvermogen.” Maar hij is bovenal een sociaal ondernemer: “Wat wij doen heeft impact, wij raken mensen aan. En dat ontroert me.”

Arthur Lubbers

Samen met je partner Frans de Bie ben je in 2013 met ITvitae gestart. Waarom?

“Mensen met autisme hebben vaak veel potentieel, maar zitten tegelijkertijd bovenmatig veel thuis. Dat die jongeren de aansluiting met de arbeidsmarkt moeilijk weten te maken, komt vooral door het onderwijssysteem dat slecht aansluit. Als ze al een opleiding afronden, zitten ze vaak te laag in het onderwijs. Vmbo bijvoorbeeld, terwijl ze vreselijk slim zijn. Of ze haken voor het einde van de studie af. Of ze maken hbo of universiteit wel af, maar weten de weg naar de arbeidsmarkt heel moeilijk te vinden. Het werkloosheidspercentage onder deze groep is zeventig procent.”

Hoe komt het dat jullie zo begaan zijn met deze doelgroep?

“Frans en ik zijn allebei met onze kinderen tegen het onderwijssysteem aangelopen. Frans heeft twee kinderen met dyslexie en weet dus hoe moeilijk het reguliere onderwijs is voor jongeren, die van de norm afwijken. Ik heb twee kinderen die moeite hebben op school, waarbij mijn jongste zoon zelfs is uitgevallen op de havo. Typisch een jongen zoals wij hier veel zien: op jonge leeftijd de weg kwijtgeraakt in het onderwijs en thuis komen te zitten. Terwijl hij al kon programmeren toen hij 14 jaar oud was.”

En dus begin je een ICT-detachingsbedrijf voor mensen met autisme?

“Ja, ik kom uit de uitzendwereld. Ik heb gewerkt bij Vedior en later Tempo-Team. Frans heeft als ondernemer een achtergrond in informatica en educatie. Dus we dachten: ‘Frans leidt ze op, Peter brengt ze naar de arbeidsmarkt’.”

Welke extra ondersteuning hebben jullie kandidaten nodig om een baan te vinden?

“Gisteren nog zei een senior developer dat solliciteren voor hem een crime is. Dat geldt voor de meesten van onze jongens. Want vraag iemand met autisme niet ‘vertel eens iets over jezelf’. Daar kan hij niks mee. Een van onze jongens kreeg

in de uitzending over ITvitae dit voorjaar in Nieuwsuur de vraag waarom hij beter is anderen. Toen bleef het lang stil en antwoordde hij: ‘Dat weet ik niet, want ik ken de anderen niet’. Dat is natuurlijk niet wat een recruiter wil horen. Deze jongens kunnen zichzelf niet verkopen. Wij begeleiden hen daarom in het hele sollicitatieproces, benutten ons netwerk, zijn bij het eerste gesprek. Een tweede gesprek, als het om technisch inhoudelijke onderwerpen gaat, kunnen ze meestal prima zelf.”

Hoe leg je dit uit aan recruiters?

“Ik praat liever niet met recruiters. Die willen snel scoren en dit zijn toch profielen waar je anders naar moet kijken. Recruiters willen gewoon een afgerond hbo of wo, zonder gaten in het cv. En dat is voor onze kandidaten nu juist het probleem. Ik praat het liefst met de lijnmanagers, de IT-managers. Die snappen dit.”

Jullie leiden jongeren op in een prachtig oud klooster in het Amersfoortse bos. Wat houdt een opleiding bij ITvitae in?

“Op dit moment volgen jaarlijks zestig kandidaten een opleiding. Deze rustige omgeving is heel geschikt voor onze kandidaten. Hier krijgen ze niet teveel prikkels van buiten. Wij bieden hen een leertraject naar werk. Wij leiden op in vier richtingen: software development, data science (big data), cyber security en softwaretesten. Dat zijn ook de beroepen van de toekomst, daar zit de arbeidschaarste. In onze opleidingstrajecten volgen wij zoveel mogelijk internationale certificering, zodat we aan werkgevers kunnen laten zien dat onze kandidaten hbo-niveau hebben, ondanks dat ze misschien geen hbo-diploma hebben.”

Wat is jullie propositie naar werkgevers?

“Wij detacheren kandidaten een jaar en daarna kunnen werkgevers hen kosteloos overnemen.”

Een riskant verdienmodel, aangezien jullie de investering in de opleiding verzorgen.

“Onze voorinvestering bedraagt ongeveer 20 duizend euro. Dat schieten wij als ▶



ITvitae voor twee derde voor. Een derde komt nu nog van fondsen en de overheid. De jongeren betalen een eigen bijdrage. Er is geen quick win, we hebben dan ook geen concurrent. Je investeert in iemand en je weet niet of het er ook uitkomt. Het slagingspercentage ligt boven de negentig procent, dus inmiddels hebben we wel een trackrecord. Maar in het begin weet je dat niet. Mensen komen soms zo verlegen en beschadigd binnen en daar ga je dan toch fors in investeren.”

Beschouw je jezelf als sociaal ondernemer?

“Ja, wat wij doen heeft impact, wij dienen een maatschappelijk belang. De jongens moeten uit de uitkering, pas dan zijn wij tevreden. Maar wij zijn ook gewoon een bedrijf. Wij leveren echt kwaliteit.”

Moeten re-integratiebureaus die taak eigenlijk niet op zich nemen?

“Er zijn wel andere initiatieven om men-

sen met autisme aan het werk te helpen en dan gaat het inderdaad vaak om bedrijven die werken met een re-integratiebureau. Die trajecten worden afgesloten met een werkervaringsplaats. Daarna staan die jongens weer buiten. Re-integratiebureaus kunnen niet wat wij doen. Bij ITvitae heeft iedereen een IT-achtergrond, zelfs onze HR-medewerker en onze psychologen. Wij spreken de taal van die jongens. Bij een intake zie je ze ontspannen. Ze treffen iemand tegenover hen die kan meepraten over wat zij thuis gedaan hebben op hun zolderkamer.”

Werkt de Participatiewet in jullie voordeel? Bedrijven en overheid moeten immers meer mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen.

“Nee, niet echt. Binnen bedrijven leeft het niet zo. En bij de overheid willen ze alleen iemand met een doelgroepverklaring. ‘Wil je nou een goede IT’er of een vinkje zetten op het lijstje’, denk ik dan. Een deel

van onze mensen heeft zo’n verklaring, maar de meerderheid niet. Dat is wrang.”

Staan werkgevers open voor jullie concept?

“Iedereen vindt het een mooi verhaal. Ik kom overal binnen, tot op directieniveau. Maar als het tot conversie komt, horen we ook nog veel bezwaren. Angst dat veel begeleiding nodig is, is de belangrijkste reden om de stap niet te zetten. Wij moeten dan duidelijk maken dat onze jongens honderd procent werkvermogen hebben, vaak meer dan de gemiddelde IT’er.”

Vergt het dan niet extra investeringen van een werkgever?

“Natuurlijk, je moet mensen met autisme anders aansturen, meer directief. Een opdracht moet een kop en een staart hebben. Juist daarom is bijvoorbeeld agile werken voor mensen met autisme perfect. Accepteer dat ze niet in een drukke kantine willen zitten, maar liever hun bammetje achter hun pc eten. En houdt er bijvoorbeeld rekening mee dat je directe, ongezoeten kritiek kunt krijgen. Daar helpen wij werkgevers bij. Wij coachen de teamleiders daarin en vaak zie je dan dat het hele team beter gaat functioneren. Wij zien nu dat bedrijven terugkomen. Ik kreeg laatst een telefoontje van een bedrijf waar een van onze jongens, Robin, werkt. Ze vroegen ‘Heb je nog een Robin?’”

Zijn mensen met autisme meer dan anderen geschikt voor IT?

“De computer zou nooit hebben bestaan zonder zijn bedenker, Alan Turing, iemand met Asperger. Er zijn veel voordelen aan het in dienst nemen van iemand

‘INTELLIGENTIE-AUTOMATEN’

De meeste jongeren bij ITvitae hebben Asperger, een vorm van autisme. De Oostenrijkse kinderarts Hans Asperger omschreef zijn patiënten zelf als ‘intelligentie-automaten’. Waarmee hij bedoelde dat zij alles met hun intelligentie doen en niet op gevoel. Denkend als een computer, die input volgens een logisch patroon vertaalt naar output. Mensen met Asperger hebben dan ook vaak een hoog IQ en een sterk analytisch en probleemoplossend vermogen. Kenmerken die hen meer dan gemiddeld geschikt maken voor IT-functies, zoals softwaretester of ‘ethische’ hacker. Reden voor Microsoft en het Duitse softwarebedrijf SAP proefprojecten te starten om mensen met autisme in dienst te nemen. Vorig jaar startten Philips, ASML en DAF in Nederland ook een gezamenlijk project om jonge IT’ers op te leiden en eventueel een baan aan te bieden.

Niet toevallig blijkt uit een onderzoek door van de universiteit in Cambridge in 2011 dat autisme meer voorkomt in regio’s met veel technologische bedrijven, zoals Eindhoven. Oorzaak: rondom Eindhoven wonen veel ‘systemizers’, mensen met een sterke drang om systemen te doorgronden en te bouwen.



met autisme, zeker voor een IT-functie. Ze zijn soms beter in analyses, kunnen goed focussen en zijn creatief in het leggen van de vinger op de zere plek en het oplossen van problemen. Het is overigens een misvatting dat mensen met autisme van repetitief werk houden. Niets is minder waar.”

Dit voorjaar was ITvitae te zien in een uitzending van Nieuwsuur. Hoe waren de reacties?

“We hadden direct na de uitzending 12 duizend views. Mensen bleven maar bellen, want de nood is hoog. Sommigen zitten al jaren thuis en ouders zijn wanhopig. Laatst zei een ouder ‘jullie zijn de laatste redding voor mijn kind’ – wij raken mensen aan.”

Dat moet voelen als een grote verantwoordelijkheid.

“Het ontroert mij als er weer een van onze jongens uitstroomt naar betaald werk. Ik heb zelf een zoon die is uitgevallen op school. En ik heb bij alles wat ik doe altijd mijn eigen zoon voor ogen. Dus ja, ik voel die verantwoordelijkheid heel sterk, misschien soms te sterk. Maar het geeft ook een bijzondere energie. Niemand houdt mij tegen. Als ik ergens niet binnenkom, stop ik niet. Dan verzin een andere manier om bij een bedrijf binnen te komen. En dat lukt altijd.”

Wat doen jullie als het niet lukt om iemand te helpen?

“Wij laten niemand los. Als het echt niet gaat, bijvoorbeeld omdat iemand te kwetsbaar is en de output niet kan leveren, dan bieden een alternatief of geven een advies – doe dit of dat en kom dan terug. In onze database staan achthon-



derd mensen. De mensen waar wij echt afscheid van hebben genomen, zijn op twee handen te tellen.”

Welk bedrijf inspireert u als ondernemer?

“Je moet bescheiden zijn. Je kunt niet alles oplossen, maar je kunt in een markt wel iets betekenen. Tony Chocolonely is daarvan een mooi voorbeeld. Ze kunnen natuurlijk niet slavernij de wereld uit helpen, maar zij veranderen wel iets in die keten. Zij zetten een stap in de goede richting en hebben het wel voor elkaar gekregen dat met Sinterklaas ook van grote merken fair trade-chocola in de schappen liggen.”

Waar staat ITvitae als bedrijf nu?

“We zijn van een startup naar de fase van scale-up gegaan. We hebben nu vijftieng twintig mensen zelf in dienst, waarvan ongeveer vijftien met autisme. Practice what you preach. We hebben onlangs ons prioriteitsaandeel gegeven aan een onafhankelijk bestuur, dat maakt ons een echte social enterprise. Daar gaat later dit jaar ook een cyber security-bedrijf onder vallen. En er is ruimte om met andere ondernemers in joint ventures verder te gaan bouwen aan ITvitae.”

Wat zijn de plannen om ITvitae te laten groeien?

“Wij leiden nu jaarlijks zestig mensen op die uitstromen via detachering naar vaste contracten. Dat moeten er honderd worden en er zijn plannen om hier een campus op te zetten, met appartementen. Verder willen we onze mensen een jaar gaan opleiden. Dat is nu nog een half jaar, net te kort. Daarnaast willen wij een jongere doelgroep aanspreken. De gemid-

delde leeftijd is nu dertig jaar. Die zitten dus vaak al jaren thuis. Dat is doodzonde. Wij willen hen graag eerder oppakken, als ze rond de twintig zijn.”

Hoe willen jullie die doelgroep aanspreken?

