

1<sup>e</sup> EDITIE 2021

# Aanbieders van **Integraal Talentbeheer (ITB)** in Nederland en België



SPONSORED BY

pixidgroup 

**STERIKSEN**<sup>TM</sup>

compagnon 

**en**  
HR solutions

 **THE FLEX ACADEMY**  
flexibel en toekomstgericht ondernemen met arbeid

**Flex-Beheer** 

Marleen Deleu

Mark Bassie

# ITB

## Inhoudsopgave

<b>1. Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>2. Management-samenvatting</b>	<b>7</b>
<b>3. Definities en marktontwikkelingen</b>	<b>9</b>
<b>4. Bedrijfsinformatie en antwoorden</b>	<b>14</b>
AgileOne	17
Beeline	26
Charipickers	34
Compagnon	43
EN HR solutions	50
Hays Talent Solutions	56
HeadFirst Group	63
Pixid Group	69
Sterksen	77
Talent Solutions Manpower Group	85
Talentsourcer	93
Yoores	100
<b>5. Toekomstverwachtingen van de bedrijven</b>	<b>106</b>
<b>6. Implementatie en tips van de bedrijven</b>	<b>117</b>
<b>7. Hoe maak je technologie ITB-bestendig?</b>	<b>123</b>
<b>8. Afkortingen en begrippen</b>	<b>128</b>

# Over ons



## MARK BASSIE

✉ [mark@flex-beheer.nl](mailto:mark@flex-beheer.nl)

Mark Bassie is werkzaam als ondernemer en zelfstandig adviseur in Nederland sinds 1983. Tot 11 jaar geleden werkte hij voornamelijk als interim-manager en trainer in diverse branches in vele rollen. Specialiseerde zich daarna in de flexbranche onder zijn eigen label **Flex-Beheer**. Onderzoekt en schrijft op het snijvlak van Inkoop, HRM en Bedrijfsvoering. Is onafhankelijk, objectief, flexibel en creatief qua denken met een vleugje zelfspot en sarcasme.

Mark is o.a. een van de auteurs van vorige onderzoeken naar MSP's, brokers, VMS'en en RPO-dienstverleners.



## MARLEEN DELEU

✉ [marleen@theflexacademy.be](mailto:marleen@theflexacademy.be)

Marleen heeft meer dan 30 jaar ervaring in het geven van strategische begeleiding aan grote organisaties in België en Nederland in verband met het optimaliseren van hun talent management.

Ze was reeds pionier in Integraal Talentbeheer (ITB) bij TPVision in 2011 en begeleidde de strategische en tactische oefening voor ITB bij VRT en een grote Belgische corporate, beide bij de eerste cases in België waar een organisatie haar HR-strategie aanpast aan de nieuwe realiteit van werk.

Marleen is op een missie om organisaties te begeleiden in de nieuwe wereld van werk. Ze doet dat als manager van **The Flex Academy**.

Marleen is CCWP (Certified Contingent Workforce Professional) en medeauteur van vorige onderzoeken naar RPO, MSP's en VMS'en. Daarnaast is ze eindredacteur van het online kennisplatform **NextConomy** in België. In maart 2020 publiceerde ze samen met Mark van Assema het boek *'Mis geen talent'* het eerste handboek over Integraal Talent Beheer (ITB).



# 1. Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het eerste onderzoek naar ***dienstverleners en leveranciers van systemen voor Integraal Talentbeheer (ITB) voor de ondersteuning van het recruitment van vast en flex voor de Nederlandse en de Belgische markt.*** Ook wel Total Talent Acquisition (TTA), Total Talent Management (TTM) of Total Workforce Management (TWM) geheten. Wat al dit jargon precies betekent, beschrijven we verder in hoofdstuk 3.

Een heel nieuw onderzoek dus! De ***coronacrisis*** versnelt meerdere trends en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Aanbieders van HR-diensten en HR-technologie spelen hier op in. En het gaat hard! Reden waarom we in het voorjaar van 2021 onderzoek hebben uitgevoerd naar het voorkomen van een geïntegreerd aanbod van HR-diensten en HR-systemen die vroeger als losstaand werden gezien onder termen als MSP, RPO, ATS en VMS.

Ruim 20 aanbieders van deze geïntegreerde HR-dienstverlening en HR-systemen die zich aanbieden in Nederland en/of België, werden door ons uitgenodigd om aan het onderzoek deel te nemen. Hiervan waren er 12 bedrijven bereid en in staat om tijdig onze vragenlijsten in te vullen. Enkele van de aangeschreven bedrijven gaven te kennen nog niet klaar te zijn voor een geïntegreerd aanbod en deden om deze reden niet mee. De markt is dus nog volop in ontwikkeling en het mag duidelijk zijn dat niet elke aanbieder even ver is op dit moment (voorjaar 2021) of de ambitie heeft deze kant uit te gaan.

U leest de beschrijvingen en contactinformatie van de ***12 deelnemers*** in hoofdstuk 4.

***Wij zijn alle deelnemers aan dit onderzoek zeer erkentelijk voor hun deelname.***

Alle verkregen informatie is door ons nader bekeken, zo goed mogelijk gecontroleerd, vergeleken en in het rapport inzichtelijk gemaakt. De opzet van het onderzoek is niet om 'goede en slechte' tools of dienstverleners aan te wijzen, maar om de verschillen en overeenkomsten scherp te krijgen. We hopen zo bij te dragen aan het meer transparant maken van deze, ook in Nederland en België, nog steeds moeilijk te doorgronden en snelgroeïende markt.

We wensen te benadrukken dat dit onderzoek onafhankelijk en objectief is uitgevoerd. Ondanks de advertentiemogelijkheden en de contacten die wij hebben met alle leveranciers, heeft het al dan niet adverteren geen enkele invloed gehad op de informatieverstrekking over en weer. Iedere deelnemer, sponsor/adverteerder of niet, heeft op hetzelfde ogenblik beschikt over dezelfde informatie en is door de onderzoekers op dezelfde manier beoordeeld en behandeld. Deelname aan het onderzoek was voor alle bedrijven gratis.

Het rapport is voor iedere geïnteresseerde gratis beschikbaar. Dat was niet mogelijk geweest zonder onze adverteerders en sponsors, die ervoor hebben gezorgd dat de kosten van het onderzoek werden gedekt. U vindt hun logo's op de voorpagina. Onze dank aan hen is groot! Ook dank aan HRTech-specialist Mark van Assema, die bereid was om een heel hoofdstuk te schrijven over ITB-technologie in dit rapport.

Een onderzoek en rapport als dit is nooit compleet en altijd voor verbetering vatbaar. Ons streven is om elk rapport weer beter te laten zijn dan het vorige. Uw feedback, kritiek en suggesties zijn daarom altijd welkom!

## MARK BASSIE

 [mark@flex-beheer.nl](mailto:mark@flex-beheer.nl)

+31 6 53 410 256

## MARLEEN DELEU

 [marleen@theflexacademy.be](mailto:marleen@theflexacademy.be)

+32 495 760 123

### *Disclaimer*

*De in deze publicatie neergelegde opvattingen zijn gebaseerd op door ons betrouwbaar geachte gegevens en informatie, die op zorgvuldige wijze in onze analyses en rapportage zijn verwerkt. De auteurs kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden, onvolledigheden of het niet actueel zijn van de gegevens. De weergegeven opvattingen en verwachtingen houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd.*

*Deze publicatie is alleen bedoeld voor eigen gebruik. Het gebruik van tekstdelen en/of cijfers is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van deze publicatie is niet toegestaan, behalve indien hiervoor schriftelijke toestemming is verkregen van de auteurs.*

© The Flex Academy, Flex-Beheer, mei 2021



## 2. Management-samenvatting

Voor de eerste keer hebben we de aanbieders van ITB in België en/of Nederland in kaart gebracht.

De resultaten laten zien dat er een **breed aanbod** is van bedrijven die deze nieuwe HR-diensten aanbieden cq. ondersteunen, zij het vaak onder een afwijkende naam/afkorting. De door hen gebruikte terminologie is nog niet eenduidig waardoor de lading die een begrip dekt niet altijd gelijk is.

### ***Een algemeen aanvaarde definitie van ITB ontbreekt vooralsnog.***

Het aantal aanbieders dat ITB aanbiedt, is nog groeiende. Bedrijven die jarenlang hebben meegedaan aan een van onze voorgaande onderzoeken, profileren zich soms (nog) niet als aanbieder van ITB. Wij verwachten dat met het verder groeien van de markt, zowel qua behoefte als qua aanbod, er meer uniformiteit zal ontstaan en (nog) meer dienstverleners ITB zullen aanbieden aan hun klanten.

### ***De ITB - markt is nog niet volwassen en volop in ontwikkeling.***

Hetzelfde beeld rijst als we kijken naar het soort aanbieders van ITB: dit varieert van bedrijven die zich ook presenteren als aanbieders van MSP- en RPO-diensten of als leverancier van VMS-technologie. We zien conglomeraten van bedrijven die door overnames tot een groep zijn gaan behoren, van waaruit ook ITB wordt aangeboden.

### ***Er valt veel uit te zoeken en te kiezen voor wie op zoek is naar een ITB-aanbieder.***

De deelnemers aan het onderzoek hebben, als experts ter zake, hun belangrijkste tips gedeeld om van ITB een succes te maken. Deze springen wat ons betreft eruit:

1. ITB is geen speeltje van/voor HR, maar is een strategische exercitie die hoort bij het hoogste segment in een organisatie, inclusief alle stakeholders
2. Er worden volop technologische ontwikkelingen verwacht, die ITB verder gaan faciliteren en ontwikkelen
3. Er wordt meer verwacht van leveranciers die 'Ecosystemen' aanbieden dan aanbieders van 'One size fits all'
4. Onderschat het change-management van een ITB-programma niet
5. Talent zelf wordt belangrijker dan het soort arbeidscontract dat wordt gebruikt voor dit talent
6. ITB is een manier om direct en indirect op kosten te besparen, o.a. door het meer optimaal inzetten van eigen medewerkers, het meer doelgericht inhuren en het verminderen van ongewenst verloop.



#### **Wat is ITB?**

**Marleen Deleu in gesprek met Erik Hollander van Sterksen, en Peter De Buck en Mark Hopman van Pixid.**

**Link to YouTube: <https://youtu.be/-soNPZ5vaY>**





## 3. Definities en marktontwikkelingen

**We bekijken allereerst wat voor terminologie en welke definities gebruikelijk zijn voor – zoals wij het noemen in dit rapport – Integraal Talent Beheer (ITB).** In de literatuur worden immers veel andere termen en afkortingen gebruikt, zoals Total Talent Acquisition (TTA), Total Talent Management (TTM) en Total Workforce Management (TWM).

Helaas moeten we vaststellen dat veel van dit soort terminologie door elkaar wordt gebruikt doordat er nog weinig overeenstemming is over harde definities. Ook de deelnemers aan ons onderzoek gebruiken de termen TTA en TTM soms door elkaar en waarbij het onderscheid niet altijd duidelijk is.

Zo lezen we in een Amerikaans paper over TTM<sup>1</sup> dat het vooral gaat om het creëren van een en dezelfde ‘candidate experience’ voor de vaste en de flex-kandidaat:

*‘Total Talent Management (TTM) is about creating a single candidate experience for applying, interviewing and accepting jobs across all categories (i.e., contingent, permanent, flex, etc.). TTM combines the permanent and contingent jobs into one place and streamlines the candidate application process so they can search and apply to job roles regardless of the job type. Technology then helps to categorize and match candidates so that your hiring managers are seeing the best-qualified applicants across your whole talent pool.’*

Bij **TTA** ligt de nadruk op het verwerven van talent voor de organisatie, dus los van de vraag of dat talent in dienst komt of ingehuurd (via een bureau of als zelfstandige) aan de slag gaat.

Bij **TTM en ITB** gaat het niet alleen om het verwerven van talent, maar ook om het beheren en ontwikkelen ervan. Dus bijvoorbeeld ook het bekommeren om kennisontwikkeling van ingehuurde deskundigen, die regelmatig voor je werken, valt hieronder.

Beiden gaan uit van ‘The Extended Enterprise’ of ‘The Fuzzy Firm’, waar de grenzen van de organisatie niet goed meer zijn te trekken.

Total Talent Management (TTM) is een wijze van personeelsmanagement die het mogelijk maakt om de tweedeling tussen vast en flex op te heffen, zodat je het volledige potentieel van je totale arbeidscapaciteit kunt benutten, schrijft de Staffing Groep in haar paper ‘Op volle kracht vooruit’.

Volgens HR-beroemdheid Josh Bersin vergeten organisaties nog te vaak de interne mobiliteit bij TTM en ligt de nadruk teveel op de acquisitie van talent.

