

10 voorbeelden
uit de praktijk

Gebalanceerde flexibiliteit

TNO innovation for life



8.

‘JongeHonden weten nog niks, maar kunnen alles’

- Organisatienaam: JongeHonden
- Plaats: Utrecht
- Aantal medewerkers: 28 medewerkers, waarvan 7 ondernemers.
- Soort arbeidsflexibiliteit: tijdelijke dienstverbanden, brede inzetbaarheid
- Resultaat: De afwisseling in het takenpakket, de betrokkenheid bij de bedrijfsvoering, het stimuleren van ondernemerschap en de aandacht op persoonlijke ontwikkeling



JongeHonden biedt breed inzetbare flexibele arbeidskrachten aan op juniorniveau. Klanten huren een jonge hond meestal enkele maanden in voor een frisse blik in de organisatie en voor praktische ondersteuning op het gebied van organiseren, onderzoeken, projectondersteuning en communicatie. Het is niet de bedoeling dat onder-nemers of werknemers een groot deel van hun carrière als jonge hond blijven werken. JongeHonden wil als springplank fungeren en zet daarbij in op de professionele ontwikkeling van hoogopgeleide jongeren.

Waarom wordt je jonge hond? "vrijheid, ruimte om jezelf te ontwikkelen"

HEDZER HEIJINK
TIJDELIJK MEDEWERKER

Het bedrijf

JongeHonden is populair onder starters, omdat er veel mogelijkheden zijn voor professionele- en persoonlijke ontwikkeling, onder andere gericht op brede inzetbaarheid en ondernemerschap. Via de betrokkenheid van alle medewerkers bij de bedrijfsvoering, afwisselende opdrachten bij verschillende opdrachtgevers, intervisie en trainingen wordt de professionele ontwikkeling gestimuleerd en gefaciliteerd.

JongeHonden bestaat sinds 2000, er werken momenteel 28 Jonge Honden en ze leveren voornamelijk flexibele arbeid aan (semi)-publieke organisaties, in onder andere de ruimtelijke sector, zorg en onderwijs. Ze kunnen worden ingezet als onderzoeker, organisator, communicator, “spin in ’t web”, of een combinatie hiervan. Jonge honden zijn pasafgestuurde academici met weinig of geen werkervaring (maximaal 2 jaar werkervaring). Binnen de BV JongeHonden bestaan er verschillende kleinere ondernemingen (als Commanditaire Vennootschappen) die worden geleid door ondernemers. Elke ondernemer is begonnen als jonge hond in loondienst en heeft binnen de drie jaar dat men bij JongeHonden kan werken, de stap naar ondernemerschap gezet. Eén van de ondernemers is ook de directeur van de BV en daarnaast worden ondernemers zelf ook voor een deel van hun werktijd gedetacheerd bij klanten.

Waarom een jonge hond over de vloer?

JongeHonden speelt in op de vraag naar een frisse kijk op vraagstukken, en vooral vanuit de behoefte aan hooggeschoolde junioren op tijdelijke basis. Klanten zoeken niet (alleen) extra handjes, maar specifieke aspecten van junioren, zoals open minded, leergierig, kritisch, enthousiast en snel ingewerkt. Het is “iemand die ook vragen stelt en ideeën heeft over je manier van werken, waardoor je je gaat ontwikkelen” (Bob Knoester, directeur). Je kunt een jonge hond inhuren voor een dagdeel (eenmalig) tot full time voor langere tijd. Vaak gaat het om een aantal dagen (maximaal 4) per week voor enkele maanden. De directeur kent enkele andere bureaus die vergelijkbare diensten leveren (junioren), maar hij komt ze zelden tegen en vaak offreren de JongeHonden niet in concurrentie met andere bedrijven.

Een jonge hond ben je maar tijdelijk

Aangezien JongeHonden zich alleen richt op de inzet van junioren met bijbehorende specifieke competenties, kan je slechts tijdelijk jonge hond zijn. De medewerkers krijgen allemaal tijdelijke contracten.

Sollicitanten worden vooral geselecteerd op hun (affiniteit met) ondernemerschap, eigenheid en brede inzetbaarheid. Degene die geschikt worden geacht, worden pas aangenomen zodra er een opdracht is gevonden die goed matcht, waardoor het risico voor de ondernemers in deze fase wordt beperkt. Het kan soms enkele maanden duren voordat een geschikt persoon ook daadwerkelijk wordt aangenomen. Die jonge hond krijgt (meestal) eerst een halfjaar-contract en daarna volgen verlengingen. Bijna alle jonge honden krijgen uiteindelijk contracten die gezamenlijk tot 3 jaar optellen.

Na de periode als tijdelijke medewerker zijn er verschillende opties: uitstroom naar 'reguliere' banen, ondernemerschap buiten JongeHonden of ondernemerschap binnen JongeHonden, als ZZP-er of leidinggevende van een team. Degene die als ondernemer binnen JongeHonden blijven, spreken af dat ze voor 3 tot 5 jaar actief blijven. Daarna verlaten de ondernemers de organisatie en verkopen ze hun CV. Na de periode bij de JongeHonden gaan mensen vaak verder als ondernemer of ze gaan in loondienst in een functie waarvan ze tijdens hun jonge honden carrière hebben ervaren dat deze bij hen past (zoals beleidsmaker of adviseur). Doordat ze tijdens hun tijd bij de JongeHonden veel in hun netwerk hebben kunnen investeren, vinden de meeste relatief snel een nieuwe baan, aldus een van de medewerkers.

