



Denken in werk, niet in banen

Werknemers worden binnengehaald op hun expertise maar afgerekend op hun gedrag. Ze kunnen bijvoorbeeld slecht samenwerken en worden daardoor toch niet gehandhaafd. Door hen te helpen zowel hun vaardigheden als hun gedrag te verbeteren verhoogt en verbreedt MeursWerkt hun inzetbaarheid. Dat geldt evengoed voor tijdelijke als vaste krachten. Daarom investeert dit bureau permanent in de ontwikkeling van de kandidaten. Zo biedt MeursWerkt een toegevoegde waarde.

QUICK SCAN

HÉT PROBLEEM VAN DE MARKT

» Flexwerkers breed en duurzaam inzetbaar maken.

ONZE VISIE

» Werknemers en werkgevers meer bieden dan alleen bemiddeling.

UW OPLOSSING

» Permanente scholing en begeleiding van flexwerkers. Als uitzender ook een HR taak verzorgen en zo de werkgever ontzorgen.



De tijd dat ouders hun kinderen aanraden bij de overheid te solliciteren, omdat dit een baan voor het leven garandeerde, ligt definitief achter ons. Zelfs het Rijk biedt geen baan zekerheid meer, maar de jongeren zelf verlangen daar ook niet langer naar. Ze zoeken eerder baanvariatie, al dan niet gecombineerd met zelfstandig ondernemerschap. De bedrijven die deze banen aanbieden streven op hun beurt naar meer flexibiliteit. Werken op basis van de uitzend- of detachingsformule is geen automatische opstap meer naar een vast dienstverband. Steeds meer organisaties bestaan uit een kleine kern van vaste medewerkers met daaromheen een grote flexibele schil. De traditionele uitzenders zijn volgens Caroline Bekkering, algemeen directeur bij MeursWerkt in Zeist, onvoldoende toegerust voor deze nieuwe werkelijkheid.

MEER DAN BEMIDDELEN

“Je beperken tot het pure bemiddelen betekent dat je rol al na enkele maanden is gereduceerd tot die van payroll. Wij willen onze kandidaten langdurig aan ons binden, jarenlang kunnen inzetten voor dat werk waarin ze getalenteerd en kundig zijn én hun hart ligt. Dat lukt alleen door ze gedurende die hele loopbaan te begeleiden. Ze krijgen bijvoorbeeld een E-portfolio waarbij ze kunnen kiezen uit een breed scala scholingen en trainingen. Het streven naar ‘een leven lang leren’ brengen we hier concreet in de praktijk. Door die combinatie van een rijke werker-

varing en een permanente scholing houden we onze kandidaten aantrekkelijk voor de markt en ook goed gemotiveerd, met een laag ziekteverzuim en een hoge productiviteit als gevolg.”

OVERKOEPELEND WERKGEVERSCHAP

De uitzender neemt op deze manier een deel van de HR-rol van de werkgever op zich. Dat de consultants van MeursWerkt die met zoveel verve oppakken is niet verwonderlijk, omdat zij stuk voor stuk al een HRM achtergrond hebben. Caroline Bekkering is er bovendien van overtuigd dat deze aanpak ook voor de samenleving als geheel een toegevoegde waarde heeft. “Kenniss veroudert tegenwoordig veel sneller dan vroeger. Steeds meer bedrijven willen na verloop van tijd dus iemand met een frisse kijk op het werk of op de markt. Ook dat bevordert de flexibilisering. Maar we zien ook een tendens naar het aanbieden van kleine banen en het combineren van enkele van deze tot een volwaardig inkomen is niet eenvoudig. Door het overkoepelend of multilaterale werkgeverschap te vervullen helpen wij hierbij zowel de bedrijven als de werknemers.”

Het belang van flexibele arbeid zal de komende jaren sterk toenemen. Dat is zowel een bittere economische noodzaak als een diep gekoesterde wens van werknemers en werkgevers. Om ervoor te zorgen dat het meer het laatste wordt dan het eerste is het nodig te leren denken in werk in plaats van in banen. De unieke aanpak van MeursWerkt biedt daarvoor de beste uitgangspunten. «

MEURSWERKT

1e Hogeweg 190
3701 HL Zeist
Telefoon 088 - 665 05 00
E-mail info@meurswerkt.nl
www.meurswerkt.nl