

**MAXIME VERHAGEN**

*“De uitzendbranche heeft een grote verantwoordelijkheid”*

**FEDDE MONSMA**

*Einde nadert voor poldermodel.*

**NIEUWE ARBOWET**

*Weet u wat er verwacht wordt?*

**DANIËL MAATS**

*Is de toekomst van de flexbranche in gevaar?*





# STOF TOT NADENKEN



In de zomer gaat alles even op een lager pitje. De eerste maandag van de schoolvakantie is dat al meteen te merken: het is rustiger op de wegen en er druppelen steeds meer out of office meldingen mijn mailbox binnen. Maar die zijn niet van onze klanten. Want als er één branche is waarin er deze zomer keihard is door-  
gewerkt, dan is het wel de onze.

Het gaat goed met de Nederlandse economie. Zo goed, dat werkgevers onderschat hebben hoe snel de arbeidsmarkt zou aantrekken. Velen zitten met de handen in het haar en zijn wanhopig op zoek naar geschikte kandidaten. En niet alleen meer in de 'moeilijke' sectoren techniek en ICT, maar in alle branches. Van de gezondheidszorg tot zakelijke dienstverlening en detailhandel, overal kampen bedrijven met een personeelstekort. Dat betekent hoogtijdagen voor intermediairs, die aan de groeiende vraag proberen te voldoen.

De druk op werkgevers is hiermee ook toegenomen. Want als je dan eindelijk die ene geschikte kandidaat hebt gevonden, wil je ook dat hij blijft. Duurzame inzetbaarheid staat dan ook bij veel organisaties hoog op de beleidsagenda. Door de nieuwe Arbowet, die op 1 juli van kracht werd en waarin meer aandacht is voor preventie, maar ook doordat werkgevers inzien hoe belangrijk het is om hun medewerkers langer gezond, gemotiveerd en met perspectief aan het werk te houden. Maxime Verhagen, voorzitter van Bouwend Nederland, onderstreept dit in het gesprek dat wij met hem hadden.

Maar de bal ligt niet alleen bij werkgevers. Ook – en misschien wel juist – de flexbranche moet investeren in de ontwikkeling van flexkrachten. Dat realiseren wij ons heel goed. Daarom organiseerden we eind september weer Up to Flex, onze 'APK' voor intermediairs waar we hen informeren over recente ontwikkelingen in de branche. En, we laten u in deze editie van P.zine kennismaken met onze Academy for Flex. Een nieuw initiatief dat flexkrachten ondersteunt bij hun ontwikkeling zodat zij nog beter voorbereid zijn op de toekomst van de arbeidsmarkt. Hoe die toekomst eruit ziet? Daar zijn de meningen over verdeeld. Ook dat leest u in deze editie van P.zine, die mij in ieder geval weer genoeg stof tot nadenken heeft gegeven.

**Dennis Luyten**

CEO Pay for People Group



# UITGELICHT

PAGINA 4

## NIEUWE ARBOWET BENT U AL OP DE HOOGTE?



Op 1 juli 2017 is de nieuwe Arbowet ingegaan. Kent u de belangrijkste veranderingen en weet u wat er van u verwacht wordt? Een overzicht van de wijzigingen in relatie tot de uitzendbranche.

PAGINA 6

## IEDEREEN IN DE KETEN IS VERANTWOORDELIJK



Maxime Verhagen geeft zijn visie op veiligheid en duurzame inzetbaarheid in de bouwsector. "Iedereen, van werknemer tot werkgever, uitzendkracht, opdrachtgever, leverancier en ontwerper, draagt zijn eigen verantwoordelijkheid binnen de keten."

PAGINA 8

## POLDERMODEL HEEFT BESTE TIJD GEHAD



Hij schreef een boek over de toekomst van arbeidsverhoudingen en vroeg zich hardop af of de vaste baan het jaar 2030 nog wel haalt. Fedde Monnsma ziet de arbeidsmarkt steeds veelkleuriger worden en dringt aan op verandering.

PAGINA 14

## NIEUW! ACADEMY FOR FLEX



Pay for People Group lanceert 'Academy for Flex': hét online platform voor scholing en ontwikkeling van flexkrachten.

5 vragen aan Rogier van der Voort over dit nieuwe online opleidingsinitiatief.

PAGINA 16

## GASTCOLUMN: IS DE TOEKOMST VAN DE FLEXBRANCHE IN GEVAAR?



Het gaat weer goed met de flexbranche. Maar, er gaat iets veranderen. De polder is opgedroogd door al het water dat door de zee gegaan is om de Wwz erdoor te krijgen en de gevolgen daarvan zijn, volgens Daniël Maats, nog niet eens volledig te overzien.

### COLOFON

P.zine is een uitgave van Pay for People, specialist in flexibele arbeid.

+31 (0)10 206 62 63 / [info@payforpeople.nl](mailto:info@payforpeople.nl)

Hoofdredactie: Michelle de Ronde

Ontwerp: FraaieDingen, Jeroen Peetoom

Tekst: Schrijfhout, Machteld Henzel -in 't Hout

Fotografie: Hans Hordijk

# NIEUWE ARBOWET

## MEER AANDACHT VOOR PREVENTIE EN DUURZAME INZETBAARHEID



Op 1 juli 2017 is de nieuwe Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) in werking getreden. Bent u al op de hoogte van de veranderingen en wat er van u als intermediair wordt verwacht? In deze P.zine een overzicht van de belangrijkste wijzigingen in relatie tot de uitzendbranche.

### DE ARBOWET IN HET KORT

De Arbowet bevat regels over de zorg voor goede arbeidsomstandigheden zodat werknemers zo veilig, gezond en prettig mogelijk hun werk kunnen doen en ongevallen en ziekten veroorzaakt door het werk, worden voorkomen. Omdat de Arbowet een kaderwet is, beschrijft deze alleen algemene bepalingen voor alle plekken waar arbeid wordt verricht. Hoe werkgevers vervolgens invulling geven aan deze bepalingen, wordt overgelaten aan sociale partners zoals werkgevers- en werknemersorganisaties. Per sector zijn er arbeidscatalogi beschikbaar waarin staat hoe de Arbowet kan worden nageleefd.

### WIE IS VERANTWOORDELIJK?

Volgens de Arbowet is de werkgever verantwoordelijk voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer. Omdat u als intermediair niet kan zorgen voor leiding en toezicht op de werkvloer, beschouwt de Arbowet de inlener

ook als werkgever. Maar, als bemiddelaar en eerste contactpersoon voor de uitzendkracht, is het belangrijk dat u op de hoogte bent van de arbeidsomstandigheden bij werkgevers en goede afspraken maakt met inleners en uitzendkrachten.

### WAT IS ER VERANDERD?

In de nieuwe Arbowet is er meer aandacht voor preventie, beroepsziekten en arbeidsgerelateerde gezondheidsklachten. Daarbij verbetert de nieuwe wet de randvoorwaarden van het handelen van de bedrijfsarts, versterkt het de betrokkenheid van werkgevers en werknemers én de rol van de preventie-medewerker. Want voorkomen is nog altijd beter dan genezen.