Adviesbureau Ardent Partners heeft het over TTM als: *‘the standardized and centralized program for engaging, acquiring, sourcing, and managing all types of talent via linked procurement and human capital processes, integrated contingent workforce management and human capital management systems, and utilization of total talent intelligence’.*

---

<sup>1</sup> <https://futureofsourcing.com/how-we-are-doing-total-talent-management-wrong-and-how-we-can-do-it-right>

In deze definitie wordt ook de te gebruiken technologie, platformen en IT-systemen meegenomen.

Adviesbureau AMS hanteert dit verschil tussen TTA en TTM<sup>2</sup> :

*'The key difference between TTA and TTM is that, post-acquisition of talent, TTM incorporates policies and practices for the ongoing management and motivation of workers. As such, TTA is a subset of TTM and may be a precursor to the implementation of a full TTM program'*

Bij TWI is het soms niet duidelijk bij welke van de 2 stromingen (TTA-TTM) deze het meest aansluit. Compagnon verstaat er onder: *'Het verwerven en beheren van talent op strategisch, tactisch en operationeel niveau'*. Ook wordt de term Workforce Management, afgekort als WFM, vaak gebruikt voor roosterplanning software. Als daar ook de externen mee worden gepland kan het ook Total Workforce Management heten, maar dat dekt niet de lading van wat wij met ITB bedoelen.

AgileOne gebruikt de afkorting TTMA (MA voor Management and Acquisition) ipv TTM.

Hays benadrukt bij TTM dat HR het eigenaarschap op zich neemt van vast en flex en stelt dat TTM ook centralisatie inhoudt van recruitment binnen organisaties. Zij spreekt verder van een 'blended workforce' en 'een holistische benadering' (net zoals Charipickers).

Tot slot, begin 2021 heeft Zipconomy de resultaten van haar eigen onderzoek naar de inhuurtrends 2021 in Nederland gepubliceerd. Van de bevroegden gaat 31% meer aandacht besteden aan TTA in 2021. De groei en interesse is er dus zeker. Echter, het gaat, zoals vaak, veel langzamer dan we denken. In hetzelfde onderzoek lezen we dat de verwachting in 2015 voor 2018 was dat 50% van de deelnemers aan TTM zou doen. Zo ver zijn we nog lang niet, al ontbreken harde cijfers en onderzoeken.

Wellicht heeft Covid deze ontwikkelingen vertraagd, omdat bedrijven eerst bevreesd waren voor massa-ontslagen of erger. Wij schrijven dit rapport voorjaar 2021 en de arbeidsmarkt is alweer praktisch terug op het krappe, pre-corona niveau zoals blijkt uit cijfers van CBS in Nederland en VDAB in Vlaanderen. En daarmee de behoefte om de volledige werkende populatie optimaal te beheren.

We beschouwen de golf van fusies en overnames die we al een aantal jaren zien van bedrijven die in dit soort markten opereren, als een voorloper op de behoefte. We noemen hier de overname van Staffing Management Services (MSP) en recent Sterksen (RPO) door de HeadFirst Group. Ook Pixid die Connecting-Expertise (VMS) en eerder Carerix (ATS) overnam. En tot slot werd onlangs Talentsourcer (RPO) overgenomen door Maandag.

Wellicht zit u als lezer ook nog met de vraag WAAROM ITB in opkomst is bij organisaties zowel bedrijven als non-profit? Waarom zoeken zij naar een meer integrale of holistische benadering van de arbeidsmarkt, wat is er dan veranderd t.o.v. de jaren hiervoor?

---

<sup>2</sup> Alexander Mann Solutions 2019 Toward a Total Talent Future

Kortom wat zijn de **drivers van ITB**?

1. Organisaties moeten steeds meer 'agile' georganiseerd zijn om snel op veranderende economische situaties en klantvragen te kunnen inspelen
2. De werkende populatie denkt fundamenteel anders over werken. Werk moet zinvol zijn, werk moet flexibel in plaats en tijd in te richten zijn
3. Technologie geeft werken een andere vorm en inhoud
4. De demografische evoluties veroorzaken tot 2030 een structureel tekort aan talent op de arbeidsmarkt, aangevuld met een groeiende nood aan specifieke kennis en kunde.
5. Door een ITB strategie te voeren, kan HR kosten besparen op de totale werkende populatie. ITB staat dus ook op de agenda van de CFO.

Voor de corona-crisis waren er reeds ITB - 'early adopters', organisaties die in hun HR-beleid steeds snel inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt. Zij staan open voor vernieuwingen en onderzoeken bij elke trend steeds wat de meerwaarde voor de organisatie kan zijn. De Covid-19 crisis heeft de meer conservatieve bedrijven met de neus op de realiteit van de veranderende arbeidsmarkt gedrukt, maar ook de noodzaak om maximaal flexibel georganiseerd te zijn duidelijk gemaakt.

In het boek *'Mis geen Talent'*<sup>3</sup> van Marleen Deleu en Mark van Assema, wordt meer uitgebreid ingegaan op deze ontwikkelingen, en worden enkele 'best practices' van ITB nader beschreven.

Voor degenen die een gratis alternatief willen, verwijzen we naar het gratis rapport van MIT/Deloitte, dat ingaat op het ontstaan van 'Workforce ecosystems'<sup>4</sup>.

We hebben de deelnemers ook gevraagd naar de ontwikkelingen rond ITB, die zij zien c.q. verwachten voor de komende jaren. U kunt hun specifieke antwoorden lezen in hoofdstuk 4. Wat echter bij veel van hun antwoorden terugkomt is dat data, artificial intelligence, machine learning, HR-analytics een grote(re) rol zullen spelen, omdat de systemen die dit mogelijk moeten maken, er zullen komen c.q. doorontwikkeld zullen gaan worden.

Zie hiervoor ook hoofdstuk 7 van HR Tech-specialist Mark van Assema.

<sup>3</sup> [www.misgeentalent.eu](http://www.misgeentalent.eu)

<sup>4</sup> [https://sloanreview.mit.edu/projects/workforce-ecosystems-a-new-strategic-approach-to-the-future-of-work/?utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter&utm\\_campaign=ReportDeloitteFOW2021](https://sloanreview.mit.edu/projects/workforce-ecosystems-a-new-strategic-approach-to-the-future-of-work/?utm_medium=email&utm_source=newsletter&utm_campaign=ReportDeloitteFOW2021)



# Integraal Talentbeheer ook voor uw organisatie?

**Het geheim van succesvolle organisaties?**  
Hun HR-strategie is steeds in lijn met de bedrijfsstrategie en afgestemd op de voortdurend veranderende realiteit van de arbeidsmarkt.

- Hoe vertaalt u de Business need aan een wendbare personele bezetting?
- Hoe zorgt u er voor steeds over het juiste, schaarse toptalent te beschikken?
- Hoe laat u elk talent dat werkt voor de organisatie succesvol bijdragen?
- Hoe vermijdt u onnodige kosten en juridische risico's?
- Hoe zet u HR-technologie slim in voor alle werkenden?

## Start de conversatie

Maak uw HR-strategie holistisch en uw organisatie succesvol. Daag ons uit om, stap voor stap, uw bedrijf naar een succesvolle toekomst te leiden. Wij helpen u kritisch te kijken naar de huidige situatie, stakeholders te betrekken, en met het formuleren van heldere doelstellingen voor een aangepaste HR-strategie met een concreet actieplan.

## Partner en adviseur

Mark van Assema en Marleen Deleu hebben jarenlange ervaring met het ontwerpen en implementeren van toekomstgerichte ITB-oplossingen bij bedrijven die hun talentbeheer de nieuwe wereld van werk binnen loodsen. Advies is steeds 'op maat', vertrekkend van wat goed gaat, maar ook creatief en innovatief.

**Neem vandaag nog contact op voor een afspraak**

**Marleen DELEU**

marleen@theflexacademy.be

+32/495 760 123

**Mark VAN ASSEMA**

mark@amessa.nl

+31/6 21 29 66 36



## Boek over ITB

De uitdaging en het succesvolle adviestraject met implementatie van de innoverende Integrale TalentBeheer (ITB)-strategie bij de VRT was de aanleiding voor Marleen en Mark om samen een boek te schrijven over hun visie op ITB als dé aangewezen HR-strategie voor de jaren 2020. Meer over het boek op **[misgeentalent.eu](http://misgeentalent.eu)** of bestel direct op **[www.diekeure.be](http://www.diekeure.be)**



## 4. Bedrijfsinformatie en antwoorden

We hebben **12 bedrijven** bereid gevonden om hun antwoorden en informatie voor u te verstrekken. Het zijn in alfabetische volgorde:

- 
1. **AgileOne**
  2. **Beeline**
  3. **Charipickers**
  4. **Compagnon**
  5. **EN HR solutions**
  6. **Hays Talent Solutions**
  7. **HeadFirst Group**
  8. **Pixid**
  9. **Sterksen**
  10. **Talent Solutions (Manpower Group)**
  11. **Talentsourcer**
  12. **Yoores**
- 

Wat meteen opvalt zijn de grote verschillen tussen de deelnemers onderling. Van leveranciers van tooling die ITB ondersteunen (Beeline), ITB-dienstverleners met eigen technologie om (deel-)processen te ondersteunen (Hays, HeadFirst en AgileOne), pure ITB-dienstverleners (Charipickers, Compagnon, EN HR, Manpower, Sterksen en Yoores,) tot vertegenwoordigers van een conglomeraat van bedrijven met eigen labels, al dan niet in de technologiehoek: Pixid met Connecting-Expertise en Carerix, de HeadFirst Group met Sterksen en Maandag met Talentsourcer.

Van lokale spelers in Nederland en/of België (Charipickers, Compagnon, EN HR, Sterksen, Talentsourcer en Yoores) tot internationale (HeadFirst, Pixid) of zelfs wereld-aanbieders als Beeline, Hays en Manpower.

Omdat de vragenlijst al was uitgezet vóór de overname van Sterksen door HeadFirst Group, hebben we ervoor gekozen om in dit onderzoeksrapport te blijven behandelen als 2 aparte bedrijven. Er is immers op het ogenblik wanneer we dit schrijven nog geen sprake van onderlinge integratie of afstemming, alhoewel beide partijen aangeven dat het de bedoeling is dat Sterksen het ITB-label van de HeadFirst Group gaat worden.

Een aantal van de vaste deelnemers aan andere eerdere onderzoeken van ons ontbreekt deze keer. Dit kan zijn doordat zij zichzelf nog niet klaar achten om zich te presenteren als een aanbieder van ITB(- diensten of -technologie). Wij verwachten dat in een eventueel vervolgonderzoek er meer aanbieders van MSP- of RPO-dienstverlening of van technologie gaan meedoen, omdat ook zij als ITB-aanbieder gezien willen worden.





# AgileOne




## Voor Nederland

**Bezoekadres hoofdkantoor** Herikerbergweg 238, 1101 CM Amsterdam

**Website** [www.agile-one.com](http://www.agile-one.com)

**Naam contactpersoon** Friso van de Kolk

**Telefoonnummer contactpersoon** +31(0)61 712 3419

**E-mailadres contactpersoon**  [fvandekolk@agile1.com](mailto:fvandekolk@agile1.com)

## Voor België

**Bezoekadres hoofdkantoor** Havenlaan 86C, Brussel

**Website** [www.agile-one.com](http://www.agile-one.com)

**Naam contactpersoon** Friso van de Kolk

**Telefoonnummer contactpersoon** +31(0)61 712 3419

**E-mailadres contactpersoon**  [fvandekolk@agile1.com](mailto:fvandekolk@agile1.com)

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland		
België		
Wereldwijd	AppleOne	AppleOne verzorgt de inhuur voor organisaties in Amerika, d.w.z. zoeken en vinden van de juiste kandidaten.
	A-Check Global en ALLSTEM Connections	A-Check Global verzorgt screening activiteiten en ALLSTEM Connections is gespecialiseerd in het leveren van professionals specifiek voor de sectoren Science, Technology, Engineering en Math.

