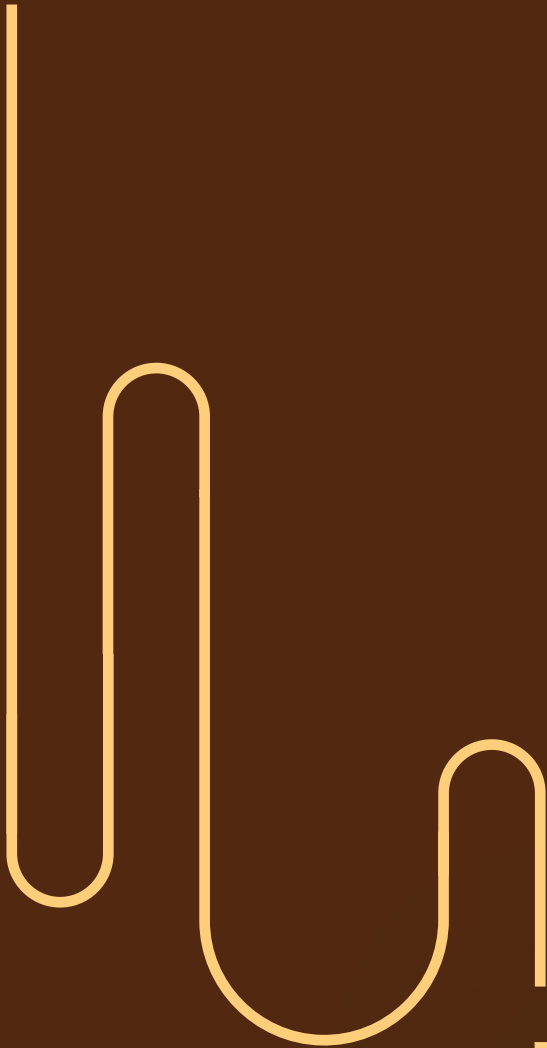


Werken met zelfstandigen:



**Expertise
op maat**

voor innovatieve organisaties.

RGF Staffing
The Netherlands
introduceert:

younited® **samen
zelfstandiger
ondernemen**

Introductie

Zelfstandig ondernemers, zelfstandigen, zzp'ers, freelancers, interimmers, éénpitters, zelfstandig professionals... In het 'werklandschap' van het laatste decennium vormen zij een niet meer weg te denken fenomeen. Ze vervullen een waardevolle schakel van specialistische expertise, in een wereld waar innovatief ondernemen van levensbelang is. Op alle fronten. Jong, oud, man, vrouw, universitair geschoold of actief in de praktische beroepen: 'voor jezelf werken' is in onze maatschappij vandaag de dag eigenlijk heel gewoon.

Toch is het voor lang niet alle organisaties al vanzelfsprekend om ook een samenwerking aan te gaan met al deze zelfstandigen. Veel werkgevers denken in termen als een vast dienstverband, of ze kiezen traditiegetrouw voor werken met uitzendmedewerkers of gedetacheerden. Hoe komt dat eigenlijk? Wat worden er voor nadelen gezien? En hebben we daarbij wel voldoende oog voor de voordelen? Of is onbekend simpelweg nog onbemind? En wat voor kansen ontstaan er als het werken met zelfstandigen wél een optie wordt?

In deze whitepaper nemen we je graag mee langs de antwoorden op deze en andere vragen over (het werken met) zelfstandigen.

Veel leesplezier.