Het moet een keuze worden: gaat mijn kind naar het vmbo of hbo met een onzeker traject met weinig begeleiding. Of gaat hij een eenjarige, doelgerichte IT-opleiding doen met negentig procent slaagingskans en een kans op een baan op niveau. Ook willen we nauwer gaan samenwerken met het bedrijfsleven, samen opleiden, scholarships voor talenten. Grote bedrijven betalen nu forse bedragen voor young professional-trajecten, dan is een beurs een interessant alternatief. Tijdens een stage van een half jaar lang kun je zien of iemand past in het bedrijf. Die persoon is over tien jaar veel waard, terwijl jobhoppende young professionals vaak snel weer weg zijn. Dus bedrijven die die voorinvestering doen, krijgen een waanzinnig rendement. Gemotiveerde, goed opgeleide IT'ers die loyaal zijn. En het scheelt de BV Nederland minimaal 45 duizend euro per jaar, want dat kost iemand die thuis zit. Bedrijven die wij spreken zijn enthousiast, want in de toekomst groeit het tekort aan ICT'ers alleen maar. Werkgevers moeten anders gaan kijken, mensen durven aantrekken die misschien geen hbo-papiertje hebben, maar wel hbo-werk- en denkniveau en precies dat kunnen wat zij nodig hebben.”

Je bent dus positief over de toekomst?

“Ja, alles wat wij tot nu toe hebben gedaan is gelukt. Dus alle plannen die wij hebben gaan ook slagen.” **X**

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

Column Henk Geurtsen



Asscher en de addertjes

De anti-flex houding van Asscher en zijn actie om geen nieuwe aanvragen voor sectorverloning te honoreren, hebben er toe geleid dat er sinds 24 mei dit jaar een oneerlijk speelveld is. Maar het heeft meer gevolgen.

Stel dat u een of meerdere bv's heeft, waarbij u gebruik maakt van sectorverloning. U kunt een ander flexbedrijf overnemen en dit bedrijf verloon, zonder uitzendbeding, in sector 52. De portefeuille sluit goed aan, uw omzet neemt toe. En door het hele bestand aan flexkrachten over te hevelen naar uw vaksector-bv, ontstaat er ook direct een hogere marge. Klinkt goed. Toch?

Als u activiteiten overneemt en dus lopende overeenkomsten van werknemers overzet van de 'oude' bv naar een andere bv, moet u het formulier 'Melding Loonheffingen Overdracht van Activiteiten' van de Belastingdienst invullen. Aan de hand van de ingevulde gegevens kijkt men wat de effecten zijn op de aan de oude en nieuwe bv toegerekende ZW- en WGA. En daarmee ook de Whk-premie, die vanaf de overname van de activiteiten van toepassing is. So far so good. Maar nu komt het: ook de sectorindeling wordt getoetst.

Door de overname toetst de Belastingdienst naast de herberekening van de Whk-premie ook de sectorindeling van uw bv opnieuw. Voor 24 mei 2017 was dat in die situatie overigens ook al zo. Toen bestond die toetsing uit de vaststelling of na de overname van de activiteiten nog steeds aan de juiste criteria werd voldaan voor het continueren van de indeling in de vaksector.

Vanaf 25 mei 2017 ligt dit anders. Een wijziging door overname van activiteiten leidt ertoe, dat de sectorindeling van uw bv opnieuw getoetst moet worden. En wel op basis van de nieuwe regels. Dit houdt in dat door de overname van de activiteiten vanuit een andere vennootschap, uw eigen oude bv op basis van de nieuwe regelgeving wordt beoordeeld. En dus volgt een indeling in sector 52 van uw bv. Het beoogde voordeel slaat dus om in een veel groter nadeel. Het woord 'overname' moet u hier heel breed zien. Dit betreft zowel de overname van een concurrerend bedrijf, als de overname van activiteiten vanuit een van uw eigen bv's!

Bent u van plan om een bedrijf over te nemen of binnen uw eigen bv's mensen over te hevelen van de ene bv naar de andere? Laat u dan goed voorlichten aan welke voorwaarden u moet voldoen, zonder dat u volledig wordt ingedeeld in sector 52.

Dit is maar een van de voorbeelden waarbij u onbedoeld uw vaksectoraansluiting kwijt kunt raken, maar zo zijn er meer. En er is niets zo vervelend als achteraf te moeten constateren dat u met terugwerkende kracht wordt ingedeeld in sector 52, terwijl u in uw calculaties bent uitgegaan van een andere (lees: lagere) kostprijs.

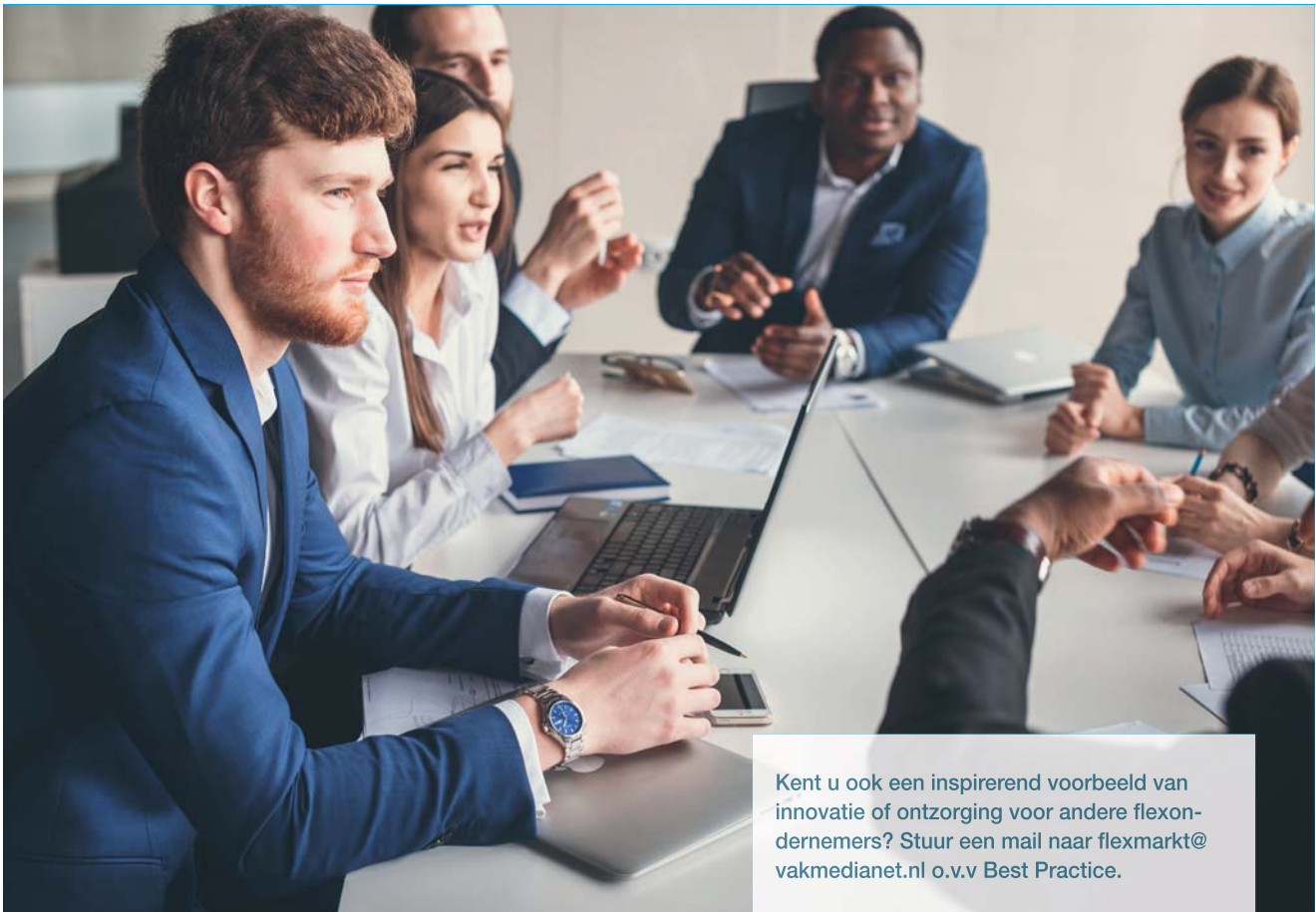


Foto: Shutterstock

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

Geen IT'ers zoeken maar maken

Ze zijn werkzaam in een specifieke niche in de ICT. In hun zoektocht naar geschikt personeel vond de Amsterdamse integratiespecialist **Enable-U** de oplossing: stop met zoeken, maak ze zelf.

De innovatieve integratiespecialist die samenwerken en samenleven beter maakt. Met deze belofte profileert het Amsterdamse IT-bedrijf Enable-U zich. Met slimme koppelingen en veilige digitale informatiestromen maakt Enable-U het voor organisaties mogelijk om nieuwe diensten te ontwikkelen en bestaande processen te verbeteren. "We houden ons bezig met een specifiek deelgebied in de IT, integratietechniek. Nu is het in de IT sowieso al lastig om aan goed personeel te komen, maar dat geldt voor ons des te meer", zo vertelt Judith Veenstra, HR manager van Enable-U.

TRAINEESHIP

De oplossing in de zoektocht naar geschikt personeel: geen goede IT'ers zoeken, maar ze máken. Zo ontstond in 2015 de samenwerking met YoungCapital. Veenstra: "YoungCapital bood een JAVA traineeship aan dat weliswaar niet volledig aansloot op onze behoeften, maar dat wel in de buurt kwam. Gevolg was dat YoungCapital met dat traineeship jongeren omschoolde die heel bewust voor de IT kozen. Wij zouden vervolgens geschikte kandidaten uit dat traineeship bij ons plaatsen als junior consultant. In die rol zouden ze verder kunnen doorgroeien naar ons specifieke vakgebied." Die aanpak

wierp zijn vruchten af: inmiddels zijn zo'n vijftien kandidaten via YoungCapital geplaatst.

FEEDBACK

In het begin was het even aftasten in de samenwerking, maar intussen is sprake van een soort partnership tussen Enable-U en YoungCapital. "We hebben goed contact, en YoungCapital weet steeds beter wat voor soort mensen we zoeken. Ik denk dat zo'n negentig procent van de kandidaten qua persoonlijkheid matcht. Daarbij waardeer ik de no-nonsense mentaliteit van YoungCapital. Ze zijn eerlijk en duidelijk over wat haalbaar is en wat niet. Ze draaien er niet omheen, dat werkt prettig. Wat ik vooral fijn vind, is dat ze open staan voor opbouwende kritiek van onze kant. Sterker nog, ze doen echt iets met onze feedback," aldus Veenstra. Ze geeft een voorbeeld van dat laatste: "In het eerste jaar merkten we dat wij als organisatie veel aandacht kregen van YoungCapital, dat was prettig. Maar in onze ogen kregen de kandidaten wat minder aandacht. Dat hebben we met ze overlegd. Inmiddels hebben ze ook voor de IT-sector speciale talentmanagers. Deze begeleiden een kandidaat intensief. Dat ze zo open staan voor constructieve feedback maakt de samenwerking laagdrempelig en nog hechter." **X (PP)**

Prinsjesdag en de flexbranche

‘Het is echt aan de markt zelf kansen te grijpen’

Het demissionaire kabinet kwam op Prinsjesdag niet met hoogdravende plannen. In wat er wel werd gepresenteerd, zien ABU-directeur Jurriën Koops en NBBU-directeur Marco Bastian desondanks genoeg positiefs. “Nu is het moment om de arbeidsmarkt te hervormen.”

Paul Poley

Koning Willem-Alexander sprak in de Troonrede op dinsdag 19 september optimistische woorden. “Na jaren van tegenwind groeit de economie weer sinds 2014. Aan het begin van deze kabinetsperiode was er nog sprake van een krimp van een procent. Dit jaar en volgend jaar is de verwachte groei 3,3 en 2,5 procent. Veel relevante seinen staan op groen: de export, consumptie en bedrijfsinvesteringen groeien. Het overschot op de rijksbegroting loopt verder op. Een baan hebben of werkloos zijn, maakt een groot verschil in het leven van mensen. Daarom is het zo positief dat steeds meer mensen betaald werk hebben. De werkloosheid daalt in hoog tempo tot naar verwachting 4,3 procent volgend jaar.”

Opmerkelijk

Wie deze Troonrede, de Miljoenennota en de diverse begrotingen uitpluist, komt weinig interessants tegen over de arbeidsmarkt en de flexbranche. Op wat opmerkingen over de Participatiewet, en mineure wijzigingen in het minimum(jeugd)loon na. Dr. Job Hoogenboom, partner van Erasmus Research & Business Support, vindt echter toch een aantal opmerkelijke arbeidsmarktgegevens: “De groei van de overheidsuitgaven in 2018 is twee keer zo sterk als de groei van het bruto nationaal product. Van een terugtrekkende overheid is dus geen sprake. Ook stijgen de overheidsinkomsten nog sterker dan de groei van de uitgaven. Er is sprake van een behoorlijke stijging van de overall belastingdruk. De royale groei levert wel wat buffers op voor tegenvallers of nieuw beleid. Zo is voor Sociale Zekerheid en Arbeidsmarkt voor 2018 79 miljard begroot, vergeleken met 75,4 miljard voor 2017. Dit ondanks een sterk dalende werkloosheid!”



Demissionair minister van Financiën Dijsselbloem tijdens Prinsjesdag met het koffertje met daarin de rijksbegroting en de Miljoenennota.