## Moederorganisatie

**Naam** ActOne Group

**Vestigingsplaats** Torrance, California 90504, USA

**Website** [www.actonegroup.com](http://www.actonegroup.com)

## 1. Missie en visie

De missie van AgileOne is het bieden van innovatie en inzicht aan onze klanten, zodat zij zich snel kunnen aanpassen aan de voortdurende veranderingen in de markt. Het is onze taak om te anticiperen op, inzicht te krijgen in en oplossingen te creëren voor de uitdagingen die onze klanten

dagelijks ervaren op het gebied van 'Workforce Management'. Onze waarden komen tot uiting in:

- Menselijkheid: Door te zeggen wat we doen en te doen wat we zeggen kunnen we voldoen aan de verwachtingen van onze klanten met behoud van onze integriteit.
- Innovatie: Het inspireren van collega's om berekende risico's te nemen en nieuwe ideeën te ontwikkelen. Innovatie is de beste manier om onze klanten te blijven voorzien van robuuste oplossingen en onze voorsprong op de concurrentie te behouden.
- Passie: Ons enthousiasme en geloof in de waarde van de oplossingen die we bieden drijft onze collectieve inzet voor het succes van elke klant, elke leverancier en elke werknemer.
- Wendbaarheid: De sector verandert voortdurend en om onze klanten zo goed mogelijk van dienst te zijn anticiperen wij op veranderingen en nemen wij onze klanten daarin mee.
- Diversiteit, gelijkheid en inclusie: Wij erkennen dat onze kracht ligt in onze verschillen, of het nu gaat om professionele expertise, cultuur of geografie. Door deskundigen met een gedeelde passie met verschillende achtergronden samen te brengen bevorderen we de vorming van nieuwe ideeën. Diversiteit zorgt voor innovatie en groei.
- Efficiëntie: Met een sterke nadruk op 'operational excellence' leveren wij via onze oplossingen resultaten aan onze klanten.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

AgileOne is een ervaren MSP-provider die organisaties ondersteunt bij het managen van externe inhuur en recruitment van vaste posities in binnen- en buitenland. Dit doen we o.a. door gebruik te maken van in eigen beheer ontwikkelde technologieën (SaaS-software). Wij brengen innovatieve oplossingen die specifiek zijn ontworpen om de vraag naar arbeid te stroomlijnen. Bovendien brengen wij deze processen in lijn met de doelstellingen van onze klant op het gebied van tijdelijk én vast personeel. De combinatie van de nieuwste technologieën, welke in eigen beheer ontwikkeld worden, met de jarenlange ervaring op het gebied van flex (MSP) en vast (RPO) maakt AgileOne van grote toegevoegde waarde voor opdrachtgevers in Nederland en wereldwijd!

Wij zijn succesvol door:

- De snelheid van implementatie en de hoge mate van schaalbaarheid, zowel lokaal als internationaal.
- Het benutten van het employer brand van elke klant om talent sneller aan te kunnen trekken en langer te behouden.
- Het bouwen van nieuwe oplossingen voor klanten in plaats van het samenvoegen en bundelen van verouderde oplossingen. Wij zorgen ervoor dat onze klanten voorop blijven lopen!

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

AgileOne, opgericht in 1978, is het merk voor 'Workforce Management' oplossingen van The ActOne Group. In 1976 heeft Janice Bryant Howroyd The ActOne Group opgericht. Sindsdien heeft ze zich toegewijd aan het opbouwen van een wereldwijde organisatie die zich inzet voor het behoud van de 'humanity in human resources'. Ze is tevens een sterke pleitbezorger voor een evenwicht tussen onderwijs en ondernemerschap. Haar actieve betrokkenheid in de sector geeft haar een uniek inzicht in de uitdagingen waarmee zowel organisaties als professionals wereldwijd worden geconfronteerd.

In 1999 heeft AgileOne zijn MSP-diensten uitgebreid met in eigen beheer ontwikkelde technologie,

AccelerationVMS™, waarmee het volledige inhuurproces van aanvraag/m onboarding & offboarding wordt ondersteund. Ook maatwerk rapportages met o.a. PowerBi zijn standaard onderdeel van deze technologie. In 2016 is het technologieportfolio verder uitgebreid met Talent ETL, waarmee talent pools voor vast en flex worden opgebouwd.

Vandaag de dag is AgileOne, met een jaarlijkse omzet van meer dan 1 miljard dollar, de grootste 'family-, woman- en minority owned' organisatie in de VS. Het hoofdkantoor van AgileOne is gevestigd in Torrance, Californië. Met ruim 2.800 medewerkers ondersteunen wij klanten in meer dan 20 landen. AgileOne is sinds 2008 in de Benelux actief en bedient klanten in o.a. de life sciences, chemie en FMCG-sector. De Benelux is een belangrijke groeimarkt voor AgileOne en focusgebied voor verdere expansie in Europa.

AgileOne blijft haar portfolio verder ontwikkelen met diensten die zijn ontworpen om elke vorm van arbeid te ondersteunen. Wij begeleiden onze klanten naar een volwassen inhuurproces, waarbij we traditionele, veelal op transactie gebaseerde programma's transformeren naar Total Talent Management programma's. Programma's die alle activiteiten stroomlijnen voor zowel flex als vast.

#### 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

AgileOne is leider op het gebied van Workforce Management en biedt een uitgebreid portfolio van oplossingen en bijpassende technologieën. Tot onze kernactiviteiten en belangrijkste producten behoren onze bekroonde MSP- en VMS-oplossingen, die goed zijn voor ongeveer 70% van onze omzet.

Ons diensten- en technologiepakket omvat o.a. de volgende oplossingen:

- Managed Service Provider (MSP)
- Payrolling
- Independent contractor compliance (Wet DBA)
- Statement of work (SOW)
- Recruitment process outsourcing (RPO)
- Direct Sourcing
- Talent Pooling (opbouwen van talent pools)

Daarnaast beschikt AgileOne over de volgende in eigen beheer ontwikkelde technologieën:

- Vendor management system (AccelerationVMS)
- Statement of work (AccelerationSOW)
- Independent contractor compliance (AccelerationICC)
- Reporting and data analytics (PowerBI)
- Non-employee tracking (NET)
- Talent ETL (technologie voor talent pooling)

#### 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

De USP's van AgileOne zijn een combinatie van service- en technologieoplossingen én wie we zijn als bedrijf. USP's zijn o.a.:

- Als 'family owned' bedrijf zijn wij in staat om snel beslissingen te nemen ten gunste van onze klanten, vaak veel sneller dan beursgenoteerde concullega's kunnen.

- Diversiteit zit in ons DNA. Wij omarmen diversiteit op alle fronten, ook in onze programma's. Vandaag de dag manageert AgileOne de hoogste gemiddelde Tier 2-spend (d.w.z. de hoeveelheid uitgaven via leveranciers aangemerkt als 'diverse') in de sector.
- Momenteel heeft 38% van onze klanten een relatie met AgileOne van meer dan 10 jaar of langer. Onze allereerste MSP-klant uit het begin van de jaren negentig profiteert nog steeds van onze service- en technologie oplossingen.
- Onze strategische leveranciers realiseren een gemiddelde groei van 25% tot 30% zodra zij zich aansluiten bij onze programma's.
- Leveranciers werken graag met AgileOne samen, aangezien AgileOne zelf geen leverancier is van personeel. AgileOne is daarmee een echte partner voor leveranciers en geen (bevoorrechte) concurrent binnen het MSP-programma.
- AgileOne realiseert structurele besparingen op de inzet van arbeid door o.a. inhuurprocessen te stroomlijnen, strak georganiseerd leveranciersmanagement, volledige ontzorging van het inhuurproces en meer.
- Een gemiddelde MSP heeft een leveranciersadoptiegraad, d.w.z. het aantal leveranciers dat bij aanvang van het programma aansluit, van 85% in MSP-programma's. AgileOne heeft een adoptiepercentage van 97% dankzij onze strategie voor het verbinden (neutraal!), koesteren, laten groeien en opbouwen van leveranciersbetrokkenheid.
- In-house softwareontwikkeling en -ontwerp, aangevuld met expertise van externe technologiepartners.
- Bewezen ervaring en expertise om in Nederland en België succesvol programma's te innoveren naar volledige ITB-oplossingen.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

### Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

AgileOne is een generieke aanbieder van ITB-diensten. In de loop der jaren hebben wij een divers klantenportfolio opgebouwd waardoor wij in elke sector relevante ervaring hebben opgebouwd. Onze expertise uit zich dan ook in de combinatie van het organiseren van arbeid met specifieke sectorkennis.

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

De afgelopen jaren is er meer nadruk gelegd op inzet van Direct Sourcing en het organiseren van talent pools binnen onze programma's, hetzij direct door AgileOne of in samenwerking met (technologie) partners. Inzet van talent pools biedt onze klanten belangrijke voordelen door het voorselecteren van talenten, waardoor belangrijke besparingen in tijd en geld gerealiseerd kunnen worden. Talenten die vooraf geselecteerd zijn en op enig moment beschikbaar komen kunnen direct aan een opdracht worden gekoppeld, wat tijd en geld bespaart.

Bovendien blijft AgileOne haar eigen technologie integreren met toonaangevende softwareleveranciers om technologie oplossingen voor onze klanten te bouwen. De voortdurende verbetering van AccelerationVMS, een wereldwijd en modulair VMS, en Talent ETL welke het organiseren van talent pools mogelijk maakt zorgen ervoor dat AgileOne, maar vooral onze klanten voorop blijven lopen op het gebied van Total Talent Management.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.: TTMA = Total Talent Management and Acquisition

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

Bij AgileOne definiëren we TTMA als de oplossing voor workforce management die vast (RPO) en flex (MSP) op elkaar afstemt om onze klanten te verbinden met toptalent, ongeacht de contractvorm.

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- Managed Services (MSP) voor alle tijdelijke inhuur (professionals, uitzenden en zzp)
- Recruitment Proces Outsourcing (RPO)
- Statement of Work (SOW)
- Talent pool/community (opbouwen van pools van voorgeselecteerde kandidaten)
- Direct Sourcing (rechtstreeks toegang tot kandidaten)

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
<b>Naam, branche, land</b>	Farmaceutische industrie Europa en Noord Amerika	Vliegtuigmaatschappij Noord Amerika
<b>Gerealiseerd</b>	TTMA-oplossing die vaste en tijdelijke sourcing-strategieën op elkaar afstemt om de wijze waarop onze klant al het beschikbare talent aantrekt en behoudt te vereenvoudigen. De oplossingen omvatten MSP, RPO, SOW, Freelance Compliance, Payrolling, Direct Sourcing, AccelerationVMS en Talent ETL-technologie, evenals Power BI voor rapportage en gegevensanalyse.	Vaste en tijdelijke posities zijn onderdeel van de TTMA-oplossing die ervoor zorgt dat onze klant al het beschikbare talent gemakkelijk kan aantrekken en behouden. Klant maakt gebruik van MSP, RPO, SOW, Freelance Compliance, Payrolling, Direct Sourcing, AccelerationVMS en Talent ETL-technologie, evenals Power voor rapportage en gegevensanalyse.
<b>3 voordelen voor onze klant</b>	<p>Aanpassing van opdrachten/functies om vaste en tijdelijke functies beter op elkaar af te stemmen ter ondersteuning van TTMA.</p> <p>Kandidaten worden geïdentificeerd door integratie van TalentETL (talent pools) met ATS van onze klant, welke vervolgens door AgileOne teams worden ingezet om vaste medewerkers aan te trekken voor tijdelijke posities tegen tarieven die lager zijn dan de MSP-programma tarievenkaart.</p> <p>Mogelijkheid om alle type werknemers (vast &amp; flex) te bedienen doordat het AgileOne TTMA-model een behoefte aan capaciteit invult met het juiste talent (vast of flex), op het juiste moment tegen een competitief tarief.</p>	<p>AgileOne is strategisch adviseur die tarieven benchmarkt, evenals marktgegevens, trends in de sector, wijzigingen in wet- en regelgeving, en meer.</p> <p>Aanpassing van opdrachten/functies om vaste en tijdelijke functiebeschrijvingen beter op elkaar af te stemmen ter ondersteuning van TTMA.</p> <p>Integratie van TalentETL (talent pool) met ATS van onze klant om kandidaten te identificeren, welke vervolgens door AgileOne teams worden ingezet om vaste medewerkers te koppelen aan tijdelijke posities tegen tarieven die lager zijn dan de MSP-programma tarievenkaart.</p>

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten? (Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	AccelerationVMS Voor : VMS software voor het managen van extern talent van aanvraag t/m onboarding/offboarding		
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input checked="" type="checkbox"/>			
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzend-personeel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input checked="" type="checkbox"/>			
Overige partners voor andere diensten	<input type="checkbox"/>	A-Check Global Voor : Screening		

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

Ja, namelijk:  
want:

Nee, want: AgileOne is een neutrale provider van service en technologie oplossingen en heeft daarom geen voorkeurspartners voor ITB-diensten. Elke klant is anders en heeft haar eigen uitdagingen. AgileOne begeleidt en stuurt organisaties om ITB vorm te geven waarbij o.a. huidige technologie, gewenste integraties, tekorten aan specifieke skills voor nu en in de toekomst worden meegenomen op de weg naar ITB.