Younited

De arbeidsmarkt draait (niet meer?) door

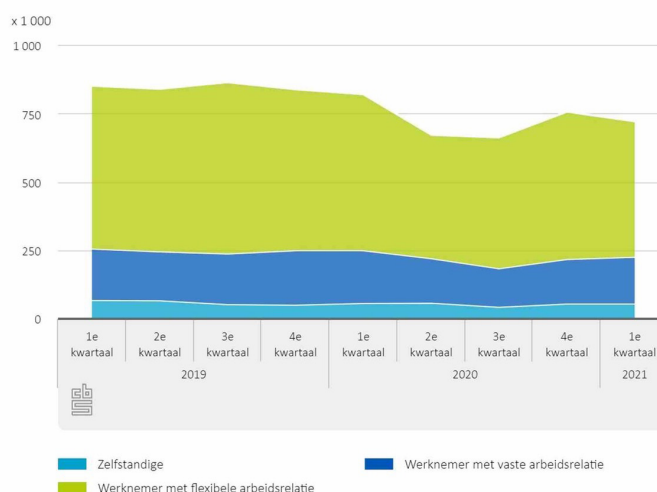
Alles draait om innovatief ondernemen

De wereld om ons heen verandert in de volle breedte sneller dan ooit. Productie- en informatietechnologie, onderwijs, zorg, de rol van de overheid, digitalisering, het belang van data, globalisering, de urgentie rondom duurzaamheid, circulariteit... Op ieder gebied is flexibiliteit en de competentie om te vernieuwen van levensbelang om voorop te blijven lopen of zelfs maar mee te kunnen blijven doen.

Dit innovatief ondernemen vraagt om up-to-date expertise, gedragen door vernieuwende specialisten, die leven voor verandering. De meest succesvolle organisaties zijn dan ook degene die in staat zijn die juiste expertise op het juiste moment in huis te hebben of halen. Linksom of rechtsom. Probleem is echter dat de schaarste van innovatieve specialisten op de arbeidsmarkt enorm is. De vraag naar dat soort specialisten is simpelweg groter dan het aanbod. Ook omdat steeds meer van die ondernemende vernieuwers – jong en oud! – hun waarde kennen en de stap naar het ondernemerschap wagen.

Ondertussen vinden er op de arbeidsmarkt ook een aantal boeiende ontwikkelingen plaats...

Werkenden die korter dan zes maanden in dienst zijn, naar arbeidsrelatie



Verschuivingen op de arbeidsmarkt

Kijken we naar de verdeling van 'mensen in vaste dienst' en 'mensen werkend als zelfstandige' dan is daar een kleine verschuiving te zien. Het aandeel van de laatste groep stijgt al jaren licht maar gestaag. Alleen in coronatijd liep het aantal zelfstandigen terug.

Werknemers met vaste of flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen (x 1 000)

	Werknemers met vaste arbeidsrelatie	Werknemers met flexibele arbeids- relatie	Zelfstandigen	Werkzame beroepsbevolking (totaal)
1e kwartaal 2011	5 585	1 402	1 245	8 232
2e kwartaal 2011	5 565	1 462	1 232	8 259
3e kwartaal 2011	5 549	1 501	1 250	8 301
4e kwartaal 2011	5 540	1 518	1 269	8 327
1e kwartaal 2012	5 530	1 480	1 273	8 283
2e kwartaal 2012	5 527	1 531	1 268	8 327
3e kwartaal 2012	5 508	1 592	1 268	8 368
4e kwartaal 2012	5 437	1 620	1 284	8 341
1e kwartaal 2013	5 369	1 590	1 299	8 259
2e kwartaal 2013	5 334	1 627	1 312	8 273
3e kwartaal 2013	5 289	1 659	1 332	8 280
4e kwartaal 2013	5 243	1 678	1 333	8 254
1e kwartaal 2014	5 198	1 617	1 331	8 146
2e kwartaal 2014	5 167	1 669	1 353	8 190
3e kwartaal 2014	5 151	1 742	1 357	8 251
4e kwartaal 2014	5 172	1 723	1 375	8 270
1e kwartaal 2015	5 168	1 699	1 368	8 235
2e kwartaal 2015	5 148	1 764	1 385	8 296
3e kwartaal 2015	5 121	1 820	1 391	8 332
4e kwartaal 2015	5 134	1 783	1 395	8 311
1e kwartaal 2016	5 146	1 748	1 394	8 287
2e kwartaal 2016	5 163	1 836	1 386	8 386
3e kwartaal 2016	5 169	1 889	1 403	8 461
4e kwartaal 2016	5 155	1 892	1 431	8 478
1e kwartaal 2017	5 159	1 891	1 424	8 474
2e kwartaal 2017	5 174	1 959	1 421	8 553
3e kwartaal 2017	5 226	1 987	1 426	8 638
4e kwartaal 2017	5 267	1 955	1 429	8 651
1e kwartaal 2018	5 283	1 929	1 442	8 654
2e kwartaal 2018	5 333	1 962	1 452	8 747
3e kwartaal 2018	5 367	2 008	1 460	8 835
4e kwartaal 2018	5 425	1 981	1 455	8 862
1e kwartaal 2019	5 472	1 922	1 472	8 866
2e kwartaal 2019	5 526	1 944	1 471	8 941
3e kwartaal 2019	5 580	1 948	1 464	8 992
4e kwartaal 2019	5 630	1 879	1 503	9 012
4e kwartaal 2019	5 630	1 879	1 503	9 012

