

# ZZP'ERS

## OOK VOOR FLEXAANBIEDERS DE TOEKOMST

De recessie veroorzaakte het afgelopen jaar veel onrust bij flexaanbieders.

Tarieven kwamen onder druk en ook deze branche ontkwam niet aan het ontslaan van medewerkers. Toch ziet Han Mesters, sector banker Zakelijke Dienstverlening ABN Amro Bank, de toekomst voor flexaanbieders zeer rooskleurig tegemoet. **“De flexibele schil bij bedrijven zal alleen maar groeien, terwijl er minder mensen in vaste dienst komen.”**

Mesters steekt enthousiast van wal, want hij gelooft hier heilig in. Hij voert regelmatig gesprekken met HR strategen van bedrijven, detacheerders en promovendi die zich met deze materie bezighouden. Van hen krijgt hij de bevestiging dat het flexdenken de komende jaren niet meer weg te denken is uit onze maatschappij. Vooral Nederland kan straks voorop lopen in de nieuwe netwerkeconomie die hij voor ogen heeft, want nu al is de flexibiliteit van arbeid veel verder dan in de rest van Europa. Dat komt volgens Mesters door de typisch Nederlandse cultuurkenmerken die socioloog Geert Hofstede omschreef. “Je ziet dat wij hier een ‘lage machtafstand’ hebben. Wij houden niet van hiërarchieën. Verder is onze maatschappij ‘feminien’, waarbij samenwerken en gelijkwaardigheid belangrijker zijn dan het masculiene prestatiegerichtheid. Deze twee cultuurwaarden zie je nu al bij kleinere, slagvaardige bedrijven”, legt Mesters uit.

### Generaties Y en Z (Einstein)

Het groeien van de flexibele schil heeft volgens hem ook te maken met de jonge generaties Y en Z (Einstein). “Deze jongeren streven onafhankelijkheid na en willen vrij en flexibel zijn en hun eigen keuzes maken. Ze staan zo anders in het leven dan eerdere generaties. Ze zijn wars van vastigheid, hebben geen negen tot vijf mentaliteit en willen al helemaal niet als een zombie in de file staan. Vrije tijd is voor hen heel belangrijk en ook het maatschappelijk verantwoord ondernemen staat hoog op hun agenda. Bovendien maken deze generaties permanent gebruik van informatietechnologie waardoor hun manier van werken heel anders is dan die van vroegere generaties. Ze zijn permanent connected via Twitter, Hyves, Facebook en LinkedIn. E-mailen vinden ze al ouderwets, omdat er niemand aan

de andere kant zit die meteen reageert. Deze generaties zoeken niet meer naar de vastigheid van een fulltime baan bij één baas. Ze zullen zich veel meer dan nu als ZZP'er vestigen en met tijdelijke contracten of op projectbasis werken. Hierdoor worden ZZP'ers een steeds belangrijker onderdeel van de flexibele schil waarvan bedrijven gebruikmaken. Aan diezelfde bedrijven de uitdaging om condities te creëren om deze generatie aan zich te binden. Nu al heeft een gerenommeerd bedrijf als Coca Cola, waar jongeren vroeger in de rij stonden om trainee te worden, problemen om genoeg trainees aan te trekken.”

**‘Jongeren zijn wars van vastigheid, hebben geen negen tot vijf mentaliteit en willen al helemaal niet als een zombie in de file staan’**

### Verandering begint bij de trainees

Opvallend is dat de broodnodige cultuuromslag vooral bij de grote multinationals zoals Shell en zijn eigen ABN Amro bank volop in de belangstelling staat. “Trainee klasjes laten nog altijd onvoldoende diversiteit zien en dominante persoonlijkheden zijn vaak nog

oververtegenwoordigd.” Veel grote organisaties moeten een omslag maken van een ‘pacesetting’ gebaseerde leiderschapsstijl naar een stijl waarin managers meer faciliterend en coachend zijn. De nieuwe managementbenoemingen binnen ABN Amro bank laten zien dat de bank hier vaart mee maakt. De omslag in managementstijl is ook noodzakelijk om de bank aantrekkelijker te maken als werkgever voor de nieuwe generaties Y en Z (Einstein).