## 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

Ja

Nee

Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

In Europa is AgileOne een volledig neutrale MSP-speler. AgileOne voert de regie over het totale inhuurproces voor haar klanten en levert zelf geen kandidaten, waardoor leveranciers geen oneerlijke concurrentie voelen om de beste kandidaten aan te bieden.

## 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

- Ja  
 Nee  
 Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

AgileOne is een volledig neutrale MSP-speler, d.w.z. AgileOne is zelf geen leverancier van kandidaten, heeft geen eigen kandidatenbestand en zet voor de inhuur van professionals juist volledig in op de expertise van haar leveranciers. Aangezien leveranciers weten dat AgileOne geen eigen kandidaten zal aanbieden voelen leveranciers zich vrij en vertrouwd om de beste kandidaten te leveren. Dit komt o.a. tot uiting in de hoge leveranciersadoptie bij nieuwe programma's van ruim 97% (en in sommige programma's zelfs 100%)!

## 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
 AgileOne heeft een Shared Service Center in de Verenigde Staten en in Polen. Vanuit deze centra worden volledige TTMA-diensten ondersteund in combinatie met AgileOne teams die ter plaatse (inhouse) of in de buurt van klantlocaties werken.  
 Nee

## 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

- Neen  
 Ja

Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:

AgileOne biedt een volledig pakket van diensten op het gebied van SOW-contracten. Een mooi voorbeeld is ons TTMA-programma bij een organisatie in de farmaceutische industrie. Deze TTMA-oplossing omvat MSP- en RPO-oplossingen, samen met SOW en freelance compliance om efficiënter om te gaan met o.a. kosten, processen en leveranciersmanagement binnen deze onderneming in zowel Noord-Amerika als Europa.

## 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

AgileOne biedt geavanceerde dashboards welke de prestaties weergeven van alle arbeid, tijdelijk en vast. Onze PowerBI rapportages zijn 24/7 beschikbaar en inzichtelijk voor onze klanten en onze (onsite) klantteams.

De beschikbare data is belangrijke input voor de voortgang en ontwikkeling van onze programma's. De stuurdata wordt o.a. gebruikt om leveranciers te monitoren, tekorten in bepaalde skills te analyseren en acties te ondernemen waarbij deze data een uiterst belangrijke basis vormen. Zonder accurate data is het vrijwel onmogelijk om gefundeerde beslissingen te nemen.

## TOT SLOT

### 19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.

#### *Nederland*

- Data-analyse: benchmarking van gegevens om trends in de industrie, economische ontwikkelingen en sociaaleconomische factoren die van invloed zijn op de kosten van arbeid over de hele wereld te analyseren.
- Het dichten van de 'skills' kloof: het identificeren van innovatieve manieren om tekorten in vaardigheden te overbruggen.
- Diversiteit en inclusie: deze thema's zijn uiterst belangrijk en blijven hoge prioriteit in de samenleving en het bedrijfsleven, wereldwijd.

#### *België*

- Aanvullend staat het proactief aantrekken van talent op veel agenda's van Belgische organisaties.
- Preselectie d.m.v. talent pooling technologie wordt meer en meer gevraagd en zal de komende jaren verder doorzetten.

### 20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?

#### *Nederland*

- Data-analyse: AgileOne transformeert data van de klant naar strategische sourcing informatie. Door gebruik van o.a. PowerBi krijgt de klant volledig inzicht in het proces van aanvraag t/m onboarding. Onze data analisten stemmen deze gegevens vervolgens af op, o.a. markttrends, nieuwe en aankomende wet- en regelgeving, om een volledig beeld te krijgen van huidige en toekomstige scenario's en hoe het juiste talent op het juiste moment tegen de juiste prijs kan worden aangetrokken.
- Het dichten van de 'skills' kloof: Inzet van tools en technologieën om het potentieel volledig te kunnen benutten. Strategieën kunnen o.a. omvatten:
  - Gerichter rekening houden met individuele vaardigheden i.p.v. focussen op functiebeschrijvingen en specifieke werkervaringen.
  - Opleidingseisen versoepelen, vooral in IT, om toegang te krijgen tot meer potentieel talent.
  - Werkzoekenden en actief werkenden bij- of omscholen.

#### *België*

- AgileOne maakt preselectie van kandidaten mogelijk door inzet van technologie. Onze TalentETL software managet het volledige proces waardoor onze klanten de beschikking krijgen over kandidaten die reeds zijn gescreend op o.a kennis en vaardigheden, tarief etc. Indien een opdracht beschikbaar komt kunnen deze kandidaten sneller door het inhuurproces geleid worden tegen aanzienlijk lagere kosten.

### 21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?

- Change management; elke verandering heeft impact en de impact verschilt per organisatie.
- Duidelijk communicatieplan en actieve samenwerking tussen de ITB-provider en stakeholders van de klant (d.w.z. HR, inkoop, IT, business).
- Beschikbaarheid van data om de juiste oplossing te kunnen creëren.



## 22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?

Een belangrijke succesfactor voor succesvolle inzet van ITB is de gereedheid van de organisatie en de mate waarin een organisatie verandering kan doorstaan. Zijn alle stakeholders vanuit inkoop, HR en de business het eens over de te varen koers? Zo niet, start dan eerst met een MSP-programma gericht op alle externe inhuur en bouw dat later uit tot een ITB-programma. Dit geeft de organisatie en al haar stakeholders de kans en de tijd om het nieuwe inhuurproces te omarmen, de voordelen van een dergelijk programma te ervaren en daadwerkelijk succesvol te laten zijn.

## 23. Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?


AgileOne heeft in de afgelopen jaren wereldwijd ruim 200 programma's geïmplementeerd. Elke implementatie is uniek. De ervaringen die wij hebben opgebouwd zetten wij in bij zowel bestaande programma's als nieuwe programma's. Elk programma is maatwerk en specifiek ingericht op de wensen van onze klanten, de bijbehorende inhuurvolumes, de stappen die de organisatie in de komende jaren wil maken en meer.

Het proces is een gezamenlijk proces waarbij AgileOne de leiding neemt en haar klanten actief betreft in het veranderproces. In gezamenlijkheid met de klant, met AgileOne als regisseur van arbeid, worden maatwerk programma's ontworpen waarbij innovatie continu voorop staat.


# Beeline



## Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	N/A
Website	www.beeline.com
Naam contactpersoon	Manfred Vogels
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0) 6 22206946
E-mailadres contactpersoon	 manfred.vogels@beeline.com

## Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	N/A
Website	www.beeline.com
Naam contactpersoon	Manfred Vogels
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0) 6 22206946
E-mailadres contactpersoon	 manfred.vogels@beeline.com

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	N/A	
België	N/A	
Wereldwijd	N/A	

## Moederorganisatie

Naam	N/A
Vestigingsplaats	N/A
Website	N/A

## 1. Missie en visie

### Mission Statement

Ons betrouwbare platform is de schakel tussen bedrijven en de meest talentvolle externe medewerkers door middel van:

- Een modern microservices-platform
- Consierge-services
- Krachtige workforce-analytics
- Een robuust ecosysteem
- Focus op talent (ongeacht het type medewerker, inhuurproces of bron)

### Onze visie

Onder de juiste omstandigheden is ieder individu in staat tot grootse dingen. Met het juiste talent is elk bedrijf in staat geweldige resultaten te realiseren.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

Veel van onze klanten gebruiken Beeline VMS als kern-onderdeel van hun ITB-strategie. Door integraties en / of gebruik van personeelsanalyses zijn ze in staat om samengevoegde FTE- en niet-werknemersgegevens te analyseren, waardoor ze de kennis hebben om de kosten te optimaliseren en hoe het werk is voltooid.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

In 1999 werd Beeline opgericht als onderdeel van MPS Group, Inc. in Jacksonville, Florida. Het was een van de eerste bedrijven dat een VMS-oplossing aanbood en, 20 jaar later, nog steeds bedrijven helpt om hun tijdelijk-personeelsbestand zo goed mogelijk te beheren. De filosofie van Beeline om innovaties zo snel mogelijk beschikbaar te maken voor haar klanten, is inmiddels uitgegroeid tot een standaard binnen de VMS-markt.

## 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

- Contingent Staffing voor tijdelijk en professioneel werk
- Services Procurement voor Statement-of-Work (SOW)- projecten
- Resource Tracking voor 100% zichtbaarheid van externe arbeidskrachten
- Snellere en betere werving en selectie door middel van Direct Sourcing
- GuideMe en workforce analytics om gebruikers te helpen de juiste beslissingen te maken op het vlak van inzet van externen
- Een hybride integratie-framework voor snelle en robuuste integraties
- Een robuust ecosysteem gebaseerd op partnerships met aanvullende-technologieaanbieders en strategische partners.

## 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

- Een 'Extended Workforce Platform' - Met deze classificatie ontstijgt Beeline het product-label 'VMS' en positioneren we ons als totaaloplossing van de externe-arbeidsschil waarin het VMS een centrale rol speelt. Het Extended Workforce Platform is gebaseerd op drie belangrijke aspecten: Analytics en Intelligence, Connectivity, en gebruikservaring (UX en UI).
- Organiseren en innovatie binnen de VMS-markt - Als grootste onafhankelijke VMS-leverancier kunnen we voldoen aan alle eisen die CPO's en CFO's hebben: we zorgen er voor dat we onszelf op een slimme manier blijven ontwikkelen waardoor hun programma's ook vooruitstrevend en future-proof zijn.
- 'Klanten eerst' - strategie en partnership - we proberen te allen tijde het probleem van de klant samen op te lossen en nemen elke mogelijkheid om naar de klant te luisteren met beide handen aan. Dat is namelijk het verschil tussen "het werkend krijgen" of "het goed doen". Onze verantwoordelijkheid is het succes van de klant, niet dat van ons.
- Focus op talent - we maken oplossingen voor mensen. Het externe personeelsbestand is meer dan slechts een spend-categorie; het is een strategisch onderdeel van de volledige talent-strategie. Je kunt potloden inkopen maar je kunt geen mensen inkopen. Mensen moeten worden aangetrokken, aangehouden en worden gekoppeld aan hun skills.

- Connectiviteit – uiteraard weten wij alles van Beeline en we weten hoe we ons systeem moeten connecteren met andere systemen om er het maximale uit te kunnen halen – voorbeelden zijn SAP, Oracle, Workday of welk ander systeem dat onze klanten gebruiken dan ook. Onze klanten hoeven zich niet neer te leggen bij een onsamenvattend proces en stand-alone technologie, wij verwelkomen altijd partnerschappen waar onze klanten dit vereisen. Sommige VMS-aanbieders praten graag over hun omvang, anderen over hun innovaties; we vinden dat klanten het allebei verdienen.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

- Generiek  Specialistisch

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

- Uitbreiding van ons partner ecosysteem om beter samen te kunnen werken met technologie-partners – denk aan ATS'en, FMS'en etc – en klanten van een volledig geïntegreerd proces kunnen voorzien binnen hun bestaande IT-infrastructuur.
- Workday Certified Partnership: Beeline is 's werelds eerste VMS dat een gecertificeerde partnership heeft met Workday. Deze partnership betekent dat Beeline en Workday nauw samenwerken op verschillende aspecten om onze klanten beter van dienst te kunnen zijn. Een voorbeeld hiervan is de Standard Workday Connectors waarmee Beeline en Workday op een gestandaardiseerde maar flexibele manier snel met elkaar verbonden kunnen worden.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

- TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.:

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

Door op een holistische manier te kijken naar alle facetten van de externe arbeidsschil van de klant, kan Beeline veel waarde en inzicht toevoegen om zo op een betere, meer efficiënte manier talent te werven. We zijn ons er terdege van bewust dat medewerkers van een vaste aanstelling naar een externe functie verschuiven – of andersom. Door te begrijpen wat de waarde van deze verschuivingen is voor zowel onze klanten als hun medewerkers, kunnen we realistische handvatten bieden aan onze klanten. Bij Beeline spenderen we een aanzienlijk deel van onze tijd om Total Talent zo goed mogelijk te begrijpen en wat dit betekent voor onze klanten maar we realiseren ons dat we alleen een succesvolle Total Talent Acquisition-strategie kunnen opzetten door nauw samen te werken met onze klanten.

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- Publieke Talent Pools: Beeline heeft partnerships gebouwd met de beste talent pools om zodoende een extern beheerd netwerk met het beste talent te kunnen aanbieden. Dit netwerk is geïntegreerd in de workflow van Beeline.

