

HÉT ONDER- NEMERS BELANG

VAN
FLEVOLAND

Er is meer tussen
tijdelijk en vast

Onafhankelijk advies
over energiezaken

Het blijvend rendement
van ouder menselijk kapitaal

EDITIE
03
2016

Er is meer tussen tijdelijk en vast

De afgelopen jaren is er veel veranderd voor de ondernemer als werkgever; door de economische en technologische ontwikkelingen, maar ook door arbeidsrechtelijke veranderingen. De nieuwste ingreep in de arbeidsverhoudingen heet DBA.



De Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie) heeft vooral tot doel

schijnzelfstandigheid tegen te gaan en stelt eisen aan de samenwerking met zzp'ers. Zo moeten zzp'ers hun werk vrij kunnen indelen en herkenbaar hun eigen bedrijf vertegenwoordigen, ze mogen alleen gebruikmaken van hun eigen gereedschappen, vervoermiddelen, benodigd materieel/materiaal, apparatuur en persoonlijke beschermingsmiddelen en mogen eventueel een plaatsvervanger inschakelen om het werk te verrichten. De samenwerking tussen opdrachtgever en zzp'er wordt geregeld door middel van (model)overeenkomsten. Wordt niet aan de voorwaarden voldaan, dan kunnen beide partijen grote boetes en naheffingen tegemoet zien. Jennifer en Maikel Dijkhuis van Solide Intermediair in Almere merken momenteel vrijwel dagelijks dat de Wet DBA bij werkgevers en zzp'ers zorgt voor veel onrust. "Al ruim voor de invoering van de wet per 1 mei 2016 hebben we onze relaties geïnformeerd. Nu de wet DBA eenmaal is ingevoerd, willen werkgevers toch het zekere voor het onzekere nemen en wordt massaal voor de zzp-payroll-constructie gekozen. We hebben op die manier al veel klanten kunnen helpen. Voor de zzp'ers maken we vooraf een loonberekening. Als ze dan toch zelfstandig ondernemer willen blijven, dan kan dat ook via ons."



UITZENDEN, PAYROLLING OF DETACHERING

Door de invoering van deze wet – en eerder al door de invoering van de Wet werk en zekerheid – zijn veel werkgevers onzeker geworden over de arbeidscontracten voor hun (nieuwe) medewerkers. Ze willen aan de ene kant goede medewerkers vasthouden, maar toch ook flexibel kunnen inspelen op ontwikkelingen. "Los van allerlei andere motieven is het in vaste dienst nemen van medewerkers het voordeligst. Maar je bent dan niet flexibel.

Als je ervoor kiest om mensen tijdelijke contracten te geven, moet je het zelf heel goed in de gaten houden. De uitzend- of payroll-constructie kan uitkomst bieden. Medewerkers kunnen via onze constructie tot vijf en een half (5,5) jaar flexibel bij dezelfde onderneming werken", leggen Jennifer en Maikel uit. "Bij een uitzendconstructie wordt het hele werving- en selectietraject door ons gedaan. Wij plaatsen de vacature op zo'n 55 jobboards, voeren de selectiegesprekken en verifiëren referenties. Allemaal op 'no cure no pay'-basis. Wij dragen de geselecteerde kandidaten voor, waarna de ondernemer kiest. Bij payrolling doet de werkgever de werving en selectie zelf. In beide gevallen komen de medewerkers bij ons op de loonlijst en worden ze ingehuurd door onze klant. In feite nemen wij de salarisadministratie over. Onze klant en de medewerkers hoeven zich geen zorgen meer te maken over het inhouden en afdragen van premies. De medewerkers zijn volledig verzekerd en bouwen een pensioen op. De klant loopt geen risico en geniet volop flexibiliteit, zelfs bij ziekte of terugloop in werk. Alle arbeidsrechtelijke risico's liggen bij ons." Is er sprake van een afgerond project, dan heet het 'detaching'. "Het enige verschil is eigenlijk dat er dan een vaste begin- en einddatum is."

NIET DE TENT, MAAR DE VENT (M/V)

Jennifer en Maikel Dijkhuis zijn nu vijf jaar zelfstandig ondernemer. "In mei 2011 hebben we allebei onze vaste baan bij een uitzendorganisatie opgezegd. We werkten hard en maakten veel overuren. Het gevoel ging steeds meer knagen dat het ons meer voldoening zou geven als we het voor onszelf zouden doen." Het was geen ideale tijd om zo'n ingrijpende stap te wagen, maar toch waagden ze het erop. "We maakten weken van zestig, zeventig uur, maar het had resultaat.

Het gaat bij ons om de vent (m/v), niet om de tent. Persoonlijk contact vinden we heel belangrijk, zowel met onze klanten als met de medewerkers. We kennen ze persoonlijk. Daarom richten we ons ook vooral op het mkb." Solide Intermediair is geen doorsnee uitzendbureau. "We concentreren ons op het bemiddelingswerk, de contacten met klanten, kandidaten en medewerkers. De administratieve afhandeling hebben we op advies van onze adviseur Piet-Hein Niessink ondergebracht bij Smart Services. Zij doen dat prima. Door deze samenwerking is de door ons aangeboden dienstverlening SNA- en NBBU-gecertificeerd."

Na vijf jaar is Solide Intermediair toe aan de volgende stap. "We hebben een paar jaar geleden al ons slaapkamerkantoor ingeruild voor een huis met aparte kantoorruimte. Dit jaar hebben we twee medewerksters aangenomen. Judith richt zich vooral op de sectoren gezondheidszorg, IT en zakelijke dienstverlening en Lisa op de agrarische sector en de farmacie." Zelf neemt Jennifer de sectoren techniek, bouw en industrie voor haar rekening. Vanaf dag 1 heeft dit ondernemersechtpaar een duidelijke taakverdeling: Jennifer is verantwoordelijk voor de commerciële kant, Maikel richt zich vooral op de financiën en de ICT. Ook in de ICT hebben ze dit jaar grote stappen gezet. "In samenwerking met OTYS hebben we nieuwe CRM-software ingevoerd. Daarmee is ook een einde gekomen aan de urenbriefjes. Sinds kort is onze nieuwe website live. Zo wordt weer een deel van ons werk vereenvoudigd, waardoor wij ons kunnen concentreren op waar we goed in zijn. Laat ons maar bemiddelen!" <<



"De klant loopt geen risico en geniet volop flexibiliteit, zelfs bij ziekte of terugloop in werk. Alle arbeidsrechtelijke risico's liggen bij ons"