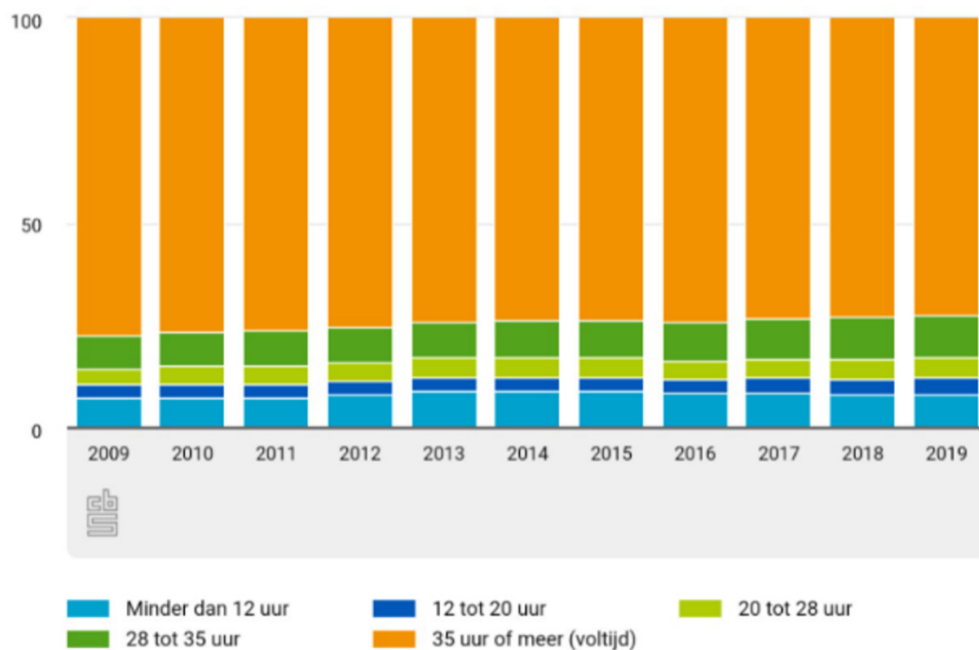
Werknemers met vaste of flexibele arbeidsrelatie en zelfstandigen (x 1 000)

	Werknemers met vaste arbeidsrelatie	Werknemers met flexibele arbeidsrelatie	Zelfstandigen	Werkzame beroepsbevolking (totaal)
1e kwartaal 2020	681	5 1 820	1 512	9 014
2e kwartaal 2020	5 683	1 672	1 528	8 882
3e kwartaal 2020	5 728	1 674	1 533	8 936
4e kwartaal 2020	5 725	1 702	1 547	8 974
1e kwartaal 2021	5 738	1 698	1 538	8 974

Tegelijkertijd is er een verandering in het aantal werkuren per week te zien. Was een parttime baan vroeger bijna uitsluitend het domein van vrouwen, is het nu ook steeds gangbaarder dat mannen niet fulltime werken.

Arbeidsduur per week, mannen (15 tot 75 jaar)

% van werkzame beroepsbevolking



Maar waardoor treden deze verschuivingen op?

Instroom en uitstroom matchen niet meer

De natuurlijke 'wisseling van de wacht' zoals we die eigenlijk altijd kenden, waarbij de instroom en uitstroom in aantallen min of meer gelijk waren is dus niet meer in balans. Daarmee dient zich een vraag aan: is het alleen de vergrijzing die hier zijn invloed laat gelden, of is er meer aan de hand? Wij hebben daar een duidelijk beeld bij.

Jort Zwolsman, Directeur Younited:

"In gesprekken met het bedrijfsleven, centrale en decentrale overheid, maar ook met de publieke sector merken wij dat zij in veel gevallen nog erg traditioneel naar de arbeidsmarkt kijken. De vaste baan staat er op veel plekken nog met stip op één als het hoogste doel, getuige ook de enorme hoeveelheid openstaande vacatures. Deze worden op dit moment echter maar moeilijk ingevuld door de schaarste op de markt. Afgelopen maart nog, liet het CBS in cijfers zien dat de meeste vacatures openstonden in de handel (44 duizend), de zakelijke dienstverlening (41 duizend) en de zorg (38 duizend). Gezamenlijk goed voor maar liefst de helft van alle openstaande vacatures!