### WIE CONTROLEERT?

De Inspectie SZW controleert of organisaties voldoen aan de (nieuwe) eisen van de Arbowet. De inspecteur SZW kan zonder afspraak

langskomen en mag het bedrijf controleren zonder toestemming van de werkgever, deze moet zelfs verplicht meewerken. In de nieuwe wet heeft de inspecteur meer mogelijkheden gekregen tot handhaving ten opzichte van werkgevers, arbodiensten en bedrijfsartsen. Bij het ontbreken van een basiscontract met een bedrijfsarts/arbodienst bijvoorbeeld, is de inspecteur voortaan verplicht om maatregelen te treffen.

### WIE DOET WAT?

Een veilige werkplek is de zorg van zowel werkgever als werknemer. En, in uw geval ook van u als intermediair. Zorg daarom dat u goed op de hoogte bent van de arbeidsomstandigheden bij inleners en duidelijke afspraken maakt over taken en verantwoordelijkheden. Vraag van een inlener vooraf informatie over het hoe, wat en waarom van het werk. Zorg dat u helder heeft wat er van de uitzendkracht verwacht wordt, wie de



uitzendkracht inwerkt en waar hij terecht kan met vragen. Zijn er persoonlijke beschermingsmiddelen nodig, zorg dan dat deze tijdig in het bezit van de uitzendkracht zijn en hij bekend is met het gebruik. En, druk de uitzendkracht op het hart vooral vragen te stellen als iets niet duidelijk is.

## **INVESTEER IN DUURZAME INZETBAARHEID**

Geheel in lijn met de eisen die een steeds veranderende arbeidsmarkt stelt aan werkgevers en werknemers, is in de nieuwe Arbowet meer aandacht voor preventie. Nu flexibele arbeidsrelaties niet meer weg te denken zijn en we ook langer doorwerken, is het belangrijk om werkenden langer gezond, gemotiveerd en met perspectief aan het werk te houden. Duurzame inzetbaarheid staat daarom bij veel organisaties hoog op de beleidsagenda, ook in de uitzendbranche. Uitzendbureau, inlener en uitzendkracht

moeten samen tot een beleid komen dat de samenhang tussen gezondheid, ontwikkeling in werk, betrokkenheid en motivatie bevordert. Hiervoor zijn diverse praktische hulpmiddelen beschikbaar, zoals de risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E) waarmee werkgevers inzicht krijgen in de arbeidsrisico's in hun organisatie. Voor de uitzendbranche is een gratis erkende branche-RI&E beschikbaar met vragen over de meest voorkomende risico's voor uitzendkrachten, waaronder agressie en geweld van klanten en werkdruk. Naast een goed beleid is het misschien nog wel belangrijker om zelf het goede voorbeeld te geven. Bied de mogelijkheid om te sporten of een opleiding te volgen en ga zelf ook eens wat vaker op de fiets bijvoorbeeld.

### **BRON**

Stichting Arbo Flexbranche (STAF), Arboned, Rijksoverheid

## **WIJZIGINGEN ARBOWET PER 1 JULI 2017**

- **Open spreekuur**  
Iedere werknemer heeft het recht een bedrijfsarts te consulteren over individuele, persoonsgerichte gezondheidsvragen in relatie tot het werk.
- **Vrije toegang werkvloer**  
De bedrijfsarts krijgt vrije toegang tot de werkvloer.
- **Second opinion**  
Een werknemer heeft het recht om een andere bedrijfsarts te raadplegen als hij twijfelt aan het advies van de begeleidende bedrijfsarts.
- **Grotere medewerkersbetrokkenheid**  
De werknemersvertegenwoordiging krijgt instemmingsrecht bij de keuze voor de preventiemedewerker en diens rol in de organisatie.
- **Duidelijkere rol preventiemedewerker**  
De preventiemedewerker krijgt een duidelijkere rol in de organisatie.
- **Basiscontract arbodienstverlening**  
De nieuwe Arbowet stelt het hebben van een overeenkomst tussen werkgever en arbodienstverlener nu ook verplicht.

Ga voor meer Arbo-informatie voor uitzendbureaus, uitzendkrachten en inleners naar de website van Stichting Arbo Flexbranche [www.arboflexbranche.nl](http://www.arboflexbranche.nl)





## MAXIME VERHAGEN OVER VEILIGHEID EN DUURZAME INZETBAARHEID IN DE BOUWSECTOR

# ‘DE UITZENDBRANCHE HEEFT EEN GROTE VERANTWOORDELIJKHEID’

De Inspectie SZW maakt zich grote zorgen over het stijgende aantal bedrijfsongevallen in de bouw. Maxime Verhagen, voorzitter van brancheorganisatie Bouwend Nederland, deelt deze zorgen. “In 2016 deden zich maar liefst 470 ernstige ongelukken voor op de bouwplaats, waarvan 16 met een dodelijke afloop. Zorgwekkende cijfers.”

### RISICOVOLLE BRANCHE

Al vanaf het eerste moment dat Maxime Verhagen in 2013 aantrad als voorzitter van brancheorganisatie Bouwend Nederland, heeft veilig werken zijn aandacht. “De bouw is een risicovolle branche”, zegt hij als we hem spreken. “Maar, ik ben erg geschrokken van de ongevallencijfers in het inspectierapport begin dit jaar. We moeten er echt alles aan doen om risico’s te verkleinen en eigen verantwoordelijkheid te vergroten. Daar ligt een taak voor ons, voor de overheid en het bedrijfsleven. En zeker ook voor de uitzendbranche. Een relatief hoog percentage van de betrokkenen bij een ongeval is namelijk in dienst van een uitzendbureau. Als bouwsector willen wij dat iedereen veilig werkt en na een dag werken goed en veilig thuiskomt. Dat is een verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. In het geval van uitzendkrachten heeft dus ook de uitzendbranche hierin een

belangrijke verantwoordelijkheid. Zij moet zorgen dat hun uitzendkrachten voldoende zijn opgeleid en op een veilige wijze kunnen werken.”

### NIEUWE ARBOWET

Na een paar slechte jaren, trekt de werkgelegenheid in de bouwsector eindelijk weer aan. Maar, goede vakmensen zijn schaars. “Doordat de inhoud van het werk sterk verandert en doordat steeds minder jongeren kiezen voor een opleiding in de bouw, is het voor werkgevers lastig om goede mensen te vinden”, licht Verhagen de ontwikkelingen toe. “Op de bouwplaats vinden we, naast vaste krachten, ook uitzendkrachten, zzp’ers en buitenlandse werknemers. Soms is niet duidelijk wie verantwoordelijk is voor de veiligheid van flexwerkers en ontbreekt het aan samenwerkingssafspraken tussen alle verschillende partijen. Dat kan tot gevaarlijke situaties

leiden. De nieuwe Arbowet maakt hopelijk verschil. Zeker nu er in de wet meer aandacht is voor preventie en handhaving.”