De bonden ABU en NBBU vinden dat het dunne verhaal van het demissionaire kabinet dikke kansen biedt voor de flexbranche. “Prinsjesdag bracht goed nieuws en geen nieuws,” zo begint ABU-directeur Jurriën Koops. “Want buiten dat er niet veel specifiek gemeld werd, is het natuurlijk prima nieuws dat het zo goed gaat met de economie. De arbeidsmarkt draait op volle toeren, de werkloosheid daalt. Dat is dus een goed bericht voor mensen die langs de kant staan. De uitzendbranche kan hier maximaal van profiteren. De uitzendbranche wordt normaal vooral beïnvloed door de politiek en de wet- en regelgeving. Maar met een economische groei zoals we nu meemaken, is het echt aan de markt zelf om de kansen die er liggen te grijpen.” Een soortgelijke mening is NBBU-direc-

teur Marco Bastian toegegaan: “Als het bruto nationaal product zo groeit als nu het geval is, is dat altijd goed voor de flexbranche. Uitzenders kunnen meer dan genoeg kansen creëren, want er is veel vraag. Die kansen liggen bijvoorbeeld bij mensen die nu nog langs de kant staan, maar ook bij betere samenwerking met zzp’ers. Door alle wet- en regelgeving wordt het in dienst nemen van personeel voor sommige bedrijven inmiddels hogere wiskunde. Ook daar ligt een kans voor onze branche.”

Repareren

Aan deze hoogtijdagen voor de flexbranche in 2018 en verder, kleeft volgens Koops wel ook een uitdaging. “De arbeidsmarkt zal krappere worden, waardoor het een uitdaging wordt om mensen te

kunnen blijven leveren.” Oplossingen hiervoor heeft hij echter ook paraat. “Uitzenders moeten meer dan in het verleden investeren in opleidingen. Dus in het máken van geschikte kandidaten. Maar ook in het maximaal investeren in mensen die nu langs de kant staan. Een uitzendbaan is bij uitstek een geschikte opstap voor hen. Een andere oplossing is het halen van geschikt personeel uit andere EU-lidstaten.” Naast kansen voor flexondernemers zien Koops en Bastian ook legio kansen voor het nieuwe kabinet. “Prinsjesdag was niet spannend, maar waar het nieuwe kabinet mee komt, wordt dat wél,” zegt Bastian. “Wat gaat er bijvoorbeeld gebeuren met de Wet DBA en de WWZ? En belangrijker nog: wat is de visie van het nieuwe kabinet op de arbeidsmarkt als geheel? Ons huidige sociaal-fiscale stelsel vraagt over de volle breedte om herziening, modernisering. Als voorbeeld wil ik de sectorpremie noemen. Het is in mijn ogen een totaal gebrek aan inzicht dat uitzenders nu de hoogste premie van het land moeten betalen, terwijl we bijvoorbeeld relatief veel mensen met een uitkering en 45-plussers aan het werk helpen. Het kabinet moet terug naar de tekentafel om dit soort dingen te repareren.”

Nu hervormen

Daarbij hoopt Bastian op een volwaardige plek voor flex in het arbeidsmarktbeleid van het nieuwe kabinet. “De toon over flex moet echt genuanceerder in de politiek, het frame moet positiever. De focus ligt nu veel te vaak op wat er allemaal niet goed gaat, zoals de schijnconstructies, terwijl er zo veel wel goed gaat. Ik ben niet zo van de slogans, maar flexbanen zijn eerlijke banen. Bijna een miljoen mensen hebben werk via een uitzend- of payrollconstructie. Zij verdienen het om voor vol te worden aangezien.” Ook Koops hoopt op een grondige aanpak door het nieuwe kabinet. “Er is momenteel zo veel scheefgegroeid in de arbeidsmarkt. Denk aan de positie van zzp’ers en de kloof tussen hoog- en laagopgeleid, tussen vast en flex. Het is echt noodzakelijk dat het nieuwe kabinet de arbeidsmarkt prominent op de agenda zet en met ambitieuze plannen komt. De polder is er nog niet uitgekomen, dan is nu het kabinet aan zet om onderwerpen als loondoorbetaling, de WWZ, inclusiviteit en de rol van zzp’ers aan te pakken. Wat mij betreft gebeurt dat op een identieke manier als destijds bij het Energieakkoord. Dus met een brede coalitie van overheid, bedrijfsleven, vakbonden en overige stakeholders. Het moment is nu om met grote groep de schouders eronder te zetten en de arbeidsmarkt te hervormen.” **X**



De nieuwe Arbowet heeft ook gevolgen voor uitzenders



BEELD: PETRA KWAADGRAS

De Arbowet is per 1 juli 2017 vernieuwd. Preventie staat centraal. De gevolgen voor uitzendondernemingen op een rij.

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

Waarom is er een Arbowet?

Werknemers moeten veilig en gezond kunnen werken tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Om daarvoor te zorgen is er de Arbeidsomstandighedenwet, in de volksmond ook wel de Arbowet genoemd.

Waarom is de Arbowet gewijzigd?

De Arbowet is aangepast met als doel de werkgevers en werknemers meer te betrekken bij het arbobeleid. Daarnaast moet de nieuwe wet de positie van de bedrijfsarts verbeteren.

Wat is er veranderd?

In de aangepaste wet staat preventie centraal. De rol van de preventiemedewerker is versterkt, het medezeggenschapsorgaan krijgt een grotere rol bij het arbobeleid en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts zijn aangescherpt.

Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

- Er wordt een basiscontract ingevoerd. Dit stelt minimumeisen aan het contract tussen de werkgever en de arbodienstverlener, onder andere over de toegang tot de werkvloer en de second opinion.
- De werknemer moet de bedrijfsarts kunnen bezoeken als er vragen zijn over de gezondheid in relatie tot het werk, ook al is er nog geen sprake van verzuim of klacht.
- De bedrijfsarts moet vrije toegang tot de werkvloer hebben en elke werkplek kunnen bezoeken om het bedrijf beter te leren kennen. Dit geeft de bedrijfsarts inzicht in de arbeidsomstandigheden en de belasting in het werk.
- Als de werknemer twijfelt aan het advies van een bedrijfsarts, kan hij of zij een second opinion van een andere bedrijfsarts aanvragen. De bedrijfsarts moet dit verzoek altijd honoreren, tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om het niet te

doen. De second opinion wordt door de werkgever betaald.

- De bedrijfsarts moet de werkgever adviseren over preventieve maatregelen voor gezond en veilig werken van de werknemers. De bedrijfsarts adviseert bij ziekteverzuimbegeleiding in plaats van dat hij bijstand verleent. De werkgever is namelijk verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding.
- Naast het signaleren en melden stelt het contract dat een bedrijfsarts een beroepsziekte ook moeten kunnen melden bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.
- Elke bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben, zodat een werknemer een klacht in kan dienen.
- Elk bedrijf moet tenminste een medewerker aanwijzen als preventiemedewerker. Deze heeft als taak te adviseren en samen te werken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners. De benoeming en positie van de preventiemedewerker moet plaatsvinden met instemming van het medezeggenschapsorgaan.
- De Inspectie SZW krijgt meer mogelijkheden sancties op te leggen bij het niet naleven van de regels in het basiscontract.

Is de nieuwe wetgeving ook op bestaande contracten van toepassing?

Uitzendbureaus en arbodiensten krijgen tot 1 juli 2018 de tijd om bestaande contracten aan te passen. Dit kan door een aanvulling op te stellen of door een nieuw contract af te sluiten.

Welke gevolgen hebben deze wijzigingen voor mij als uitzendonderneming?

Sta je als werkgever op het punt om een nieuw Arbo-contract op te stellen, dan is het goed om de richtlijnen hiervoor door te nemen en in overleg te gaan met je arbodienst. **X**

Artificiële intelligentie in de flexmarkt

‘Onze technologie leert zelf wat de beste campagne is’



Ook de flexmarkt ziet de digitalisering in vrijwel alle processen toenemen. Op dit moment krijgt kunstmatige intelligentie een grote, disruptieve toekomst toegedicht.

Ellen Nap

Rob Brand van JobSurfing was 22 jaar toen hij in 2012 bij een financieel detacheerder werkte. Wat hij zag, verbaasde hem: in de markt waren op dat moment veel bedrijven die werknemers aannamen en tegelijkertijd vielen er veel ontslagen. In de ogen van de jonge bedrijfskundige was dat niet logisch. “Je moest blijkbaar erg je best doen om er tussen te komen, alleen de toppers kwamen binnen. En op hetzelfde moment leken werkgevers doodsbenauwd om überhaupt mensen aan te nemen”, vertelt Brand. Aan de voorkant zat de markt dus op slot en aan de achterkant stond de kraan open. Daar kwam nog bij dat de detacherings- en uitzendmarkt behoorlijk verzadigd was: iedereen zat in dezelfde pool te vissen.

Die situatie triggerde bij Brand toen de vraag: is die inefficiëntie van ontslag en werkloosheid wel nodig? “Even los van dat het bedrijfsmatig dus werkte - de uitzendbureaus schoten in 2012 als paddestoelen uit de grond - was ik verbaasd over ontslag in een markt waar altijd wel ergens vraag is.” In theorie, dacht Brand plat, kun je al die uitzendbureaus er tussenuit halen. “Want er is gewoon werk en er zijn mensen.” Uit die verbazing is het idee voor JobSurfing voortgekomen, een online platform waar werkgevers onderling vast personeel kunnen uitwisselen om bijvoorbeeld ontslag te voorkomen. Het is in een notendop de gedachtegang achter het digitale concept, waar Brand en zijn twee compagnons dit najaar de markt mee op zijn gaan, zie kader. Het is een voor de flexbranche nieuw concept, waarbij het uitwisselingproces volledig is gedigitaliseerd.

Intelligente software

Een ander digitaal concept, dat de flexmarkt op raketsnelheid disruptief aan het bestormen is, is Recruit.io. Deze Amsterdamse startup heeft programmatic advertising, een fenomeen uit de marketingwereld, in de flexbranche geïntroduceerd. Met intelligente software speurt Recruit.io naar latent werkzoekenden op plekken waar recruiters ze niet makkelijk vinden, zoals sociale media. Met de programmatic job advertising tool kunnen bedrijven volledig geautomatiseerd adverteren op media die het grote publiek dagelijks gebruikt, zoals Facebook en Goo-

gle, zie kader.

Maar ook de meer traditionele partijen zitten niet stil. Uitzendbureau Timing kondigde onlangs aan IBM's supercomputer Watson in te zetten als intelligente chatbot, die gebruik maakt van cognitieve vaardigheden. De eerste 'digitale intercedent' in Nederland helpt sinds vorige maand laagopgeleide flexkrachten bij het online solliciteren. Om zo sneller een tijdelijke baan te vinden die bij hun kwalificaties past. Verder is het mogelijk om 24/7 alle werkgerelateerde vragen van uitzendkrachten te beantwoorden. “Daarmee gaat de techniek verder dan een standaard chatbot, zegt Wiecher Hakse, directeur Marketing en Innovatie van Timing.

Vestigingen ontlasten

Timing doet een pilot, waarbij Watson op basis van meer dan drieduizend chatgesprekken met werkzoekenden op de meest voorkomende vragen leert antwoorden. “Als een werkzoekende op onze site in de chatportal invult dat hij zoekt naar werk met een hoog loon, dan leren wij de chat dat die vraag niet om loonsverhoging gaat, maar om een passende baan, met een redelijke beloning.” Timing heeft als doel de conversie op online sollicitaties te verhogen. “Zo'n vijftig procent van de inschrijvers haakt onderweg af. Streven is dat de slimme chat helpt dit aantal te halveren. Op die manier kunnen we de vestigingen ontlasten.” De impact van dit soort innovatieve technologieën is groot. Bij digitalisering gaat het steeds meer over zaken als algoritmes, kunstmatige intelligentie, machine learning, chatbots en virtual reality. Flexbureaus hebben er al mee te maken in hun vrijwel al hun processen. En de behoefte aan intelligente automatisering zal alleen maar toenemen, zo blijkt uit onder meer onderzoek van ServiceNow. Het on-

derzoek 'Today's State of Work: At the Breaking Point' laat zien dat een meerderheid van de Europese bedrijven heeft hun werkplek verregaand heeft geautomatiseerd. Bijna de helft van de 1850 ondervraagde leidinggevendenden in zeven landen, geeft aan dat ze automatisering in 2018 nog harder nodig zullen hebben om de toenemende hoeveelheid werk af te kunnen handelen.

HR blijft achter

Ruim negentig procent van de bedrijven denkt dat intelligente automatisering de productiviteit kan verhogen. Hierbij gaat het om kunstmatige intelligentie of machine learning om besluitvorming te stroomlijnen, met als doel de snelheid en nauwkeurigheid van bedrijfsprocessen te verbeteren. De helft van de ondervraagden maakt gebruik van intelligente automatisering. Meer dan tachtig procent zegt voornemens te zijn het toe te gaan passen of in ieder geval de mogelijkheden ervan te onderzoeken. Het onderzoek concludeert dat slechts vier op de tien processen binnen Europese bedrijven is geautomatiseerd. Opvallend is dat HR en customer service hierin achterblijven. ‘IT-ondersteuning draagt het meeste bij aan een efficiënt bedrijfsproces, waar HR dat het minste doet. HR wordt dan ook geschetst als de afdeling die het meeste toe is aan een herstart’, zo stellen de onderzoekers. ‘Slechts 33 procent van de HR-dienstverlening is geautomatiseerd. Vergeleken met IT-diensten, waarvan 48 procent is geautomatiseerd, betekent dit date er ruimte voor verbetering is’.

