



HET VERSTREKKEN VAN
UITSTEKENDE WERKERS
ZONDER VERTRAGING

Work Supply
We offer peace of mind

INDEX

05	1. Ons verhaal
06	2. Groei en internationale aanwezigheid
08	3. Onze diensten
08	3.1. Uitzendkrachten
10	3.1.1. Wat zijn de vereisten?
10	3.1.2. Wat zijn de voorwaarden?
11	3.1.3. De fundamentele vrijheid van dienstverlening van de EU
12	3.1.4. Onze werknemers
14	3.1.5. Geïnteresseerd in tijdelijk personeel? Hoe werkt het proces?
18	3.1.6. Interesse in onze uitzenddiensten? Waarop moet u letten
19	3.2. Aanwerving
19	3.2.1. Hoe werkt het proces?
20	3.3. Uitbesteding
20	3.3.1. Wat is uitbesteding?
20	3.3.2. Voorbeelden van uitbesteding
20	3.3.3. Voordelen van uitbesteding
21	4. Waarom met ons werken?

GEEN TEKORT

Uitmuntende werknemers zonder vertraging leveren

AAN

Ongeëvenaarde dienstverlening

Ongeëvenaarde prestaties en productiviteit

Onovertroffen discipline en aandacht voor detail **Uniek**

Uniek vermogen om in korte tijd grote aantallen werknemers te leveren

WERKNEMERS!





1. ONS VERHAAL

“Work Supply – Temporary Staffing Agency Ltd” (hierna Work Supply) is op 2 mei 2019 opgericht in Portugal. Op 23 juli 2019 heeft de bevoegde Portugese autoriteit, het Instituut voor Werkgelegenheid en Beroepsopleiding (IEFP, I.P.), vergunningnummer 879/19 afgegeven voor een uitzendbureau.

Het hoofdkantoor van het agentschap is gevestigd in Odivelas, een gemeente van Lissabon, op minder dan 10 km van de internationale luchthaven van de hoofdstad. In Portugal heeft Work Supply een filiaal in Valença, de meest noordelijke stad (grenzend aan Spanje), en binnenkort wordt een tweede filiaal geopend in Évora, in het midden-zuiden van het land.

In januari 2023 heeft Work Supply zijn eerste buitenlandse vestiging geopend in Zetten, Nederland.

Een paar maanden later, in mei 2023, vestigden we ons tweede kantoor buiten Portugal, in Duitsland, gevestigd aan de Alt-Heerdt 104, 40549 Düsseldorf.

Als bureau is ons doel om kwalitatief hoogstaande oplossingen te bieden aan bedrijven die het steeds moeilijker vinden om werknemers aan te werven die aan hun profiel voldoen en bereid zijn om hard te werken. We richten ons op de behoeften van professionals in sectoren zoals landbouw, productie, logistiek,

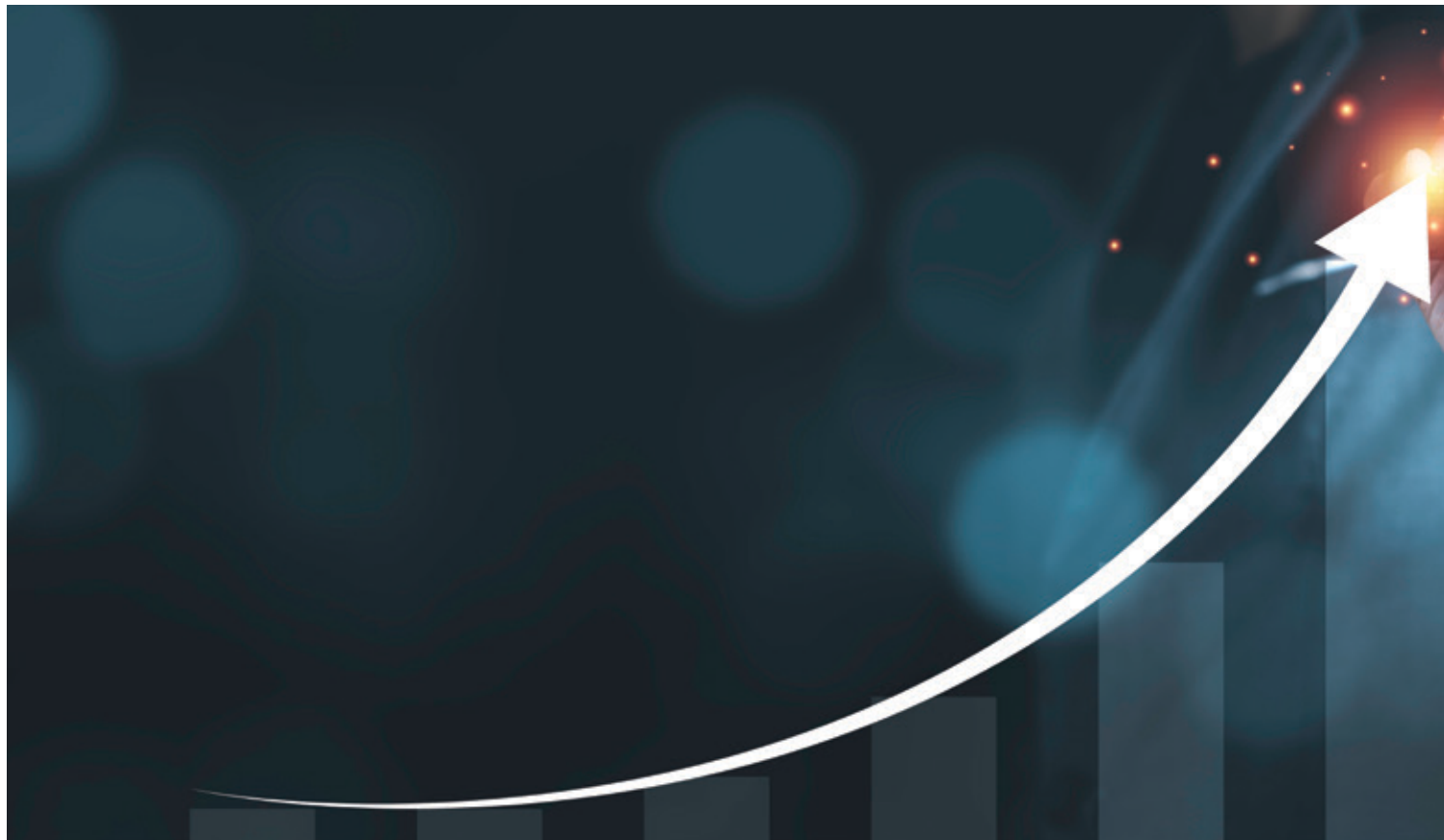
bosbouw, bouw, vleesverwerking en – verpakking, en voeding en logies, waar handenarbeid centraal staat.

