

Samenvatting Paneldiscussie Marktplaatsconcepten externe Inhuur "Hype of ei van columbus? "

Ruim 150 inkopers en HRM professionals aanwezig

Amsterdam/Den Haag, 16 maart 2010 – Ruim 150 inkopers en HRM professionals discussieerden op donderdag 4 maart over de toegevoegde waarde van bureaus en online toepassingen bij inhuurprocessen op de arbeidsmarkt. InQuest en Brightbox HR organiseerden de Ronde Tafel Discussie. In toenemende mate worden flexibele medewerkers, zoals zzp-ers, ingezet. Zij bieden vele voordelen zoals efficiëntie, specifieke expertise en extra capaciteit voor profit organisaties en overheidsinstellingen. De 'markt' vraagt in toenemende mate om innovatieve, betere en vooral ook goedkopere oplossingen om flexibele medewerkers te kunnen inhuren. Centrale vraag tijdens de bijeenkomst was dan ook of online marktplaats concepten en expertise van detacheerders elkaar aanvullen en toegevoegde waarde opleveren.

Er zijn diverse voor- en nadelen te noemen bij de invoering van marktplaatsen. Op het eerste gezicht lijken marktplaatsen als inkooptool, een goede mogelijkheid om op een kostenefficiënte wijze in een vraag van externe inhuur te voorzien. Maar er zijn ook veel vragen waar partijen lang niet altijd een passend antwoord op hebben.

Om er een (willekeurig) aantal te noemen:

- Wat gebeurt er wanneer de markt minder vraaggestuurd is? In de huidige economische situatie is het zo dat op iedere vraag voldoende aanbod te vinden is. Het zal niet lang meer duren eer er schaarste ontstaat. Kunnen we dan nog wel de juiste man vinden voor de juiste klus?
- Wat betekent het voor de aanbestedende partij als er meer marktplaatsen gaan ontstaan? Gaan er straks ketens van marktplaatsen ontstaan? Komt er standaardisatie?
- Wat zijn de juridische aspecten? Ook in relatie tot EU-aanbesteden in de publieke sector?
- Wat betekent het voor de beoordeling van de soft skills wanneer bureaus er tussenuit vallen? Wat kan de rol van bureaus zijn hierin? Hervinden die hun plek in de aanleverketen? 'Inkoop meets HR'
- Wat betekent het voor kwaliteit, transparantie en doelmatigheid.
- Hoe ga je om met de scheiding van 2A- en 2B diensten?
- Hoe ga je om met kleinere kavels? Of juist grotere uit te besteden kavels?
- Hoe ga je om zaken als kwaliteit / performance?
- Wat kan een marktplaatsmodel betekenen voor het bedrijfsleven?

Op dit moment kun je gerust van een chaotische situatie spreken. Een situatie waar lang niet alle betrokkenen tevreden over zijn. Het CV schuiven lijkt wel een core competentie geworden voor mantelpartijen en alle bureaus/bureautjes eromheen. Om nog maar niet over de ZZP-er te spreken. Er moet iets gebeuren om deze spiraal doorbreken.

Aan de paneldiscussie in Den Haag namen olv Jaap Sluis (de coalitie), Maurice Essers (Loyens & Loeff, advocaat) Annelies Niesert (UWV, Hoofd inkoop), Leo Witvliet (Universiteit Nyenrode, Prof. Interim Management), John Kauerz (ZZP'er), Hanne Goebel (Heineken Procurement Officer), Mike de Jongh (PeopleGroup), Toon Warnier

(Rijksoverheid, portfoliomanager Inhuur DGOBR) en Arnold van den Heurik (Atos consulting) deel. Een korte samenvatting met de meningen en ervaringen van de betrokkenen met betrekking tot de marktplaats externe inhuur zoals ter tafel kwam:

- Annelies Niesert, Hoofd Inkoop van het UWV: “UWV Marktplaats is een aanvullend inkoopinstrument voor ons. Per situatie beoordelen wij, samen met de interne klant, welk inkoopinstrument het beste kan worden ingezet. De praktijk wijst uit dat inhuurbesparingen van 6 tot 7 miljoen euro op jaarbasis mogelijk zijn. We doen ruim 400 plaatsingen, zowel zzp-ers als arbeidskrachten via mantelpartijen, per jaar. Op bureaus die alleen CV’s naar binnen schuiven zitten we niet te wachten. Wel op bureaus die aanvullend bij de online marktplaatsdesk toegevoegde waarde leveren.”

- John Kauerz van Quadratum Consultancy is van mening dat de online marktplaats vooral iets kan toevoegen bij capaciteitsbehoefte maar dat er nog een verbeterlag gemaakt moet worden. “Het concept moet verder uitgebreid worden waardoor het als instrument sneller en makkelijker werkt en juridisch houdbaar is. Als klanten niet exact kunnen aangeven waarnaar ze op zoek zijn, zoals bij advies en interimbehoefte, draait een online marktplaats uiteindelijk op een teleurstelling uit. Maar het voegt wel degelijk iets toe voor zzp-ers en opdrachtgevers en het voorkomt fee op fee op fee wat nu in de praktijk nogal eens voorkomt.”

- Mike de Jongh, directeur van PeopleGroup is van mening dat bureaus nog altijd een bijdrage zullen leveren bij de inhuur van extern personeel. “In deze markt zijn heel veel bureaus. Goede en slechte. Een bureau levert een toegevoegde waarde voor een opdrachtgever als ze niet alleen verschillende kandidaten aandraagt maar vooraf een juiste beoordeling maakt of de kandidaat voldoet aan specifieke kwaliteiten waar een opdrachtgever naar op zoek is.”

