



STAND VAN ZAKEN:

# FLEXIBELE ARBEIDSKRACHTEN

Het zijn roerige tijden op de arbeidsmarkt en misschien wel in het bijzonder voor flexibele arbeidskrachten. Hoe staan we ervoor op dat gebied? We vroegen het drie aanbieders op het gebied van flexibele krachten, en ZZP'ers in het bijzonder.

**B**ibeane van Buuren (Select AV), Kim Kromhout van der Meer (AV Job Recruitment) en Annemieke van den Brink (Born4Jobs) reageren allereerst op de vraag of het moeilijke tijden zijn om tijdelijke krachten aan het werk te krijgen en te houden. “Wij zijn als werving- en selectiebureau altijd op zoek naar gespecialiseerde mensen, conform het door onze opdrachtgever verstrekte profiel”, vertelt Kim Kromhout van der Meer. “We merken dat de vraag behoorlijk verschuift. Was er in de afgelopen jaren altijd vraag naar (eind)redacteuren, op dit moment krijgen we veel vraag naar Broadcast- en IT-specialisten, salesmanagers en formatontwikkelaars.” Annemieke van den Brink ziet dat bedrijven in deze tijd het liefst een flexibele schil willen om in drukke periodes extra handjes in te kunnen zetten: “Maar zodra projecten afgelopen zijn en het weer rustiger is, dan willen ze die ook weer kunnen laten gaan. We merken ook dat er meer adhoc vraag is. Vallen opdrachten de goede kant op, dan zijn opeens flexibele krachten nodig en dan het liefst nog gisteren. Je moet dus snel kunnen schakelen.”

#### ZZP'ERS

“Select AV constateert dat op bepaalde vakgebieden inderdaad een daling is opgetreden met betrekking tot de inhuur”, vertelt Bibeane van Buuren. “Met name cameramensen hebben niet altijd meer de continuïteit die ze voorheen hadden. Wij verzorgen voor meer dan 400 ZZP'ers de administratie en krijgen meer dan voorgaande jaren de vraag of er nog aanvullend werk is.” Met de ZZP'ers snijdt Van Buuren een groep aan waarvan in ieder geval een deel specifieke aandacht behoeft. Al helemaal gezien het feit dat steeds meer jonge mensen als ZZP'er aan de slag proberen te gaan. Annemieke van den Brink: “Ze zijn inderdaad in opkomst, maar of ze succesvol zijn is een tweede. Banen voor starters zijn schaars en als ze er al zijn dan is er veel concurrentie.” Kim Kromhout van der Meer vult aan: “Wij merken al jaren dat bij tijdelijke contracten en projecten de vorm van de arbeidsovereenkomst ondergeschikt is aan de kwaliteiten en beschikbaarheid van de werknemers. Steeds meer gaan mensen als ZZP'er aan de slag om flexibel op die vraag in te kunnen spelen. Aan ons de taak om daar op in te spelen en hen daarin te begeleiden.”

#### CONTROLE

Bij het (beginnen met) werken als ZZP'er komt nogal wat kijken en veel jonge mensen zijn zich daar niet voldoende van bewust, weet Bibeane van Buuren: “Dat klopt inderdaad. Het idee bestaat dat je als ZZP'er altijd meer inkomen genereert, maar voor de groep tussen de 18 en 25 jaar kan dat nog wel eens tegenvallen. Denk bijvoorbeeld ook aan de ziektekostenverzekering en aansprakelijkheidsverzekering en dergelijke. Dat zijn vaak kosten waar niet aan gedacht wordt. Het enige wat dan telt is het afgesproken uurtarief of de dagprijs. Daarnaast moet je voor een VAR -wuo minimaal

drie opdrachtgevers hebben. Wanneer je startende bent, is dat vaak al een lastig punt.” Uiteraard ziet Van Buuren het als een taak om de jonge ZZP'ers in dit traject te begeleiden: “We verschaffen bijvoorbeeld uitgebreide informatie wanneer medewerkers als ZZP'er aan de slag willen gaan, maar uiteindelijk ligt de beslissing natuurlijk wel bij de persoon zelf. We zien steeds vaker dat door de Belastingdienst controles worden uitgevoerd, meestal bij de ZZP'er thuis. De belastinginspecteur geeft naar aanleiding van dat gesprek aan of iemand terecht of onterecht werkzaam is als ZZP'er. Is het in zijn ogen onterecht, dan kunnen daaraan sancties verbonden zijn.”

### “WIJ MERKEN AL JAREN DAT BIJ TIJDELIJKE CONTRACTEN EN PROJECTEN DE VORM VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST ONDERGESCHIKT IS AAN DE KWALITEITEN EN BESCHIKBAARHEID VAN DE WERKNEMERS”

Annemieke van den Brink ziet al goede initiatieven ontstaan die zouden kunnen helpen: “Vanuit scholen en bedrijven probeert men dan leerstof en kennis beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Wijzelf geven sollicitatietrainingen die gericht zijn op starters. We trainen bijvoorbeeld houding, voorbereiding en kledingadvies en helpen bij een professioneel CV. Daarnaast proberen we via onze social media kanalen zoveel mogelijk informatie en artikelen te delen die gaan over het vinden van de juiste baan, sollicitatie- en netwerktips, problemen die je op de werkvloer tegen kan komen en hoe hiermee om te gaan. En natuurlijk staan onze lijnen altijd open voor vragen of advies.”