We zijn ons ervan **bewust dat de kosten van arbeid een belangrijke factor zijn voor al onze klanten, maar we geloven dat het voor onze klanten nog belangrijker is om de zekerheid te hebben van kwaliteitsmedewerkers die oog hebben voor detail en beschikken over zelfdiscipline en zelfmotivatie.**

Work Supply Ltd is geaccrediteerd door de Raad voor Arbeidsnormen van Nederland (SNA) en heeft het Nederlandse Veiligheidsmanagementsysteem van EBN ontvangen, met Certificaatnummer EBN.VCU.3940 dat geldig is tot 09.08.2025 en de ERLAUBNIS zur Arbeitnehmerüberlassung (Uitzendvergunning), registratienummer 60101/290822/11547, afgegeven door de Bundesagentur für Arbeit – het Bundesverfbureau voor arbeidsvoorziening van Duitsland.

We zijn geregistreerd en/of hebben een vergunning en voldoen aan alle wettelijke vereisten om niet alleen in Portugal, maar ook in andere EU-lidstaten zaken te doen.

We hebben werknemers die overal en nergens heen willen!



2. GROEI EN INTERNATIONALE AANWEZIGHEID

In slechts vier jaar tijd is ons team gegroeid tot 12 interne medewerkers en meer dan 500 toegewezen werknemers verspreid over een groot aantal sectoren.

Wij beschikken over een vloot van meer dan 40 voertuigen – verspreid over Portugal en Europa, klaar om te voldoen aan de transportbehoeften van onze werknemers en klanten.

Ongeveer 60% van onze contractanten levert diensten buiten Portugal en onze werknemers zijn voortdurend op zoek naar mogelijkheden om zich aan te sluiten bij degenen die hun vaardigheden al in Europa aanscherpen.

Wij zijn momenteel actief in de hele Europese Unie en de Europese Economische Ruimte.

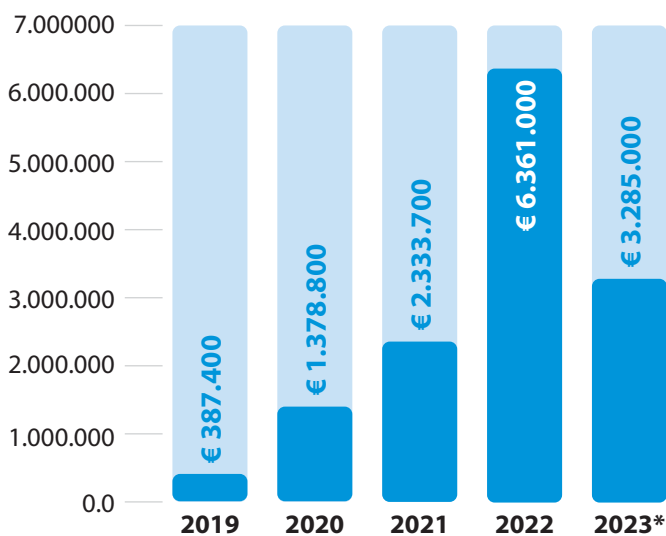


Work Supply heeft werknemers uitgezonden, gedetacheerd, verhuurd of ingehuurd aan klanten in Spanje, Frankrijk, Italië, Oostenrijk, Slovenië, Duitsland, Luxemburg, België, Nederland, Denemarken, Zweden, Noorwegen en IJsland.

En we zijn altijd op zoek om onze horizon te verbreden.



OMVANG VAN DE VERKOOP (IN EURO'S)



*1 trimester

Work Supply heeft in korte tijd een aanzienlijke aanhoudende groei doorgevoerd. De groei van het verkoopvolume, hoewel verwacht, is nog steeds uitzonderlijk.

Work Supply heeft ernaar gestreefd het beste te halen uit alle kansen die ons werden geboden. Wij erkennen dat geluk een grote bijdrage heeft geleverd aan ons succes, maar ook teamwork, hard werken, verstandig management en, bovenal, het vermogen om effectief en zeer snel te reageren op de personeelsbehoeften van onze klanten in combinatie met de uitzonderlijke kwaliteit van ons personeel.

Wij zijn veel dank verschuldigd aan ons geweldige team van werknemers – zij zijn echt het “geheim” van ons succes. We owe a tremendous debt of gratitude to our amazing team of workers – they truly are the “secret” of our success.



3. DIENSTEN DIE WIJ AANBIEDEN

3.1. Uitzendkrachten

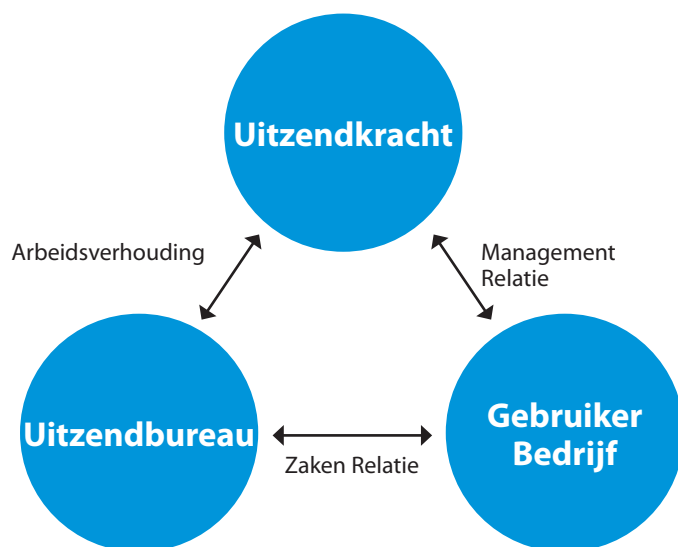
Uitzendwerk, ook vaak aangeduid als het uitlenen, detacheren, uitzenden en inzetten van tijdelijk personeel om te voorzien in tijdelijke en specifieke behoeften aan werk. Organisaties vertegenwoordigen meer dan 98% van ons bedrijfsvolume.

Uitzendwerk is een eenvoudig concept en een managementinstrument dat door werkgevers overal ter wereld wordt gebruikt. Het bestaat uit een driehoeksverhouding tussen drie verschillende partijen wanneer werkorganisaties, om welke reden dan ook, tijdelijk extra mankracht nodig hebben om aan specifieke behoeften te voldoen. De drie partijen bestaan meestal uit:

- A – Arbeider,
- B – Uitzendbureau,
- C – Klant.