- Private Talent Pools: Beeline heeft een unieke partnership met TalentNet om klanten de mogelijkheid te bieden om een private talentpool op te bouwen en te beheren en deze te gebruiken vanuit een geïntegreerde workflow in Beeline.
- Strategische APIs: Beeline biedt klanten de mogelijkheid om te putten uit een groot aanbod van beschikbare APIs om zo bestaande systemen (ATS, FMS etc) te koppelen met Beeline voor een naadloze integratie in het inhuurproces.
- Totale workforce analyses: een compleet overzicht van alle contingent workforce-gerelateerde stappen duidelijk en intuïtief samengebracht in een gebruikersvriendelijke en interactieve business intelligence tool: Beeline Analytics.
- Volledig geïntegreerd proces: veel klanten gebruiken een HR-/HC-systeem als centrale database voor al het personeel (vast, tijdelijk, freelance). Beeline kan door middel van standaard connectoren snel geïntegreerd worden met deze systemen waardoor niet alleen nieuwe medewerkers worden geregistreerd in het HR-systeem maar ook mutaties van de medewerkers worden gesynchroniseerd tussen beide systemen.

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
<b>Naam, branche, land</b>	KPN Telecom	
<b>Gerealiseerd</b>	KPN begon zich in november 2017 op TTA te concentreren en realiseerde zich dat de manier waarop ze inhuurden beter moest gaan aansluiten op de evolutie van de organisatie naar een meer agile tech bedrijf. Ze herstructureerden hun HR-team en veranderden van 'orderafnemers' naar 'deskundige adviseurs' die het bedrijf nu helpen de beste mix van talent te bepalen om de gewenste resultaten te bereiken. Er is binnen KPN 1 centraal platform van waaruit aanvragen voor zowel vaste (via ATS systeem) als flexibele werknemers (via Beeline VMS) worden aangevraagd en beheerd, alsook verdere geplande uitbreidingen om alle professionele services (op SOW gebaseerde werknemers) in Beeline VMS te beheren.	
<b>3 voordelen voor onze klant</b>	<p>1 centraal platform (system of record) voor alle inhuur van tijdelijke werknemers</p> <p>Inzicht en data voor alle inhuur van tijdelijk personeel</p> <p>Inhuur processen die gestreamlined zijn binnen uw organisatie.</p>	

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten? (Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	TalentNet Voor : Direct Sourcing Technologie	GliderAI Voor : Talent Intelligence Technologie	Traitify Voor : Kandidaat Screening Technologie
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input checked="" type="checkbox"/>			
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input checked="" type="checkbox"/>			
Overige partners voor andere diensten	<input type="checkbox"/>			

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

- Ja, namelijk:  
want:
- Nee, want: Niet direct, maar TalentNet en Beeline bieden een exclusieve en unieke direct sourcing oplossing in de markt.

## 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

Toelichting:

-

## 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

Toelichting:

-

## 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?

Nee

## 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

Neen

Ja

Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:

Beeline biedt technologie aan om SOW contracten binnen het VMS af te werken binnen onze Services Procurement module. Deze module biedt functionaliteit omtrent:

- SOW & Project Management - het managen van projecten en SOW contracten binnen Beeline
- Competitive Bid - het opstellen en managen van een competitive bid
- RFx - het opstellen en managen van RFx processen

## 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

Vanuit Beeline's nieuwe Extended Workforce Platform zijn er zowel in het VMS als buiten het VMS mogelijkheden om ITB rapportages te ontwikkelen. Binnen Beeline in het VMS bestaat de mogelijkheid om adhoc te rapporteren op praktisch elk veld wat binnen Beeline vastgelegd wordt. Verder biedt Beeline op haar nieuwe Extended Workforce Platform nu ook een sepeeraat Analytics product. Met dit product kunnen onze klanten ook externe data inladen zodat zij een totaal overzicht krijgen vanuit een ITB perspectief.

### TOT SLOT

## 19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.

*Nederland*

1. Zowel in België als in Nederland zien we door het stijgend aantal freelancers steeds vaker de vraag naar talentpools, met name klantspecifieke en goede beheerde groepen van talent dat beschikbaar is op aanvraag van een organisatie die haar merknaam extra in de verf zet (employer branding).
2. Technologische opvolging van lokale wetgeving in Nederland. We reageren hierop met functies om de behoeften van deze klanten te ondersteunen bij steeds veranderende wetgeving (WAB 2020 in Nederland, etc).
3. Ontwikkeling van technologie ecosystemen om een totaal talent management oplossing te krijgen en systemen van eind to eind te verbinden voor een betere ervaring.

*België*

Als bij Nederland

## 20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?

### *Nederland*

Beeline heeft in de afgelopen 2 jaar sterk ingezet op verdere uitbreiding van zijn Europese organisatie.

Een internationaal team uit meer 10 landen staat inmiddels garant voor een optimale dienstverlening in Europa en de Benelux in het bijzonder. Tevens hebben we en blijven we ons partnernetwerk verder uitbreiden, aangezien wij geloven dat de markt inmiddels meer volwassen aan het worden is en de rol van het VMS daarin mee verandert.

We zien daarbij ook dat ecosystemen een belangrijkere rol gaan spelen. Beeline zal verder blijven investeren om haar technologieplatform over te zetten naar Microservices, een variant van de Service Oriented Architecture (SOA) en wat de nieuwe standaard is voor SAAS oplossingen onder aanvoering van tech giganten als Google, Netflix en Amazon.

Daarnaast zal het team verder worden uitgebreid en versterkt, zetten we in op een verdere expansie van ons partner netwerk en werken we aan innovatieve oplossingen voor specifieke markt wensen zoals bijvoorbeeld een oplossingen voor opdrachtgevers met een geringer inhuurvolumen over meerdere landen.

Beeline heeft mede door de marktontwikkelingen ook zijn Extended Workforce Platform gelanceerd, welke meer functionaliteiten biedt dan alleen het VMS.

Dit is de basis om de strategie met onze opdrachtgever te gaan bepalen en neer te zetten. Onze aanpak is dus geschikt voor zowel bedrijven met een lage inhuurmaturiteit als een hoge inhuurmaturiteit.

### *België*

Als bij Nederland.

## 21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?

1. Zorg dat er een strategie is omtrent Talent. Dat er binnen de organisatie inzicht is wat voor aandeel contingent workers hebben in een totale talent strategie vs. de permanente medewerkers binnen een organisatie. Zie tijdelijk personeel als een versterking van het talent in uw organisatie.
2. Ga binnen uw organisatie na wat voor skillsets uw organisatie in de toekomst nodig gaat hebben en of permanente plaatsingen daarvoor echt benodigd zijn
3. Zorg dat er naast de strategie voor talent, ook gekeken wordt naar de impact hierop voor een technologie landschap om dit te supporten. Een goed verbonden technologie ecosysteem kan u veel inzicht geven in het talent binnen uw organisatie.



## 22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?

Ga goed na wat talent binnen uw organisatie betekent. Denk na over wat voor skillsets uw organisatie in de toekomst nodig gaat hebben om uw strategische doelen te behalen.

## 23. Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?

Beeline heeft jarenlange, duurzame partnerships met Workday en Oracle welke zichtbaar is bij bestaande en nieuwe klanten. Onze partnerships zijn recentelijk verder uitgebreid zoals tussen Beeline en TalentNet die een naadloze interactie toelaten tussen Beeline's VMS en TalentNet's talenpooling capaciteiten. Bovendien heeft Beeline strategische partnerships opgezet met verschillende source-to-pay/procure-to-pay-bedrijven - waaronder (maar niet beperkt tot) iValua, Tradeshift en JAGGAER. Deze partnerships en daaruitvloeiende integraties helpen klanten om hun indirecte goederen (in de S2P/P2P) en diensten (in de Beeline VMS) holistisch te beheren. Tot slot, in lijn met Beeline's focus op het helpen van klanten om het juiste talent te vinden en aan te werven, werken we samen met een aantal toonaangevende AI- en kandidaat-beoordelingsinstrumenten die we opnemen in het aanvraagproces om onze klanten te helpen de gewenste werknemers snel te vinden en te selecteren; een voorbeeld daarvan is Beeline's partner Traitify.

# Charipickers



## Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor -

Website -

Naam contactpersoon -

Telefoonnummer contactpersoon -

E-mailadres contactpersoon  -

## Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor Ikaroslaan 1, Zaventem

Website [www.charipickers.be](http://www.charipickers.be)

Naam contactpersoon Ian de Swart

Telefoonnummer contactpersoon +32 (0)471 815315

E-mailadres contactpersoon  [ian.deswart@charipickers.be](mailto:ian.deswart@charipickers.be)

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	-	
België	-	
Wereldwijd	-	

## Moederorganisatie

Naam -

Vestigingsplaats -

Website -

## 1. Missie en visie

Charipickers wil het economisch denken veranderen van een model van oneindige winst naar een maatschappelijk model dat mens en maatschappij terug centraal zet. De inhuurmarkt is niet transparant en boordevol systeemfouten; daar willen wij als changemakers met onze expertise verandering in brengen. Verandering start bij hen die de status quo in vraag stellen, zij die outside the box denken maar vooral bij zij die het grotere geheel zien. Echte veranderaars verbeteren niet enkel hun eigen situatie, maar die van iedereen, die van de maatschappij.

De arbeidsmarkt, de markt van human capital, brengt mensen en natuurlijke resources in verbinding. Helaas is er een enorme discrepantie in de markt, voornamelijk in de markt van contingent talent. Charipickers brengt met hun aanpak, gebaseerd op de donut strategie (gefundeerd op bepaalde opvattingen van het boek *‘Doughnut Economics’* van Kate Raworth) terug in evenwicht. Op deze manier belandt de waarde die deze markt creëert terug waar het thuis hoort, evenwichtig voor alle stakeholders. Dit zorgt voor een duurzame lange termijn strategie voor opdrachtgever, leverancier, talenten en de maatschappij.

Charipickers helpt bedrijven een duurzame aanpak uit te stippelen en uit te voeren zodat duurzaamheid het fundament wordt van de markt, en daaropvolgend de economie.

Kernwoorden:

Donut | Talent Warriors | Duurzaam | Efficiënt | Kostenbesparend

Bedrijfsprofiel:

De trusted rebel | geen woorden, maar daden

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

Als *‘new kid on the block’* hebben wij lak aan bestaande modellen en structuren. Wij vertrekken vanuit jouw bedrijfsstrategie, en tekenen samen met jou een visie en strategie uit die hiermee in lijn is. Innovatie en constante vernieuwing en optimalisatie zijn hierin dus *‘key’*: we bekijken steeds opnieuw welke oplossingen (onder andere: strategieën, tooling en software) er op de markt bestaan die geschikt zijn voor jouw specifieke strategie en visie. Een heel deel van deze *‘solutions’* voorzien we zelf, voor een ander deel werken we samen met partners. Deze aanpak zorgt ervoor dat jij steeds de meest geschikte en meest volledige oplossing krijgt die er op de markt is.

Verder lijkt het misschien contradictorisch, maar waar we uniek in zijn is dat wij Integraal Talentbeheer net wél vanuit contractvorm bekijken en meer bepaald de compliancy met de geldende wet- en regelgeving. Het is namelijk zo dat je wel kan beogen om talent leidend en contractvorm volgend te maken, maar de realiteit is nu eenmaal dat onze arbeidswetgeving daar niet aan aangepast is. Wij merken maar al te vaak dat er in de markt strategieën worden opgezet en gevolgd die niet in lijn zijn met de wetgeving. Ons motto is: *‘talent leidend maken waar het kan, contractvorm volgen waar het moet’*.

Met Charipickers schakel je een innovatieve partij in die jou in staat stelt om (kosten)efficiënt het juiste talent op het juiste moment uit de markt te halen, zonder dat je hierbij risico’s loopt. Hierbij staan we je graag zowel adviserend als operationeel bij naarmate jouw nood en wens.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Charipickers is opgericht in 2019 en een fiere Belgische speler op een internationale markt, waar wij onze plaats in aan het verwerven zijn. Onze maatschappelijke zetel is georiënteerd te Diegem, maar we werken veelal uit onze hub in Zaventem. (pré-corona uiteraard).

We zijn zoals eerder geschreven opgericht onder de waarden van de Donut Economie, waar wij geloven in een circulaire economie die herinvesteert in de maatschappij in plaats van het nastreven

van eindeloze winst. Dit is het DNA van elke Charipicker die gekozen heeft om ons en onze klanten te bereiken met hun expertise.

Met ons 2-jarig bestaan in zicht is onze geschiedenis beknopt. Vandaar houden wij er ons voor nu aan om vooral onze klanten te bedanken, groot en klein, die al sinds het prille begin en ook nu het vertrouwen in Charipickers stellen en gesteld hebben.

#### 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

Wij ondersteunen bedrijven in het transparant maken van de inhuurjungle en het (kosten) efficiënt, duurzaam en compliant inhuren, behouden en vormen van talent:

Bedrijven met een reeds hoge inhuurmaturiteit en bijhorend volume staan we eerder bij vanuit strategisch en adviserend standpunt.