Met ons werkveld in het centrum van deze verschuiving, kennen wij én de reden én de oplossing voor deze schaarste. Immers, aan de ene kant zien wij de mensen die nu uitstromen vanwege hun leeftijd, die inderdaad vaker dan gemiddeld een fulltime, vast dienstverband hebben. Terwijl de mensen die aan de andere kant instromen, worden gedreven door heel andere drijfveren en doelen. Daartussen zit een groeiende groep medewerkers die de stap naar zelfstandigheid maken, omdat ook zij andere keuzes maken als het gaat om werk en levensdoelen. Doelen die nét zo goed of zelfs beter behaald kunnen worden in een al dan niet parttime zelfstandigenbestaan. Doelen die bedrijven bovendien heel veel nieuwe energie kunnen geven! Als het bedrijfsleven zich dat gaat realiseren en de invulling van hun opdrachten zo inricht, waardoor zij het ook open kunnen stellen voor zelfstandig ondernemers, dan creëren zij direct een extra mogelijkheid voor het vinden van de juiste persoon voor de opdracht."

Volop kansen dus voor organisaties die het traditionele 'vacature-denken' durven los te laten om ruimte te bieden aan de samenwerking met zelfstandigen. Specialisten met precies die kennis, kunde en energie die nodig is om vandaag aan de bal te zijn en morgen het speelveld te bepalen.

Over de nieuwe instroom:



Inzoomen op Millennials en Generatie Z.

Er wordt veel gezegd over 'onze' huidige jonge instromers: de Millennials en Generatie Z. Bureau Careerwise deed uitgebreid onderzoek naar de 'young professionals' binnen deze groep (gemiddelde leeftijd 27 jaar, vooral WO/HBO geschoold). Het inzicht in deze groepen helpt om verschillen te gaan herkennen als voordelen en kansen.

De meest opvallende drijfveren

1. Millennials en Generatie Z zien **succes en gelukkig** zijn bijna unaniem als synoniemen. Waarbij 'nog gelukkiger worden' in hun Top 3 ambities voor het komende jaar staat. Ze worden gedreven door de jacht naar beter, meer, fijner, mooier en vooral leuker.
2. Niet spullen en maatschappelijk aanzien of geld zijn de grootste bouwstenen van geluk, maar **ontwikkeling en zelfontplooiing**. Woorden als groeipad, de beste versie van zichzelf, perspectief, kansen grijpen, waarde toevoegen en talenten aanboren staan op hun wensenlijst.
3. Samenwerken en samen ontwikkelen? Ja graag. Maar dan wel in een belevingswereld waarin alles op maat aansluit op de **persoonlijke doelen**. Loyaliteit aan een organisatie is dan ook niet vanzelfsprekend. Voortdurend zoeken naar de volgende plek die gelukkig maakt wel.
4. Met de Millennials **is een nieuw type ondernemer ontstaan**. Zij zien zich niet zozeer als letterlijke eigenaar van een bedrijf, maar als iemand die zijn of haar carrière beschouwt als symbolische onderneming. Vier op de tien Millennials overweegt binnen nu en 5 jaar het ondernemerschap aan te gaan.

Wat zij (niet) belangrijk vinden in hun werk

De grootte van een bedrijf, de uitstraling, imago of bekendheid zijn voor deze young professionals geen belangrijke drijfveren meer. Wat wérkelijk triggert zijn zaken als:

- de veelheid aan ontwikkelmogelijkheden en uitdagingen;
- de mogelijkheid om met hun eigen expertise een bijdrage te kunnen leveren;
- de hoop op veel leuke collega's en een fijne werksfeer;
- samenwerken met ervaren collega's om van te leren, liefst in wisselende projectteams;
- een combinatie tussen werken op kantoor en online, voor maximale efficiëntie.