- Hanne Goebel, Group Purchasing Manager van Heineken beaamde dit: “Als ik een bureau een opdracht geef voor bemiddeling bij tijdelijk personeel wil ik als opdrachtgever zeker weten dat ik de juiste persoon inhuur. De kwaliteit van inhuur is de essentie. Een online marktplaats kan voor Heineken interessant zijn wanneer we op zoek zijn naar mensen of bureaus voor specifieke en lastig in te vullen functies.”

- Arnold van den Heurik van Atos Consulting voelt zich als adviesorganisatie niet aangevallen door de snelle ontwikkeling van online marktplaatsconcepten. “Helemaal niet. Als adviesorganisatie hebben we andere wegen om onze toegevoegde waarde te leveren, bijvoorbeeld door het uitvoeren van projecten waarin we resultaatverantwoordelijkheid nemen. Online marktplaatsen zullen de markt voor adviesdiensten niet doen ontploffen, het is niet voor alle problemen de geschikte oplossing.”

- Toon Warnier van BZK ziet mogelijkheden maar ook beperkingen bij het marktplaatsconcept: “Binnen de Rijksoverheid is het omstreven, want volgens enkele juristen is het juridisch nog niet waterdicht. Daarover moet duidelijkheid komen. Online marktplaatsen vergroten de vijver waarin je vist naar flexibel personeel, dat mogen we als overheid niet mislopen in de speurtocht naar goed tijdelijk personeel.”

- Leo Witvliet, Prof aan Nyenrode waarschuwde de overheid om de regelgeving rond zzp-ers snel te veranderen. “De groep zzp-ers omvat inmiddels tussen 800.000 en 1 miljoen arbeidskrachten. Een beroepsgroep van formaat die daadwerkelijk iets toevoegt aan de arbeidsmarkt. De regelgeving die op hen van toepassing is, is van een tijd dat de groep nog maar klein was en dus hopeloos verouderd. Zzp-ers hebben daar last van en dit moet dus snel

aangepast worden.” Witvliet ziet wel wat in de online marktplaats: “Of je voor of tegen marktplaatsconcepten bent maakt niet uit. Dergelijke concepten en deze techniek is niet meer weg te denken. Ik adviseer iedereen er met een ‘open mind’ naar te kijken, erop te schieten en het te verbeteren zodat het verder wordt verbeterd en de markt er z’n voordeel mee kan doen.”

- Maurice Essers, advocaat bij Loyens & Loeff is van mening dat het Europese aanbestedingsrecht online marktplaatsen niet in de weg hoeft te staan. Met name voor zogenaamde 2b diensten (uurtje, factuurtje) geldt dat een online marktplaats, met transparante criteria en eisen, verenigbaar is met het aanbestedingsrecht. Ook voor het meewegen van ‘past performance’ ziet hij mogelijkheden. “Het probleem met het meewegen van past performance is, bij 2b diensten niet of het mag, maar op welke wijze de past performance gemeten en meegenomen wordt. Dat vraagt wellicht een aanpassing. Misschien deelt niet iedereen deze mening, maar ik denk dat het gewoon uitgetoet moet worden.”

- John Kauerz was negatief over de verplichting tot Europese aanbestedingen vanuit de overheid. “Al snel een circus van verstrengelde belangen. Er moet een passende methodiek van Europees aanbesteden ontstaan want zzp-ers hebben ook hier last van. Misschien is ‘een bommetje’ in Brussel nodig.”

Uiteindelijk is de veronderstelling dat er een werkbaar model ontstaat waarbij de vraag voor inhuur derden op passende wijze wordt ingevuld en wel zodanig dat enerzijds de traditionele inkoopaspecten transparantie en doelmatigheid worden geborgd, maar dat ook op impliciete wijze de zachte beoordeling wordt meegenomen. Vaak speelt het aspect 'lagere prijs' een (te) dominante rol wanneer er over marktplaatsen gesproken wordt. Het is dan ook van belang om naar alle aspecten van de gehele keten te kijken.

Over InQuest

InQuest is naast Werving en Selectie, ook een toonaangevend en gespecialiseerd detacheringbureau voor de vakgebieden Inkoop, Logistiek en Operations. Binnen de discipline inkoop, zowel op strategisch, tactisch en operationeel niveau voor de private- en publieke sector is InQuest marktleider in Nederland. InQuest biedt oplossingen voor diverse inkoopvraagstukken. Momenteel implementeert InQuest bij diverse gemeenten een servicedesk externe inhuur met daarbij op deze organisaties afgestemde inkooptools. Meer informatie op www.inquest.nl

Over Brightbox HR

Brightbox HR is een dochteronderneming van ABN AMRO en specialist op het gebied van HR management. Met de Marktplaats / External Staffing Desk introduceert Brightbox HR een nieuwe werkwijze voor het inhuren van externe arbeidskrachten. Naast UWV werkt de gemeente Deventer sinds september vorig jaar met het concept en vanaf januari ook het Havenbedrijf Rotterdam. Vanaf 1 april starten de gemeentes Slochteren en Meppel en afgelopen week heeft Hoogeveen zich daarbij gevoegd.

Meer informatie op www.brightboxhr.nl

Nb: [InQuest](http://www.inquest.nl) ontwikkeld samen met [BDG](http://www.bdg.nl) een model waarin nader wordt ingegaan op de ontwikkeling marktplaats als inkooptool irt mantelpartijen. Zie Hybride model , voor meer informatie Brugman@inquest.nl