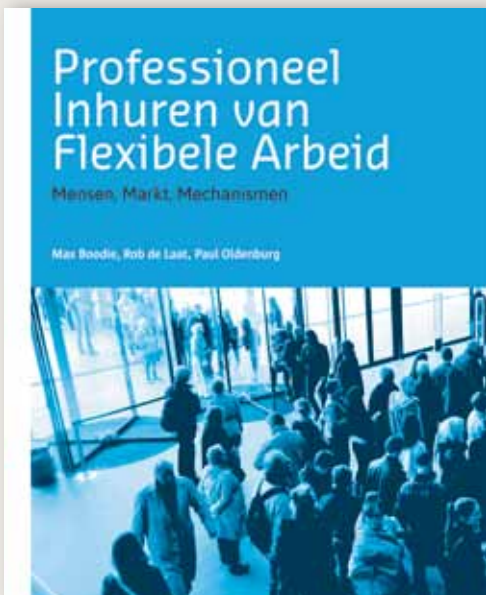


PROFESSIONEEL INHUREN VAN FLEXIBELE ARBEID



Mensen, Markt, Mechanismen

Een payroll-bedrijf waar KPN mee werkte, is in november 2013 failliet verklaard. Voor zowel de medewerkers als de zzp'ers en detachingsbedrijven verbonden aan het telecombedrijf, begon een onzekere tijd. KPN werd benaderd vanwege achterstallige betalingen. Ondanks dat het bedrijf niet verantwoordelijk is voor het juridisch werkgeverschap, besloot het een taskforce in te richten met vertegenwoordigers van Inkoop, HR en Juridische Zaken. In overleg met betrokkenen en de curator wordt geprobeerd de belangen van de via het payroll-bedrijf bij KPN werkzame flexibele krachten zo goed mogelijk te behartigen.

Beweging

Het inhuren van flexibele arbeid is enorm in beweging. Nieuwe constructies en herverde-

Voor inkoop liggen hier enorme kansen om waarde toe te voegen aan inhuur

ling van taken en verantwoordelijkheden in de inhuurketen van flexibele arbeid creëren nieuwe situaties voor alle spelers. Het boek *Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid* geeft het totaalbeeld van het inhuurproces goed weer, inclusief kengetallen en actuele ontwikkelingen. Het werk geeft vanuit het perspectief van de inlener inzicht in de verschillende soorten inhuur, de trends en de processen die de inhurende partij kunnen helpen bij de inrichting van de organisatie. In het geval van payrolling moeten we onszelf de vraag stellen of de voordelen opwegen tegen de risico's. Wat is nu precies de toegevoegde waarde en in welke verhouding staat deze ten opzichte van de enorme bedragen die via deze constructies lopen? Ook hierop geeft het boek een uitgebreide toelichting en het is aan de lezer om met deze kennis zijn voordeel te doen. Om aan te geven dat het onderwerp flexibele arbeid erg actueel is, willen wij hier drie overwegingen meegeven waardoor inkoop zich op dit gebied nog sterker kan profileren en kan bijdragen aan een beter bedrijfsresultaat.

Drie keer beter

1. De inhuurverantwoordelijkheid ligt vaak bij een afdelingsmanager. Daar start het inkoopproces met de gewenste profielschets van de interne klant. Het is belangrijk dat inkoop met een kritische blik naar de behoefte van de interne klant kijkt. Zouden wij als inkoop ook niet de waaromvraag mogen stellen? Is flexibele arbeid wenselijk en het antwoord op de behoefte? Wat zijn alternatieven?
2. Momenteel is 'uurtje factuurtje' de klassieke manier van beloning. We leven echter in een veranderende samenleving en Het Nieuwe Werken maakt controle op uren praktisch onmogelijk. De beloning

voor met name de kenniswerkers zal op een andere manier moeten worden ingericht. Hier kan inkoop alternatieven aandragen, zoals prestatiebeloning.

3. Door nieuwe vormen van samenwerking en social media, kunnen inhurende organisaties sneller en zonder tussenkomst geschikte kandidaten vinden. Dit brengt ook risico's met zich mee. De screening- en intakeprocedure van flexibele arbeid wordt relevanter en moet ook contractueel worden vastgelegd en geborgd, zodat de risico's worden beperkt.

Kennis en ervaring

Voor het maken van weloverwogen keuzes is het van belang om de kennis uit dit boek en ervaringen uit de praktijk samen te brengen om hier je voordeel mee te doen. Kortom, voor inkoop liggen hier enorme kansen om waarde toe te voegen aan de inhuur van flexibele arbeid (of het vermijden van de inhuur) en het beperken van risico's. ◉

'Professioneel Inhuren van Flexibele Arbeid. Mensen, Markt, Mechanismen'. Max Boodie, Rob de Laat, Paul Oldenburg. Enthri Holding BV, 2013, 200 pagina's, ISBN 978 90 821503 08

Auteurs



Pieter Swarts
Functie: cpo
Organisatie: KPN Group



Maikel Vossen
Functie: category buyer, selecteert en contracteert leveranciers van personeel
Organisatie: KPN Group