De werknemer (A) wordt in dienst genomen door het uitzendbureau (B) – de werkgever van record, die de werknemer vervolgens ter beschikking stelt aan zijn klant (C). De werkgever van record (B) is verantwoordelijk voor de betaling van de lonen en alle andere

kosten in verband met de werkgelegenheid en heeft ook disciplinaire bevoegdheid over de werknemer (A). De klant (C) stuurt, commandeert, controleert, superviseert en profiteert van de door de werknemer (A) geleverde arbeid. De klant (C) betaalt het uitzendbureau (B) voor het ter beschikking stellen van de werknemer (A) voor het verrichten van werkzaamheden waarvan zij hebben geprofiteerd.



Helemaal niet ingewikkeld!



Kortom, het werkt! **Niet-Europese werknemers mogen in alle EU** **– en EER-lidstaten worden ingezet,**

Zo blijkt uit het beroemde “arrest Vander Elst” van het Hof van Justitie van de Europese Unie uit 1994. Dit arrest heeft de primaire rechtsgrondslag vastgesteld voor de tijdelijke terbeschikkingstelling of tewerkstelling van niet-Europese onderdanen in andere EU – en EER-lidstaten dan die waar zij een verblijfsvergunning hebben gekregen.

Oorsprong van het van der elst-visum

Het arrest was het resultaat van een zaak van een Belgische werkgever, Raymond Vander Elst, die legaal Marokkaanse burgers in België in dienst had.

Toen de werknemers diensten in Frankrijk moesten verrichten, legden de Franse autoriteiten hen een boete op omdat ze niet in Frankrijk mochten werken. Vander Elst vocht de zaak aan bij het Europees Hof van Justitie en won op basis van het recht van een EU-bedrijf om binnen de EU diensten te verlenen.

Het arrest bevestigde dat niet-Europese onderdanen die in een EU – of EER-lidstaat werken, als gedetacheerde werknemers tijdelijk in een andere EU – of EER-lidstaat mogen werken.

Wat maakt Work Supply zo onderscheidend van andere uitzendbureaus?

*Het merendeel van onze ter beschikking gestelde werknemers zijn **geen Europese burgers, maar onderdanen van derde landen (TCN) met langdurige Portugese verblijfsvergunningen.***

Veel klanten denken ten

- onrechte dat alleen Europeanen kunnen worden aangenomen om in andere EU – of EER-landen te werken.
- Dit komt waarschijnlijk door de onbekendheid van de tijdelijke detachering van niet-Europese werknemers. Work Supply heeft echter bewezen dat deze optie geldig en succesvol is door meer dan 300 werknemers uit derde landen (TCN's) te detacheren naar bijna een dozijn EU – en EER-landen. Velen van hen werken voor grote multinationals en andere prestigieuze organisaties. One of the reasons for these misconceptions may be attributable to the fact that temporarily posting Non-European workers remains a misunderstood practice – leading many to view it with suspicion.



3.1.1. Wat zijn de eisen?

Uiteraard moet aan bepaalde voorwaarden worden voldaan. De niet-Europese werknemer moet:

- Rechtmatig verblijf in de EU-lidstaat waar de juridische werkgever is gevestigd – het bezit van een verblijfsvergunning voor langdurig ingezetenen is daarvan het beste bewijs,
- Wettig tewerkgesteld en ingeschreven op de loonlijst van de wettelijke werkgever,
- uitgezonden naar het gastland om diensten te verlenen namens de legale werkgever op wiens loonlijst hij/zij staat, en,
- In het bezit van een geldige arbeidsovereenkomst tussen hem/haar en de werkgever die hem/haar tijdelijk in een andere EU – of EER-lidstaat tewerkstelt.

OOK:

- Er moet een uitzend – of dienstenovereenkomst van kracht zijn tussen het uitzendbureau dat een of meer werknemers tijdelijk ter beschikking stelt en de opdrachtgever (of eindgebruiker) in de lidstaat van bestemming.



3.1.2. Wat zijn de voorwaarden?

- De gedetacheerde of ter beschikking gestelde werknemer kan tijdens zijn tijdelijk verblijf geen rechtstreekse arbeidsverhouding aangaan met een onderneming in het gastland. Alleen een arbeidsovereenkomst met een werkgever die onder de arbeidswetgeving van het gastland valt, is toegestaan.
- De gedetacheerde of ter beschikking gestelde werknemers mogen niet permanent in het gastland verblijven en moeten vertrekken zodra de diensten zijn afgerond.
- Gewoonlijk moet een niet-Europese gedetacheerde werknemer een verblijfsvisum aanvragen wanneer hij/zij voor een periode van meer dan 90 dagen in het land van bestemming of het gastland wordt tewerkgesteld. De aanvraag kan echter na aankomst en nadat hij/zij is begonnen te werken in de lidstaat van ontvangst of bestemming worden ingediend.

Voor gedetacheerde werknemers die EU-burgers zijn, geldt deze verplichting niet. Voor niet-EU-burgers geldt deze wel, aangezien zij van buiten de EU komen. Het verkrijgen van een verblijfsvergunning is echter niet meer dan een formaliteit en kan in de praktijk alleen in uitzonderlijke omstandigheden geweigerd worden, zoals wanneer de gedetacheerde niet-EU-burger in zijn of haar land van herkomst een ernstig misdrijf heeft begaan.

Het is belangrijk op te merken dat een verblijfsvergunning en een werkvergunning twee totaal verschillende juridische documenten zijn.

De immigratieautoriteiten van het gastland of het land van bestemming kunnen eisen dat niet-EU-burgers een verblijfsvisum aanvragen als zij langer dan 90 dagen blijven, **maar GEEN werkvergunning.**

Dit is een veelvoorkomend misverstand. Een werkvergunning is in wezen een vergunning of autorisatie om te werken. **Werkgevers zijn niet verplicht om toestemming te vragen (dat wil zeggen een werkvergunning aan te vragen)** om werknemers naar een EU – of EER-lid te sturen, ongeacht of zij Europees of niet-Europees zijn



3.1.3. De fundamentele vrijheid van dienstverlening van de EU

Het Europees Hof heeft de beslissing in de zaak Vander Elst gebaseerd op het feit dat de EU in essentie vier fundamentele vrijheden kent:

- 1 – goederen
- 2 – diensten**
- 3 – kapitaal
- 4 – mensen

Work Supply of elke andere Europese onderneming heeft het fundamentele recht om zaken te doen en diensten te verlenen in elke andere EU – of EER-lidstaat, net alsof zij diensten verleent of zaken doet in haar eigen rechtsgebied, op voorwaarde dat zij voldoet aan de vereisten die gelden voor alle andere ondernemingen die zijn gevestigd in de lidstaat/lidstaten waar zij zaken wil doen.

Als bijvoorbeeld een specifieke veiligheidscertificering vereist is om in Oostenrijk zaken te doen in de metaalverwerkende industrie, moet Work Supply (gevestigd in Portugal) dezelfde veiligheidscertificering verkrijgen om in Oostenrijk te kunnen opereren. Zodra Work Supply over deze veiligheidscertificering beschikt, heeft zij volledige en onbeperkte toegang tot de Oostenrijkse markt, alsof Work Supply zelf in Oostenrijk was gevestigd.