Onderaan ditzelfde lijstje staan de beloningen die bij vorige generaties juist bóvenaan prijken:

- salaris
- auto
- laptop
- telefoon
- pensioenopbouw
- veel vakantiedagen

Geld telt wel mee

Let wel: de openheid die deze generatie heeft rondom geld zorgt er wel voor dat ze marktconform betaald willen krijgen. Is dat gevoel er niet, dan voelt het als 'einde ontwikkeling' en is dat aanleiding om verder te gaan. Ook zaken als studieschuld en de overspannen woningmarkt maken dat geld niet ónbelangrijk voor hen is.

Hoe dit alles zo is gekomen

De omstandigheden waaronder deze groep jongeren is opgegroeid zijn fundamenteel anders dan bij voorgaande generaties. Hierdoor hebben werk en beloning ook een structureel andere plek in hun leven gekregen. De grootste verschillen met de generaties voor hen:

Grote voorspoed | Ze startten hun leven en carrière in een overvloedige consumptiemaatschappij. Dat maakt hen kritischer en veeleisender.

Grenzeloze globalisering | De welvaart maakt álles bereikbaar. Verre gezinsvakanties of in je eentje backpacken in Australië is heel normaal. En door internet vervagen alle grenzen: de hele wereld is 'only one click away'.

Vette crises | Ze zijn de eerste generatie sinds de Tweede WO die ondanks alle voorspoed al twee diepe economische crises hebben meegemaakt. Ze weten daardoor: ook rotsvaste instituten kunnen omvallen.

Technologie op lichtsnelheid | Geen enkele generatie groeide op met zulke snelle en talrijke technologische veranderingen. Vernieuwing is voor hen een vaste constante. Innovatie iets waar je altijd naar streeft.

Competentiegericht leren | Van kennisvergaring naar project- en competentiegericht onderwijs. Samen en in verbondenheid werken en leren van elkaars expertise is de nieuwe standaard.

Autoriteiten werden coaches | Ouders en docenten leiden niet meer, maar coachen en ondersteunen als gelijkwaardigen. Staan klaar zonder soft te worden en inspireren als het moeilijk wordt. Dit alles verwachten zij ook van hun leidinggevenden.

Van hiërarchie naar organismen

Zelforganiserende netwerken zijn in de plaats gekomen van de verticaal georganiseerde piramidestructuren van vroeger.

Zelfontplooiing en innovatie

Er stroomt een generatie in, die gedreven door zelfontplooiing alles in het werk stelt om van talent naar expertise te groeien en die dat vervolgens graag inzet 'om het verschil te maken'. Die – om dat level te bereiken – ook dankbaar in teamverband samenwerkt met ándere experts of ervaren medewerkers. En die ontwikkeling en innovatie als tweede natuur heeft. De groei van het ondernemerschap onder millennials zal de komende jaren toenemen. Zij zijn vanuit opvoeding en opleiding in staat om zelfstandig opdrachten uit te voeren. Waarbij zij grote waarde hechten aan het leveren van een bijdrage aan de inhurende organisatie.



Ondernemer
worden?

Van
afraden
naar
aanraden.

**Met alle
inzichten over
de instromende
generatie en de
'vliegende wereld'
om ons heen is
het dus eigenlijk
best logisch dat de
fulltime vaste baan
als hoogste doel
niet per se meer
vanzelfsprekend is.**

En dat zelfstandig ondernemen een heel reële optie is. Jongeren worden zelfs van alle kanten gemotiveerd om 'er voor te gaan'. Op school, waar het ondernemerschap voortdurend wordt gestimuleerd, maar ook thuis.

Want werd het de vader en moeder nog vaak afgeraden om het onzekere ondernemerschap in te stappen, zijn het nu – om die reden – vaak de grootste voorstanders:
doe wat jou gelukkig maakt, ga voor je doelen!

Sterker nog: vanuit deze overtuiging dat er ruimte moest zijn voor zelfontplooiing kozen juist in deze generatie ook veel mannen en vrouwen voor een bestaan als zelfstandige, waardoor jongeren volstrekt vertrouwd met deze carrièreoptie opgroeien.