We zijn echter believers dat elk bedrijf van elke grootte in staat gesteld moet worden om het juiste talent uit de markt te halen en te behouden.

We staan dus ook bedrijven bij met een lage inhuurmaturiteit en lager volume, waarbij we mee onze armen uit de mouwen steken op operationeel vlak.

#### 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

Enkele van onze USP 's:

- Charipickers is software-neutraal: Onafhankelijk advies en hulp bij de implementatie van de tooling/software die het best past binnen je IT-landschap, strategie en noden.
- Wij bekijken je ITB-uitdagingen vanuit de integrale bedrijfsstrategie en komen met een tailor-made oplossing voor heel jouw ITB-journey met de unieke visie: 'talent leidend maken waar het kan, contractvorm volgen waar het moet.'
- We zijn agile minded en implementeren dus eerst de oplossingen die het meest dringend zijn en die de hoogste ROI genereren. We zetten jou niet vast met zware trajecten van verschillende jaren, we implementeren zeer flexibel en agile onderdelen van onze samen bepaalde ITB-strategie op het juiste tempo. We meten en sturen tussentijds bij zodat je steeds mee bent met de laatste markttrends en -bewegingen en technologische ontwikkelingen.
- Het morrelen in de marge om kosten te besparen via een reeks van kleine maatregelen, noemen wij de 'kaasschaafmethode' en gebruiken wij ook. Waar Charipickers echter in excelleert en uniek is, is het maximaal verdedigen van jouw belang. Dit doen we door nieuwe disruptieve, (marge)modellen te implementeren voor leveranciers. Omdat we onafhankelijk zijn van de inhuurmarkt en ook geen deel zijn van groter concern, zijn we baanbrekend en innovatief om jou de meest duurzame en kosten-efficiënte oplossing te voorzien.
- Charipickers is Donut: we bekijken uw ITB strategie ook vanuit maatschappelijk standpunt. Denk aan diversiteit, gender-equality, welzijn van je medewerkers, etc. Daarnaast boosten onze incentive-modellen je CSR-strategie en MVO-beleid.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

### Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

-

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

Gezien ons jeugdig bestaan, is dit weinig relevant.

We zijn dagelijks in beweging, net zoals ITB dat is.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.:

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

Integraal Talentbeheer is het op een holistische manier omgaan met je reeds aanwezige talent en de bestaande human capital op de arbeidsmarkt, los van de klassieke personeelsstrategieën, om je bedrijfsdoelstellingen te halen. We verduidelijken even wat we bedoelen.

Bij Integraal Talentbeheer dien je je inhuurnoden van je bedrijf te bekijken als volgt:

1. Het loslaten van het klassieke: 1 persoon = 1 vast takenpakket. In je bedrijf heb je allerlei activiteiten en werkzaamheden die moeten verricht worden. Breng deze in kaart op basis van de capaciteiten die nodig zijn om deze te verrichten met ook oog op het tijdelijk of vast karakter van deze activiteiten en werkzaamheden.

2. Je brengt in kaart in welke mate je reeds aanwezige talent (=medewerkers) capabel is om deze en toekomstige activiteiten te volbrengen. Meer nog: je bepaalt in welke mate je je aanwezige talent kan behouden, verder vormen, opleiden en horizontaal en/of verticaal kan laten doorstromen binnen je bedrijf om deze activiteiten en werkzaamheden te volbrengen.

3. Je analyseert hieruit de talent-gaps binnen je organisatie en bepaalt – volgens de geldende wet- en regelgeving en duurtijd van desbetreffende activiteiten – welke inhuurvormen allemaal mogelijk zijn om de gaps op te vullen.

4. Je gaat de markt op om te kijken welk talent binnen dat kader – ongeacht de inhuurvorm, want deze is na voltooiing van stap 3 volgend en niet leidend meer - het meest geschikt is (capaciteiten, maar ook bijvoorbeeld cultural fit) om jouw gap(s) op te vullen.

5. Herhaal de stappen 1 tot en met 4 doorlopend (ook met oog op een duurzaam en maatschappelijk verantwoord inhuurbeleid) en je hebt steeds de geschikte talenten aan boord om je bedrijfsdoelstellingen te behalen.

Keywords zijn: Talent Mobility | Opleiding & vorming | Talent-gaps identificeren | Wettelijk inhuurkader bepalen | Talent en fit leidend bij inhuur en niet inhuurvorm | Repeat the process

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- SMARTSOURCING: het opzetten van een volledige ITB-strategie vertrekkend vanuit je bedrijfsstrategie en bedrijfsdoelstellingen en deze vervolgens op een agile manier implementeren (indien nodig met behulp van partners)
- SLIMSOURCING: we tekenen samen met jou de volledige ITB-strategie uit vertrekkend vanuit je bedrijfsstrategie en bedrijfsdoelstellingen en beheren daarnaast het geheel of delen van de werkzaamheden en activiteiten van je ITB-programma. (indien nodig met behulp van partners)

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Oprachtgever 1	Oprachtgever 2
<b>Naam, branche, land</b>	In een hyper concurrentieel landschap voor onze opdrachtgevers houden wij ons aan onze confidentialiteit. Ja hoor, zelfs Nederlands Chemie, België	In een hyper concurrentieel landschap voor onze opdrachtgevers houden wij ons aan onze confidentialiteit. Retail, België
<b>Gerealiseerd</b>	<p>We pikken deze case eruit omdat bij deze klant uit de chemiesector de inhuurmaturiteit vrij laag was. De klassieke ecosystemen vast en flex (met eigenlijk weinig oog voor freelancers) waren volledig gescheiden, de inhuurprocessen erg gedecentraliseerd en niet gedigitaliseerd. Daarnaast was er geen algehele strategie inzake externe inhuur, laat staan Integraal Talentbeheer.</p> <p>Omdat we vinden dat je eerst moet kunnen stappen voor je begint te lopen, hebben we ons eerst gefocust op het digitaliseren en centraliseren van het volledige inhuurproces waarbij vast en flex nu tot 1 ecosysteem behoren.</p> <p>Omdat we niet alles in 1 keer willen doen maar stapsgewijs gaan, heeft deze eerste stap onze klant reeds veel quick wins in efficiëntie en kosten bezorgt. Nu zijn we bezig met het in kaart brengen van de inhuursituatie en het identificeren van huidige en toekomstige talent-gaps. Van hieruit gaan we samen met de klant de ITB-strategie bepalen en de processen verder optimaliseren in die richting. Daarnaast zal de nieuwe strategie er ook toe leiden dat er op een andere manier (lees: meer inhuurvormen) wordt ingehuurd en nieuwe partners hiervoor aangeschakeld worden.</p> <p>Zoals bij elke goede ITB-strategie zullen we bij deze klant blijven optimaliseren in de toekomst voor een futureproof workforce.</p>	<p>Samen met onze opdrachtgever hebben we een projectteam samengesteld om door middel van een grondige Discovery Phase een ITB-strategie op maat uit te tekenen. Het leuke van een Discovery Phase is dat we regelmatig – ook bij deze opdrachtgever – bij het omkeren van de spreekwoordelijk steen op blinde vlekken stuiten waar de klant zich niet eens van bewust is.</p> <p>We vonden deze case noemenswaardig daar we ook de opdracht kregen om reeds tijdens deze Discovery Phase de interne medewerkers te coachen en op te leiden om het resultaat van de Discovery Phase (lees: ITB-strategie) zoveel mogelijk zelf intern te implementeren.</p> <p>Daar zijn we goed in geslaagd, al zijn we ook nu bij de uitrol van het programma nog steeds klankbord voor het ITB-team van de klant. Dit doen we middels een service-contract, waarbij de kosten voor onze opdrachtgever beperkt blijven en toch van onze expertise blijft genieten.</p> <p>Tenslotte heeft deze opdrachtgever ingetekend op 1 van onze incentive-modellen. In ruil voor een verminderde quote vanuit Charipickers voor deze Discovery Phase, zal de opdrachtgever in samenspraak met ons een stuk van de kostenbesparingen die gerealiseerd worden herinvesteren voor maatschappelijke doeleinden.</p>
<b>3 voordelen voor onze klant</b>	<p>Think big, start small and smart:</p> <p>Implementeer eerst de quick wins. Dat is de beste sponsor voor de uitvoering van je ITB-programma.</p> <p>Onze onafhankelijkheid van de inhuurmarkt garandeert dat wij de inhuurstrategie objectief neerzetten voor maximaal resultaat.</p> <p>Vanuit het vertrouwen van de klant acteerden we zowel als adviseur, integrator en beheerder. Dit stelde (stelt) onze klant in staat om met weinig middelen en resources de stap te zetten naar de future of work.</p>	<p>Wij hebben hier – om de kosten zo beperkt mogelijk te houden - in samenspraak met de opdrachtgever maximaal ingezet op het coachen en opleiden van de eigen medewerkers die het ITB-programma uitvoeren.</p> <p>Met Charipickers heeft de opdrachtgever een maatschappelijk geëngageerde partner ingeschakeld waarbij het mede dankzij ons extra kan bijdragen aan een betere wereld.</p> <p>Wij begeleiden de opdrachtgever er ook in hoe dit stukje kostenbesparingen volgens de regels van de kunst kan ingezet worden voor CSR- en MVO-doeleinden.</p>

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten?

(Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	Volledig onafhankelijk		
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input type="checkbox"/>	Volledig onafhankelijk		
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ...	<input type="checkbox"/>	Volledig onafhankelijk		
Overige partners voor andere diensten	<input type="checkbox"/>	Volledig onafhankelijk		

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

Ja, namelijk:  
want:

Nee, want: de klant blijft in de driver seat, waar wij een adviserende rol opnemen. Wij stellen partners voor op basis van de ITB-strategie en -programma. Naast 'skill' bekijken we samen met jou ook de cultural fit van mogelijke partners; niet enkel met jullie bedrijf maar ook met ons en mogelijke andere partners.

## 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

Ja

Nee

Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

We hebben doelbewust gekozen om dit niet te doen. Er zijn tal van partijen die deze dienstverleningen professioneel en kwalitatief in de markt zetten. Onze onafhankelijkheid van de inhuurmarkt stelt ons net in staat om bestaande (marge)modellen en het status quo te challengen.

## 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

Ja

Nee

Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

We hebben doelbewust gekozen om dit niet te doen. Er zijn tal van partijen die deze dienstverleningen

professioneel en kwalitatief in de markt zetten. Onze onafhankelijkheid van de inhuurmarkt stelt ons net in staat om bestaande (marge)modellen en het status quo te challengen.

## 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?

Onze centrale hub is gelegen in Zaventem. We werken heel graag bij jou op locatie indien mogelijk en gewenst, maar zijn ook fan van efficiëntie. Daarom dient onze centrale hub voornamelijk als backoffice om de activiteiten en werkzaamheden van je programma die wij beheren, waar het kan (lees: mogelijk en ook door jou gewenst) zo veel mogelijk te centraliseren en dus ook (kosten)efficiënt uit te voeren.

Nee

## 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

Neen

Ja

Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:

Tot op heden hebben we nog geen 'zuivere' SOW-module geïntegreerd voor klanten waarbij een ITB-strategie gekozen werd. Soms omdat deze wijze van contractering niet aansloot bij de behoefte, maar even vaak raden we eerder een hybride-model aan.

We merken met SOW's in een agile-context dat het enerzijds vaak erg moeilijk is om de set aan requirements qua omvang beheersbaar te houden. Anderzijds wordt er veel energie en tijd gestoken in Change Requests die het project en/of werkzaamheden vertragen.

In het hybride-model koppelen we een SOW (Statement of Work) aan een T&M-contract (Time&Material) voor dezelfde diensten en/of werkzaamheden. Hierbij wordt in de SOW het kader neergezet voor de generieke onderdelen van het project en/of de werkzaamheden en laat het T&M-gedeelte in dat SOW-kader ruimte om iteratief te werk te gaan.

## 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

Rapportage is afhankelijk van de gekozen IT-architectuur, maar bevat meestal tenminste:

- Kosten: Totale kosten, kosten intern vs. extern, kosten per inhuurvorm, marges van dienstverleners, kostenbesparingen, etc. (deze worden op maat gemaakt naar wens van de klant)
- Talent: Verhouding intern/externe talenten, retentie interne/externe talenten, kritische talenten, talentexperience (ook bij offboarding ter verbetering van het programma), hitratio op uitgezette aanvragen, matchingratio bij aangeboden profielen ter verbetering van de aanvragen,...
- Workforce Planning: efficiëntie, self learning en risico's
- Doorlooptijden: invulling aanvragen, contractproces, onboarding,...
- Vendor base: kwalitatief, kwantitatief en commerciële voorwaarden
- Compliancy: doorlopende risico-analyse op: wet- en regelgeving, fiscaal vlak, verzekeringen, etc.