Op grond van de fundamentele vrijheid van dienstverrichting in elke lidstaat van de EU of de EER kan Work

Supply elke werknemer die bij haar in dienst is tijdelijk ter beschikking stellen of detacheren om diensten te verrichten in de lidstaat van de EU of de EER, ongeacht de nationaliteit van de werknemer, zolang aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De uitzendkracht woont legaal in Portugal, de EU-lidstaat waar Work Supply is gevestigd.
- De uitzendkracht is legaal in dienst van Work Supply en staat op hun loonlijst.
- Er bestaat een geldige arbeidsovereenkomst tussen Work Supply en de aan Oostenrijk ter beschikking gestelde werknemers.
- Tussen Work Supply en de Opdrachtgever (of Eindgebruiker) in Oostenrijk is een geldige uitzendovereenkomst van kracht

Deze overeenkomst moet worden ondertekend tussen de wettelijke werkgever (Work Supply) en de Oostenrijkse klant of eindgebruiker die leiding geeft aan, toezicht houdt op, controle uitoefent op en baat heeft bij het werk dat door de ter beschikking gestelde werknemers wordt geleverd. De overeenkomst moet overeenstemmen met de locatie waar de werknemers effectief zullen werken. **Het is niet toegestaan om een staffing-overeenkomst te ondertekenen met een tussenpersoon of een lokaal uitzendbureau dat vervolgens de ter beschikking gestelde werknemers opnieuw aan de eindklant of eindgebruiker zal toewijzen**

3.1.4. Onze werknemers

“Waarom zijn bijna al jullie werknemers niet-Europees of TCN?” is een vraag die ons vaak wordt gesteld door klanten en potentiële partners.

Onze keuze om veel niet-Europese werknemers in dienst te nemen is gebaseerd op zakelijke overwegingen. Work Supply TT Lda heeft namelijk een sterke band met de Aziatische gemeenschappen in Portugal en heel Europa, en begrijpt hun doelen, principes, ambities, manier van leven en denken als geen ander uitzendbureau. Ons doel is om deze gemeenschappen te helpen bij het vinden van passend werk.

In Portugal (en heel Europa) wordt het steeds moeilijker om Portugese en Europese burgers te werven voor banen, vooral in het buitenland. Het aanbod van Europese arbeidskrachten is gedaald en veel beschikbare arbeidskrachten vragen hogere salarissen en aanvullende voordelen. Dit maakt het voor bedrijven moeilijker om te overleven.

Work Supply zag daarom een kans om te profiteren van de speciale relatie en verbinding met de Aziatische gemeenschappen. Deze werknemers willen graag legaal buiten Portugal werken en daar meer geld verdienen. Vanaf eind 2019 richten we ons daarom op het werven van werknemers uit deze gemeenschappen en het aanbieden van deze werknemers aan potentiële klanten in Europa.

Wij waren van mening dat deze “niche” op de arbeidsmarkt ons uitzendbureau een concurrentievoordeel kon bieden en de mogelijkheid bood om onze activiteiten aanzienlijk uit te breiden, gezien de huidige situatie op de arbeidsmarkt. De groei van ons zakenvolume is het bewijs dat we gelijk hadden en ons werk werd beloond met succes.

Het aantal niet-Europese werknemers dat zich tot ons wendt op zoek naar mogelijkheden om in het buitenland te werken, neemt met de dag toe. Ondanks enige aanvankelijke aarzeling bij Europese

arbeidsorganisaties, hebben velen de mogelijkheid om niet-Europese werknemers aan te nemen openlijk omarmd en gewaardeerd. In werkelijkheid geven velen er de voorkeur aan op basis van hun positieve ervaringen met het kaliber werknemers dat wij leveren.

De aanwerving van niet-Europese werknemers heeft een enorm aantal voordelen voor in en buiten Portugal gevestigde werkorganisaties.

De belangrijkste voordelen zijn:

- Er is geen risico dat werknemers worden “weggekaapt” door concurrenten, omdat het voor deze werknemers verboden is om een arbeidsverhouding aan te gaan met werkgevers buiten Portugal, aangezien zij geen Europeanen zijn.
- Werknemers hebben redelijke en bescheiden salarisverwachtingen, wat zich vertaalt in aanzienlijk lagere tarieven voor klanten.



- Ze zijn bereid om zich met elke taak bezig te houden, ook taken die als repetitief, saai of fysiek zwaar worden beschouwd.
- Ze zijn bereid om te werken in zwaardere weersomstandigheden en zijn geïnteresseerd in mogelijkheden om overuren, weekends, feestdagen, enz. te werken.
- De meeste werknemers spreken Engels.
- Ze hebben geen probleem met het delen van een slaapkamer met anderen, zolang aan de minimumnormen wordt voldaan.
- Ze hebben geen interesse om regelmatig naar Portugal terug te keren, omdat de overgrote meerderheid geen familie in Portugal heeft.
- Werknemers hebben een aanzienlijk hogere productiviteit en leveren betere werkprestaties, wat resulteert in minder personeelsverloop.
- Ze hebben een ongeëvenaarde mate van toewijding en zijn uiterst beleefd, respectvol en gedisciplineerd.

*Hoewel wij ons voornamelijk richten op niet-Europese werknemers zullen wij **NOOIT en te nimmer discrimineren, weigeren of terughoudend zijn bij het aannemen van Portugese werknemers of werknemers met een andere Europese nationaliteit.***

Niet AL onze werknemers zijn niet-Europees, we hebben ook een flink aantal Europese werknemers in ons snelgroeiende team die onze klanten een uitstekende service bieden en daardoor in hoge mate bijdragen aan onze groei en ons succes.

Onze werknemers zijn **echt** ons meest waardevolle bezit en de basis van ons succes.



3.1.5. Interesse in tijdelijk personeel? Hoe werkt het proces?

Stel dat een werkorganisatie (binnenkort klant) verkocht is aan het idee en wil dat wij uitzendkrachten leveren in het kader van een uitzendovereenkomst.

Hoe zou het proces in de praktijk van begin tot eind verlopen?

1 – **Allereerst** moet men zich afvragen of het, gelet op de specifieke aard, omstandigheden en algemene context van het verzoek, mogelijk is werknemers legaal te werk te stellen in een bepaalde arbeidsorganisatie, geïntegreerd in een specifieke sector van economische activiteit binnen een specifieke nationale jurisdictie?