### ‘BEWUST VEILIG’

Maar, is nieuwe wetgeving alleen wel voldoende? Sinds 1994 zijn alle werkgevers verplicht een risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E) te maken om de veiligheidsrisico’s van het werk in kaart te brengen. Toch blijkt uit het rapport van de Inspectie SZW dat veertig procent van alle werkgevers op dat punt nog in gebreke blijft. “Dat bewijst eens te meer hoe belangrijk goede voorlichting is”, zegt Verhagen. “Bouwend Nederland is daarom dit jaar gestart met de jaarlijks terugkerende campagne ‘Bewust Veilig’. Elke derde vrijdag in maart staat voortaan in het teken van veiligheid op de werkplek. Tijdens de eerste editie op 17 maart 2017 is op bouwplaatsen in heel Nederland extra aandacht besteed aan

persoonlijke veiligheid en een veilige werkomgeving. Want het begint bij bewustwording.”

## **AANTREKKELIJK TOEKOMSPERSPECTIEF**

Veiligheid op de bouwplaats is om nog een andere reden belangrijk. Verhagen: “Als we jongeren willen verleiden een opleiding in de bouw te kiezen, moet hun toekomstperspectief wel aantrekkelijk zijn. Een risicovolle baan spreekt jongeren nu eenmaal minder aan. Daarom moeten we benadrukken dat de risico’s die er zijn, beheersbaar zijn als iedereen zich maar aan de regels houdt. En, we moeten laten zien dat je je in de bouw ook verder kunt ontwikkelen.” De bouw-cao stelt al standaard een opleidingsbudget beschikbaar voor werknemers. En, tijdens de gezondheidcheck – ook onderdeel van de cao – wordt altijd gevraagd naar het ontwikkelplan van een medewerker. “Helaas geldt dit niet voor uitzendkrachten”, peinst Verhagen. “Ik vind dat beide standaard zouden moeten gelden voor iedereen in de bouw, ongeacht het dienstverband.”

## **SAMEN OPTREKKEN**

De verantwoordelijkheid voor veiligheid en duurzame inzetbaarheid ligt volgens Verhagen in de hele keten: “Iedereen, van werknemer tot werkgever, uitzendkracht, opdrachtgever, leverancier en ontwerper, draagt zijn eigen verantwoordelijkheid binnen de keten. Als opdrachtgevers zouden beginnen om standaard in hun aanbestedingen eisen te stellen aan veiligheid en duurzame inzetbaarheid, dan móeten werkgevers wel zorgen dat zij hun zaken op orde hebben. Daarnaast moeten werknemers zelf ook verantwoordelijkheid nemen en daarin



Foto: Anke Bot

gestimuleerd worden door hun werkgever of het uitzendbureau. Maar, ik denk dat het belangrijkste is dat partijen samen optrekken. Dat de branche als geheel laat zien dat veiligheid en duurzame inzetbaarheid écht belangrijk zijn. Dat we niets liever willen dan dat onze mensen, in vaste of tijdelijke dienst, elke dag weer veilig en gezond naar huis gaan en aan het eind van hun loopbaan fit met pensioen gaan.”

*“Als bouwsector willen wij dat iedereen veilig werkt en na een dag werken goed en veilig thuiskomt.”*

**Maxime Verhagen** is voorzitter van Bouwend Nederland en heeft zijn sporen in de politiek verdiend als minister van Buitenlandse Zaken, minister van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie en was vicepremier in kabinet Rutte-I.



# ‘DE POLDER ZAL ZICH MOETEN VERNIEUWEN OM TE OVERLEVEN’

Hij schreef een boek over de toekomst van arbeidsverhoudingen en uroeg zich onlangs hardop af of de vaste baan het jaar 2030 nog wel haalt. Fedde Monsma, politicoloog en arbeidsmarkt-deskundige, ziet de arbeidsmarkt steeds veelkleuriger worden en dringt aan op verandering. “De huidige polderstructuur piept en kraakt. Het is tijd om los te laten.”

“Als je de arbeidsmarkt van nu vergelijkt met die van vijftig jaar geleden, kunnen de enorme verschillen je niet ontgaan. Toch leggen we die nieuwe arbeidsmarkt steeds langs een oude meetlat. Geen wonder dat het niet lukt om tot een vorm te komen waarin alle werkenden tot hun recht komen. Ik heb het nadrukkelijk over werkenden, want de traditionele werknemer in loondienst is allang niet meer de norm. In 2016 hadden 1 miljoen mensen een hoofdbaan als zzp’er en ruim één op de vijf werknemers heeft tegenwoordig een flexibele arbeidsrelatie. De banengroei zit dan ook vooral bij flexibele banen, zoals tijdelijke contracten, uitzendkrachten en zzp’ers. Omdat de economie hierom vraagt en omdat werkenden zelf een groeiende behoefte hebben aan flexibiliteit. Zij willen zelf de regie nemen over hun loopbaan en bepalen waar, wanneer en hoe lang zij ergens werken. Het werkgeverschap verschuift ook steeds meer naar opdrachtgeverschap. Werkgevers denken steeds minder in banen en functies, en meer in taken en opdrachten. Zodat zij beter kunnen inspelen op vragen van de markt en zodat zij wendbaar zijn in economisch onzekere tijden.

*“Werkgevers denken steeds meer in taken en opdrachten.”*

Andere arbeidswensen vragen om andere maatregelen. Maatregelen die ook daadwerkelijk passen bij de actuele situatie op arbeidsmarkt en aansluiten bij de behoeften van werkenden én werkgevers. Nu wordt vooral krampachtig geprobeerd om de steeds veranderende arbeidsmarkt in te richten volgens oude structuren. Het is dan ook geen verrassing dat het polderoverleg onlangs geklapt is. Oplossingen zijn gericht op contracten en contractvormen, terwijl het moet gaan over werk en bestaanszekerheid. Hoe stellen we inkomen zeker en hoe beheersen we risico’s? Als je uitgaat van bestaans- en inkomenszekerheid en dit op een moderne manier kunt organiseren, zijn flexibele banen een stuk minder spannend. Want of je nou uitzendkracht bent, zzp’er, via een payrollbedrijf werkt, gedetacheerd wordt of een tijdelijk contract hebt, de mate van zekerheid van inkomen is een communicerend vat met de risico’s die je kunt nemen op de arbeidsmarkt in flexibele arbeidsrelaties. Zo gesteld, klinkt het vrij simpel. En dat is het ook. Tenminste, als we het poldermodel durven los te laten, want dat is gericht op (vaste) contractvormen. Mensen met een vast contract hebben toegang tot pensioenopbouw, opleiding,





werkloosheidsuitkeringen en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. We moeten nu juist naar een gelijkwaardige situatie toe, waarbij elke werkende premie afdraagt, die altijd leidt tot gelijke rechten voor iedereen. Want als we allemaal premies afdragen, kunnen we ook allemaal gebruik maken van sociale voorzieningen.