## TOT SLOT

### 19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.

*Nederland*

-

*België*

Wij verwachten vooral op technologisch vlak een serieuze ontwikkeling die minder 'knutselwerk' zal opleveren in de gebruikte software voor opdrachtgevers die voor een ITB-strategie kiezen (= de innovators).

Als we kijken naar het inhuurlandschap zijn we ervan overtuigd dat zeker 80% van de bedrijven in België nog niet klaar is voor een volledige ITB-strategie in de komende 2-3 jaar. Er wordt namelijk maar al te vaak vergeten dat er voor elke modelcase van een innovator, er misschien wel 10 andere bedrijven zijn die nog niet zo ver staan: Veel bedrijven zitten namelijk nog met andere inhuurvraagstukken zoals het digitaliseren en centraliseren van hun inhuur, het tot 1 ecosysteem brengen van interne en externe inhuur, torenhoge kosten, enzovoort.

En dat is helemaal niet erg! We blijven voorstander van het 'eerst stappen, dan lopen' -principe. Naast de centralisering en digitalisering van hun inhuur, verwachten we dat deze bedrijven (de 'early and late majority') wel al stappen in de juiste richting zullen zetten door met bepaalde ITB-elementen te experimenteren: denk aan Talentpools, Talent Mobility, etc. Deze initiatieven zullen wel eerder fractioneel ingezet worden en nog niet vanuit een overkoepelende ITB-strategie.

### 20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?

*Nederland*

-

*België*

Op zich is onze strategie hierin simpel en zeker geen geheim: wij gooien zelf niet snel met termen als ITB, TTA, TTM, etc. naar prospects als leidraad om samen te werken. Ook wanneer prospects ons benaderen om met een bepaalde strategie aan de slag te gaan, gaan wij altijd eerst op de rem staan.

Het blijkt namelijk vaak dat de termen voor opdrachtgevers nogal diffuus zijn en enorm contrasteert met 1) wat ze nu eigenlijk wensen in de nabije toekomst als inhuursituatie en 2) waar ze eigenlijk op heden staan met hun inhuur, zeker in relatie met hun bedrijfsstrategie.

Wij starten dus eerst altijd met het in beheer nemen van de huidige inhuursituatie (=SLIMSOURCING) of met een analyse op de huidige inhuursituatie en gewenste inhuursituatie (=SMARTSOURCING). Er wordt door ons dus in elke vorm eerst een objectieve nulmeting gemaakt en van daaruit wordt realistisch geschetst waar de inhuur op korte-, middellange- en lange termijn (1, 3, 5 jaar) naar kan groeien.

Dit is de basis om de strategie met onze opdrachtgever te gaan bepalen en neer te zetten. Onze aanpak is dus geschikt voor zowel bedrijven met een lage inhuurmaturiteit als een hoge inhuurmaturiteit.

## 21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?

1. Bepaal eerst of je wel klaar bent voor een ITB-strategie en of je eerst geen andere (organisatorische) stappen moet doorlopen.
2. Een ITB-strategie moet breed gedragen worden binnen de organisatie, maar heeft vooral ook buy-in nodig van het C-level en key stakeholders en key departementen. Zorg dat de gemaakte business case dus voldoende onderschreven wordt door deze stakeholders voor je start.
3. Zorg ervoor dat je je ITB-strategie op een agile manier benadert en aanpakt. ITB is echt het prototype van een strategie die een 'moving target' is.

## 22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?

ITB is nog eerder een nieuw fenomeen in België. Informeer je dus goed en toets af of ITB geschikt is voor je huidige bedrijfssituatie en -doelstellingen. Laat je daarom omringen door experts die meedenken vanuit een strategisch oogpunt.

Wanneer je met ITB aan de slag gaat, realiseer je dan dat ITB vaak een oefening van lange adem is die intern veel verschillende mensen, stakeholders en departementen raakt, dus faseer heel goed je plan en vergeet zeker niet te investeren in Change Management.

# Compagnon



## Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor Groeneweg 2f, Zoetermeer

Website [www.compagnon.com](http://www.compagnon.com)

Naam contactpersoon Frank Roders

Telefoonnummer contactpersoon +31(0)79 363 1680

E-mailadres contactpersoon  [roders@compagnon.com](mailto:roders@compagnon.com)

## Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor -

Website -

Naam contactpersoon -

Telefoonnummer contactpersoon -

E-mailadres contactpersoon  -

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Recruiting.nl (by Compagnon)	Integraal Talentbeheer (ITB)
België		
Wereldwijd		

## Moederorganisatie

Naam Compagnon

Vestigingsplaats Zoetermeer

Website [www.compagnon.com](http://www.compagnon.com)

## 1. Missie en visie

Compagnon maakt mensen en organisaties succesvol op de arbeidsmarkt.

Compagnon loopt voorop in het optimaal organiseren van (de werving van) vast en flex vanuit het perspectief van de opdrachtgever en medewerker.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

Vanuit een jarenlange ervaring kiest Compagnon voor co-makship. Het gaat niet om zelf doen of uitbesteden maar het gaat om de beste oplossing voor de klant. Door nauw verbonden te zijn met het HR-netwerk van Nederland, zorgt Compagnon voor de meest passende specialisten op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Sinds de oprichting Compagnon op 1 januari 2000 staat Compagnon voor vernieuwing in HR-dienstverlening. Compagnon stond aan de wieg van vakorganisatie Recruiters United, zette Recruitment Process Outsourcing op de kaart en initieerde onderzoek naar onder meer recruitment kengetallen, de arbeidsmarkt voor HR en de arbeidsmarkt in de zorg. Zo brengen we ons vak naar een hoger plan. Ons 'ecosysteem' HRMarketing.com bundelt topspecialisten voor het hele proces van integraal talent beheer. Gold partner van Zipconomy.

## 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

- Het adviseren, implementeren en beheren van recruitment- en flexprocessen.
- Het bemiddelen van HR-, flex- en recruitment professionals.
- RPO en flexmanagement, integraal talent beheer.
- Integrale aanpak in-, door- en uitstroom.
- Inrichten van een workforcedesk.

## 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

- Het HR-netwerk van Nederland (altijd de beste specialist).
- Thought leader voor eigentijdse HR-dienstverlening.
- Datagedreven kennis van HR, recruitment én flex.
- Comakship (met de best mogelijke taakverdeling tussen klant en leverancier).
- Geïntegreerde technologie.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

### Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

Specialist in co-makship waarbij de meest optimale oplossing en samenwerking voorop staat, echt partnership.

...

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

Van Recruitment Proces Outsourcing, complete uitbesteding, naar afgeronde projecten die op enig moment worden overgedragen aan de klant. Van het werken op locatie naar het werken op afstand met ons shared service center ofwel rechub.nl (recruitment hub) en diensten als recruitremote.nl, data en dashboards.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.: Total Workforce Management

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

De integrale organisatie van sourcing en beheer van vast en flex op zowel strategisch, tactisch als operationeel niveau. Hierbij zoeken we een optimale combinatie van 'digital' (datagedreven, vergaand geautomatiseerd) en 'human' (goed opdrachtgeverschap, optimale employee experience).

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- Het adviseren, implementeren en beheren van recruitment- en flexprocessen
- Het bemiddelen van HR-, flex- en recruitment professionals
- RPO en flexmanagement, integraal talent beheer
- Integrale aanpak in-, door- en uitstroom
- Inrichten van een workforcedesk

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
<b>Naam, branche, land</b>	Aon, verzekeringsmakelaar, Rotterdam	Amsta, ouderen- en gehandicaptenzorg, Amsterdam
<b>Gerealiseerd</b>	Werving van alle medewerkers binnen gestelde budget. Heldere SLA, inzicht in kosten en baten.	Werving van alle medewerkers binnen gestelde budget. Managen van de flexibele schil.
<b>3 voordelen voor onze klant</b>	<p>Complete ontzorging op het gebied van recruitment.</p> <p>Sterke reductie van kosten van W&amp;S.</p> <p>Flexibel meebewegen met vraag.</p>	<p>Complete ontzorging op het gebied van recruitment.</p> <p>Reductie van kosten van externe inhuur.</p> <p>Snel up-and-running.</p>

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten? (Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	Talmark Voor : Werken bij, landingspagina's, etc.	Intelligence Group Voor : Arbeidsmarktdata.	Marketing Guys Voor : Recruitment automation.
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input type="checkbox"/>	Recruiting.nl (by Compagnon) Voor : Sourcing alle functies		
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input checked="" type="checkbox"/>			
Overige partners voor andere diensten	<input checked="" type="checkbox"/>			

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

- Ja, namelijk:  
want:
- Nee, want: Per project wordt de meest passend, gespecialiseerde, consultant gekozen.

## 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

Grootste bestand van HR-, flex- en recruitment professionals in Nederland.

## 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

Het eigen kandidatenbestand richt zich uitsluitend op het primaire HR-, flex- en recruitmentbestand. Om belangenverstrengeling te voorkomen, bemiddelen wij niet uit eigen bestand voor andere functies.

## 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
Ja, ons shared services center ('reclub') op hoofdkantoor
- Nee

## 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

- Neen
- Ja  
Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:

## 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

Wij bieden als Compagnon HR-dashboards die datapunten uit het gehele HR / recruitmentdomein combineren. Te denken valt aan online analytics (GoogleAnalytics), ATS (Carerix), Applicant Surveys (Starred) en andere systemen die voor de klant van belang zijn. Wij maken onze dashboards in Microsoft Power BI waarmee ze toegankelijk zijn voor gebruikers in hun eigen Office365 omgeving.

### TOT SLOT

## 19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.

### *Nederland*

- Naast het vaste personeel neemt HR ook de verantwoordelijkheid voor het tijdelijke personeel.
- De werving van vast en flex wordt één (gedigitaliseerd, datagedreven) proces.
- Van standaardoplossingen naar maatwerkoplossingen.
- Niet één aanbieder maar een 'ecosysteem' van de beste aanbieders.

### *België*

Idem.

## 20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?

### *Nederland*

- Kennisnetwerk van recruitment- en flexspecialisten.
- Eén systeem voor de werving van vast en flex.
- Enerzijds oplossingen voor de complete uitvoering, anderzijds comakership met dienstverlening naar behoefte.
- Naast bestaande kennis van ATS verdere ontwikkeling kennis van VMS.
- ISO-certificatie op processen.

### *België*

-

## 21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?

- Hoog vertrouwen tussen klant en leverancier, hoge transparantie over en weer.
- Duidelijk eigenaarschap binnen organisatie opdrachtgever, commitment op directieniveau.
- Geïntegreerde technologie.

## 22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?

- Leg de verantwoordelijkheid bij HR, uiteraard in nauwe samenwerking met andere betrokken afdelingen zoals Inkoop en Finance.
- Koop in op het resultaat én de relatie, het partnership (co-makership).
- Rapporteer regelmatig op ontwikkelingen en kengetallen.
- Betrokkenheid op directieniveau.

## 23. Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?

Compagnon is 100% gespecialiseerd in HR-dienstverlening (recruitment en flex) en heeft geen andere belangen dan dat. Compagnon is 100% onafhankelijk van andere belanghebbenden in de flex- en recruitment markt.



# Een eigen recruiter met de kracht van een heel team?

Compagnon introduceert RecruiterPlus. Een recruiter met een volledige recruitment toolkit: alles wat nodig is voor succesvol recruitment.

Zoekt u een structurele oplossing voor uw recruitment?

Dan is RecruiterPlus het antwoord.



## Interesse?

Neem contact op met Hetty Moll,  
079-3631680, [hettymoll@compagnon.com](mailto:hettymoll@compagnon.com).

We zijn u graag van dienst!

# EN HR solutions



## Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Neptunusstraat 17, 2132 JA, Hoofddorp
Website	www.enhrsolutions.nl
Naam contactpersoon	Tjesca Honnef-Kuytenbrouwer
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)23 554 6090
E-mailadres contactpersoon	 tjesca@enhrsolutions.nl

## Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Transcontinentaalweg 13, 2030, Antwerpen
Website	www.enhrsolutions.be
Naam contactpersoon	Tjesca Honnef-Kuytenbrouwer
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)23 554 6090
E-mailadres contactpersoon	 tjesca@enhrsolutions.nl

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	EN-Interim B.V.	interim dienstverlening
	EN-flex B.V.	uitzendbureau
België	EN HR solutions België	RPO, TTA, MSP, job marketing
Wereldwijd	Nvt	Nvt

## Moederorganisatie

Naam	EN HR solutions
Vestigingsplaats	Hoofddorp
Website	www.enhrsolutions.nl

## 1. Missie en visie

Wij geloven dat recruitment anders kan. Met een combinatie van verrassende recruitment-en marketingoplossingen zijn wij een strategische recruitmentpartner. Door het vinden van het juiste talent op het juiste moment en het structureel versterken van hun positie op de arbeidsmarkt helpen wij de klanten bij het realiseren van hun groeidoelstellingen.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

Wij brengen de vraag naar arbeid, zowel vast als flex samen naar één centraal punt binnen de organisatie. Vanuit hier bepalen wij wat de beste manier is om de vraag in te vullen, kwalitatief, kwantitatief en qua contractvorm. Passend bij de strategische workforce planning van uw organisatie. Onze werkwijze draagt tevens bij aan de versterking van uw employer brand.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Wij zijn opgericht in 2002 en aanvankelijk gestart als W&S / uitzendbureau. Vanaf 2004 is EN HR solutions zich steeds meer gaan richten op Projectrecruitment, RPO en recruitmentmarketing. TTA zien wij als een uitbreiding van RPO. In 2020 zijn wij een partnership aangegaan met de Belgische Select Groep ter uitbreiding van onze internationale dienstverlening.