Een paar belangrijke vragen moeten worden beantwoord:

a) Moet het personeel worden ingezet voor permanente of specifieke projectbehoefte? Of worden ze ingezet voor tijdelijke of specifieke behoeften om verschillende redenen? Als de personeelsbehoefte duidelijk permanent zijn, kan er geen overeenkomst worden gesloten.

b) Is uitzendwerk in dit geval toegestaan? In Duitsland is uitzendwerk in de bouwsector bijvoorbeeld niet wettelijk toegestaan, punt uit.

c) Voldoet Work Supply aan de vereisten om te werken in het rechtsgebied waar de werknemers zullen worden gedetacheerd? Hoewel ons uitzendbureau profiteert van de fundamentele vrijheid om in elke EU-lidstaat zaken te doen op dezelfde manier als elk lokaal gevestigd bedrijf, vereisen sommige landen voorafgaande registratie, autorisatie of zelfs een vergunning of licentie.

d) Kan Work Supply werknemers leveren die voldoen aan de eisen van de potentiële klant? Als de klant bijvoorbeeld op zoek is naar verpleegkundigen, tandartsen, wolkenkrabber reinigers, industriële airconditioning installateurs, enzovoort, kunnen wij geen oplossing bieden omdat wij geen werknemers of diensten van deze aard leveren.

2 – Nadat is vastgesteld dat aan alle wettelijke en bureaucratische eisen is voldaan, volgt de tweede stap: het zoeken naar geschikte huisvesting voor de werknemers. Het is vanzelfsprekend dat gedetacheerde of ter beschikking gestelde uitzendkrachten een plek

nodig hebben om te verblijven tijdens hun tijdelijke werkzaamheden.

Als er geen geschikte en redelijk geprijsde accommodatie beschikbaar is, is het niet mogelijk om verder te gaan met het detacheren of ter beschikking stellen van de werknemers.

3 – **De derde stap** in het proces is uitzoeken hoeveel de werknemers moeten worden betaald. In de EU-richtlijn 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 staat dat gedetacheerde werknemers recht hebben op de arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden die in de ontvangende lidstaat zijn vastgesteld, voor zover deze gunstiger zijn.

Dat betekent dat het niet is toegestaan de ter beschikking



gestelde werknemers een lager loon of salaris te betalen of hen minder gunstige arbeidsvoorwaarden (overuren, weekendtoeslag, ploegentoeslag, enz.) te bieden dan die welke gelden voor de werknemers in dezelfde functie en categorie die rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst zijn.

Als een potentiële klant in Oostenrijk zijn eigen beginnende timmerlieden bijvoorbeeld 16 euro per uur of 2.750 euro per maand (bruto) betaalt, mogen werknemers die bij deze Oostenrijkse klant worden gedetacheerd door een arbeidsbemiddelaar uit een andere



EU-lidstaat, ongeacht of het gaat om Work Supply of een ander buitenlands uitzendbureau, **niet minder worden betaald. De gedetacheerde werknemers hebben ook recht op dezelfde overuren, toeslagen voor nachtdiensten, voedseltoelagen, weekendtoeslagen, enz. die de Oostenrijkse onderneming aan haar eigen, rechtstreeks in dienst zijnde timmerlieden verstrekt.**

Het bovenstaande geldt echter alleen als de opdrachtgever in de EU-lidstaat waar de werknemers zullen worden gedetacheerd, zijn eigen werknemers arbeidsvoorwaarden aanbiedt die in overeenstemming zijn met de wet of een **geldende** bindende **collectieve arbeidsovereenkomst – deze hebben altijd voorrang.**

In het bovenstaande voorbeeld, als er in Oostenrijk een bindende collectieve arbeidsovereenkomst bestaat die bepaalt dat beginnende timmerlieden 18 euro per uur of 3.095 euro per maand moeten krijgen – dan is dit wat moet worden betaald aan timmerlieden die naar Oostenrijk worden gedetacheerd om diensten te verlenen aan deze klant, samen met eventuele andere voordelen, toelagen of extra loon die door de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst worden opgelegd.

De EU-richtlijnen bepalen duidelijk dat de eindgebruiker (klant) in de EU-lidstaat (of EER-lidstaat) verantwoordelijk is voor het verstrekken van waarheidsgetrouwe

informatie aan het uitzendbureau dat de arbeidskrachten ter beschikking stelt. Dit betekent in feite dat de eindgebruiker verantwoordelijk wordt gesteld voor onjuiste voorstellingen van zaken of non-conformiteiten.

Informatie over de arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden van gedetacheerde werknemers is om een aantal redenen bijzonder relevant:

- De eindgebruiker (opdrachtgever) is verantwoordelijk voor het verstrekken van informatie over de arbeidsvoorwaarden aan het uitzendbureau en zal aansprakelijk worden gesteld voor onjuiste informatie en verkeerde voorstelling van zaken,
- Gedetacheerde werknemers zijn niet noodzakelijk goedkoper dan binnenlandse arbeidskrachten – de arbeidsvoorwaarden kunnen niet minder gunstig zijn, maar ze kunnen natuurlijk wel gunstiger zijn,
- Inzicht hierin is van vitaal belang omdat dit de factor is die het tarief voor in Europa gevestigde klanten hoofdzakelijk beïnvloedt.

4 – De vierde stap (onderhandeling) is vrij eenvoudig en rechttoe rechtaan: er moet een akkoord worden bereikt over het tarief.

Bij Work Supply worden onze uitzenddiensten per uur gefactureerd.

Indien 10 gedetacheerde werknemers elk bijvoorbeeld 40 uur in één week hebben gewerkt en wij een tarief van 23 euro per uur zijn overeengekomen, wordt de opdrachtgever gefactureerd aan 10 werknemers x 40 uur x 23 euro. De opdrachtgever zou dus een factuur ontvangen van 9.200,00 euro (exclusief BTW).

Het is belangrijk op te merken dat het uurtarief dat wij onze klanten aanrekenen aanzienlijk hoger is dan het uurloon dat wij onze werknemers betalen – dit is helaas te wijten aan de noodzaak om de overheadkosten en de lonen van ons eigen personeel te dekken, personeel dat alle plaatsingen verwerkt en faciliteert.

Andere loonkosten, zoals betaalde vakanties, kerst – en vakantiegeld, een uitgebreide arbeidsverzekering, verplichte socialezekerheidsbijdragen van de werkgever, verplichte werkgeversbijdragen aan het werknemerscompensatiefonds, medische onderzoeken, dislocatiekosten, enz. dragen aanzienlijk bij tot de kosten van onze uitzenddiensten.

Wanneer dit echter gerechtvaardigd is, bijvoorbeeld wanneer een eerste opleiding nodig is voor de taken die de toegewezen werknemers moeten uitvoeren, bieden wij een aanzienlijk lager tarief voor maximaal één maand – dit wordt per geval bekeken.