*“Wat we nu nodig hebben, is lef en leiderschap.”*

Als het zo simpel is, waarom komen we dan niet vooruit? Omdat cao-onderhandelingen nog altijd gaan over contractvormen en niet over werk en werkenden. En omdat wettelijke maatregelen – zoals de Wet werk en zekerheid of de Wet DBA, die niet gestoeld zijn op de praktijk – niet werken en omdat de focus voor een nieuwe arbeidsmarkt moet liggen op bestaanszekerheid. Wat we nu nodig hebben is lef en leiderschap. Mensen die durven te experimenteren, die achter hun bureau vandaan komen en werkenden en werkgevers vragen waaraan zij behoefte hebben, wat zij belangrijk vinden. Praat met elkaar en probeer het gewoon. Een mooi voorbeeld zijn de broodfondsen waarin zzp'ers zich hebben verenigd om elkaar te dekken bij arbeidsongeschiktheid. Als maatwerk en individuele keuzevrijheid

de trend wordt, is daar de kracht van het loslaten voor nodig. Vakbonden moeten de centrale regie loslaten en vertrouwen op de eigen regie van werkenden en hen daarin ondersteunen. Loslaten betekent ook voor werkgevers en opdrachtgevers dat zij vertrouwen op de betrokkenheid en toewijding van werkenden zodat werk leidend is en niet de vorm van het contract.

*“Vertrouw op de betrokkenheid en toewijding van werkenden.”*

De polder zal zich moeten vernieuwen om te overleven. Er is behoefte aan verbinding, en aan het samen zoeken naar gedeelde waarden. Dat moet gaan langs de lijn van vernieuwing van denken, vernieuwing van werken en vernieuwing van dienstverlening.”

**Fedde Monsma** is politicoloog en arbeidsmarktdeskundige, en zelfstandig adviseur arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen. Hij heeft een lange staat van dienst als (o.a.) cao-onderhandelaar, bestuurder van pensioenfondsen en O&O-fondsen, alsmede (dagelijks) bestuurslid van bedrijfsschappen en stichtingen.



# HET KEERPUNT VAN... JOLANDA ZIJLSTRA **‘MAATWERK IS DE RODE DRAAD IN MIJN CARRIÈRE’**

Terugkijkend, kunnen veel ondernemers één duidelijk moment aanwijzen dat het keerpunt in hun carrière bleek te zijn. Dat kan een grote, ingrijpende gebeurtenis zijn of een toevallige samenloop van omstandigheden. We vroegen Jolanda Zijlstra, eigenaar van Bouwhuis Personeel, naar het keerpunt in haar carrière.



## **PERSONEELSONDERSTEUNING**

Jolanda Zijlstra had wel eens kort bij een uitzendbureau in Zwolle gewerkt, maar was nooit echt van plan geweest om er haar dagelijks werk van te maken. “Het was een van mijn eerste banen en nog in de tijd dat uitzendkrachten op vrijdag hun loonzakje kwamen halen”, vertelt Zijlstra. “Ik heb er ook echt een leuke tijd gehad, maar ben overstapt naar de evenementenbranche. Een tijd lang heb ik als projectmanager grote evenementen georganiseerd. Totdat klanten van het bedrijf van mijn toenmalige partner, Bouwhuis Bedrijven, ook om personeelsondersteuning vroegen. In 2007 is Bouwhuis Re-integratie opgericht en in 2010 ook Bouwhuis Personeel. Inmiddels is Bouwhuis Personeel afgesplitst als zelfstandig uitzendbureau waarvan ik de eigenaar ben.”

*“We zijn erg zuinig op onze uitzendkrachten en beschouwen ze als ‘eigen.’”*

## **GOED KIJKEN EN LUISTEREN**

De rode draad in de carrière van Zijlstra, is het leveren van maatwerk. Ze licht toe: “De organisatie van een evenement luistert heel nauw. Je moet rekening houden met de wensen en eisen van opdrachtgevers, en je weet vaak pas na afloop of het écht geslaagd was. Maar dat maakt het juist zo leuk. Diezelfde uitdaging vind ik terug in het uitzendvak. Je moet goed kijken en luisteren naar de vraag van kandidaten en opdrachtgevers. En doorvragen: wat willen ze écht, waar zijn ze goed in en waar zijn ze naar op zoek? En als ik dan na verloop van tijd hoor dat het helemaal goed gaat en iedereen tevreden is, geniet ik extra van mijn werk.”

## **KORTE LIJNEN**

Ook al doet de naam anders vermoeden, Bouwhuis Personeel bemiddelt niet alleen in de bouw en techniek. Zijlstra: “Integendeel! Bij ons kan eigenlijk iedereen terecht. Alleen medisch personeel niet. Van oudsher zijn we gelinkt aan Bouwhuis Bedrijven, een facilitaire dienstverlener, waardoor we wel een groot netwerk hebben in de onderhoudsbranche. Inmiddels plaatsen we eigenlijk overal mensen. En met veel succes.” Het geheim van de dienstverlening zit volgens Zijlstra in de korte lijnen en persoonlijke benadering van haar en haar twee medewerkers. “We nemen de tijd voor onze kandidaten

en opdrachtgevers. Natuurlijk hebben we ook gewoon gegevens nodig en vragen we om een cv en diploma’s, maar daaruit kan je nog niet opmaken wat iemand zoekt. Soms wil iemand juist iets heel anders. Ontbreken de benodigde papieren? Dan zorgen we dat die er komen. We zijn erg zuinig op onze uitzendkrachten en beschouwen ze als ‘eigen’.

*“We ondersteunen opdrachtgevers bijvoorbeeld ook met advies over duurzame inzetbaarheid.”*

## **VERSCHUIVING**

In de tien jaar dat Zijlstra nu in de personeelsbemiddeling actief is, ziet ze een duidelijke verschuiving onder werkgevers. “Vooral in de bouw is de laatste jaren het werk enorm veranderd”, zegt Zijlstra. “Er is veel meer geautomatiseerd en er gelden andere arbo-regels. Een stratenmaker, bijvoorbeeld, zit allang niet meer de hele dag op zijn knieën. Die nieuwe regels en andere werkzaamheden vragen om ontwikkeling en scholing van werknemers. Waren werkgevers daar vroeger niet zo happig op, nu zien zij in dat goede krachten de investering waard zijn. En daar ondersteunen wij hen graag bij, met kleine dingen zoals formulieren voor een functioneringsgesprek en advies over duurzame inzetbaarheid. Voor ons een kleine moeite en voor hen van grote waarde.”

## **ALTIJD BEREIKBAAR**

Zijlstra heeft momenteel vijf krachten in dienst, waarvan twee het kantoor bezetten. Wil zij nog verder groeien? “Nee hoor, het gaat prima zo. We werken hard en kunnen nu al onze opdrachtgevers maatwerk bieden. We zijn 24/7 bereikbaar en bij deze bedrijfsgrootte kan dat ook nog.”

**Bouwhuis Personeel** is een allround, regionaal uitzendbureau in Nieuwleusen dat bemiddelt tussen bedrijven en werkzoekenden in uiteenlopende branches en sectoren.

**[www.bouwhuisbedrijven.nl](http://www.bouwhuisbedrijven.nl)**





## ‘GEKLETS VOOR DE BÜHNE’

Geert-Jan Waasdorp heeft een uitgesproken mening als het gaat om de discussie over vast versus flex. Een non-discussie wat hem betreft: “Je kunt er alle mogelijke theorieën op loslaten, maar de markt bepaalt uiteindelijk de verhouding vast-flex.”