Door de nieuwe wet Werk en Zekerheid kan JongeHonden medewerkers nog maar twee jaar achter elkaar in dienst houden via tijdelijke contracten. Voorheen was dat drie jaar en gingen jonge honden na ongeveer 2,5 jaar om zich heen kijken of iets anders doen. "Als dat straks al na 1,5 jaar gebeurt, is dat wel erg snel", aldus de directeur. Er wordt dus hard gewerkt aan het aanpassen van het concept JongeHonden binnen de nieuwe flexwet. Zowel het aanbieden van vaste contracten als het stimuleren van Jonge honden om eerder te gaan ondernemen, worden als optie overwogen, maar het uitgangspunt blijft dat iemand slechts tijdelijk jonge hond is en dus na enkele jaren het bedrijf verlaat. Voor de aanpassing van de wet zijn de tijdelijke contracten van huidige medewerkers maximaal verlengd, maar dat neemt niet weg dat er hard wordt gewerkt aan hoe er met de nieuwe wet moet worden omgegaan in relatie met het business model.

De salarissen liggen iets lager dan bij de concurrentie en de overheid zelf, er is geen pensioenopbouw, maar wel 35 vakantiedagen en veel flexibiliteit in de indeling van de werkuren. Binnen JongeHonden hebben ze volgens de directeur en medewerker geen behoefte aan vaste contracten, behalve op het moment dat iemand een huis

wil kopen, wat tot nu toe niet vaak is voorgekomen. Over het algemeen hebben de jonge honden gezien hun privé situatie weinig behoefte aan een vast contract en zijn andere aspecten van werken belangrijker voor hen, aldus een jonge hond. Er zijn zelfs jonge honden die een baan met een vast contract hebben opgezegd om bij het bedrijf te komen werken.

Springplank voor je carrière via professionele ontwikkeling!

JongeHonden is een populair bedrijf om voor te werken: er komen maandelijks circa 30 sollicitaties binnen. Dat komt omdat persoonlijke- en professionele ontwikkeling binnen JongeHonden centraal staan. Er wordt veel ruimte geboden om daaraan te werken. Naast intervisie, persoonlijke ontwikkelsessies en groepstrainingen, krijgen jonge honden het eerste half jaar 3 trainingsavonden en daarna een eigen budget om vrij te besteden aan ontwikkeling. Ook krijgen de jonge honden op vrijdag, wanneer de meeste jonge honden met bedrijfsvoering bezig zijn, veel vrijheid om taken en activiteiten op te pakken waarin men zich wil ontwikkelen. Het bedrijf werkt bewust niet altijd even efficiënt, want dat beperkt de vrijheid om aan persoonlijke ontwikkeling te werken, aldus Bob Knoester, directeur.

JongeHonden besteedt veel aandacht aan ondernemerschap als competentie. De vrijdagen ‘op het hok’ worden deels besteed aan acquisitie. Iedereen is daarbij betrokken en het biedt de jonge honden ook de mogelijkheid om een vervolgopdracht te vinden die aansluit bij persoonlijke ambities. Naast acquisitie worden ook de andere taken voor de bedrijfsvoering gezamenlijk opgepakt. Daarin kunnen jonge honden zelf aangeven wat ze interessant vinden. Zo zijn er jonge honden die de werving en selectie organiseren (hoewel een ondernemer uiteindelijk het besluit moet nemen om iemand aan te nemen). Om betrokkenheid te stimuleren en jonge honden te laten meedenken met het grotere geheel zijn zoveel mogelijk bedrijfsgegevens inzichtelijk voor alle jonge honden. Regelmatig worden cijfers over kosten en opbrengsten met elkaar gedeeld. Dat levert soms kritische vragen op, maar dat is juist de bedoeling. En als iemand ‘het beter weet’, kan die altijd zelf ondernemer worden binnen JongeHonden.

Ook het feit dat JongeHonden voor verschillende opdrachtgevers werkt, wordt door de medewerkers gewaardeerd en biedt kansen voor professionele ontwikkeling en het vergroten van hun netwerk. “Doordat je steeds bij een ander bedrijf werkt, krijg je de mogelijkheid om overal in de keuken te kijken”, aldus Hedzer Heijink, tijdelijke medewerker.



Key selling point voor werknemers: "Ontwikkeling! Als je hier binnenkomt, word je 'gepusht' jezelf te ontwikkelen"

BOB KNOESTER
DIRECTEUR JONGEHONDEN



Colofon

Gebalanceerde Flexibiliteit is een uitgave van TNO.

Auteurs: Sarike Verbiest, Wouter van der Torre, Friso Schous, Hardy van de Ven, Dirk Osinga, Simone Koot, Paul Preenen, Katarina Putnik, Anneke Goudswaard
Vormgeving: Jennifer Keek, Coek Design, www.coek.nl
Contact: Sarike Verbiest, sarike.verbiest@tno.nl
Drukwerk: MediaCenter Rotterdam, www.mediacenterrotterdam.nl

© 2015. Alle rechten voorbehouden. Ondanks de zorgvuldigheid die aan deze uitgave is besteed, kan de uitgever geen aansprakelijkheid aanvaarden bij eventuele onjuistheden. Aan de inhoud van deze publicatie kunnen dus geen rechten worden ontleend.

TNO innovation for life

Kennisorganisatie TNO heeft als doel het duurzaam versterken van concurrentiekracht van bedrijven en het versterken van de samenleving. Binnen het thema arbeid zet TNO zich onder andere in voor kennis- en interventieontwikkeling en in arbeidsflexibiliteit. De kennis in deze handreiking is daar een uiting van.

Gezond Leven

Schipholweg 77 - 89, 2316 ZL Leiden
Postbus 93050, 2301 DA Leiden

www.tno.nl