Het tarief dat wij aanbieden is afhankelijk van verschillende andere factoren dan de bovengenoemde:

- Wie zorgt en betaalt voor gemeubileerde accommodatie? Als Work Supply wordt geacht te betalen voor accommodatie kan dit alleen al leiden tot een verhoging van drie tot vier euro per uur, vooral in landen waar accommodatie schaars en duur is – wat helaas het geval kan zijn voor de meeste Europese landen waar wij diensten verlenen.
- Wie zorgt voor en betaalt de kosten van het vervoer van en naar de werkplek? Als er een voertuig nodig is, wie zorgt ervoor, betaalt de verzekering, de brandstof, het onderhoud en andere aanverwante kosten?
- Zullen onze werknemers accepteren te werken voor de lonen die wij voorstellen? Een groot restaurant in Frankrijk heeft bijvoorbeeld drie koks nodig. Volgens de collectieve arbeidsovereenkomst bedraagt het minimumloon voor koks in Frankrijk 12 euro per uur. Geen

van de gecontacteerde en geïnterviewde koks wil echter buiten Portugal werken voor minder dan 14 euro per uur. Dit heeft uiteraard ook gevolgen voor het tarief.

De aangename verrassing is dat, ondanks al deze factoren die het tarief dat wij kunnen bieden kunnen verhogen, **de kosten van onze uitzenddiensten** in de meeste gevallen **vergelijkbaar zijn, en vaak lager, dan de kosten die onze Europese klanten hebben met werknemers die zij rechtstreeks in dienst hebben.**

Op verzoek sturen wij ook formele commerciële voorstellen en offertes.

5 – De vijfde stap nadat een akkoord is bereikt over het uurtarief van onze uitzenddiensten en ook overeenstemming is bereikt over accommodatie, vervoer, data, tijdstippen, aantal werknemers, vereisten, logistiek, enz., **moet door beide partijen een formele uitzendovereenkomst worden ondertekend waarin alles wat is overeengekomen op schrift wordt gesteld.**

De overeenkomst inzake tijdelijk personeel is wettelijk verplicht en zonder die overeenkomst zal de Portugese sociale zekerheid de nodige PDA1's niet afgeven. Ook hebben wij geconstateerd dat **tijdens controles of inspecties ambtenaren vragen om de overeenkomst inzake tijdelijk personeel te zien.**

Het is belangrijk op te merken dat Work Supply – Trabalho Temporário Lda tijdens deze stap, of op elk moment tijdens het onderhandelingsproces, de toekomstige klant op verzoek graag alle documentatie verstrekt – vergunningen, borg of bedrijfsobligaties, bedrijfscertificaat, elk bewijs van registratie, certificaten van niet-schuld, voorbeelden van facturen of salarisstroken, identificatiedocumenten van gedetacheerde werknemers, enz.

Transparantie is ons motto. Het zal helpen het vitale vertrouwen tussen ons en onze klanten op te bouwen.

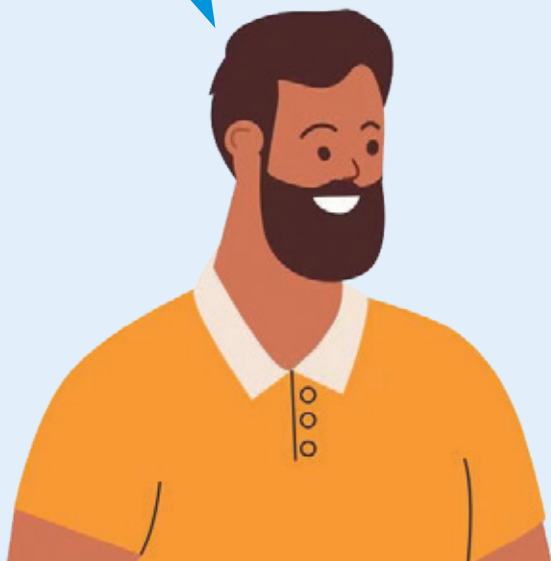
6 – De **zesde en laatste stap** omvat al het voorbereidende papierwerk en de procedures die nodig zijn om ervoor te zorgen dat de detachering volgens de hoogste normen en in overeenstemming met de Portugese, EU – en gastlandwetgeving en – regels wordt uitgevoerd.

Bijzondere aandacht gaat uit naar:

- Verzamelen en beoordelen van documentatie en informatie van potentiële kandidaten (paspoort, burgerkaart of verblijfsvergunning, sofi-nummer, fiscaal identificatienummer, bankrekeningnummer, rijbewijs

Wat is een draagbaar document A1? Of kortweg PDA1? Wat wordt over het algemeen gewoon een A1 genoemd?

Een A1-attest is een formulier dat wordt gebruikt om te bevestigen in welk land de socialezekerheidsbijdragen van de werknemer worden betaald. Een werknemer die naar een andere EU-lidstaat wordt gedetacheerd, moet een A1-certificaat hebben of bewijzen dat het is aangevraagd, aangezien het enkele weken kan duren voordat het draagbare A1-document wordt afgeleverd. Het biedt zekerheid over de legitimiteit van de regeling voor bedrijven die profiteren van de diensten die worden geleverd door werknemers die vanuit het buitenland zijn uitgezonden



(indien beschikbaar), referentiebrieven, certificaten, enz.)

- Inschrijving van gevalideerde werknemers in onze database en ondertekening van arbeidscontracten en/of overeenkomsten van opdracht met de te detacheren werknemers,
- Het boeken van medische bedrijfskeuringen en het verkrijgen van medische keuringsrapporten voor de te detacheren werknemers,
- Indiening bij de Portugese dienst vreemdelingen en grenzen (SEF) van verplichte informatie en gegevens over alle te detacheren werknemers,
- Inschrijving van onze werknemers onder onze zeer uitgebreide arbeids-/beroepsverzekering buiten het territorium,

- Het online indienen van aanvragen voor PDA1's op het portaal van de Portugese sociale zekerheid (deze instantie is extreem veeleisend – als bijvoorbeeld niet wordt aangetoond dat de werknemers voor wie A1's worden aangevraagd van de eerste tot de laatste dag van de detachering door een arbeidsverzekering zijn gedekt, wordt het verzoek afgewezen),
- Invullen van de verplichte online kennisgeving van detachering waarbij uitgebreide informatie over het intra-EU-detacheringsinitiatief op verzoek van de bevoegde autoriteit van het gastland beschikbaar wordt gesteld – de detacheringsrichtlijn 2014/67/EU vereist dat gastlanden in kennis worden gesteld van alle werknemers die binnen hun grenzen worden gedetacheerd,
- Aankoop van tickets en voorbereiding van reisroutes voor de te posten werknemers.

PROCES – FLUXOGRAM



GEEN GEDOE, GEEN ZORGEN!