Werken met zelfstandigen bezwaren en voordelen

**Waarom is het voor
het Nederlandse
bedrijfsleven-in-
schaarste dan tóch
nog zo'n drempel
om hun vacatures/
opdrachten ook
open te stellen
voor zelfstandig
ondernemers?
Veel van de
bezwaren blijken
op vooroordelen
en vrees gebaseerd
te zijn.**



Onbekend maakt onbemind

- "Zelfstandig ondernemers zijn minder betrokken bij ons bedrijf."
- "Ze zijn er om tijdelijk voor je te werken, daar kan je moeilijk iets mee opbouwen."
- "Ze worden nooit écht onderdeel van het team."
- "Ze zijn loyaal aan hun eigen bedrijf en niet aan dat van ons."
- "Ze vervelen zich sneller en zijn dan weg als ze iets beters vinden."
- "Het is veel duurder dan een vaste medewerker."
- "Het brengt zoveel onbekend gedoe met zich mee op het gebied van contractmanagement, urenregistratie, administratie, wet- en regelgeving."

De bewezen voordelen

Organisaties die via Younited tóch de stap naar samenwerking met zelfstandigen wagen, ontdekken al snel dat hun vrees ongegrond was:

- “Ongelooflijk hoe snel ze thuis zijn in ons bedrijf en onze vraagstukken.”
- “Je kan wel zien dat ze gewend zijn om met heel veel verschillende mensen samen te werken.”
- “Mooi om te zien hoe hun aanwezigheid meteen een nieuw soort energie meebrengt.”
- “Door met hen mee te kijken, zie je je eigen organisatie weer door nieuwe ogen. Heel waardevol!”
- “Voor de omslag die wij moesten maken hadden we echt dit gerichte specialisme en deze objectieve blik van buitenaf nodig.”
- “Nieuwe wet- en regelgeving vroegen om grote veranderingen en we wisten niet hoe we die moesten aanvliegen. De gerichte inzet van deze tijdelijke expertise heeft ervoor gezorgd dat we razendsnel toch weer up-to-date zijn.”
- “Opvallend hoe prestatiegericht ze werken. Ik denk, doordat ze ieder uur moeten verantwoorden.”
- “We zagen op tegen de kosten, maar het feit dat alle administratieve randzaken perfect geregeld werd door Younited, maakt dat we op andere fronten weer kosten bespaarden.”

**Younited
faciliteert,
organiseert,
en ondersteunt
ondernemers**

**Als ‘zelfstandigen-
platform’
zijn wij sterk
gemotiveerd om
het bedrijfsleven
te dienen als
marktplaats voor
expertisevraag en
-aanbod. Maar
onze missie is
zéker ook gericht
op het faciliteren
en ondersteunen
van zelfstandig
ondernemers, door
zaken goed voor
hen te organiseren.**

**Op die manier
helpen wij beide
kanten te focussen
op hun kerntaak en
kan iedereen doen
waar hij of zij goed
in is.**



Concreet komt het erop neer dat zowel opdrachtgevers als de zelfstandig ondernemers binnen ons platform, gegarandeerd zijn van een aantal zekerheden:

- Onze zelfstandig ondernemers zijn gescreend op hun verzekeringen en waar nodig beter gedekt, met oog voor henzelf én onze opdrachtgevers.
- We voeren het contractmanagement, waardoor samenwerkingen worden opgezet rondom deugdelijke contracten, die uitgaan van de ieders belang.
- We zorgen dat de urenadministratie voor alle betrokkenen duidelijk en in orde is.
- We voeren de bijbehorende administratie uit.
- We volgen alle relevante wet- en regelgeving en dragen er aan bij dat zowel de zelfstandigen als onze opdrachtgevers daaraan blijven voldoen.
- Indien nodig regelen wij ervoor dat onze zelfstandig ondernemers toegang krijgen tot relevante opleidingen.

Deze whitepaper is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. Younited is niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden en de betekenis die de lezer aan de inhoud van deze whitepaper geeft.

Meer weten?

In deze whitepaper hebben wij je meer inzicht gegeven in de veranderingen op de arbeidsmarkt en in wat er nodig is om als organisatie succesvol te blijven in de toekomst. Daarvoor biedt het werken met zelfstandig ondernemers aantrekkelijke voordelen en nieuwe kansen.

We hopen dat deze whitepaper je nieuwe 'stof tot nadenken' oplevert bij het aangaan van alle uitdagingen van vandaag de dag. Wil je daar nog eens over sparren? Ook dat doen we graag.

Bel vrijblijvend met **(036) 529 45 73**,
of stuur een e-mail naar:

expertise@younited.nl

RGF Staffing
The Netherlands
introduceert:

younited® **samen
zelfstandiger
ondernemen**