“Het leukste rapport van de afgelopen jaren vind ik toch wel ‘Human Capital in de 21e eeuw’ van Han Mesters uit 2008. Hierin voorspelde hij dat het laatste uitzendbureau zijn deuren zou sluiten in 2014. Inmiddels is het 2017 en gaat het in de flexbranche beter dan ooit. En niet omdat de branche ijzersterk is, maar omdat de markt erom vraagt. Wat Mesters ook niet kon voorzien, is dat vlak na zijn rapport de Lehman crisis zich zou aandienen en de dynamiek in vraag en aanbod zou veranderen. Werkgevers durfden geen risico’s meer te nemen en verkozen flex boven vast. Nu de economie weer aantrekt en goede kandidaten schaars zijn, wil de markt juist weer meer vast. De markt bepaalt, zo simpel is het. Laten we eerlijk zijn, het businessmodel van de uitzendbranche is al jaren dood en tegelijkertijd springlevend. Dood omdat het vak stilstaat en de toegevoegde waarde van de branche beperkt is. Het maken van een match tussen werkgever en kandidaat, kan in feite iedereen. Er is ook bijna geen uitzendbureau te vinden met een toekomstvisie die verder gaat dan de omzettafels van de komende

drie maanden. Als HR en de business ondersteund en ontzorgd kunnen worden, is het businessmodel springlevend. De echte verandering – als die al komt – moet derhalve van HR komen. Maar, daar moeten we niet teveel van verwachten. De HR-wereld is hopeloos ouderwets. Ondanks alle technische ontwikkelingen aan de voorkant van het proces, is de sollicitatieprocedure al veertig jaar hetzelfde: HR-medewerkers checken cv’s, bellen referenties na, nodigen kandidaten uit voor assessments, eerste, tweede en arbeidsvoorwaardengesprekken. Handelingen, die technisch gezien, prima te automatiseren zijn. Waarom dit niet gebeurt? Simpel, omdat de urgentie ontbreekt. De branche functioneert prima zo en de business/HR vindt het prima. De hele discussie over vast versus flex is een politieke discussie. Het is geklets voor de Bühne. Uitzendondernemers hebben heel andere dingen aan hun hoofd. Laat de discussie gaan over zaken waar we wél invloed op hebben en die in het belang zijn van alle werkenden. Arbeidsvoorwaarden bijvoor-

beeld. Daar valt echt nog een inhaalslag te maken. Ik zie daarin ook een duidelijke rol voor de vakbonden. Laten zij zich inzetten voor de scholing en ontwikkeling van alle werkenden en knokken voor de mensen die langs de kant staan, in plaats van zich blind te staren op het vaste contract en loonsverhogingen. Er gaat al heel veel wel heel goed. Verder is elk gesprek en elke discussie over vast versus flex het beste samen te vatten als ‘ze dronken een glas, deden een plas en alles bleef zoals het was.’”

*“Het businessmodel van de uitzendbranche is al jaren dood en tegelijkertijd springlevend.”*

**Geert-Jan Waasdorp** is oprichter van Intelligence Group, onderzoeks- en databureau gespecialiseerd in arbeidsmarktcommunicatie en recruitment, en mede-oprichter van de Academie voor Arbeidsmarktcommunicatie.



# ÉÉN CAO VERSTERKT DE POSITIE VAN UITZENDKRACHTEN

Voorjaar 2017 zijn de onderhandelingen over een nieuwe cao voor uitzendkrachten gestart. Nu, op de kop af een halfjaar later, zijn de onderhandelingen nog altijd in volle gang en lijken we weer een stapje dichterbij de harmonisering van de ABU- en NBBU-cao te komen.

## ÉÉN UITZEND-CAO

De wens voor één uitzend-cao bestaat al langer. Maar niet eerder waren koepelorganisaties ABU en NBBU ook echt bereid om de mogelijkheden voor harmonisatie te onderzoeken. Sinds eind 2016 is die bereidheid er wel. In de eerste verkennende gesprekken hebben de twee brancheorganisaties niet alleen gekeken naar verschillen, maar vooral ook naar wat hen bindt. Zo streven beide partijen naar een beter uitvoerbare en handhaafbare cao, het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten en het verbeteren van de uitvoering van de inlenersbeloning. De verschillen tussen de cao's van respectievelijk de ABU en de NBBU liggen in een eigen loongebouw, de regeling voor beloning bij het wegvallen van arbeid en de vakantiewerkregeling. Onderwerpen waar de afgelopen zomermaanden uitvoerig over gesproken is.

## WENSENLIJSTJES

Aan de onderhandeltafel zitten niet alleen de ABU en NBBU, maar ook vakbonden FNV Flex, CNV Vakmensen, de Unie en LBV. Op hun wensenlijstjes voor een nieuwe uitzend-cao staan onder meer uitbreiding van de inlenersbeloning, aanpassing van de afspraken bij ziekte en het extra belonen van de uitzendkracht. Zo ziet men graag dat uitzendkrachten onder anderen een 13e maand krijgen voor hun flexibele beschikbaarheid. Bijzondere aandacht gaat uit naar pensioenafspraken. De gesprekken over een nieuw pensioenstelsel duren inmiddels al drie jaar, zonder doorbraak. Zolang werkgevers en werknemers er binnen de SER niet uitkomen, kan de StiPP-pensioenregeling dus ook nog veranderen.

## MEER TRANSPARANTIE

De Wet werk en zekerheid (Wwz) speelt waarschijnlijk een belangrijke rol bij het besluit van de brancheorganisaties om samen te werken. De wet heeft de verschillen tussen beide cao's verkleind, zoals het gelijktrekken van de betaling van uitzendkrachten. Wat de aanleiding ook is, de vakbonden zijn in ieder geval blij met het voornemen van de ABU en NBBU om de cao's te harmoniseren. Want, met twee partijen doe je immers alles dubbel. Daarbij maakt één keer onderhandelingen voeren de cao transparanter en de positie van uitzendkrachten beter. Alle partijen willen dat er in najaar 2017 een nieuwe uitzend-cao ligt.

## BRON

FD, ABU, NBBU





# PAY FOR PEOPLE GROUP LANCEERT ACADEMY FOR FLEX: 5 VRAGEN OVER DE ONLINE LEER- OMGEVING VOOR FLEKCRACHTEN

Werkgevers investeren steeds meer in de scholing en ontwikkeling van hun mensen. Maar hoe hou je als flexkracht je kennis en vaardigheden op peil? Pay for People Group introduceert Academy for Flex: een online leeromgeving gericht op de scholing en ontwikkeling van flexkrachten. 5 vragen aan Rogier van der Voort, bestuurslid Pay for People Group, over dit nieuwe opleidingsinitiatief speciaal voor klanten.

## 1. Academy for Flex opende 2 oktober 2017 virtueel haar deuren.

### Wie kunnen er gebruik van maken en wat mogen zij verwachten?

“Academy for Flex is 24/7 toegankelijk voor al onze klanten en flexkrachten. Het is een online leeromgeving binnen ons huidige platform Pay4me. Academy for Flex biedt *learning & education*, zoals wij het noemen. Dat houdt in dat je opleidingen kan volgen van gecertificeerde aanbieders, maar ook gratis online trainingen, interessante TED Talks en *learning bites* kan bekijken. Doel is vooral om ontwikkeling, scholing en initiatief te stimuleren. In eerste instantie van alle flexkrachten die via ons werken, maar intermediairs kunnen natuurlijk ook zelf hun kennis en vaardigheden bijspijkeren.”