**‘Trainee klasjes laten nog altijd onvoldoende diversiteit zien en dominante persoonlijkheden zijn vaak nog oververtegenwoordigd’**

### Diversiteit

Organisaties zoals de grote banken en verzekeraars zouden volgens Mesters nog veel meer aan diversiteit moeten doen. “Trek meer vrouwen aan, die kunnen aantoonbaar beter managen. En denk ook aan mensen met andere achtergronden zoals historici en cultureel antropologen. Doe je dat niet dan bots je uiteindelijk met onze Nederlandse culturele waarden en red je het niet. Grote bedrijven moeten dus veel meer een afspiegeling van de maatschappij worden. Ik geloof erin dat de nieuwe generaties Y en Z (Einstein) de bedrijven zullen dwingen zich aan te passen.”

Mesters vervolgt: “Flexaanbieders hebben die diversiteit vaak nu al in huis. Daarin lopen zij dus voor en kunnen zij straks goed inspelen op de vraag uit de markt.” Om het huidige probleem van ‘bankzitters’ in de toekomst te voorkomen, zouden detacheerders volgens Mesters veel meer gebruik moeten maken van ZZP'ers en minder medewerkers in vaste dienst nemen. Hierdoor worden de organisaties platter en slagvaardiger. De huidige problemen bij detacheerders in de financiële dienstverlening worden volgens Mesters ook veroorzaakt doordat zij teveel een *one trick pony* zijn. “Ze zouden hun klantenportefeuille veel meer moeten diversificeren, waarbij ze zich ook op andere sectoren zoals de zorg en de overheid richten. En ze moeten niet langer het slachtoffer van de inkoopmacht van grote bedrijven zijn. Die bedrijven doen aan *squeezing*, omdat ze geld willen besparen. Verstandiger is om als flexaanbieder ook te focussen op de laag eronder zoals het MKB.” “Want”, vervolgt Mesters, “de financiële sector gaat nog behoorlijk krimpen. Er zijn nu zo'n 15.000 overvallige bankemployees. Voor detacheerders een uitdaging om die mensen met de juiste capaciteiten aan te trekken en klaar te stomen voor andere functies. Ook dit laatste past bij het denken van de generaties Y en Z (Einstein), die zich graag ontwikkelen en in zijn voor een carrièreswitch.”

### Kansen

Er liggen nog veel kansen voor flexaanbieders, want Mesters ziet nog altijd een tekort aan HBO+ financiële professionals. “Zorg ervoor



**Han Mesters - sector banker Zakelijke Dienstverlening bij ABN Amro Bank**

Mesters is economisch historicus en afgestudeerd aan de Universiteit van Amsterdam. Hij werkte als accountmanager Zaken bij de Rabobank en volgde tijdens zijn MBA aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam een specialisatie in strategisch management. Mesters werkte vervolgens zeven jaar als analist en portfoliomanager voor de sectoren Transport en Dienstverlening binnen ABN Amro Vermogensbeheer. Sinds juli 2007 is hij werkzaam als sector banker Zakelijke Dienstverlening bij ABN Amro bank.

dat je je mensen scherp houdt door ze vakinhoudelijk te scholen en te helpen bij hun persoonlijke groei. Employability, investeren in jezelf en in je ontwikkeling wordt voor de nieuwe generatie steeds belangrijker. Speel hier als flexaanbieder op in en zorg dat deze medewerkers aan het eind van de rit de nodige papieren hebben om zich te onderscheiden.”

Verder verwacht Mesters dat bedrijven veel meer op projectbasis gaan werken, waarbij ze de kernactiviteiten door vaste medewerkers laten uitvoeren en overige werkzaamheden op projectbasis door flexibele krachten.” Ook dit is weer een uitgelezen kans voor flexaanbieders. ■