

Whitepaper

## Waarom zou ik een uitzendbureau inschakelen?

**“Uitzendkrachten zijn duur en ik krijg verkeerde mensen.”**

.....

**Dit zijn twee veelgehoorde kritieken over uitzendbureaus. Maar een uitzendbureau hoeft niet duur te zijn. Sterker, het kan u geld besparen. En met gespecialiseerde flexpools en kennis van de branche is een goede match snel gemaakt. Natuurlijk, het blijft natuurlijk ‘mensenwerk’. Er is nog een aantal misverstanden als het gaat om uitzendkrachten of ander flexibel personeel.**

### Loondienst vs kosten per gewerkt uur

Er zijn diverse onderzoeken verricht naar ‘flexibele arbeid’. De ene studie zegt dat een inlener (een bedrijf dat gebruik maakt van flexibel personeel) per definitie duurder uit is, een andere studie weerspreekt dat. Het is belangrijk om de loonkosten bij een werknemer in loondienst te vergelijken met de werkelijk gewerkte uren van een uitzendkracht. Immers, bij personeel in loondienst betaalt de werkgever ook voor niet-gewerkte uren, zoals feestdagen, ziekte, scholing, etc. Bij uitzenden betaalt de werkgever alleen de werkelijk gewerkte uren. Het uurtarief is voor de werkgever bepalend, want daarin zijn de extra kosten al berekend.

### De voordelen van het inzetten van uitzendbureaus:

- de werkgever betaalt alleen de werkelijk gewerkte uren
- de werkgever heeft geen loondoorbetalingsverplichting
- de werkgever heeft geen extra kosten bij ziekte
- zieke werknemers kunnen snel worden vervangen
- de werkgever heeft geen administratieve lasten t.a.v. werving, selectie, verloning, afdrachten, etc.
- de werkgever kan personeel flexibel inzetten, afhankelijk van de vraag
- voldoet een uitzendkracht niet, dan kan er snel vervanging worden ingezet
- de werkgever kan een beroep doen op vakmensen in een gespecialiseerde flexpool
- de werkgever kan alle personeelszaken uitbesteden en zich richten op zijn kernactiviteit



### Ziektekosten voor de werkgever

Met de invoering van de wet Bezava (modernisering ziekwet), worden de kosten van zieke (ex-)werknemers (en dus ook van tijdelijk personeel) verlegd van het UWV naar de werkgever. Dat kan grote gevolgen hebben voor uw bedrijfsvoering. Er is een whitepaper beschikbaar die handelt over de Wet Bezava (modernisering ziekwet), waarin dat wordt beschreven.

Om te ervaren hoe het is om te werken met ons uitzendbureau en onze vakmensen, nodigen wij u van harte uit om een afspraak te maken en/of een berekening te laten maken.

## 5 vooroordelen over uitzenden

---

### 1. Uitzendarbeid is duur(der)

Het tarief dat een werkgever betaalt voor uitzendkrachten bestaat uit

- brutoloon van de uitzendkracht
- de sociale lasten
- factor voor de dienstverlening

Als u het tarief van de gewerkte uren met elkaar vergelijkt (de kostprijs per werkuur), dan is uitzendpersoneel duurder dan vast personeel. Maar daaruit concluderen dat uitzendkrachten duurder zijn dan mensen in loondienst, is te kort door de bocht, want een werkgever die inleent

- betaalt alleen de productieve uren
- kan gebruik maken van een flexibel personeelsbestand
- heeft geen werkzaamheden te verrichten op het gebied van werving en selectie, verloning en andere administratieve werkzaamheden.

### 2. Uitzendarbeid is alleen interessant voor grote bedrijven

Dat was inderdaad zo. Grote bedrijven krijgen, naarmate men meer personeel in dienst heeft, de neiging om flexibeler te worden. Zeker bij schommelingen in de vraag naar het product of dienst. Maar ook voor bedrijven waar de omzetten en de marges onder druk staan, is flexibele arbeid interessant. Er wordt al vaker gerekend met 'kosten en opbrengsten per project'. Tel daarbij de risico's die werkgevers momenteel kunnen lopen met zieke (ex-)werknemers (modernisering ziektewet), dan wordt het inzetten van flexibele arbeid voor iedere werkgever interessant.

### 3. Flexibel personeel is alleen interessant voor tijdelijk werk

Werkgevers doen om verschillende redenen een beroep op uitzendbureaus:

- instroom/rekrutering: op zoek naar nieuwe vaste medewerkers
- flexibiliteit: snel aanpassen aan de snel veranderende marktomstandigheden
- outsourcing: focussen op core business en uitbesteden personeelszaken

### 4. Uitzendkrachten hebben niet echt hart voor het bedrijf

Omdat uitzendkrachten meestal voor een bepaalde tijd een bedrijf komen versterken, wordt al gauw beweerd dat een uitzendkracht een 'passant' is, die werkt waar hij of zij kan werken en geen 'hart voor de zaak' heeft. Wanneer zowel uitzendkrachten als vaste medewerkers op een constructieve en open manier geïnformeerd worden over wat precies van wie verwacht wordt, kan een slechte sfeer rond het feit dat er uitzendkrachten worden ingeschakeld ongetwijfeld vermeden worden.

### 5. Uitzendkantoren sturen vaak de verkeerde mensen

Het kan gebeuren dat een uitzendkracht niet de juiste persoon is. Er kan iets gebeuren waardoor men niet tevreden is met de uitzendkracht. Wanneer een bedrijf zaken doet met een gespecialiseerd uitzendbedrijf, is de kans op een 'mismatch' veel kleiner. De intercedenten kennen de branche, kennen het bedrijf en het werk en hebben aan een half woord genoeg om te weten wat een opdrachtgever wenst. Bovendien werkt een gespecialiseerd bureau als Worktrans Uitzendbureau, met gespecialiseerde flexpools: een pool met veel geschikte en ervaren kandidaten die snel kunnen worden ingezet op een specifieke functie. Natuurlijk zal een bedrijf een uitzendkracht moeten opvangen en begeleiden, maar daarna kan hij of zij snel aan de slag.