## 2. Wie bepaalt het aanbod van de Academy?

“Een team van ervaren HR-medewerkers van Pay for People Group selecteert zorgvuldig het educatieve aanbod binnen Academy for Flex. Daarbij kijken zij onder meer naar actualiteit, branche, niveau en aanbieder. We kiezen standaard voor gecertificeerde aanbieders, maar het is ook mogelijk voor klanten om hun eigen opleidingspartner te integreren. Ook kunnen zij hun eigen instructiefilms aanbieden via het platform. Het aanbod is groot én enorm gevarieerd. Van volledig klassikale opleidingen tot korte learning bites, gratis online trainingen en tips & tricks; alles is mogelijk.”

## 3. Waarom hebben jullie besloten een online leeromgeving te ontwikkelen?

“We zien dat de arbeidsmarkt volop in beweging is en in een hoog tempo verandert. Zo wordt persoonlijke ontwikkeling steeds belangrijker en stellen werkgevers hogere eisen aan werknemers. Zij willen mensen die hun vak verstaan en beschikken over *soft skills* als aanpassingsvermogen, overtuigingskracht en sociale vaardigheden. Daarbij blijven mensen korter in dezelfde baan en moeten we tegelijkertijd langer doorwerken. Dit vraagt om wendbaarheid en flexibiliteit van werkgevers en werknemers en dat zij fit blijven voor het steeds sneller veranderende werk. Als dienstverlener met een klantenkring van diverse intermediairs, freelancers/zzp'ers, mkb-, horeca- en grootbedrijven, zien we een duidelijke taak voor Pay for People Group om

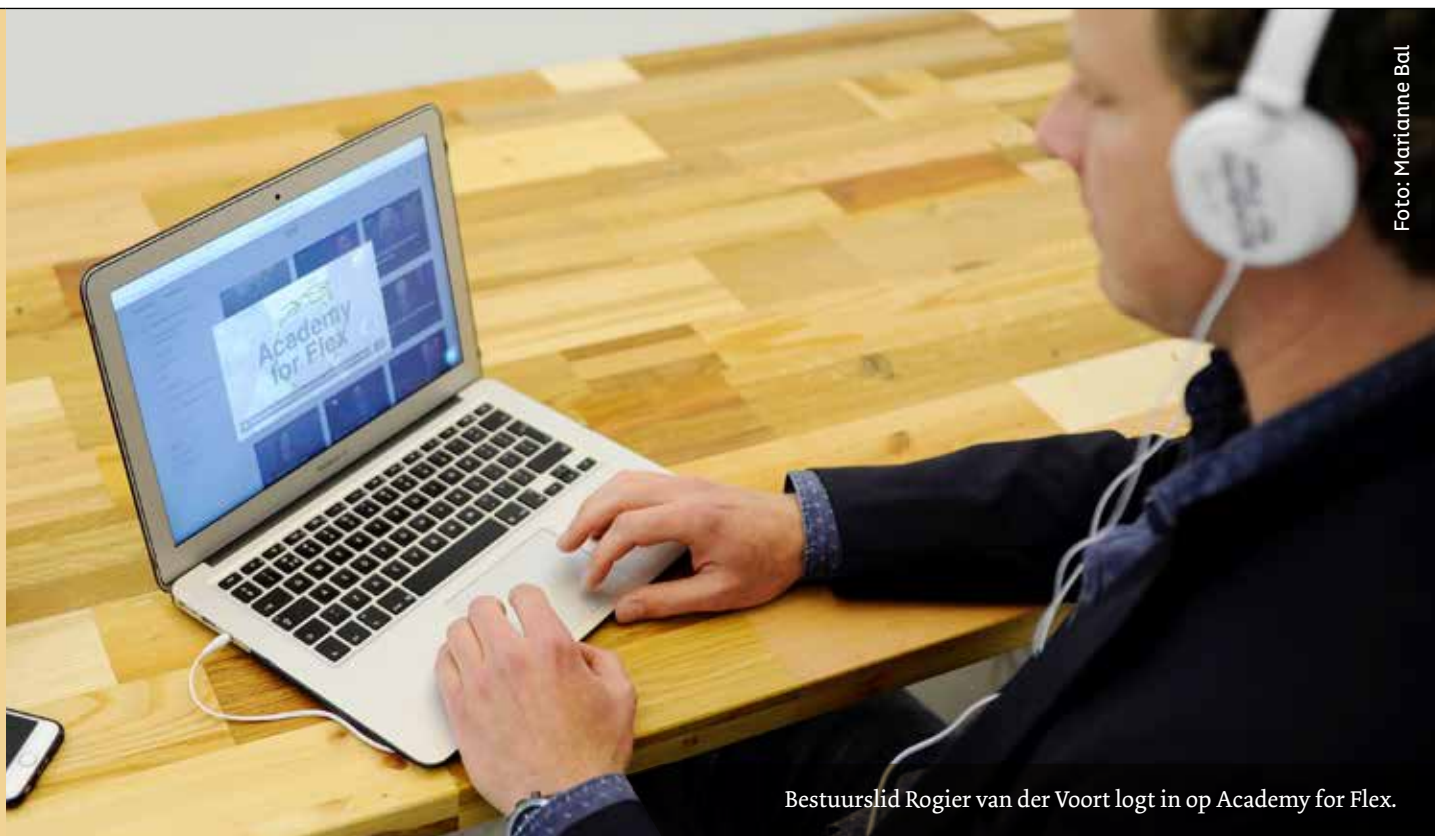


Foto: Marianne Bal

Bestuurslid Rogier van der Voort logt in op Academy for Flex.

hen hierbij te faciliteren. En, het past ook helemaal in het thema duurzame inzetbaarheid: door te investeren in educatie en betrokkenheid blijft de continuïteit en groei van organisaties gewaarborgd en de arbeidsproductiviteit hoger. Zo kwamen we op het idee van Academy for Flex: een online leeromgeving gericht op ontwikkeling en scholing van flexkrachten.”

#### **4. De Academy is nog maar net gestart, hoe zijn de reacties tot nu toe en wat verwachten jullie ervan?**

“Tijdens onze bijeenkomst Up to Flex eind september, hebben we een eerste demo laten zien. De reacties hierop waren zeer positief. Dat hadden we eigenlijk ook wel een beetje verwacht. Klanten hebben ons al vaker laten weten behoefte te hebben aan laagdrempelige


scholing- en ontwikkelingsmogelijkheden. We hopen – en verwachten – dat er veelvuldig gebruik wordt gemaakt van de Academy en dat flexkrachten zich verder kunnen ontwikkelen. Bijkomend hopen we dat Academy for Flex intermediairs ondersteunt bij het ontwikkelen van mensen die moeilijker te plaatsen zijn, zodat zij meer kans maken op de arbeidsmarkt.”

