

Overbruggen van de coronacrisis

Inhuuradvies voor opdrachtgevers

De coronacrisis raakt ondernemingen van elke omvang: multinationals, mkb'ers en zzp'ers. Een crisis van deze tijdelijke aard is nieuw voor Nederland. Uitgaande van het scenario dat veel economen verwachten, trekt de economie weer aan zodra de freeze-maatregelen van de overheid worden opgeheven. De vraag waar veel organisaties nu voor staan: hoe overbrug ik die tussenliggende periode en hoe vul ik dit in met mijn flexibele schil?

Zowel bedrijfseconomische als sociaal maatschappelijk argumenten bepalen het beleid. Tegenover het bedrijfseconomische belang van directe kostenreductie staan sociaal maatschappelijke argumenten dat 1) u zich wil profileren als maatschappelijk verantwoorde opdrachtgever en 2) u wil kunnen rekenen op ingehuurde professionals als de coronacrisis voorbij is.

HeadFirst Group is in gesprek met - en adviseert - haar opdrachtgevers en zet de afwegingen op een rij:

1. Overheidsmaatregelen voor flexibele schil
2. Analyse met Kritieke Inhuur Matrix©
3. Strategieën 'Continueren', 'Overbruggen' en 'Uitstromen'

1. Overheidsmaatregelen voor flexibele schil

Het kabinet heeft een reeks maatregelen genomen om ondernemers in nood bij te staan. Er zijn een aantal maatregelen die van toepassing zijn op zzp'ers en werkgevers van flexibel personeel. Het is goed hier kennis van te nemen.

We beschrijven de maatregelen per categorie ingehuurd personeel:

1. Professionals met een dienstverband, met loondoorbetalingsverplichting (ldv), bij een bureau dat direct of indirect de professional aan uw organisatie levert;
2. Professionals die ingezet worden als uitzendkracht, met uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting (ulv);
3. Zzp'ers.

Categorie 1: Professionals met een dienstverband met loondoorbetalingsverplichting

Het kabinet heeft de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud in het leven geroepen om werkgevers te compenseren voor loonkosten door aan corona te wijten omzetsderving. Zo ook leveranciers van uw organisatie die als werkgever optreden van hun professionals (detacheerders). Als u als opdrachtgever vanwege corona een opdracht beëindigt, kan de opdrachtnemer het hieraan gerelateerde omzetverlies gebruiken om compensatie op de loonkosten aan te vragen. Zij kan tussen de 22,5% en 90% looncompensatie toegewezen krijgen, afhankelijk van de hoogte van de omzetsderving.

De NOW-regeling is inmiddels verlengd voor een periode van vier maanden, waarbij een tegemoetkoming voor de loonkosten over de periode juni, juli, augustus en september 2020 aangevraagd kan worden. NOW 2.0 heeft ten opzichte van de huidige NOW-regeling enkele aanpassingen. Allereerst is de referentiemaand voor de loonsom in het tweede tijdvak vastgesteld op maart 2020. Verder blijft de verplichting om geen ontslag aan te vragen gehandhaafd, maar de korting op de subsidie, beter bekend als de 'ontslagboete', wordt verlaagd van 150% naar 100%. Ook de opslag op de loonkosten, de vaste (forfaitaire) opslag, wordt verhoogd van 30% naar 40%. Daarmee levert de NOW 2.0 ook een bijdrage aan andere kosten dan de loonkosten. Tot slot wordt aan werkgevers de inspanningsverplichting opgelegd om hun werknemers te stimuleren een ontwikkeladvies aan te vragen of scholing te volgen voor behoud van werk en mag geen dividend of bonus worden uitgekeerd wanneer er sprake is van staatssteun. Ook het inkopen van eigen aandelen is niet toegestaan. Het kabinet en betrokken overheidsinstanties streven naar openstelling van het tweede aanvraagtijdvak per 6 juli 2020.



Polarisavenue 33
2132 JH, Hoofddorp

E info@headfirst.nl
T 023 56 856 30
W www.headfirst.group

Categorie 2: Uitzendkrachten (ulv)

Werknemers met een oproepcontract of een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, dan wel een detacheringsovereenkomst met ulv, kunnen ook aanspraak maken op de NOW-regeling. Een moeilijkheid betreft echter dat de NOW-regeling een deel van het loon compenseert dat gedurende de periode waarover deze is aangevraagd aan de betrokken werknemers is betaald. De uitzendwerkgever kan via de NOW-regeling een tegemoetkoming krijgen. De aanvraag moet dus ingediend worden door het uitzendbureau. Desalniettemin is in de afgelopen maanden gebleken dat de huidige NOW-regeling onvoldoende soelaas biedt en veel uitzendkrachten tussen wal en schip vallen.