Zelflerende algoritmes

Op dit moment wordt vooral kunstmatige intelligentie gezien als de grote technologische doorbraak. Artificiële intelligentie krijgt een grote, disruptieve toekomst toegedicht, ook in de flexbranche. “Er

‘De grote kans zit in technologie die ruimte geeft om een specifieke kandidaat sneller te vinden’

wordt een hoop onderzoek gedaan en veel spelers zijn bezig met allerlei soorten oplossingen op basis van kunstmatige intelligentie”, ziet Kevin Sipin. Hij is datawetenschapper en partner bij Quantillion, onderdeel van DPA. De flexbranche is een van de drie markten waarin zijn bureau in datascience- en engineering actief is. “Googles platform Google for Jobs heeft een aanzienlijk element artificiële intelligentie in zich en ik weet dat YoungCapital er ook mee bezig is. Wij zijn dus niet de enigen”, aldus Sipin.

Quantillion schrijft onder meer voor de flex- en recruitmentbranche kunstmatige intelligentie, die op basis van cv's en vacatures voorspelt waar de optimale match zit tussen aan de ene kant kandidaten en aan de andere kant vacatures. “We verzamelen data en elke dag hebben we een set zelflerende algoritmes, die we op basis van vacatures vullen. Ze leren wat voor soort werkgevers welke soort profielen vragen. Het doel is zowel de snelheid als de optimaliteit van de match te versterken.” De technologie is ook in te zetten voor andere zaken. Zo is Sipin nu aan het pitchen bij een grote organisatie, die elk jaar tienduizenden sollicitanten binnenkrijgt. “Die organisatie wil graag weten waar de top tien van kandidaten zit en die eruit filteren. Maar dat HR-proces kost enorm veel tijd. Daar gaan we nu deze technologie ook voor inzetten.”

Ontdekkingsreis

De grotere impact van dit soort technologie is volgens Sipin dat in het proces dus ‘veel sneller veel duidelijker wordt wie welke mensen waar moet hebben’. “En het biedt een hoop ruimte aan accountmanagers om aan de klantenkant te gaan zitten. Neem het zoeken op LinkedIn, het zelf shortlisten van kandidaten en het eruit knallen van ongepersonaliseerde berichten. Daar gaat je conversie enorm van naar beneden. Want er zijn honderden bureaus die dat ook doen. Dus wat is precies jouw toegevoegde waarde?” Een mooi traineeship of een prachtige portefeuille klanten, daar hoeft je niet mee aan te komen. “De grap is natuurlijk dat iedereen in deze branche dat heeft, daar onderscheid je je niet mee.” De grote kans zit volgens Sipin in technologie die ruimte geeft om de juiste, specifieke kandidaat sneller te vinden. “Stel dat je iemand zoekt die moet matchen met de cultuur van het bedrijf. Die dus gevoelig is voor de stijl van de organisatie. Dan kun je daar persoonlijk op inzetten.”

Kijkend naar de branche zegt Sipin de sector een ontdekkingsreis te zien maken. “Er is een transformatie gaande waarbij aan de ene kant wordt gepro-

PERSONEEL UITWISSELEN

JobSurfing is een online platform waar werkgevers onderling hun vaste medewerkers kunnen uitwisselen. Deze maand zijn oprichters Rob en Frank Brand en Martijn Smits een pilot gestart. Samen met een grootzakelijke detacheerder en een platform met een bedrijvennetwerk. JobSurfing denkt een oplossing te kunnen zijn voor de wens van de werkgever om zijn personeelscapaciteit op peil te houden. En aan de andere kant tegemoet te komen aan de behoefte van de werknemer om zekerheid en leuk werk te hebben. JobSurfing is sec digitaal, vertelt Rob Brand. “Maar door de rol van regisseurs toe te voegen, sluiten we aan bij de manier hoe bedrijven gewend zijn zaken te doen.” In het geval van de pilot, heeft de eerder genoemde detacheerder die functie. Vervolgens werkt het als volgt: als je als werkgever wil connecten met andere werkgevers, bijvoorbeeld uit jouw regio of branche, meld je je aan op het platform. “Net als op Facebook of LinkedIn verbind je je met voor jou relevante bedrijven en organisaties. Je uploadt je werknemers die mee willen doen en op dat moment kan het uitwisselen beginnen. Alle geuploadede werknemers en vacatures van de bedrijven die in de cirkel zitten, zijn voor elkaar inzichtelijk.” Juridisch is het niet heel spannend. De essentie is dat er geen winstoogmerk is. “Dus als je uitwisselt is het in principe tegen het uurtarief dat de werkgever de werknemer kost. Als uitlenende partij blijf je verantwoordelijk voor de werknemer.”

Het voordeel is dat alles digitaal is, is tegelijkertijd ook het nadeel. Brand: “Alle partijen moeten in een keer en tegelijk akkoord gaan. Dus de instap drempel is hoog. Alle neuzen moeten dezelfde kant opstaan wil het werken. Dat is waar eerdere platforms op zijn doodgebloed. Want iedereen denkt in recruitmentprincipes: je doet een belletje of mailtje en je hebt een persoon op maat terug. Mensen zijn nog niet gewend aan iets volledig digitaal te regelen. Op het moment dat je je aanmeldt op het platform verwacht je een bak data te zien waar je in kunt filteren. Maar wij willen de omgekeerde beweging maken. In plaats van mensen te overspoelen met data willen we ze geven wat voor hen relevant is.” Het grote verschil volgens Brand is dat door zelf content en connecties te beheren, een geheel eigen pool wordt gecreëerd. Die op de lange termijn voor een stabiele personeelsbezetting zorgt. “En dus het antwoord voor strategisch personeelsbeleid”, aldus Brand.



‘De uitdaging voor de flexbranche is om context-onafhankelijk te leren denken. Om het grotere geheel te overzien’



beerd om de huidige business te optimaliseren. Dus om dingen gewoon sneller te doen en daar veel meer te standaardiseren." Aan de andere kant ontwikkelt de branche zich in het steeds slimmer aanbieden van banen. "Aan die kant wordt veel meer gekeken naar hoe daar echt persoonlijke waarde te brengen is." Oude usp's werken niet meer, stelt Sipin. Hij denkt dat de branche zich veel meer moet richten op de customer journey van klant en kandidaat. "Je ziet nu, en dat is niet uniek voor deze branche, dat er erg inside-out wordt gedacht. We hebben bepaalde processen en die optimaliseren we. Maar uiteindelijk gaat het natuurlijk om een glimlach bij de kandidaat en een glimlach bij de klant. Als we die met elkaar weten te combineren, dan voegen we waarde toe."

Persoonlijk gesprek

Dat kan zitten in een 'stukje ontzorging' van het proces van de kandidaat, zegt Sipin. "In plaats op te dragen een cv door te zetten, kun je met mensen een persoonlijk gesprek aangaan over zijn hun toegevoegde waarde zien en welke impact zij willen hebben. Als mensen zeggen dat ze supply chain planner willen worden, kun je dat gaan regelen of vragen waarom iemand dat wil. Als het antwoord is dat iemand het gewoon gaaf vindt om grote industriële ondernemingen van binnen te zien, kun je het bredere gesprek voeren, over de verschillende klantgroepen heen." De flexsector is een vrij verkokerde markt, stelt Sipin. "Bij alle recruitmentbedrijven zie je dat ze werken met negen of twaalf domeinen, ieder met hun eigen profielen. Ik denk dat we door middel van techniek veel sneller aanknopingspunten gaan vinden om het met mensen te hebben over waar de wereld naartoe gaat en wat hun rol daar in kan zijn."

Wiecher Hakse van Timing ziet onder invloed van de digitalisering een verschuiving van menselijke taken naar machine. "Met name de generieke en repeterende dingen, zoals administratieve zaken, worden geautomatiseerd. Maar ook zaken als het verloningsproces." Wat overblijft zijn met de name de adviseringstaken. "Zoals alle beroepen verandert ook het beroep van intercedente. Je ziet bedrijven steeds vaker een strategische keuze voor een flex-schil maken. Advisering over hoe die schil eruit moet zien en hoe groot het moet zijn, daar ligt een rol voor de intercedent. Om de mogelijkheden en onmogelijkheden te zien. Ook naar de flexkracht toe. Iemand die jarenlang kapster is geweest en iets administratiefs wil gaan doen, moet je duidelij-

lijik maken dat dit best moeilijk is omdat er al veel beter gekwalificeerde kandidaten zijn. Ik denk dat computers veel kunnen ondersteunen, maar het vertellen en overtuigen blijft mensenwerk."

Grotere geheel

Ook Sipin ziet een meer strategische adviesrol ontstaan. "Het zoekwerk wordt geautomatiseerd. Waar het belang zit, is de juiste vragen stellen aan de klant en actief nadenken over resourceplanning. Zorg dat je meedenkt met HR en hoe je het belangrijkste productiekapitaal altijd up-to-date en beschikbaar houdt. Dat betekent dat je bij de klant veel meer moet meedenken

over hoe een bedrijf eruit ziet en wat de rol van HR is." Het bieden van volledige ontzorgingsconcepten vanuit HR-perspectief heeft volgens Sipin de toekomst.

"De uitdaging voor de flexbranche is om context-onafhankelijk te leren denken. Daar is deze wereld van oudsher niet zo goed in. Het vraagt om over verschillende branches heen te kijken en in staat te zijn informatie in een bredere context te plaatsen. Plat geslagen betekent het dat je moet begrijpen dat die klant niet die honderd mensen waar hij om vraagt nodig heeft, maar misschien een ander soort personeel behoeft. Kijk naar het grotere geheel van het bedrijf." **X**

HYPERGERICHT ONLINE ADVERTEREN

Recruit.io legt zich toe op het hypergericht adverteren van vacatures op online plekken waar latent werkzoekenden massaal dagelijks komen, zoals Facebook en Google. De Amsterdamse startup helpt werkgevers aan personeel door vacaturecampagnes daar af te vuren, in plaats van op de vacaturesites. "Als je op die laatste adverteert, wat gebruikelijk is, bereik je actieve werkzoekenden", legt oprichter en ceo Lars Wetemans (foto midden) uit. "Dat is een vijfde van de markt. Wat wij doen, is de hele poort openklappen. Wij bereiken iedereen die internet heeft. We adverteren op plekken die niet specifiek bedoeld zijn voor vacatures, maar waar mensen actief zijn. Daar kopen we advertentieruimte."

Met behulp van de programmatic job advertising techniek kunnen bedrijven volledig geautomatiseerd adverteren. Wetemans: "Een recruiter geeft ons alle informatie over de gewenste kandidaat, via een online formulier of via een koppeling tussen systemen. Direct daarna volgt een volledig geautomatiseerd advies over waar we de beste kandidaten denken te bereiken, met welke advertentie en voor welk budget." Klanten betalen per klik: op het moment dat iemand op de advertentie klikt, gaat de teller tikken. Recruit.io is vorig jaar zomer live gegaan en heeft inmiddels klanten als Uber, Booking.com en Randstad. Het succes komt volgens Wetemans in essentie neer op het feit dat Recruit.io met 'scherp schiet en niet met hagel'. "En het mooie is dat de technologie zelf leert wat de beste wervingscampagne is."

Wetemans en zijn compagnons zijn begonnen met zijn vieren en hebben inmiddels 65 fte's in dienst. De omzet bedroeg vorig jaar 1,1 miljoen. Dit jaar denkt Wetenmans 3,7 miljoen euro te kunnen aantikken en volgend jaar hoopt hij tussen de 7 en 9 miljoen euro te halen.



Steven Gudde (1970) is director bidmanagement en business development bij Olympia Uitzendbureau. Daarnaast is hij docent en afstudeerconsultant op de Hogeschool van Amsterdam en gastdocent bij andere instituten op het gebied van HR & leiderschap, arbeidsdynamiek, talentmanagement en organisatieculturen. (steven@gudde.nl, [@stevengudde](https://www.instagram.com/stevengudde))



Foto: Jan-Willem Schouten

Column Steven Gudde

Wereldvrede

Er zijn zaken waar je niet tegen kan zijn. Of voor. Niemand is voor kindermishandeling. Iedereen is voor rechtvaardigheid. Niemand is tegen wereldvrede. Er zijn nou eenmaal onderwerpen waarover een standpunt op voorhand al bepaald is. Gewoon omdat er eigenlijk geen standpunt is in te nemen.