#### **5. Samenvattend, wat zijn de voordelen van Academy for Flex?**

“Hét grote voordeel voor onze klanten is natuurlijk dat Academy for Flex geïntegreerd is in ons platform Pay4me. Alle informatie, van gewerkte uren tot gevolgde opleidingen, op één plek; dat vind je nergens anders. Daarbij kun je in Academy for Flex een persoonlijk ontwikkelplan samenstellen en kunnen flexkrachten zó getraind worden,

dat zij perfect in het gezochte plaatje passen. Nog een bijkomend voordeel voor intermediairs is dat hun flexkrachten zich gewaardeerd voelen, zich ontwikkelen én klanten een kwalitatief betere kracht krijgen wat leidt tot een betere samenwerking. Kortom; ik zie alleen maar voordelen.”

#### **ACADEMY FOR FLEX**

Academy for Flex is een online leeromgeving voor alle flexkrachten die werken via Pay for People Group. Met een ruim aanbod van opleidingen van gecertificeerde aanbieders, online trainingen, interessante TED Talks en learning bites, krijgen zij de kans zich optimaal te scholen en ontwikkelen.  Meer weten? [www.academyforflex.nl](http://www.academyforflex.nl)



# 'IS DE TOEKOMST VAN DE FLEXBRANCHE IN GEVAAR?'

"Het kabinet VVD-PvdA is alweer een flinke tijd over de finish. Vrijwel alle voor de arbeidsmarkt relevante wetsvoorstellen zijn na de verkiezingen controversieel verklaard en in de ijskast gezet. Maar, de roep om in te grijpen in de belangrijkste wetgeving voor de arbeidsmarkt komt van alle kanten. De positie van zzp'ers, de loondoorbetaling bij ziekte, het rigide ontslagrecht en voornamelijk het grote verschil in prijs en risico tussen vast en flex. Als u het mij vraagt, is dit de stilte voor de storm. De vraag is alleen welke kant zal de wind op waaien?"

*Flex is here to stay* en niet alleen in Nederland. De cijfers laten zien dat flex een steeds groter aandeel krijgt, ook al wil Lodewijk Asscher ons nog altijd anders doen geloven. De flexbranche heeft de laatste jaren flink wat te verduren gehad en heeft zich, nog meer dan alle andere werkgevers, continu moeten aanpassen. En met succes. Denk aan de Wet Aanpak Schijnconstructies, het verscherpte toezicht op de inlenersbeloning, de discussie over payrollers, de plotselinge afschaffing van de sectorverloning en het activisme van de vakbonden. Menigeen heeft de perceptie dat de

flexbranche bevolkt wordt door louche profiteurs, die alles doen om de winst te maximaliseren over de rug van laaggeschoolde arbeiders. Geheel ten onrechte. De flexbranche is de aanjager van onze economie en bestaat grotendeels uit professionele partijen, die zich onderscheiden door kwaliteit.

Het gaat weer goed met de flexbranche. Dat er iets gaat veranderen, staat buiten kijf en gemakkelijk wordt het niet. De polder is opgedroogd door al het water dat door de zee gegaan is om de Wwz erdoor te krijgen en de gevolgen daarvan zijn nog niet eens volledig te overzien. Ik hoop dat de sociale partners daar in ieder geval de les uit trekken dat een alomvattende verbetering voor de Nederlandse arbeidsmarkt niet in één namiddag aan de onderhandelingstafel wordt gevonden. Eén ding staat vast: op welke wijze dan ook wordt geprobeerd om flex minder aantrekkelijk te maken voor werkgevers, de flexbranche behoudt zijn eigen, noodzakelijke positie en rol op die arbeidsmarkt. *Flex is here to stay.*"

**Daniël Maats** is arbeidsrechtadvocaat bij Bruggink & Van der Velden Advocaten Belastingadviseurs.

*"Een alomvattende verbetering voor de arbeidsmarkt wordt niet in één namiddag aan de onderhandelingstafel gevonden."*







## BESTE INTERMEDIARIS,

Krijgt u ook een knoop in uw maag als u leest dat honderden miljoenen e-mail-adressen en wachtwoorden gelekt zijn? Dat uw gegevens misschien wel ergens rondzwerven op het internet en anderen er zo mee aan de haal kunnen gaan? Heel vervelend voor u als gebruiker, maar minstens zo vervelend voor de eigenaar van het systeem waar het lek ontstond. Als ondernemer moet u niet denken aan een datalek en de verstreckende gevolgen. Sinds 1 januari 2016 is de Meldplicht Datalekken van kracht, die verplicht organisaties om een (ernstig) datalek direct te melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens. In sommige gevallen moeten bedrijven het datalek ook melden aan de betrokkenen. Dit is met name het geval als persoonsgegevens door een datalek publiek worden. Vervolgens worden deze datalekken elk kwartaal door de Autoriteit Persoonsgegevens gepubliceerd.

# ‘VOORKOM EEN DATALEK, INVESTEER IN DE VEILIGHEID VAN UW SITE’

*“Een versleutelde internetverbinding is echt een must.”*

Het zal u maar gebeuren: een lek in uw systeem waardoor de persoonsgegevens van al uw kandidaten op straat liggen. Het is niet ondenkbaar, zeker als de software van uw website niet helemaal up to date is. Dan zet u eigenlijk gewoon de deur op een kier voor kwaadwillenden. Slaat u kandidaatgegevens op in de database van uw website? Dan moet u helemaal alert zijn. Een verouderde versie van uw website kan kritieke fouten bevatten waar hackers gretig misbruik van maken. Maar niet alleen het onderhouden van software is belangrijk. Een beveiligde of versleutelde internetverbinding (HTTPS) tussen uw website en gebruikers, is minstens zo belangrijk en sinds deze maand ook echt een must. Google waarschuwt in haar Chrome-browser gebruikers tegenwoordig actief als gegevens onversleuteld worden verstuurd. Dit gebeurt bijvoorbeeld wanneer een formulier wordt ingevuld. De bezoeker

krijgt dan een opvallende melding om hem bewust te maken dat data onveilig wordt verstuurd. Vervelend voor de gebruiker, maar ook voor u als het om úw website gaat. Want grote kans dat een potentiële kandidaat uw online sollicitatieformulier niet invult en twijfels heeft over uw integriteit. En dat terwijl een HTTPS verbinding eenvoudig te realiseren is. Vraag uw webbouwer er eens naar. De investering in een HTTPS certificaat voor uw website is minimaal. Een degelijk SSL (Secure Sockets Layer) certificaat is al beschikbaar voor 29 dollar per jaar. Bij het open-source initiatief OpenSSL, kunt u zelfs kosteloos een SSL certificaat aanvragen, mits uw webbouwer dit ondersteunt. Veiligheid hoeft in dit geval echt niet veel te kosten. Doe het vandaag nog.

*Met vriendelijke groet,  
Freek van Loon*

**Freek van Loon** is Legal Counsel bij Pay for People.



# DE WERKDAG VAN...

Iedere dag zetten de medewerkers van Pay for People zich in voor de klanten en voor elkaar. Hoe ziet hun dag eruit?