Op verzoek van de Tweede Kamer is het kabinet op zoek gegaan naar een tijdelijke en uitvoerbare oplossing voor flexwerkers. Op het moment van schrijven van dit whitepaper heeft het kabinet nog geen besluit genomen. Het kabinet is momenteel in vogelvlucht verschillende opties aan het overwegen en onderzoeken. Eén van deze opties is de Tijdelijke Overbruggingsregeling voor Flexibele Arbeidskrachten (TOFA), maar deze lijkt vooralsnog lastig uitvoerbaar en er kleven volgens minister Koolmees teveel nadelen aan. Verder wordt er ook gekeken naar het aanpassen van de referte-eis in de WW en een loongerelateerde tegemoetkoming.

Categorie 3: Zzp'ers

Zzp'ers zitten in een lastiger parket. Geen uren is geen inkomsten. Toch ondersteunt de overheid ook deze groep door middel van de Tijdelijke Overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (TOZO). Deze regeling voorziet in een aanvullende uitkering voor levensonderhoud als het inkomen door de coronacrisis tot on het sociaal minimum daalt. Ook kan er een lening aangevraagd worden voor bedrijfskapitaal van maximaal €10.157.

Op 20 mei heeft het kabinet bekendgemaakt de TOZO, met aangepaste voorwaarden, met drie maanden te verlengen tot eind augustus. De TOZO 2 maakt daarbij wel gebruik van de partnerinkomenstoets. Dit houdt in dat het inkomen van de partner meetelt voor het bepalen van de hoogte van de uitkering. Als het huishoudinkomen boven het sociaal minimum komt, kan een zzp'er geen aanspraak maken op de TOZO 2 uitkering. Wat betreft de lening voor bedrijfskrediet kan de zelfstandig ondernemer ook in de vervolgregeling een lening aanvragen, maar hierbij geldt dat de lening een maximum kent, voor de TOZO 1 en TOZO 2 gezamenlijk, van €10.157. Het aanvragen van de TOZO 2 kan gedaan worden bij uw woongemeente.



Polarisavenue 33
2132 JH, Hoofddorp

E info@headfirst.nl
T 023 56 856 30
W www.headfirst.group

2. Analyse met *Kritieke Inhuur Matrix*©

De afweging die gemaakt dient te worden voor de verschillende type externe inhuur, valt op te delen in drie opties*, die in combinatie met elkaar te hanteren zijn:

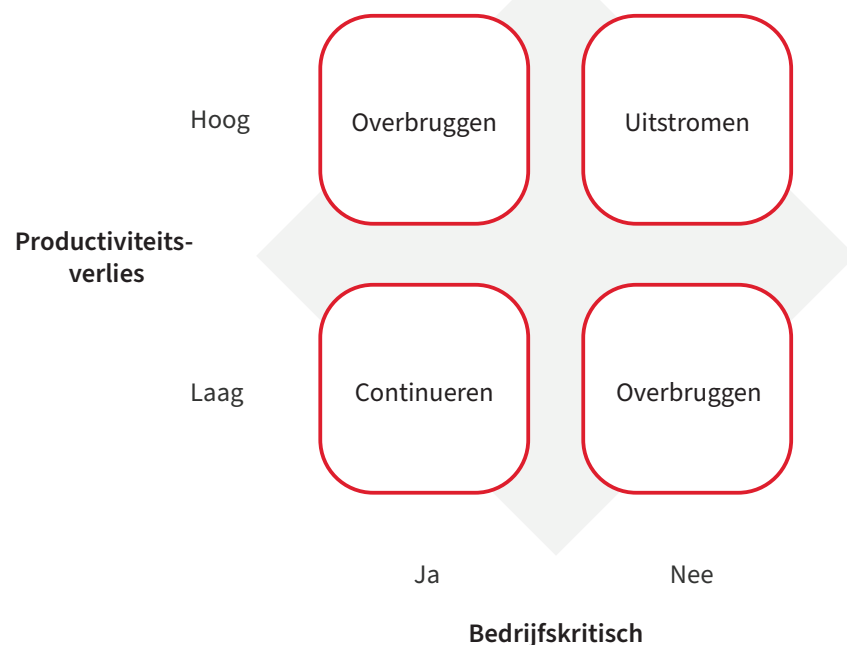
1. Continueren
2. Overbruggen van *freeze*-periode
3. Uitstromen

* *Uitstroom van externe inhuur die in een 'normale' situatie ook uit zou stromen laten we hierbij buiten beschouwing.*

Om een goede afweging te kunnen maken, is een analyse van bestaande inhuur noodzakelijk, waarbij we adviseren de bestaande inhuur te plotten in de in Figuur 1 afgebeelde *Kritieke Inhuur Matrix*©. Hierbij zijn twee vragen leidend:

- Wat is bedrijfskritische en niet-bedrijfskritische inhuur?
- Is productiviteitsverlies, doordat de werksituatie mogelijk gewijzigd is, van de inhuur hoog of laag?

Figuur 1: *Kritieke Inhuur Matrix*©



3. Strategieën ‘Continueren’, ‘Overbruggen’ en ‘Uitstromen’

De kenmerken, aandachtsgebieden en voordelen van de drie strategieën zijn uitgewerkt in Figuur 2 en 3.