In onze wereld zijn ook van dat soort onderwerpen. Duurzame inzetbaarheid is er zo een. Zorgen dat medewerkers langdurig inzetbaar blijven en niet uitvallen door ziekte, stress of andere zaken. Daar kun je niet tegen zijn. Sterker nog, op een arbeidsmarkt waarin mensen steeds schaarser worden en wel langer moeten doorwerken, is aandacht voor duurzame inzetbaarheid niet alleen iets van moreel fatsoen. Maar ook gewoon van gezonde koopmansgeest. Uitval kost veel geld.

Geen wonder dat duurzame inzetbaarheid volop in de aandacht staat. Zeker nu er weer geld is, wordt er wat af geïnvesteerd in duurzame inzetbaarheid met allerlei vitaliteits- en scholingsprogramma's. Alles om te zorgen dat medewerkers niet uitvallen en kunnen meebewegen met ontwikkelingen.

Als uitzendsector komen wij hierbij niet perse goed voor de dag. In het algemeen is de uitval onder flexwerkers groter dan medewerkers die werken in een vast dienstverband. De moeilijkheid hierbij is natuurlijk dat wij formeel wel werkgever zijn, maar dat de uitzendkracht niet bij ons aan het werk is.

Op locatie van de klant is de klant verantwoordelijk voor werkomstandigheden en toezicht. Dat is precies waar de schoen wringt. Verschillende betrokkenen hebben verschillende rollen en verantwoordelijkheden. En ze wijzen naar elkaar voor het verzorgen van een oplossing. Het is in sommige gevallen simpelweg niet duidelijk wie nu eigenlijk wat doet. Of moet doen. Het is misschien juridisch allemaal nauwkeurig te duiden, maar in de praktijk blijkt dit vaak niet zo simpel.

Deze onduidelijkheid is ook precies waar de uitzendkracht last van heeft. Het feit dat veel uitzendkrachten niet zeker weten bij wie ze voor wat terecht kunnen, draagt nog extra bij aan onduidelijkheid. Moet je nu naar de baas op het werk, of naar je 'baas' bij het uitzendbureau als je iets dwars zit? Waarbij de betrokken partijen zelf ook niet altijd duidelijk zijn en in het slechtste geval naar elkaar wijzen. Mijn moeder zei altijd: 'Als je met een vinger naar de ander wijst, dan wijzen er drie naar jezelf'. Hoewel ik vroeger bij die opmerking enorm moest zuchten, zit hier natuurlijk een kern van waarheid in. Duurzame inzetbaarheid bij uitzendkrachten is geen exclusieve verantwoordelijkheid van de een noch van die ander. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dat vraagt om een duidelijke afspraken en een helder gesprek over dit onderwerp. Dat laatste blijkt vaak moeilijk.

In samenwerking met verschillende partijen is door STAF een 'Koerskaart' ontwikkeld. Een eenvoudig hulpmiddel voor opdrachtgever en uitzendbureau om met elkaar in gesprek te gaan en samen duurzame inzetbaarheid vorm te geven. Het vinden van een oplossing begint met een gesprek. Zou misschien ook iets zijn voor wereldvrede.



Foto: Kees Groenewold

Opzeggen in strijd met de regels is duur

Een briefje van de werkgever met de tekst ‘morgen is je laatste werkdag hier’, geldt als een opzegging. Maar een werkgever die opzegt in strijd met de regels, betaalt daar per definitie een flinke prijs voor.

Mr. Jacqueline Caro van Werk & Wet Advocatuur in Amstelveen verzorgt de rubriek Jurisprudentie.

De feiten:

Een projectleider is al 33 jaar in dienst van een architectenbureau als hij wegens ernstige ziekte naar het oordeel van de werkgever minder functioneert. Zonder actie om dat functioneren te verbeteren, legt de werkgever een briefje op het bureau van de werknemer. Naast de aankondiging dat morgen de laatste werkdag is, vraagt de werkgever ook om de sleutels in te leveren. De werknemer probeert nog in gesprek te komen, maar krijgt geen reactie. De werknemer meldt zich vervolgens ziek en constateert dat er geen salaris meer wordt betaald. Ook het pensioenfonds bevestigt dat hij door de werkgever uit dienst is gemeld. De werknemer vordert bij de Kantonrechter geen herstel van de arbeidsovereenkomst, maar zet in op een billijke vergoeding en een transitievergoeding. De werkgever verweert zich tegen de vordering en verzoekt daarnaast om ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding of wegens andere omstandigheden.

De beslissing

De rechter buigt zich eerst over het bewuste briefje. Daarvan heeft de werkgever in het verweerschrift gesteld, dat het briefje was bedoeld om een reactie van de werknemer uit te lokken. Om daarna in overleg tot een beëindigingsregeling te komen. Deze verklaring acht de rechter niet geloofwaardig, ook omdat het pensioenfonds is geïnformeerd over de einddatum van het dienstverband. Bovendien is de werkgever daarna niet in actie gekomen, wat wel op zijn weg lag. Het briefje wordt daarom als opzegging aangemerkt. Nu duidelijk is dat de werknemer niet met het ontslag heeft ingestemd, en de opzegging in strijd

is met de wet, is de opzegging vernietigbaar. De schending van de opzeggingsregels brengt ernstige verwijtbaarheid mee. De rechter komt dan ook toe aan het toekennen van een billijke vergoeding, naast de transitievergoeding. Hij onderbouwt de vergoeding als volgt: als een verbetertraject zou zijn gestart, zou een termijn van zes maanden daarvoor redelijk zijn geweest. Bovendien had de werkgever de opzegtermijn in acht moeten nemen. Ook vindt de rechter een vergoeding voor immateriële schade van 7500 euro op zijn plaats. In totaal bedraagt de billijke vergoeding 25 duizend euro en de transitievergoeding ruim 40 duizend euro. Aan ontbinding op het tegenverzoek van de werkgever wordt niet toegekomen, omdat de werknemer niet inzette op vernietiging van het ontslag, maar alleen op de vergoeding.

Kantonrechter Groningen, 13 juli 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:2700. JAR 2017/212

COMMENTAAR:

Een werkgever die opzegt in strijd met de regels betaalt daar per definitie een flinke prijs voor, in de vorm van een billijke vergoeding. In de besproken uitspraak gaat het om een bewuste overtreding van de opzeggingsbepalingen. Een werkgever die een werknemer op staande voet wil ontslaan, kan ook met deze vergoeding te maken krijgen. Als het ontslag op staande voet bij de rechter niet overeind blijft, is er ook sprake van opzegging in strijd met de regels. De rechter bepaalt de vergoeding aan de hand van de mate van verwijtbaarheid, maar mag daar tevens de gevolgen van het ontslag in meewegen. **X**

Nocore Online wijst flexbranche de weg

‘Iedereen profiteert

De markt voor flexibel personeel trekt weer aan. Tegelijkertijd staan de marges onder druk. Vrijwel ieder bedrijf is daarom bezig met het efficiënter maken van zijn bedrijfsprocessen. Softwareleverancier Nocore springt hierop in door spelers in de flexbranche een web-based platform te bieden dat hun bedrijfsvoering ondersteunt. “Het volledige proces is gedigitaliseerd.”

Payrolling is een vechtmart. En ook in andere onderdelen van de flexbranche is het dringen geblazen in de strijd om kandidaten. De markt zit weliswaar in de lift, maar dat wil niet zeggen dat alle betrokkenen daar een goede boterham aan verdienen. De marges in de flexindustrie zijn klein. Efficiëntere processen kunnen op dit gebied een hoop doen, want de overhead is simpelweg vaak te groot. Flex-bedrijven zijn haast gedwongen om meer te automatiseren. Doen ze dit niet, dan missen zij de boot. Softwareleverancier voor de flexbranche Nocore heeft Nocore Online ontwikkeld om hen optimaal te ondersteunen. Belangrijk onderdeel (en voordeel voor flexspelers) is het selfserviceconcept. Met behulp van de software kun je klanten en hun medewerkers namelijk een belangrijke rol in het verwerkingsproces laten spelen, waardoor je minder overhead (administratieve lasten) hebt en dus meer marge overhoudt. “De klant voegt de benodigde gegevens namelijk zelf in”, zegt Sév Smits, directeur van Nocore. “Niet alleen de HR-dienstverlener profiteert, maar de klant zelf ook. Die hoeft gegevens namelijk nog maar één keer aan te leveren. Bovendien staan ze altijd goed gedocumenteerd. Het ingevoerde is ‘de waarheid’ totdat je de gegevens zelf wijzigt.”

Planningen

Een ander voordeel van Nocore Online, in het verlengde hiervan, is dat klanten zelf kunnen zien hoe het staat met de planningen. Steeds meer uitzenders nemen planningen over en zij kunnen hun klanten dus iets extra's bieden. “Hebben zij capaciteit nodig, dan kunnen zij dit in het portaal aangeven. Vervolgens zien ze welke kandidaat matcht en geschikt kan zijn.” Smits ziet dat verschillende spelers hier nu al volop gebruik van maken. “We denken dat de intercedent zal blijven bestaan voor selectie van kandidaat op de minder harde criteria, maar dat de software echt zaken gaat overnemen van het traditionele uitzenden.” Toegankelijkheid is een groot voordeel van de state-of-the-art en online software van Nocore. Gebruikers van Nocore Online hebben enkel een browser en toegang tot internet nodig om 24 uur per dag, zeven dagen per week, onbeperkt en veilig van de software gebruik te kunnen maken. Het platform biedt ook digitaal ondertekenen aan. Arbeidsovereenkomsten, maar ook inleenovereenkomsten: er wordt nogal wat ondertekend in de wereld van flexibele arbeid. Met digitaal ondertekenen bespaar je

Sév Smits, directeur van Nocore



van selfservice'

veel tijd, omdat er niks meer gescand hoeft te worden en je hoeft ook niet te checken of een contract al is teruggestuurd of niet. De hele papierwinkel verdwijnt hierdoor. "Het volledige proces is gedigitaliseerd", vertelt Smits. "De medewerker kan met z'n smartphone ondertekenen. Getekende contracten zitten meteen in het dossier; voor alle partijen is dat ideaal."

Trend

De wat kleinere uitzend- en detachingsbureaus (tot vijftig arbeidskrachten) hebben veelal moeite met wet- en regelgeving, die de laatste jaren stukken complexer is geworden. Denk aan ziekteverzuim, allerlei afdrachtverminderingen, loonkosten-subsidies. Ze zitten niet te wachten op lastige backoffice en administratieve zaken en om het allemaal goed te kunnen volgen, wijken zij uit naar payrollers. Dat is een trend die de laatste drie tot vier jaar sterk is opgekomen. "Ze besteden het juridisch werkgeverschap, en daarmee bijvoorbeeld ook de risico's bij ziekteverzuim, uit. Ze doen nog wel de bemiddeling, daar zijn ze goed in. Maar zodra kandidaat en klant bij elkaar zijn, leggen ze het verlonings- en facturatieproces bij de payroller neer." Hier biedt Nocore Online een mooie oplossing voor. "Zij hebben de mogelijkheid om hun eigen webportaal te krijgen van Nocore Online, met een eigen logo. Op de achtergrond worden de gegevens automatisch verwerkt door de payroller." Het webplatform van Nocore wordt niet alleen gebruikt door uitzendbureaus en payrollbedrijven, maar evengoed door hun klanten en hun medewerkers. "De webapplicatie moet dus heel erg intuïtief zijn. Ook de medewerkers van de klanten van onze klanten moeten gewoon meteen met het systeem kunnen werken." Dat vraagt om een hele andere opzet en interface, maar daar is Nocore zeker in geslaagd. En of je nu werkt met smartphone, tablet of laptop, de applicatie is responsive, dus het schaalbaar automatisch mee met je scherm.

Nocore heeft eveneens de volledige cao-ontrafeling geautomatiseerd. "Via ons portaal kunnen klanten volledig geautomatiseerd cao's laten ontrafelen, op basis van begin- en eindtijden

die op een werkbriefje worden ingevuld. Het systeem kijkt dan hoe dat – binnen de cao die van kracht is – vertaald moet worden naar uren, overuren en toeslaguren."

Besparen

Het systeem berekent dit automatisch. Daarmee voorkom je dat er fouten worden gemaakt in het toekennen van over- en toeslaguren. "Dat is hot, want de controlerende instanties kijken steeds meer of je de inlenersbeloning wel correct toepast. Ook daar zien we een behoorlijke tijdwinst en een risicoafname, want omdat het volledig geautomatiseerd is, kun je daar geen fouten meer in maken."

De ervaring is dat partijen op overhead in totaal wel twintig tot vijftientwintig procent kunnen besparen met Nocore Online. Smits: "Het verschilt per uitzendbureau en is afhankelijk van de aard van de organisatie. Is er veel variatie in inlenersbeloningen of cao's die je moet volgen? Dan heb je meer besparingsmogelijkheden dan wanneer je heel strak binnen één cao uitzendt."

'De oude marges komen niet terug. Iedereen moet slim werken'

Smits ziet de marges overigens niet gauw verbeteren. "De hele wereld is transparanter geworden. Ook de kostprijsofbouw van een tarief: die kun je zo op internet checken. Klanten weten heel goed hoe de loonsom is opgebouwd. Daarom denk ik dat de oude marges, van voor de crisis, niet terugkomen. Iedereen zal slim moeten werken."