**Naam:** Helin Ulus (25 jaar)

**Functie:** Medewerker debiteurenbeheer

**Datum in dienst:** 01-10-2016

**Specialisme:** Samen met de klant passende oplossingen vinden



## 🕒 08:30 UUR

Ik begin altijd om half negen. Als eerste scan ik mijn e-mail op spoedzaken en behandel die meteen. Daarna kijk ik naar de binnengekomen betalingen en handel deze af.

## 🕒 09:07 UUR

Een collega van Client Support belt met een vraag over een klant. Er is iets misgegaan met zijn betaling waardoor de betalingstermijn is verstreken en hij geen uren meer kan invoeren in ons systeem. Samen zoeken we naar een passende oplossing zodat de klant en zijn (flex)medewerkers hier zo min mogelijk last van ondervinden.

## 🕒 9:30 UUR

Ik heb een afspraak met een collega van de afdeling Client Support. We bekijken samen een specifieke klantcasus. We bespreken de mogelijkheden voor deze klant en stellen deze hiervan gezamenlijk op de hoogte.

## 🕒 11:40 UUR

Is het alweer zo laat? Tijd voor een kop thee! Ondertussen check ik mijn agenda en beantwoord een paar mails. Daarna bel ik nog even een klant van ons. Dit doe ik standaard één keer per week om te vragen hoe het gaat:

welke debiteuren staan nog open, waar kan ik helpen en hoe kunnen we gezamenlijk de risico's zo laag mogelijk houden? Voor ik het vergeet, maak ik een aantekening om vandaag nog naar de bouwpensioenen van flexkrachten te kijken.

## 🕒 13:20 UUR

Collega's vragen me mee naar de lunchtafel op de begane grond. Tijdens de lunch praten we gezellig bij en loop ik nog even een rondje om mijn hoofd leeg te maken.

## 🕒 13:55 UUR

Snel weer aan de slag. Als ik wil verdergaan met de bouwpensioenen, krijg ik een melding van ons systeem: een klant staat op het punt de afgesproken richtlijnen te overschrijden. Als dit gebeurt, blokkeert het systeem waardoor hij niet verder kan met het inboeken van uren van zijn flexkrachten. Om dit te voorkomen, neem ik contact op met de klant om hem tijdig op de hoogte te brengen. Hij is blij dat ik hem bel en samen zoeken we naar een oplossing zodat hij ongehinderd verder kan.

## 🕒 14:48 UUR

Er is een brief binnengekomen van ons incassobureau over de zorgwekkende

financiële situatie van een debiteur. Samen met onze klant en advocaat bekijken we de case en zoeken we samen naar een passende oplossing.

## 🕒 15:25 UUR

Nabellen van inleenovereenkomsten. Wij vinden het belangrijk dat alle informatie op de inleenovereenkomsten van opdrachtgevers (klanten van bij ons aangesloten intermediairs), ook klopt. Als extra service bellen wij de nieuwe overeenkomsten na. Zijn alle gegevens juist? Factuur per mail of per post? Dit doen wij voordat we de eerste factuur opsturen naar de opdrachtgever.

## 🕒 16:00 UUR

Ik heb een afspraak met ons incassobureau. We sparren over bepaalde situaties en hoe we daar mee om kunnen gaan. Daarna mail ik een aantal klanten die dat wensen, een overzicht van de debiteurenstand en help ik nog een aantal collega's op weg.

## 🕒 17:45 UUR

Na een drukke, productieve dag sluit ik af en maak ik nog een takenlijstje voor morgen.



# DE PLUS VAN GOOGLE +

“Zou het niet mooi zijn als mensen, wanneer ze op uw bedrijf zoeken, ook actuele vacatures, evenementen en nieuwsberichten te zien krijgen? Dat beetje extra informatie waarmee u klanten en kandidaten nog sneller aan u bindt. Het kan met Google Plus (Google+). ‘Google+, bestaat dat nog?’, hoor ik u denken. Jazeker, en het kan ook nog eens heel nuttig zijn! Ik leg u graag uit hoe, maar eerst een terugblik.

De introductie van Google+ dateert alweer van 2011. In dat jaar lanceerde Google een eigen social media platform en ging daarmee de concurrentie aan met het snelgroeiende Twitter en Facebook. Maar toen Google, na een weergaloze start, de functie van Google+ drastisch wijzigde, daalde de populariteit van het platform snel. Updates verdwenen steeds meer naar de achtergrond en de focus kwam te liggen op de verbindende factor van verschillende Google producten (nu standaardfunctionaliteiten). Daarbij maakte Google de fout om gebruikers automatisch en ongevraagd een Google+ account te geven. Er waren dan ook maar weinig mensen echt rouwig om de teloorgang van Google+. Desondanks is het platform nooit weggeweest. Sterker nog, de nieuwe functionaliteit ‘Posts’ biedt u als intermediair extra mogelijkheden om uw vacatures onder de aandacht te brengen in de zoekresultaten.

## NIEUWE RONDE, NIEUWE KANSEN

Ook zal het grote publiek Google+ niet snel omarmen, het zal nooit helemaal verdwijnen omdat het een verbindend platform is tussen de verschillende Google producten. Daarbij biedt Google+ bedrijven interessante mogelijkheden via een ‘Mijn Bedrijf account’, dat is gekoppeld aan een Google+ account. U kunt dan vanuit uw bedrijfsnaam op Google+ bedrijfsinformatie delen. Dit helpt alleen nog niet bij uw zichtbaarheid of vindbaarheid. De nieuwe functie ‘Posts’ helpt daar wél bij.

Posts stelt u in staat om uw content direct in de zoekresultaten van Google te publiceren. Google geeft u daarmee de mogelijkheid om bedrijfsinformatie, maar ook vacatures of nieuwsberichten te

publiceren aan de rechterkant van de zoekmachine en zo uw organisatie te promoten. Een zoekopdracht op uw bedrijfsnaam toont op deze manier direct meer relevante en actuele informatie.

## HOE WERKT HET?

In vijf korte stappen leg ik u uit hoe u deze nieuwe functie in Google+ gebruikt:

1. Login bij Google Mijn Bedrijf en kies de locatie waarvoor u een post wilt maken;
2. Kies uit het linker menu Posts;
3. Omschrijf in 100 tot 300 woorden actuele vacatures;
4. Kies voor ‘knop toevoegen’ om een link te plaatsen naar de betreffende pagina;
5. Bekijk het voorbeeld en kies voor ‘publiceren’.

Na het publiceren van de post is het resultaat zo goed als direct zichtbaar in de zoekresultaten. Met een zoekopdracht naar uw bedrijfsnaam moet uw post direct worden getoond onder uw bedrijfsgegevens aan de rechterkant. Google Posts blijven ongeveer zeven dagen online, daarna komen ze te vervallen.

U moet dan weer nieuwe Google Post toevoegen. Een mooi nieuw onderdeel van uw contentstrategie.”

**Mathieu Burgerhout** is senior online marketing consultant bij Ecomfactory, en is samen met zijn collega’s inzetbaar voor strategische, tactische en operationele digitale vraagstukken.





PARKLAAN 28, 3016 BC ROTTERDAM / +31 (0)10 206 62 60 / WWW.PAYFORPEOPLE.NL



Foto: Anke Bot