

HOE WENDBAAR IS JOUW ORGANISATIE?

Als de coronacrisis ons iets leert, is het wel hoe belangrijk wendbaarheid voor organisaties is. Snel afschalen en opschalen met flexibel personeel is essentieel om financieel gezond te blijven. ManpowerGroup Talent Solutions maakt dat mogelijk.



Wie niet in staat is zich snel aan te passen aan veranderende omstandigheden kan zijn bestaansrecht in no time verliezen. Die veranderingen kunnen het gevolg zijn van een crisis, maar ook van wijzigingen in internationale verhoudingen, technologische ontwikkelingen of interne factoren. Denk bijvoorbeeld aan een overname of een beursgang.

Wendbaarheid of schijnwendbaarheid?

Wendbaar zijn betekent in personele zin: snel kunnen opschalen in aantallen medewerkers als de markt daarom vraagt en snel kunnen afschalen als de vraag naar de producten of diensten van de organisatie plotseling afneemt. Met het oog op deze gewenste wendbaarheid hebben organisaties hun flexibele schil het laatste decennium sterk vergroot; een belangrijke les van de vorige (financiële) crisis. Maar daarmee is wendbaarheid nog geen feit. Dat wordt voor veel organisaties pijnlijk duidelijk tijdens deze coronacrisis, waarin zij hun operationele kosten gelijk zien blijven, terwijl hun omzet juist daalt. Vele ontdekken dat die wendbaarheid in de praktijk niet meer is dan schijnwendbaarheid.

Hoe goed manage jij je flexschil?

Snel, doelmatig en juridisch verantwoord afschalen is namelijk alleen mogelijk als de organisatie de tijdelijke inhuur goed manage. Dat veronderstelt dat er op centraal niveau inzicht is in:

- » De leveranciers die de organisatie inschakelt om te voorzien in tijdelijke inhuur.
- » De omvang van de tijdelijke inhuur en de inzet ervan binnen de verschillende afdelingen, vestigingen of organisatieonderdelen.
- » De arbeidsrelaties – en daarmee de aanzegtermijnen – van de medewerkers die tijdelijk worden ingehuurd (gedetacheerden en zzp'ers).
- » De (bedrijfskritische) functies die zij vervullen en de schaarste van hun profielen.

Naleving wetgeving

In ons werk staat compliance voorop: in alle diensten die we verlenen letten we scherp op de naleving van de Nederlandse wet- en regelgeving op het gebied van flexibele arbeid. Daarbij gaat het met name om de volgende wetten en regels:

- Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs – beschermt werknemers tegen uitbuiting. Deze wet verplicht arbeidsmarktintermediairs om tijdelijke krachten op dezelfde manier te belonen als de vaste medewerkers bij het inlenend bedrijf.
- Wet ketenaansprakelijkheid – regelt dat de inlener aansprakelijk gesteld wordt voor afdracht van belastingen en premies als de intermediair in gebreke blijft.
- Algemene Verordening Gegevensbescherming / General Data Protection Regulation – stelt regels ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens.

- Wet Arbeidsmarkt in Balans – stelt eisen aan arbeidscontracten en ontslag. Zo hebben payrollwerknemers op grond van deze wet minimaal recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie als vaste krachten.
- Wet Aanpak Schijnconstructies – gaat oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden (onderbetaling) tegen.
- Arbeidstijdenwet – bevat regels over werktijden, pauzes en rusttijden van werknemers.
- Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties – bepaalt dat opdrachtgever en opdrachtnemer afspraken maken over hun arbeidsrelatie, zodat duidelijk is of er sprake is van loondienst. Op basis van deze wet kan gebruik worden gemaakt van een modelovereenkomst, waaruit blijkt dat van loondienst geen sprake is.

Risico's liggen op de loer

We zien regelmatig dat dit inzicht op centraal niveau ontbreekt: afdelingen of bedrijfsonderdelen blijken zelf relaties te onderhouden met leveranciers van tijdelijke krachten. Dat gebeurt ook in organisaties met centrale inkoopafspraken. Het proces om in kaart te brengen wie in de organisatie met welke partijen afspraken heeft gemaakt, is dan bijzonder tijdrovend. Dat staat snel afschalen in de weg. Bovendien bestaat de kans dat dit gebeurt op een manier die niet in overeenstemming is met de geldende wet- en regelgeving en de afspraken tussen leveranciers en arbeidskrachten. Met claims en reputatieschade tot gevolg. Daarnaast loopt de organisatie het risico dat bij decentraal afschalen verschillende afdelingen verschillende maatstaven gebruiken. Onnodig verlies aan kennis en talent liggen op de loer.



Onze belofte: optimaal beheer van de flexschil

De dienstverlening van Talent Solutions is erop gericht de flexibele schil optimaal te beheren: voor de organisatie vervullen wij de rol van Managed Service Provider (MSP) op personeelsgebied. Met als voordelen:

- » Wendbaarheid in goede en in minder goede tijden: snel kunnen opschalen en afschalen.
- » Een gedegen inzicht in de inzet van tijdelijke inhuur, zodat deze bewust en doelmatig ingezet kan worden.
- » Een gestroomlijnd, efficiënt en compliant inhuurproces, inclusief een zorgvuldige onboarding (denk hierbij ook aan screeningsvereisten) en offboarding.

- » Betere mogelijkheden om professionals met schaarse profielen aan te trekken.
- » Volledige 'ontzorging' (zekerheid over de juiste toepassing van de complexe wet- en regelgeving op het gebied van arbeid).

Hoe doen we dat?

- » Advies over leveranciers. Talent Solutions adviseert op basis van brede marktkennis over de leveranciers van tijdelijke inhuur. Wij weten wie zo kostenefficiënt mogelijk kan voorzien in de schaarse profielen die de organisatie zoekt. Daarnaast toetsen we op financiële betrouwbaarheid en de naleving van wet- en regelgeving (bij het niet naleven ervan kan de organisatie op grond van de Wet op de ketenaansprakelijkheid aansprakelijk worden gesteld).

- » Heldere contracten. We zorgen ervoor dat de organisatie met alle geselecteerde leveranciers heldere, juridisch sluitende contracten heeft. En we zien erop toe dat deze leveranciers op hun beurt doordachte contracten hebben afgesloten met de krachten die zij inhuren (gedetacheerden en zzp'ers).
- » Juiste aansturing van de leveranciers. We werken samen met meer dan vierhonderd gecontracteerde leveranciers met wie we performance-afspraken hebben gemaakt. Waarbij we bovendien continu de kwaliteit monitoren, onder meer aan de hand van jaarlijkse audits en regelmatige evaluaties.
- » Actief beheer van de flexpool. We beheren op actieve wijze de pool van flexibel talent. Dat betekent dat we anticiperen op verloop en vervanging van kandidaten die niet voldoen.



Belangstelling?

Wil je meer weten over de dienstverlening van Talent Solutions? Ondervindt jouw organisatie problemen bij het snel afschalen tijdens deze crisis? Of ben je nieuwsgierig naar de manier waarop je straks weer snel kunt opschalen? Neem contact op met Robert Nievaart: robert.nievaart@manpowergroup.nl of 06 - 51 26 11 13, voor een vrijblijvende afspraak. Hij vertelt je graag wat we voor je kunnen betekenen.