Work Supply verzorgt het hele proces – van A tot Z!
Het is geen toeval dat onze slogan luidt: **WIJ BIEDEN GEMOEDSRUST!**

3.1.6. Interesse in onze uitzenddiensten? – Waarop moet u letten

- Helaas kunnen wij geen potentiële klanten helpen die voor minder dan **een maand** gebruik willen maken van onze uitzenddiensten – behalve dat dit een enorme investering van onze kant vergt, zullen weinig of geen werknemers een opdracht voor zo'n korte periode accepteren. Het is ook niet mogelijk om werknemers aan te trekken als ze niet consequent de kans krijgen om **minstens 150 uur per maand te werken**,
- Work Supply heeft overeenkomsten met twee hoog aangeschreven en krachtige multinationale factuur – en kredietverzekeringsagentschappen die een kredietcontrole uitvoeren op alle nieuwe potentiële klanten. **Als het verzoek om kredietverzekering wordt afgewezen** of als het goedgekeurde bedrag lager is dan wat nodig is om potentiële wanbetalingen te dekken, is de enige mogelijkheid om onder deze omstandigheden met een klant in zee te gaan, het verstrekken van een andere vorm van garantie of als de klant ermee instemt onze diensten vooraf te betalen,
- Cliënten die helpen met, of gratis accommodatie en/of vervoer bieden, profiteren van aanzienlijk lagere tarieven, in feite mogelijk **tot 5 euro per uur minder**.
- **Een volledige, gedetailleerde en nauwkeurige beschrijving van de kern – en transversale**

vaardigheden die van de ter beschikking te stellen werknemers worden verlangd en van de arbeidsvoorwaarden die hun worden aangeboden, is van fundamenteel belang omdat dit het proces veel gemakkelijker maakt en **het risico van verkeerde combinaties** van werknemers en banen **sterk vermindert**. Dit vermindert de kans op misverstanden die tot conflicten en juridische geschillen kunnen leiden,

- Het verstrekken van foto's en afbeeldingen van het uit te voeren werk en voorbeeldschema's, tekeningen, lay-outs, eindproducten, enz. alsook video's van het uit te voeren werk en/of van de werkomgeving en het productieproces in het algemeen maakt **een enorm verschil**. Hierdoor kunnen potentiële kandidaten onmiddellijk en nauwkeuriger beoordelen of zij over de vaardigheden en competenties beschikken die nodig zijn om de klus te klaren en of zij geïnteresseerd zijn in de kans,
- Ten slotte, maar zeker niet onbelangrijk, hebben wij in dit vak **te maken met mensen, niet met objecten**, en daarom waarderen wij het ten zeerste wanneer klanten onze werknemers correct behandelen – met **waardigheid, beleefdheid en respect**.

DINGEN GEMAKKELIJKER MAKEN – WAT IK KAN DOEN



ANDERE DIENSTEN DIE WE LEVEREN

3.2. Aanwerving

Bij Work Supply – Trabalho Temporário Lda begrijpen we dat sommige klanten, om de meest uiteenlopende redenen, veel meer of uitsluitend geïnteresseerd zijn in directe indienstneming – dat wil zeggen dat ze de werknemers rechtstreeks willen inhuren en op hun eigen loonlijst willen plaatsen.

3.2.1. Hoe werkt het proces?

In de **eerste cruciale stap gebruiken** we de methoden, instrumenten en middelen die ons ter beschikking staan, waaronder het aanrijken van onze eigen privédatabase, netwerken en het plaatsen en promoten van vacatures op de geschikte kanalen en sociale media om de vacatures bekend te maken en kandidaten aan te trekken.

De tweede stap bestaat uit een zorgvuldige screening van de kandidaten, waaronder het uitvoeren van kruis-referentiecontroles, individuele gesprekken en zelfs het opvragen van documentatie, certificaten uit het strafregister. Deze stap omvat ook medische onderzoeken en psychometrische tests om ervoor te zorgen dat de functies en de kandidaten optimaal bij elkaar passen.

De derde stap bestaat erin onze klanten een shortlist van voorgeselecteerde kandidaten voor te leggen zodat zij zelf een beoordeling kunnen maken en kunnen beslissen welke werknemers zij eventueel in dienst willen nemen. Wij doen er alles aan om een vlotte verbinding tussen de klant en de voorgeselecteerde kandidaten te verzekeren.



De vierde stap betreft het beheer van de logistiek en het papierwerk. Hierbij moet worden nagegaan of alle vragen zijn beantwoord, of de arbeidscontracten zijn ondertekend, of de nodige documenten in orde zijn, of de juiste reisroutes zijn gecontroleerd en of het inwerkproces zo soepel mogelijk verloopt.

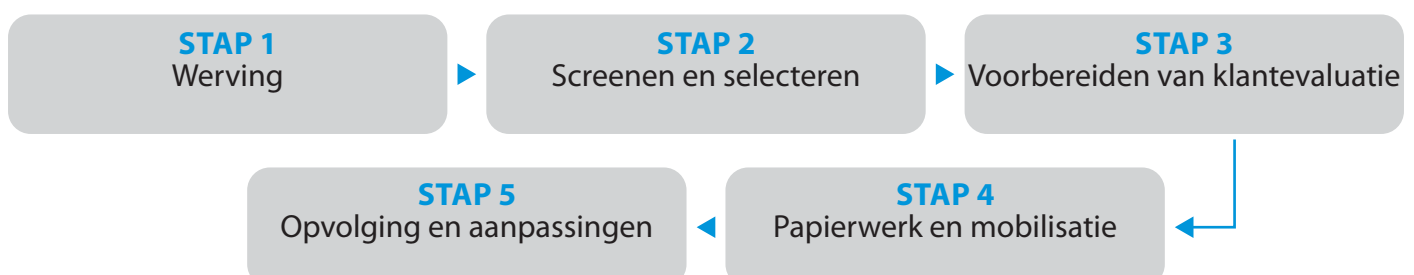
En **de vijfde grote stap, ten slotte**, bestaat uit het uitvoeren van regelmatige follow-ups om eventuele hulp te bieden tijdens de eerste integratiefase. Als alles verloopt zoals verwacht en de klant tevreden is, kunnen we de missie als volbracht beschouwen.

Als een of meer kandidaten echter niet aan de verwachtingen voldoen of afhaken voordat de drie maanden van het contract verstreken zijn, gaan wij terug naar de tekentafel. Als de werknemer niet minstens drie maanden aan het werk blijft, vinden wij het onze verantwoordelijkheid om **zonder extra kosten voor de klant** een andere kandidaat voor de baan te vinden.

Bij Work Supply leveren we niet alleen kandidaten, we leveren tevredenheid!

We beschouwen het als een belofte.