#### OPLEIDING

Over de kwaliteit van de aanwas van jonge talentvolle arbeidskrachten zijn de meningen enigszins verdeeld. “Het opleidingsniveau bij jonge mensen is over het algemeen zelfs hoog te noemen”, vindt Kim Kromhout van der Meer. “Vervolgens gaat het natuurlijk wel om de werkervaring en de persoonlijkheid, maar ook daar zijn wij positief over. We denken zelfs dat de crisis daar een positieve bijdrage aan heeft geleverd.” Bibeane van Buuren: “Een aantal opleidingen heeft inderdaad een prima opleidingsniveau. Het heeft meer te maken met houding en gedrag. Iemand kan nog zo'n goede opleiding hebben gevolgd, maar als het inzicht er niet is, dan wordt het lastig. Te laat komen, denken alles al te weten....op die manier gaat zo'n persoon echt nooit ver komen.” Annemieke van den Brink merkt juist ook het tegenovergestelde: “Veel mensen hebben zeker wel de moti-

The winner is...



"most InAVative Mounting Solution"

Desert Screen



mobiele presentaties op elke locatie

## Rental & Stage

diverse formaten 4:3 16:9  
21:9 16:10

met 1, 2 of 3 beamerdraagarmen

heavy duty kwaliteit door toepassing 64 mm frame

ideaal in combinatie met 'short throw' beamers

voor singlescreen en  
multidisplay projecties



Voor meer informatie over dit innovatieve en opvallende projectiescherm neemt u vrijblijvend contact op met de distributeur voor de BeNeLux:



AV Stumpfl Nederland  
Nieuwe Schaft 3a,  
3991 AS HOUTEN

T. +31 (0)30 - 6361481  
E. info@avstumpfl.nl  
I. www.avstumpfl.nl



**Spring**  
in onbekommerd  
ondernemerschap

Met enthousiasme en energie  
behaal jij jouw successen.

Geen ballast houdt je tegen, want...

Payrolling en salarisadministratie van Tentoo nemen  
zorgen en risico's weg. Zo heb jij je handen vrij om  
te doen waar je goed in bent.

Ervaar het gemak!

Waag daarom de sprong en ga naar [tentoo.nl](http://tentoo.nl)

**TENTOO**  
Payroll Professionals



vatie en zijn gedreven om zich te gaan bewijzen in de business. Helaas is het wel zo dat wij merken dat de opleidingen de studenten niet optimaal hebben voorbereid op wat ze gaan aantreffen op de arbeidsmarkt. De verwachtingen zijn niet correct en de sollicitatievaardigheden laten te wensen over. Starters hebben grote dromen – en dat moet ook – maar beseffen soms niet dat ze onderaan moeten beginnen, keihard moeten werken en geduld moeten hebben voordat ze in de buurt van die droom komen. Daarnaast sluit de automatiseringskennis vanuit school vaak niet aan op de kennis die je in Hilversum nodig hebt in de AV industrie, bijvoorbeeld Avid Media Composer. Er valt dus nog zeker wat te doen om starters een betere kans te geven, met name vanuit het onderwijs. Aan ons de kans om te blijven scouten naar jong talent en te begeleiden naar een hopelijk mooie carrière.”

#### TOEKOMST

In de nabije toekomst hebben de bureaus onveranderd alle vertrouwen. “Er zullen ongetwijfeld verschuivingen plaatsvinden, maar dat is al jaren zo. Select AV heeft als vaste kern 250 medewerkers wekelijks aan het werk en daarnaast nog zo’n 600 medewerkers die maandelijks, wisselend ingezet worden. We blijven met de markt meebewegen.” Voor AV Job Recruitment geldt in grote lijnen hetzelfde, vertelt Kim Kromhout van der Meer: “We bestaan

bijna achttien jaar en het was voor ons bijzonder om te merken dat bedrijven ons ondanks de crisis steeds weer weten te vinden voor ervaren programmamakers, technisch specialisten, commerciële mensen en management.” Annemieke van den Brink besluit: “Op dit moment is de huidige markt een werkgeversmarkt en is de concurrentie onder werkzoekenden groot, maar niets is onmogelijk. Voor werknemers, met name starters, geldt dat ze positief moeten blijven, niet moeten opgeven en bereid moeten zijn om hard te werken. Voor werkgevers geldt dat er op een aantrekkelijke startersvacature vaak enorm veel reacties komen. We adviseren altijd een bureau in te schakelen voor hulp bij de selectie. Dat blijkt in de praktijk namelijk goedkoper dan zelf dagenlang brieven en CV’s door te nemen. En ja, wij hebben vertrouwen in de toekomst. De markt beweegt voortdurend en biedt daardoor steeds weer nieuwe kansen. We zien bijvoorbeeld toenemende mogelijkheden voor tijdelijk en flexibel personeel, met name in de AV-branche, en worden steeds vaker gevraagd om advies met betrekking tot ontwikkelingen op dit gebied. Dat zijn natuurlijk positieve signalen.” ■