Nocore Online?

De software van Nocore automatiseert zowel de commerciële als de operationele als de financiële processen. De software is dus in feite voor alle bedrijfsprocessen van payrollers, werving- en selectiebureaus, detacheerders en uitzenders. Of het nu gaat om intakegesprekken, verloning, facturatie of om planning, contractregistratie, urenverwerking of matching: Nocore automatiseert de volledige keten.

Nocore is in 2012 de transitie gestart naar de cloud. Het bedrijf bouwde een portaal, dat is uitgegroeid tot een platform. Momenteel zet Nocore alle klanten over op Nocore Online. Over drie tot vier jaar verwacht directeur Sév Smits dat de 'oude' Windows-systemen volledig zijn verdwenen. Dat wil overigens niet zeggen dat het nieuwe product al helemaal gereed is. Nocore blijft zich ontwikkelen. Tachtig procent resultaat wordt direct in R&D geïnvesteerd, dus in het systeem. Een ontwikkelteam van een man of twintig voegt voortdurend nieuwe, geavanceerde functionaliteiten toe.

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



Foto: Jan-Willem Schouten

Column Gert-Jan Duis

Vergeet die vacature

Om ons leven een beetje overzichtelijk te maken, klampen we ons vast aan grote en kleine zekerheden. Roze muisjes bij de geboorte van een meisje, een stoomboot die altijd ergens in november aanmeert. Maar ook het simpelweg accepteren van een uitgestoken hand.

Het voelt onwennig als conventies worden doorbroken. Ga voor de grap eens omgedraaid in een lift staan. Kijk dus niet richting de liftdeuren en verbaas je over hoe nieuwe instappers zich gedragen.

'En toch is de aarde rond', zei Galileo op zijn sterfbed, in een tijd dat iedereen nog dacht dat we ieder moment van de aarde af konden vallen. Een reshuffle van zekerheden kan verfrissend werken.

In ons wereldje van werving & selectie kennen we onze eigen paradigma's. Een diepgewortelde vanzelfsprekendheid is de volgorde waarin we denken. Van 'plaatje' naar 'praatje'. Er vertrekt iemand of we breiden uit. Er is een vacature. We zoeken en we vullen in. Het bekende abc'tje dat diep in ons dna staat gegraveerd staat. Altijd is de vacature het uitgangspunt en het getekende contract het eindstation.

Maar roepen we niet voortdurend vanuit ons vakgebied dat de medewerker centraal staat? Laten we dat dus eens als leidraad nemen en de volgorde omdraaien. Laten we simpelweg die getalenteerde high potential aannemen. Om daar later pas de vacature bij te zoeken. Of nog beter, geef hem of haar een vrije rol en de ruimte om het talent optimaal te benutten en de organisatie te helpen daar waar hij of zij het best tot zijn recht komt. Cruijff was ook geen linkshalf, hij was op zijn best in een vrije rol. Vergeet de vacature en vertaal de inzet naar waar de organisatie op dat moment het meest behoefte aan heeft. Uiteindelijk gaat het om de doelpunten.

Natuurlijk zal voor een belangrijk deel het plaatje-praatjeverhaal relevant blijven. Maar het loont de moeite om eens te experimenteren met de omgekeerde volgorde. En de medewerker centraal te stellen. De resultaten zijn verbluffend. De vernieuwende insteek versterkt de organisatie, geeft nieuwe schwing en de betrokkenheid en bevoegenheid van de medewerker is met geen pen te beschrijven.

Voorwaarde is dat we ons als HR ontdoen van verstikkende FTE-budgetten, rapportages en afdelingsbelangen. Bureaucratische ballast en conservatief denken moeten overboord. Bedrijfsresultaat en strategische personeelsplanning zijn tenslotte de zaken waar het echt om draait.

Zeker in een tijd waarin de arbeidsmarkt weer oververhit raakt, moeten we onze blik verruimen. En op deze manier winnen we een slag in de 'war on talent'. Probeer, durf, investeer en experimenteer. En laat je verbazen.

Dure digitale lessen

Geen bedrijf ontkomt aan de digitale transformatie

In plaats van op volle kracht de digitale toekomst tegemoet gaan, wachten veel bedrijven liever even af. Maar wacht niet te lang, waarschuwen hoogleraren. Want digitale transformatie is veelomvattender dan een startup binnenhalen of een app bouwen. De hele organisatie moet langs de stofkam.

Annet Maseland

“Ik verbaas me erover hoe weinig digitaal bedrijven nog zijn”, zegt Chris Obdam, samen met zijn broer eigenaar van internetbedrijf Holder. “Mijn schadeverzekeraar profileert zich als een voorloper. Bij schade kun je een appje sturen. Maar stuur je een foto'tje van de schade, dan krijg een pdf terug die je moet uitprinten en opsturen. Of stel dat ik als opdrachtgever bij een uitzendbureau online mijn facturen wil inzien. Dat is toch het minste wat je zou verwachten. Waarom kan zo iets bij het gemiddelde uitzendbureau nog niet?” De digitalisering stukt, zo blijkt uit wereldwijd onderzoek van PwC dit jaar. Nog

maar 52 procent van de executives van ondernemingen beoordelen hun digital IQ als sterk, waar dat de twee voorgaande jaren nog 67 procent was. Ook het animo voor digitaal zakendoen en online marketing in het mkb stagneert. Het aantal online marketingactiviteiten daalde, blijkt uit de MKB Online Monitor 2017. Slechts een kleine meerderheid (55 procent) van de mkb'ers vindt investeren nuttig, en meestal doen ze dat ad hoc.

Software-gestapo

Obdam heeft wel een idee hoe het komt. Bedrijven zijn huiverig geworden om te investeren in digitalisering. Het roept asso-

ciaties op met legers dure softwareconsultants, uitgebreide analyses en lijvige rapporten die in bureaulades verdwijnen. Plus softwarecontracten waar het hele bedrijf voor jaren aan vastzit, zonder dat je ook maar iets eigenhandig mag veranderen. De software-gestapo noemt Obdam dat.

Zijn bedrijf komt met een oplossing in de vorm van een codeeloos ontwikkelplatform, Betty Blocks. Ontwikkelaar en klant spreken dezelfde taal en kunnen acht keer sneller dan gebruikelijk software bouwen. Maar dan nog: veel bedrijven zitten met de beruchte legacy. If it ain't broken, don't try to fix it, luidt het al-



Chris Obdam

oude adagium in IT-land. “Daar kunnen wij wel omheen bouwen”, zegt Obdam. “Maar uiteindelijk moet je als ondernemer toch een keer door de zure appel bijten. En doe het dan maar snel. Want in dit tijdperk worden de kleintjes niet meer opgegeten door de grote, maar de trage door de snelle.”

Organisatie kantelen

De afwachtende houding lijkt logisch als je kijkt naar de lange reeks mislukte digitale avonturen. De failliete reisorganisatie Oad bijvoorbeeld moest 25 miljoen euro afschrijven op digitalisering, becijferde financieel journalist Job Woudt. Hij schreef een boek over het ICT-project dat Oad de kop kostte. “Sla de literatuur erop na en al gauw blijkt dat twee derde tot driekwart van de digitale transformatieprojecten op een flop uitdraait.”

“Noem het voor het gemak het risico, of misschien wel het trieste lot, van de ambitieuze moloch die zo graag voorop wil lopen met technologische veranderingen”, schrijft hij. Toch vindt ook hij niets doen en afwachten vele malen erger. Want het feit dat het project zo faliekant mislukte kwam juist doordat Oad als laatste, te laat, digitalisering omarmde. Veel bedrijven slagen er niet om de digitale transformatie vlot te trekken. Andere lukt dat wel. Waar zit hem dat in: is

‘De kleine bedrijven worden niet opgegeten door de grote, maar de trage door de snelle’

het een ordinaire kwestie van budget? Of gaat het om iets anders?

De Leuvense hoogleraar Stijn Viaene en partner van Vlerick Business School, geeft managementopleidingen en doet onderzoek naar de digitale transformatie van bedrijven. Hij wil de vragen graag beantwoorden, maar eerst moeten we één ding goed in onze oren knopen. “Digitale transformatie is meer dan een incubator opzetten of een app bouwen. Technologie is belangrijk als aanjager voor innovatie, maar uiteindelijk moet de hele organisatie kantelen.”

App jungle

Samen met het Financieele Dagblad stelde de Leuvense hoogleraar deze zomer de Digitale Transformatie Index op. Het team rangschikte vijftig grote bedrijven uit

allerlei sectoren op volgorde van ‘digitale fitheid’. Winnaars zijn de bedrijven die erin slagen de organisatie op tijd te kantelen, en dan dus niet alleen op technologie, maar op alle zes dimensies die een bedrijf digiproof maken: strategie, governance, bedrijfsprocessen, talent, bedrijfs-cultuur en technologie.

Bedrijven die daar heel redelijk in slagen zijn bijvoorbeeld Randstad en ING. En tja, zo’n omwenteling komt niet uit de lucht vallen. Daar horen nou eenmaal flinke investeringsbudgetten bij, zegt Viaene. “Ik vind het niet abnormaal dat ING de komende jaren een verdere 800 miljoen uittrekt voor zo’n omwenteling, waaronder het hervormgeven van haar big data-platform. Een belangrijke boodschap voor de executives in onze digital leadership-opleidingen is dat je de overstap naar het digitale niet even snel-snel kunt doen. Ik kan u garanderen: binnen de kortste keren ontstaat er een levensgroot siloprobleem, een app jungle. Een netwerkorganisatie is geen spaghetti, maar een structuur waardoor je soepel moet kunnen navigeren. Over de architectuur moet je nadenken. Als je daar geen tijd voor uittrekt, ga je als bedrijf snel ten onder.”

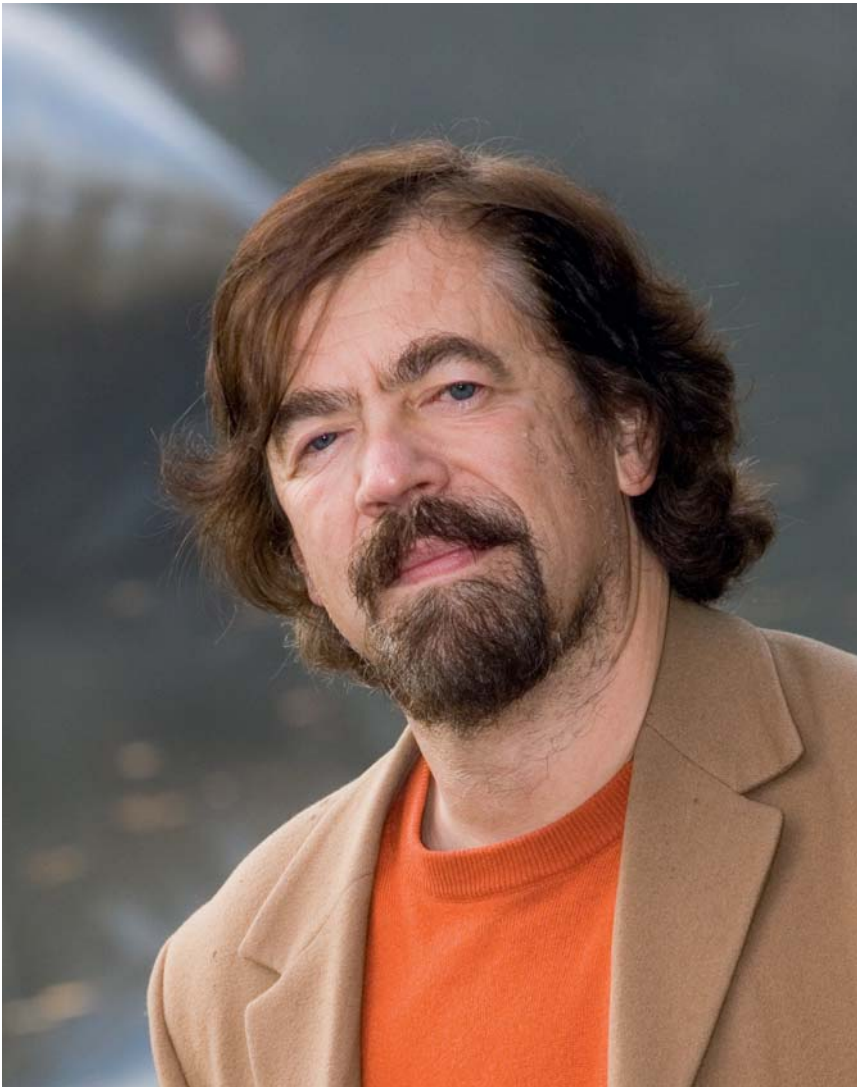
Kleine stapjes

Digitale transformatie is duur en kost tijd en dan heb je nog niet eens de garantie dat keuzes goed uitpakken. Uit angst om foute keuzes te maken, blijven bedrijven daarom soms te lang afwachten. “Stel dat de keuze voor IBM Watson als platformtechnologie blijkt verkeerd te zijn. Dat is een risico. Zorg dan in ieder geval dat je de technologie zo gebruikt en managet dat je nog terug kan, al zal dit nog steeds bepaalde kosten met zich meebrengen. Je kan dus maar beter begrijpen met welke technologie je bezig bent. Bouw in ieder geval regelmatig leermomenten in waarbij je kunt omdraaien of bijsturen. De cyclus van herevalueren is korter dan ooit.”