Figuur 2: Kenmerken en aandachtsgebieden per inhuurstrategie

| Inhuurstrategie | Kenmerken en aandachtsgebieden |
|-------------------------------------|---|
| Continueren | Communiqueer helder en direct naar leveranciers, zodat u hen zekerheid biedt. |
| | Benut de kans om deze categorie inhuur te binden door deze bijvoorbeeld extra te belonen. |
| | Communiqueer algemeen over goed opdrachtgeverschap. |
| Overbruggen (tijd-voor-tijd) | Er zijn diverse vormen van overbrugging mogelijk. De vorm die HeadFirst Group momenteel veel adviseert is het ‘tijd-voor-tijd model’. |
| | Uitgangspunt van het ‘tijd-voor-tijd model’ is dat leverancier of zelfstandig professional (zp'er) en opdrachtgever de kosten van de overbrugging delen. |
| | Een deel van de uren die in de <i>freeze</i> -periode worden geregistreerd, worden door de professional niet direct gewerkt maar in een later stadium van de opdracht alsnog gewerkt. |
| Uitstromen | Ga in gesprek met de leverancier hoe de uitstroom geregeld gaat worden. |
| | Onderzoek mogelijkheden van opzeggen “onder voorbehoud”. |
| | Maak afspraken over hernieuwde inhuur na de <i>freeze</i> -periode. |

Figuur 3: Voordelen per inhuurstrategie

| Inhuurstrategie | Voordelen |
|-----------------------------------|--|
| Continueren en Overbruggen | Kennis blijft behouden voor de organisatie. |
| | Geen kosten voor instroom na <i>freeze</i> -periode. |
| | Geen productiviteitsverlies, nu en later (door inwerken van nieuwe instroom) |
| | Bevestigt imago van goed opdrachtgever |
| Uitstromen | Kostenbesparing op korte termijn |

Toelichting tijd-voor-tijd model

Er zijn diverse vormen mogelijk waarop de overbruggingsperiode met externe inhuur ingevuld kan worden. De vorm waar HeadFirst Group voor opteert is het 'tijd-voor-tijd model'. Het uitgangspunt van het 'tijd-voor-tijd model' is dat de leverancier of zp'er en de opdrachtgever de kosten van de overbrugging delen.

Stel allereerst vast wat de overbruggingsperiode wordt - start bijvoorbeeld in eerste instantie tot en met 31 mei - en evalueer wekelijks of deze periode verlengd of verkort kan worden. Professionals die na toepassing van de *Kritieke Inhuur Matrix*© zijn gedefinieerd als 'Overbruggen', kunnen worden ingedeeld in categorieën 'geen productiviteitsverlies', '20% productiviteitsverlies' en '40% productiviteitsverlies'. Na afspraken gemaakt te hebben met de leveranciers en zp'ers wordt een project corona *freeze*-periode gedefinieerd, waarop alle professionals een afgesproken aantal uur per week schrijven. Wij houden de helft van het productiviteitsverlies als richtlijn aan.

Hoe werkt dit bij een freeze-periode van 8 weken?

- Professional Jan is Agile coach voor 36 uur per week bij de opdrachtgever.
- De opdrachtgever en Jan komen overeen dat Jan in de categorie '40% productiviteitsverlies' valt.
- De opdrachtgever legt voor de professional een tijd-voor-tijd corona-project vast.
- Jan blijft gedurende de freeze-periode 27 uur (75% van 36 uur) registreren en factureren (18 gewerkte uren/9 uur tijd-voor-tijd). Jan bouwt 9 compensatie-uren op per freeze-week en neemt daarnaast 9 uur voor eigen rekening.
- Jan heeft na 8 weken 72 uur te compenseren saldo opgebouwd. De opdrachtgever en Jan komen overeen hoe deze 72 uur gedurende de rest van de contractperiode ingehaald wordt (bijvoorbeeld 4 uur extra per week gedurende 18 weken).

Gevolgen van tijd-voor-tijd model

Dit model heeft gevolgen voor zowel de opdrachtgever als opdrachtnemer (zp'er of leverancier):

- De druk van de corona *freeze*-periode wordt verdeeld over de partijen in de keten.
 - o Het heeft voorspelbare financiële impact op alle partijen.
 - o De continuïteit is geborgd voor de leverancier/zp'er.
 - o Het zorgt direct voor zichtbare, tijdelijke kostenafschaling voor de opdrachtgever.
- Duidelijke, eenduidige lijn voor alle inhuur die voor overbrugging in aanmerking komt.
- Het vraagt om administratie, maar is beheersbaar.

Advies of hulp bij doorrekenen van inhuurstrategie?

Om de gevolgen van de gekozen strategie ter overbrugging van de corona *freeze*-periode in kaart te brengen, heeft HeadFirst Group een praktische rekentool ontwikkeld. Hiermee kunnen de gevolgen van de keuzes worden berekend. Gebruikmaken van de tool of advies nodig over de te volgen inhuurstrategie? Neem contact met ons op.