WERVINGSPROCEDURE – STAP VOOR STAP



3.3. Uitbesteding

3.3.1. Wat is uitbesteding?

De outsourcing, die in de jaren 1980 als formele bedrijfsstrategie werd aangenomen, is het proces waarbij derden (vaak uitzendbureaus) worden ingehuurd om een of meer diensten binnen een organisatie uit te voeren die gewoonlijk door de organisatie zelf worden verricht. Vaak wordt outsourcing gebruikt zodat een bedrijf zich op zijn kernactiviteiten kan concentreren. Het wordt ook gebruikt om de efficiëntie te verhogen en de arbeidskosten te verlagen, naast andere redenen.

Het essentiële verschil tussen uitzendwerken outsourcing is dat het in het eerste geval om niets anders gaat dan de detachering, of met andere woorden, het uitlenen of verhuren van werknemers. De organisatie waaraan de werknemers worden toegewezen of verhuurd is verantwoordelijk voor de leiding, het toezicht, de controle en het beheer van deze werknemers, terwijl in het laatste geval (Outsourcing) het uitzendbureau niet alleen de arbeidskrachten levert, maar **ook verantwoordelijk is voor de leiding, de controle en het toezicht op de werknemers en verantwoordelijk is voor het al dan niet bereiken van de doelstellingen die met de klantorganisatie zijn overeengekomen – een zeer groot verschil!**

3.3.2 Voorbeelden van uitbesteding

Denk aan een bank die haar klantenservice uitbesteedt. Hier zouden alle klantgerichte vragen in verband met haar online bankdienst worden behandeld door een derde partij (bijvoorbeeld een uitzendbureau) en de werknemers die zij koos in dienst nemen. De bank besloot om een aantal redenen dat zij haar doelstellingen beter kon bereiken door haar klantenservice uit te besteden.

Beveiligingsdiensten zijn een zeer gebruikelijk en zichtbaar voorbeeld van uitbesteding in de praktijk. Supermarkten, banken, ambassades, fabrieken, universiteiten, enz. die ervoor kiezen de beveiliging uit te besteden, hadden er omgekeerd ook voor kunnen kiezen het beveiligingspersoneel op hun loonlijst te zetten en onder hun leiding en toezicht te plaatsen. Ook hadden zij zelf (intern) de beveiliging kunnen beheeren, maar in plaats daarvan besloten zij deze dienst uit te besteden omdat zij van mening waren dat dit, alle factoren in aanmerking genomen, de beste oplossing was.

3.3.3. Voordelen van uitbesteding

- Werkorganisaties kunnen profiteren van in het buitenland gevestigde arbeidskrachten zonder dat zij deze in dienst hoeven te nemen, met bureaucratische rompslomp te maken krijgen, een leidinggevende rol op zich hoeven te nemen of verantwoordelijkheid hoeven te dragen voor prestaties of bedrijfsresultaten,
- Werkorganisaties kunnen profiteren van arbeidskrachten in het buitenland die alleen overwegen een baan in een ander land te aanvaarden als de sociale zekerheid en andere arbeidsgerelateerde uitkeringen en bijdragen naar hun rekeningen in het thuisland worden overgemaakt,
- Werkgevers profiteren van de mogelijkheid om het uitzendbureau, waaraan een activiteit is uitbesteed, verantwoordelijk te stellen voor de resultaten,
- Mogelijkheid om een duidelijk budget vast te stellen en grenzen aan de uitgaven te stellen,
- Geen gedoe of verantwoordelijkheden, niet alleen met betalingen en andere Human Resource administratieve procedures, maar ook met management en toezicht,
- Een oplossing voor situaties waarin de behoefte aan personeel een meer permanent karakter heeft of waarin het niet legaal of haalbaar is om personeel op tijdelijke basis te contracteren.

Heeft u besloten dat outsourcing de ideale oplossing is voor uw organisatie?

Aarzel dan niet om contact met ons op te nemen.

We zullen het verzoek zorgvuldig analyseren.

Als het binnen onze competenties valt en wij de nodige middelen kunnen mobiliseren, kunt u op ons rekenen voor een uitstekende en betrouwbare dienstverlening.



4. WAAROM MET ONS WERKEN?

Met zoveel uitzendbureaus om uit te kiezen, waarom met ons werken?

Hieronder staan enkele van de vele redenen:

- Het bezit van een verplichte borgstelling van 205.000 euro biedt een uitzonderlijke zekerheid en garandeert onze klanten dat zij gevrijwaard zijn van verliezen in het zeer onwaarschijnlijke geval dat wij onze wettelijke verplichtingen niet nakomen (sinds onze oprichting is de borgstelling nooit geactiveerd),
- Volledig erkend uitzendbureau dat volledig voldoet aan de nationale en Europese wetgeving (in alle landen waar wij actief zijn),
- Ervaren, hardwerkende en gepassioneerde medewerkers,
- Uitstekende service tegen een verrassend scherpe prijs,

- Geen gedoe of hoofdpijn voor onze klanten,
- Geen tekort aan mankracht van topklasse,
- Onmiddellijke vervanging van werknemers die niet aan de verwachtingen voldoen – zonder vragen te stellen,

24/7 compromisloze en uitgebreide ondersteuning – wij gaan verder dan dat,

en, waarschijnlijk het belangrijkste,

- De mogelijkheid om onze klanten binnen enkele dagen te voorzien van grote teams van kwaliteitswerkers.

Work Supply – Temporary Staffing Agency Ltd. heeft een schat aan kandidaten in PORTUGAL – we voelen zelden de noodzaak om kandidaten in het buitenland te zoeken.



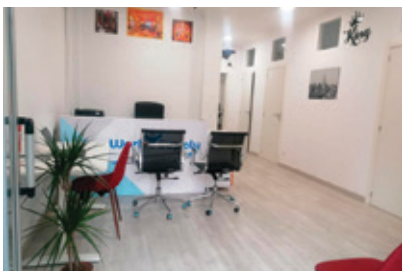
NOTES



A series of horizontal blue lines for writing, spanning the width of the page. The lines are evenly spaced and extend across most of the page width. There are 25 lines in total, starting from the top and ending near the bottom of the page.



BENT U GEÏNTERESSEERD?
MEER INFORMATIE NODIG?
AARZEL NIET OM CONTACT MET ONS
OP TE NEMEN.



PORTUGAL

Praça da República,10A
2620-162 Póvoa de St. Adrião
Odivelas | PORTUGAL
M. +351 215 999 478
M. +351 916 066 060
office@work-supply.com



NEDERLAND

Wageningsstraat 43,
6671 DA Zetten
T. 085-4014499
info@work-supply.nl



DUITSLAND

Alt-Heerdt 104
40549 Duesseldorf
T. +49 (0)211 – 63 55 62 70
buero@work-supply.com