En dat vereist een andere wendbare, ‘agile’ manier van werken. In het geval van ING betekent dat kleine, multidisciplinaire en vaak zelfsturende teams stapsgewijs laten werken aan nieuwe producten en diensten. Chief information officer



Stijn Viaene



Jan van Dijk

(cio) van ING Peter Jacobs zei daarover in het Financieele Dagblad: “Dat haalt de angst bij mensen weg doordat ze niet langer voor vijf jaar vooruit beslissingen hoeven te nemen op basis van een blik in een glazen bol. Alles gaat nu in kleine stapjes en je kunt tussentijds steeds bijsturen als daar aanleiding voor is.”

Steun van de top

Voor alle bedrijven is het een worsteling, zegt Viaene. Uit het onderzoek blijkt dat maar weinig cio's zelf vinden dat ze er tot nu toe in slagen om de klant echt beter te bedienen. Ze klagen over moeilijk te doorbreken bedrijfsculturen. Maar misschien nog wel de grootste uitdaging is de juis-

te mensen binnenhalen. “Bedrijven missen het vermogen om hun eigen mensen de nodige skills bij te brengen. Maar ook om digitaal talent aan te trekken voor de competenties die niet in huis zijn. Als het hermaken van die klantenervaring niet werkt, komt dat in grote mate door een gebrek aan steun uit de top van de toplaag. Die ondersteunt de veranderingen wel in naam, maar niet ten volle in de praktijk. En beschouwt digitalisering dan vooral als een manier om het werk te automatiseren.”

Netwerkeconomie

“Ik had zo graag eens een directeur of een topmanager bij mij op een cursus gehad”, zegt Jan van Dijk, hoogleraar nieuwe media aan de Universiteit van Twente. “Ik hoor in mijn lessen wat er allemaal aan geld wordt weggegooid aan mislukte digitalisering. We horen de juichverhalen van de Google's en Airbnb's. Wat niet in de statistieken komt, is hoe bedrijven hele afdelingen vol medewerkers Facebook en Twitter laten volgen, zonder dat zij nou eigenlijk weten wat ze aan het doen zijn.” In de opleiding Leiderschap bij Digitale Transformaties bij de AOG School of Management doet Van Dijk uit de doeken wat ervoor nodig is om digitaal op te stoten. Meer skills, dat is hij hartgrondig eens met Stijn Viaene. Uit recent onderzoek van hemzelf en Alexander van Deursen blijkt: van de productiviteit in Nederland gaat vier procent verloren door een tekort aan digitale vaardigheden en nog eens vier procent door haperende technologie. “Bedrijven worden sceptisch. Het gaat niet meer zo hard vooruit. Ze weten niet welke kant ze op moeten. De teneur wordt: we halen nog altijd veel meer uit de traditionele kanalen. En zetten de digitalisering stop. Maar dat is natuurlijk een foute conclusie.”

Geen benul

Om te beginnen is er visie nodig van de managers aan de top, zegt Van Dijk. Want er is veel meer gaande dan werkprocessen automatiseren of de overgang naar online, zegt hij. Het inrichten van online kanalen voor marketing, sales en klantenservice: dat lijkt misschien revolutionair, maar op de organisatiestructuur grijpt het niet wezenlijk in. Wat wel ingrijpt, is dat iedereen met alles connected is. “En dan heb ik het nu eens een keer niet over social media. Maar over een proces dat al langer aan de gang is. Het verticale bedrijfsmodel zoals we dat kennen van giganten als Philips is sleet. Dat desintegreert in flexibele netwerken van kleine verspreide eenheden: bedrijven, teams en personen die zich goed kunnen aanpas-

NIEUWE DIGITALE ECONOMIE

- Experience is value. De ervaring van de klant is leidend bij waardecreatie. Offline en online, de fysieke en digitale beleving moeten soepel in elkaar overlopen. Dit stelt hoge eisen aan het design.
- De klanten bewegen met de snelheid van het internet. Experimenten en data houden de klant nabij, volg ze met data en het vermogen om continu te experimenteren. Denk aan real time data beheer.
- Chatbots, 3D printen of augmented reality; bedrijven kunnen het niet meer alleen en moeten structureel nadenken over strategische partnerships en werken in digitale ecosystemen.
- De toekomst is aan digitale platforms, infrastructures van herbruikbare en integreerbare digitale services die gemakkelijk met elkaar communiceren, uit te wisselen en te combineren zijn onder partners. Platformen liggen aan de basis van digitale innovatie en nieuwe groei. Veel ondernemingen bezitten data die nu totaal onderbenut blijven.

Bron: Vlerick Business School



Gaston van de Wetering'

sen aan veranderende omstandigheden. Productieprocessen veranderen en worden als netwerken opgezet. Bedrijven werken in de keten samen; aan één mobiele telefoon werken wel twintig bedrijven.”

“Wat betekent die ontwikkeling voor je productieproces, je distributieproces, je consumptieproces? Daar moeten bedrijven een visie over ontwikkelen. Topmensen hebben vaak geen benul welke richting hun bedrijfstak opgaat. Alles

wordt digitaal, hoor je dan. Maar dat is niet waar. Neem de detailhandel. Vaak gaat het over offline of online. Maar je kunt ook bekijken welke winkels er offline overblijven: dat zijn de heel goedkope winkels en de heel dure winkels. Daartussen zit minder ruimte dan vroeger. Dan heb je een beginnetje van een visie. Vervolgens ga je kijken hoe je die winkel online vormgeeft. Dat is voor een dure winkel heel anders dan voor een Action.”

‘Een van de belangrijkste digitale lessen van de nieuwe economie is dat de gebruikerservaring voor klanten frictieloos moet zijn’

Uitzendbureau-app

De meest verstrekkende dimensie van de digitale transformatie is de vorming van nieuwe businessmodellen, bijvoorbeeld door direct contact met klanten of nieuwe samenwerkingsverbanden. De nieuwe Uber heeft zich in de flexbranche nog niet aangediend. Wel had het er even alle schijn van met de komst van Morgenwerk, dat zich aanvankelijk presenteerde als de eerste ‘uitzendbureau-app’.

“Misschien waren we wat al te naïef in de gedachte dat vraag en aanbod elkaar vanzelf zouden kunnen vinden”, zegt directeur Gaston van de Wetering. “We hebben ons verkeken op de complexiteit van wet- en regelgeving, die ook nog eens vaak verandert en zich knap lastig in een platform laat vangen. Het juridisch werkgeverschap vereist bijvoorbeeld dat je als uitzendbureau een bedrijf fysiek moet kennen. Ook de intercedente konden we er niet zomaar tussenuit halen. Bovendien wilden opdrachtgevers een vacature liever gewoon even doorbellen dan ’s avonds zelf invoeren in een systeem.”

Eigen developers

Inmiddels weet hij dat voor een uitzendbureau bij digitalisering vooral winst te halen valt op gemak. Een van de belangrijkste digitale lessen van de nieuwe economie is dat de gebruikerservaring voor klanten frictieloos moet zijn. Als dingen te moeilijk worden of te lang duren, haken ze af. Dus concentreerde Morgenwerk zich daarop: één geïntegreerde customer journey. Geen contracten meer omslachtig opsturen ter ondertekening, mailtjes met cv’s of intake op kantoor. De intake gebeurt voortaan in een beeldbelomgeving. Van contractvorming tot inleenbevestiging en de totale communicatie eromheen; het is allemaal geautomatiseerd en geïntegreerd in het werkproces. Tot een eigen digitale omgeving voor de identificatie van het paspoort.

“Waar vooral veel winst te halen valt, is dat het platform ons eigendom is”, zegt Van de Wetering. “Als we morgen functionaliteit nodig hebben, hoef ik naar niemand toe. Bijvoorbeeld om te vragen of uitzendkrachten een mailtje krijgen als ze ergens naartoe worden gestuurd. Onze developers zijn in-house. Feitelijk zijn we meer een softwarebedrijf dan een uitzendbedrijf. In die zin zijn we best uniek. Laatst hadden we een nen-certificeerder over de vloer. Ik vroeg haar of zij een uitzendbureau kon noemen dat enigszins doet wat wij doen. Dat kon ze niet.” **X**



‘Durf fouten te maken’

Een leven lang leren: learn or loose. Hoe blijf je bij? Flexmarkt vraagt het Anne Meint Bouma, directeur Brainnet.

Ellen Nap

“**B**eroepshalve lees ik dagelijks veel over ontwikkelingen binnen HR, de flexmarkt, de arbeidsmarkt, de economie, enzovoort. Wat ik lees en luister is bijna teveel om op te noemen. Het loopt uiteen van het lezen van dagelijkse kranten en nieuwsbrieven tot het luisteren van diverse podcasts, zoals BNR Werkverkenner waar Brainnet kennispartner van is.”

Wat is het laatste boek dat u heeft gelezen?

“Recent heb ik Beyond Reason van Roger Fisher gelezen. Dit boek gaat over hoe je emoties gebruikt in onderhandelingen - groot of klein, professioneel of persoonlijk - in een kans voor wederzijds voordeel.”

Welke blogs en sites volgt u?

“In mijn favorieten staan ruim honderd websites, die ik dagelijks of met enige frequentie volg. Zoals Zipconomy, websites van de Rijksoverheid en bijvoorbeeld staffingindustry.com. Ook ontvang ik wekelijks een behoorlijk aantal nieuwsbrieven en blijf ik goed op de hoogte via een social media dashboard. Ik ben altijd op zoek naar cijfers en feiten. Het CBS en Eurostat zijn hiervoor goede nieuwsbronnen.”

Wie of wat inspireert u?

“Ik laat mij op velerlei manieren inspireren. Zo was ik recent bij een presentatie van Charles van Commenée, voormalig chef de mission en hoofdcoach van het Britse atletiekteam van 2008 tot 2012. Een fascinerend verhaal over de wijze hoe een visie geïmplementeerd wordt in complexe organisaties, waarbij onder meer overtuigingskracht, vastberadenheid en leiderschap uiteindelijk leiden tot de beste resultaten in de geschiedenis van de Britse atletiek.”

Wie zijn uw voorbeelden?

“Ik kijk met veel bewondering naar het ondernemerschap van bijvoorbeeld een Wim van de Leegte van VDL of Pieter Zwart van Coolblue. Ik vind het razendknop hoe Coolblue het fenomeen klantenservice een totaal nieuwe dimensie heeft gegeven. Net als dat Pieter Zwart zelf focus heeft op elke dag verbeteren. Een uitspraak van hem die me altijd is bijgebleven, luidt: ‘We worden groter, maar ook elke dag beter’. Heel motiverend.”

Wat is uw motto?

“Ik geloof in talent van mensen. De arbeidsmarkt in Nederland is uniek door haar verscheidenheid aan werkvormen. Ik vind dat op

de arbeidsmarkt plek moet zijn voor iedereen. Leren is daarin erg belangrijk!”

Heeft u een filosofie of stroming die u aanhangt?

“Ik ben christen en haal veel houvast uit het geloof en het wekelijks bezoeken van kerkdiensten.”

Waar heeft u veel van geleerd?

“Ik heb als consultant een periode bij een re-integratie bureau gewerkt. Ik was hier verantwoordelijk voor het begeleiden van mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij veelal sprake was van meervoudige problematiek. Wat ik heb geleerd is om juist te kijken naar wat iemand wel kan in plaats van steeds te benadrukken wat iemand niet kan. In iedereen mens schuilt talent. De vraag is of je dit wilt zien.”

Een les die het delen waard is?

“Een oud leidinggevende van mij moedigde ons aan om elke dag te excelleren door voortdurend concrete doelen te stellen en manieren te zoeken om die doelen te halen. Durf fouten te maken, benadrukte hij elke dag. Zijn oprechtheid om het beste uit mensen te halen heeft diepe indruk op mij gemaakt.” **X**



BIO
ANNE
MEINT
BOUMA

Geboren: 23-09-1979

Functie: directeur Brainnet

Eerder: (sales)managementfuncties bij Fidet en Nuon Energy N.V.

Opleiding: commerciële Economie

Onder Rutte III groeit flex nóg sterker

Het poldermodel is krakend vastgelopen op meningsverschillen flex versus vast. Alle ogen zijn nu gericht op de keuzes van Rutte III. Dat kabinet gaat de werkgevers sterker faciliteren en daardoor groeit flex nog sterker.



Franziska Szabo

Directeur-eigenaar
PA Online B.V.

“Indien Rutte III in de huidige combinatie gaat regeren, is volgens mij de verwachting dat er meer gewerkt gaat worden met flexcontracten.

De linkse partijen en de vakbonden wensen vaste dan wel langdurige arbeidscontracten. Dit terwijl de lasten voor de werkgevers door links alleen zijn verhoogd, zelfs in geval na ziekte binnen een maand na beëindiging van het contract! Ook ministeries huren bijna alleen nog flexwerkers in, die dan wel in vaste dienst bij een bureau moeten zijn. Risico's naar een ander verleggen: wat een zwaktebod. Maar wie ben ik. Ik vind het gezond dat er beweging in de arbeidsmarkt is, voor de arbeidsmarkt en onze economie! Kijk naar Frankrijk. Geen enkele beweging in de arbeidsmarkt. De vakbonden hebben daar een nog grotere macht. Het gevolg is dat mensen met een baan niet 'verkassen'. Jongeren komen niet aan het werk. We leven in 2017, niet meer in de jaren vijftig!” **X**



Arjan Elbers

Managing director Twiglers
Eigenaar Get.Noticed Internet

“Ik verwacht dat Rutte III weinig verandering gaat teweegbrengen in de discussie vast versus flex. De laatste partij die met invloedrijke maatregelen wilde komen was de PvdA. Iedereen weet hoe dat afgelopen is.

Als ik kijk en luister naar de markt, verwacht ik niet dat flexwerk de komende jaren nog bijzonder veel terrein gaat winnen ten opzichte van vast. Veel werkgevers kiezen momenteel zelfs direct voor vast, om mensen binnen te kunnen halen en te houden. Zeker in techniek, ICT, onderwijs en zorg is deze trend goed zichtbaar. Vraag elke intermediair maar hoeveel fee hij schrijft ten opzichte van een jaar en van twee jaar geleden. Dan zie je direct dat de werkgevers weer pushen naar vast. Wat overigens totaal geen bedreiging is voor het aandeel flex.” **X**



Frank van Gool

Ceo
OTTO Workforce

“Flex is toch de smeerolie in de economie? Waarom dan toch zoveel vooroordelen over flex, zoveel negativiteit over een branche die zoveel voor de economie heeft betekent. Met enige regelmaat komen misstanden aan de orde door het oprekken van de wetgeving. Structureel wordt er gebruik gemaakt van regelgeving waar deze niet voor bedoeld was. Dit soort praktijken gebeurt natuurlijk niet bij de lezers van Flexmarkt, maar het is wel slecht voor de uitstraling van onze branche. En met een slechte opinie is het slecht zakendoen.

Ongeacht de keuzes van Rutte III moeten we als flexbranche zelf reflecteren. Is de zelfregulering van de flexbranche mislukt? Moeten we terug naar een vergunningstelsel zoals in België, waarbij elke startende uitzender na een uitgebreide screening ook als garantie een depot van 100 duizend euro moet storten? Blijven we doormodderen of laten we Rutte III de maatregelen nemen? Zodat onze branche weer de waardering krijgt die het verdient. Namelijk die van de positieve banenmotor die mensen een toekomst geeft. Als basis voor verdere groei in de flex.” **X**

Van startup naar scale-up

‘We zijn allergisch voor het doen van aannames’

Weinig flexbureaus groeien uit tot echte succesverhalen. In deze rubriek partijen die de stap van startup naar scale-up hebben weten te zetten. Dit keer NettStaff, uitzendorganisatie voor elektro- en installatietechniek. Vijf vragen aan directeur Patrick Soeters.

Ellen Nap

1 Waarp ligt de nadruk in de strategie het komend jaar?

“Door de groei die we de afgelopen jaren hebben gemaakt is de organisatie flink uitgebreid. Dit brengt behoorlijke veranderingen met zich mee. De nadruk ligt komend jaar dan ook op het verbeteren van onze processen. Zoals waarschijnlijk bij veel organisaties het geval is, gebruiken we bij NettStaff onze software ook zeker nog niet optimaal. Dat de nadruk hierop ligt wil overigens niet zeggen dat we niet verder groeien. Een doelstelling is ook om meerdere vestigingen te openen. Nijmegen en Antwerpen zijn de eerste.”

2 Hoe onderscheidt NettStaff zich van concurrenten?

“De afgelopen jaren hebben we gezien dat de uitzendmarkt onpersoonlijker is geworden. Bij NettStaff hebben we juist gekozen voor de tegenovergestelde richting. We willen juist lokaal aanwezig zijn met onze vestigingen, zodat we dicht bij de medewerkers, klanten en projecten zijn. Wij hechten grote waarde aan het persoonlijk contact.”

3 Waarin wil NettStaff nog sterker worden?

“Vanaf de start zijn wij bezig met het denken vanuit de monteur en vanuit de klant. Voor ons is het heel belangrijk dat zij keer op keer een goede ervaring hebben met NettStaff. Hiermee willen we graag langdurige relaties aangaan. Momenteel zijn we gestart met een traject, dat ons zal helpen om de beleving die klanten en medewerkers krijgen te verbeteren. We noemen dit de vijf-sterren beleving.”

4 Waar bent u het meest trots op?

“Op de groei die we met elkaar in relatief korte tijd hebben weten te maken. Ik haal veel persoonlijke voldoening uit groei en ontwikkeling. Inmiddels kunnen we ook wel zeggen dat groei en ontwikkeling in het dna van NettStaff zit.”

5 Wat is de belangrijkste les die u hebt geleerd?

“Ten eerste dat aanhoudende nieuwsgierigheid en de wil om te ontdekken een belangrijk onderdeel van ons succes zijn. We proberen veel uit, vragen veel en staan altijd open voor nieuwe invalshoeken. We zijn bijna allergisch voor het doen van aannames. In mijn ogen mis je door het doen van aannames namelijk heel veel mogelijkheden. En ten tweede, wellicht een open deur: dat het noodzakelijk is om risico te nemen. Wanneer je vertrouwen hebt in jezelf en de mensen om je heen, kun je met een gerust hart zo nu en dan in het diepe springen. Het houdt je scherp, je leert er snel van en het brengt je geregeld mooie successen! **X**

Facts & figures

Naam: NettStaff

Aantal medewerkers: 350 monteurs en 200 payrollmedewerkers.

Omzet: 13,1 miljoen euro in 2016 (6,6 miljoen euro in 2015)

Bron: Omzetranglijst Flexmarkt





Hét event vol vooruitstrevende oplossingen voor HR

Alleen organisaties die de kunst van het verleiden onder de knie hebben en hun wervingsprocedure aanpakken, kunnen een toekomstbestendig recruitmentbeleid voeren. Laat u inspireren door de keynotes, sessies en praktijkvoorbeelden. Na deze dag:

- Optimaliseert u de recruitmentstrategie en maakt u die toekomstbestendiger.
- Werkt u aan een krachtige employer brand en een betere candidate experience.
- Kent u de nieuwste recruitmentoplossingen en -technologieën.

**! Haal meer rendement uit jouw personeelswerving!
• Inschrijven is al mogelijk vanaf € 349.**

Informatie en inschrijven: recruitment.pwnet.nl

Loopbanen

Per 1 september is **Marjolein van de Veerdonk** aangesteld als managing director voor Right Management Nederland. In deze functie draagt zij zorg om een nog sterkere verbinding te maken tussen alle ManpowerGroup-merken en haar strategische klanten.

Zelfstandig HR-adviseur **Chris van der Laan** (34) heeft zich aangesloten bij kennis- en adviesorganisatie Flex-Experts. Van der Laan (34) werkte onder meer bij Creyf's en Worktrans. Sinds 2016 werkt Van der Laan als zelfstandig HR-adviseur, specifiek gericht op H-control.

Ronald Vollenberg is per 1 september 2017 de nieuwe directeur van AB Zuid-Holland. Vollenberg bekleedde diverse functies in het bank- en verzekeringswezen en had een management-functie bij een uitzendorganisatie.

HappyNurse Uitzendbureau is per 1 september 2017 een vestiging rijker. **Watte Linstra** zal vanuit Zuidlaren zijn HappyNurse-vestiging als zelfstandig ondernemer leiden. Watte heeft een carrière van 35 jaar in de financiële wereld achter de rug.

Nieuwe baan?

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

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

Uitgever

Jelske Gerritsma

Hoofdredacteur

Wim Davidse

Algemeen hoofdredacteur

Marco Hendrikse, marcohendrikse@vakmedianet.nl

Webredacteur

Arthur Lubbers, flexmarkt@vakmedianet.nl

Eindredacteur

Ellen Nap

Medewerkers

Peter Arno Broer, Jacqueline Caro, Gert-Jan Duis, Wilbert Geijtenbeek, Henk Geurtsen, Steven Gudde, Hubert Heutink, Ton Kastermans, Annet Maseland, Paul Poley, Frans Tilstra.

Accountmanagers

Esther Koning, tel. 06-13 10 66 90, estherkoning@vakmedianet.nl
Anique Honingh, tel. 088-58 40 560 / 06-12 77 69 12
aniquehoningh@vakmedianet.nl

Vormgeving & opmaak

colorscan, www.colorscan.nl

Druk

Ten Brink, Meppel

Adres

Vakmedianet, Postbus 448, 2400 AK Alphen aan den Rijn

Abonnementenadministratie

klantenservice@vakmedianet.nl, tel. 088-5840888

Abonnementen

€ 383,64 per jaar. Een proefnummer kost € 37,53. Bij meerdere abonnementen wordt korting gegeven. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met klantenservice@reedbusiness.nl. Alle prijzen zijn inclusief 6% BTW en verzendkosten. Abonnementen kunnen elk moment ingaan en moeten twee maanden voor het verlopen worden beëindigd. Bij betalen via acceptgiro wordt € 2,50 (incl. BTW) aan acceptgirokosten in rekening gebracht. Abonnementen lopen automatisch door, tenzij u uiterlijk 30 dagen voor de vervaldatum bij onze klantenservice opzegt via tel. 020-5159515. Ook voor informatie over uw lopende abonnement kunt u contact opnemen met onze klantenservice.

Oplage

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

Copyright

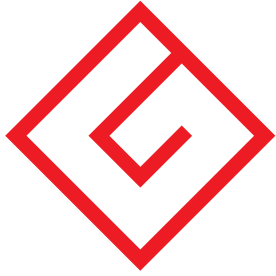
Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever. © Vakmedianet 2017

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

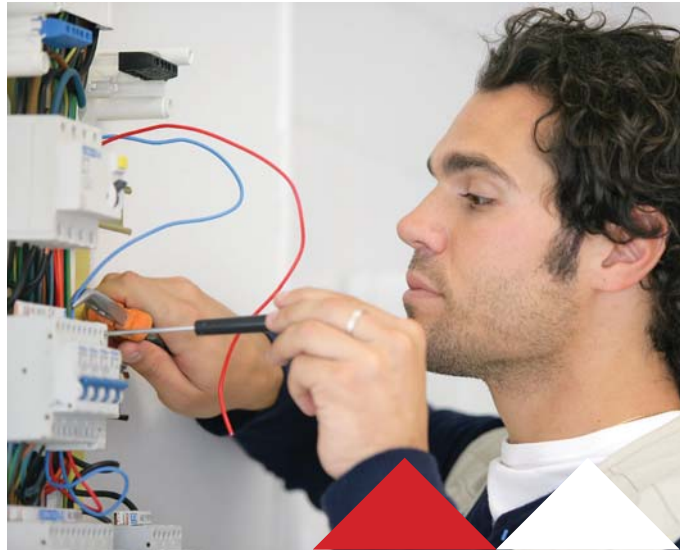


German Payroll Solutions

Voor Nederlandse uitzendbureau's/payrollers en bedrijven met opdrachten in Duitsland

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

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



Bahnhofstraße 6
47574 Goch (BRD)
E info@germanpayrollsolutions.com
T +49 (0)2823 9296829
www.germanpayrollsolutions.com

Voor meer informatie
belt u met met Jan Swartjes:
T 06 51525720

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



U wilt uitzenden in de bouw in Duitsland? Dat kan gewoon! **Bel ons maar.**

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

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

Voor meer informatie kunt u
bellen met Frank Klaassen: T 088 0121727

Dankers International BV
Lichtenauerlaan 102 | 3062 ME Rotterdam
E info@dankersinternational.com
www.dankersinternational.com



DANKERS
INTERNATIONAL

SAFETY & HEALTH @WORK

11 & 12 APRIL 2018 / ROTTERDAM AHOY



VAKBEURS VOOR VEILIG WERKEN

Bewust met veiligheid omgaan is essentieel voor het bedrijfsleven en de maatschappij. De vakbeurs Safety&Health@Work richt zich voornamelijk op de sectoren **industrie, haven, bouw en logistiek** waarin veiligheid een actueel vraagstuk is. **Ketenveiligheid** is een voorbeeld van samenwerken waardoor veiligheid binnen een werkproces beter gewaarborgd wordt. Tijdens de vijfde editie van deze vakbeurs komen de laatste trends en ontwikkelingen aan bod. Laat u inspireren tijdens Safety&Health@Work in 2018.

Save the date: 11 & 12 april 2018 van 10 - 17 uur in Rotterdam Ahoy.



I www.safetyandhealth.nl E info@safetyandhealth.nl T 010 - 293 3261

ROTTERDAM
AHOY