## 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

Wij nemen recruitmentactiviteiten geheel of gedeeltelijk over. RPO, Project recruitment en Total Talent Acquisition (vast/flex/interim). Wij werken nationaal en internationaal. Onze afdeling arbeidsmarktcommunicatie is gespecialiseerd in vacature-en doelgroepmarketing, werkenbijwebsites en employer branding en biedt dit integraal (RPO/TTA) en separaat aan.

## 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

- Geïntegreerde marketing activiteiten
- Versterking van het Employer Brand onder de gevraagde doelgroepen
- Alle dienstverlening onder 1 dak

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

-

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

- Een verdere professionalisering van tools en systemen.
- Uitbreiding dienstverlening naar België.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.:

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

Total Talent Acquisition

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- Werving vast/flex/interim, geïntegreerd recruitmentbeleid
- Een op maat gemaakt proces en bijbehorende tooling
- Data, analyse en advies
- Online marketing (arbeidsmarktcommunicatie)
- Opbouw van talentpools

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Telecom organisatie	Diervoeder producent
Gerealiseerd	Hybride TTA constructie	Geïntegreerd recruitment
3 voordelen voor onze klant	Grip/sturing ext. inhuur Kostenbesparing Tooling op maat	Grip/sturing ext. inhuur Compliance Kostenbesparing

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten? (Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	Carerix Voor : ATS	Qlik Voor : Data-analyse	Clockwise Easyflex Voor : Facturatie
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input checked="" type="checkbox"/>			
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input checked="" type="checkbox"/>			
Overige partners voor andere diensten	<input checked="" type="checkbox"/>			

**13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?**

- Ja, namelijk:  
want:
- Nee, want: Afhankelijk van de situatie/vraag bepalen wij al dan niet met de klant waar de voorkeur naar uitgaat.

**14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?**

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

**Toelichting:**

Het kandidatenbestand bouwen wij voor de klant.

**15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?**

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

**Toelichting:**

Ja, voor uitzendkrachten / Nee, voor interimers/zzp'ers.

**16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?**

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
Ja, ondersteunende diensten (backoffice en marketing)
- Nee

**17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?**

- Neen
- Ja  
Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:  
-

**18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?**

- Online tooling, real-time, 24/7 (omzet/uren/besparingen, KPI's etc).
- Rapportages op maat aangepast aan klantvraag.

**TOT SLOT****19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.***Nederland*

- Toenemende behoefte binnen organisaties aan een centraal punt voor werving en selectie ongeacht de contractvorm.
- Behoeft aan meer dan alleen inzicht en overzicht, verschuiving naar analyse en advies aan de hand van data.

*België*

Idem.

**20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?***Nederland*

- Doorontwikkeling van systemen en BI tools ten behoeve van analyse en advies.

*België*

Idem.

**21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?**

- Het probleem, de scope en doelstellingen/deliverables moeten vooraf goed duidelijk zijn.
- Intern draagvlak van de business en stafafdelingen (de gehele keten).
- Intern projectteam samenstellen.

**22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?**

Bedenk goed wat de meerwaarde van TTA voor uw organisatie moet zijn. Welk probleem moet er mee opgelost worden en wat zijn de doelen op korte, middellange en lange termijn. Betrek belangrijke stakeholders al in de oriëntatiefase. U kunt ook eerst een deel uitbesteden en in termijnen overgaan op TTA. Uw partner moet maatwerk kunnen leveren en flexibel zijn.

**23. Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?**

Wij gaan graag in gesprek om samen te bepalen wat de beste oplossing is voor uw organisatie in het kader van TTA.

# TOTAL TALENT ACQUISITION

**GEEN TOTAL TALENT ACQUISITION ZONDER  
EN HR SOLUTIONS**

Het beste talent op het juiste moment in de relevantste contractvorm? Al vele jaren helpen wij organisaties te groeien met deze innovatieve totaaloplossing. Beter, goedkoper én altijd ter versterking van jouw Employer Brand.

**BENIEUWD NAAR HOE WIJ DAT DOEN? KIJK OP [WWW.ENHR SOLUTIONS.NL](http://WWW.ENHR SOLUTIONS.NL)**



# Hays Talent Solutions

**HAYS** Talent Solutions  
Helping organisations thrive


## Voor Nederland

**Bezoekadres hoofdkantoor** H.J.E. Wenckebachweg 210, Amsterdam

**Website** [www.haystalentsolutions.com](http://www.haystalentsolutions.com)

**Naam contactpersoon** Maurice Roy

**Telefoonnummer contactpersoon** +31(0)61 586 5156

**E-mailadres contactpersoon**  [maurice.roy@hays.com](mailto:maurice.roy@hays.com)

## Voor België

**Bezoekadres hoofdkantoor** Brugsesteenweg 255, Kortrijk

**Website** [www.haystalentsolutions.com](http://www.haystalentsolutions.com)

**Naam contactpersoon** Maurice Roy

**Telefoonnummer contactpersoon** +31(0)61 586 5156

**E-mailadres contactpersoon**  [maurice.roy@hays.com](mailto:maurice.roy@hays.com)

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Hays Talent Solutions	Hays Talent Solutions biedt outsourced recruitmentservices aan voor het leveren van vaste en tijdelijke professionals. Hierbij valt te denken aan de volgende services: MSP / RPO / Total Workforce Solutions / Brokering & Contractmanagement / Service Procurement
	Hays Specialist Recruitment	Hays Specialist Recruitment is een specialist in het bemiddelen van gediplomeerde, professionele en ervaren mensen. HSR is actief in de private en publieke sector, voor zowel vacatures op vaste basis als op tijdelijke en contracting basis
België	Zie labels & activiteiten NL.	Zie labels & activiteiten NL.
Wereldwijd	Zie labels & activiteiten NL.	Zie labels & activiteiten NL.

## Moederorganisatie

**Naam** Hays PLC

**Vestigingsplaats** Londen

**Website** [www.haystalentsolutions.com](http://www.haystalentsolutions.com)



## 1. Missie en visie

Slim, efficiënt en vooral tijd- en kostenbesparend talent werven en behouden voor uw organisatie, terwijl zorgen dat u altijd toegang hebt tot het talent dat u nodig hebt met een constante grip op wet- en regelgeving inclusief toegang tot innovatieve recruitment (tech) oplossingen zowel inhouse of met ons eco systeem van partners. Dat is de missie van Hays Talent Solutions wereldwijd.

HTS biedt een uitgebreid service portfolio van outsourced recruitment oplossingen (MSP, RPO, SOW, TTM, Technology & Tools en Advies) dat helpt bij de ondersteuning en management van alle onderwerpen inzake capaciteitsmanagement en HR beleid zowel voor vaste en tijdelijke inhuur. En dit voor elke tijdelijke contractvorm wereldwijd en in Nederland zoals detacheerders, uitzendkrachten, zzp'ers, aannemers en projectcapaciteit die onder een werkomschrijving vallen met resultaatverplichting (SOW).

Wij zorgen ervoor dat u altijd toegang hebt tot het talent dat u nodig hebt, met een maximum aan efficiëntie en transparantie. Zo stellen we u in staat om gebruik te maken van capaciteit - en technologievoordelen die anders onmogelijk zouden zijn, terwijl u optimaal kan blijven ondernemen.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

HTS biedt een uitgebreid service portfolio van outsourced recruitment oplossingen (MSP, RPO, SOW, TTM, Technology & Tools en Advies). Wij helpen bij de ondersteuning en management van alle onderwerpen inzake capaciteitsmanagement en HR beleid zowel voor vaste en tijdelijke inhuur. En dit voor elke tijdelijke contractvorm wereldwijd en in Nederland en België zoals contractors, temps, detacheerders, uitzendkrachten, zzp'ers/freelancers, aannemers en projectcapaciteit die onder een werkomschrijving vallen met resultaatverplichting (SOW).

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Hays 'Specialist Recruitment-bedrijf werd in 1968 opgericht als de Career Care Group door voormalig CEO Denis Waxman. Dit bedrijf werd in 1986 overgenomen door Hays plc, het Specialist Recruitment-bedrijf ging deel uitmaken van de gediversifieerde grotere Hays-groep met een geschiedenis die terug gaat tot aan de 17<sup>e</sup> eeuw. In maart 2003 kondigde Hays aan dat het, na een strategische evaluatie, voornemens was zich te herpositioneren als een puur gespecialiseerd rekruteringsbedrijf en dat het bedrijf alle niet-kernactiviteiten zou afstoten, inclusief de commerciële en logistieke activiteiten. In november 2004 splitste Hays zijn postbedrijf, DX Services plc, af, wat de laatste belangrijke stap betekende in de transformatie van Hays tot een puur gespecialiseerd rekruteringsbedrijf. Sinds deze periode handelt Hays als een gespecialiseerde rekruteringsgroep.

## 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

Hays Talent Solutions is de outsourced divisie van Hays Plc, en biedt recruitment consultancy en op maat gemaakte services, waaronder Recruitment Process Outsourcing (RPO), Managed Service Provider (MSP) - diensten, Total Talent Management oplossingen, Statement of Work (SOW) oplossingen, Vendor Management Solutions (VMS) en CMO (Broker) services.

## 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

- Infrastructuur: Hays heeft een netwerk opgebouwd van 250 eigen kantoren in 33 landen om onze klanten van dienst te zijn. Daarnaast beschikt Hays over 7 sourcing centers over de hele wereld. Deze structuur, gecombineerd met gestandaardiseerde maar flexibele methodologieën stellen ons in staat om wereldwijde ondersteuning te leveren en een hoog service niveau te behalen in elke regio;
- Regionale kennis: Van lokale services tot multicountry overeenkomsten en globale overeenkomsten. Onze uitgebreide ervaring in combinatie met de infrastructuur, geavanceerde technologie, marktkennis en expertise van 's werelds grootste recruitmentorganisatie betekent dat we een unieke positie hebben om zakelijke klanten te ondersteunen, ongeacht omvang en locatie;
- We geloven in de kracht van technologie om industrieën te transformeren en groei te stimuleren. Hays investeert jaarlijks aanzienlijk in technologie en evolueert voortdurend om de markt voor te blijven.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

### Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

De voornaamste afzetmarkten van Hays PLC (internationaal) zijn:

- IT/Technology (ongeveer 20 % van de omzet)
- Accounting & Finance (15% van de omzet).
- Construction & Property (15% van de omzet)
- Engineering (9% van de omzet)
- Office Support (7% van de omzet)
- Other (33% van de omzet)

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

In 2019 hebben wij een tweede TTM oplossing uitgerold bij Yokogawa in NL en EMEA. Aanvankelijk was dit een RPO scope, echter werd dit - wat vaker voorkomt - in het salestraject uitgebreid met een MSP service. De RPO service is - in samenspraak met de Yokogawa - als eerste geïmplementeerd, daarna de MSP service. Behalve de implementatie van een daadwerkelijke TTM service, focussen wij ons momenteel op een adviesfunctie op het gebied van recruitmentmarketing en SOW om onze klanten nog meer services te kunnen bieden. Verder hebben wij geïntroduceerd: PowerBI voor onze rapportages, een nieuwe tooling voor klanttevredenheid (Maritz) en tenslotte een tool voor customer service (Freshservice). Dit resulteert ook in een optimale holistische rapportage binnen ITB.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.:

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

In 2017 hebben we binnen Hays al de eerste TTM oplossingen geïmplementeerd in Nederland. Recruitment werd de strategische driver binnen de directie van enkele van onze klanten en dit betekent:

- HR neemt ownership van vast & flex
- Centralisatie van vast & flex recruitment vraagstukken
- One stop shop voor talent
- Competentie staat centraal

Dit resulteert in de integratie van vast en flex, ofwel een optimale blended workforce, en we noemen dit Total Talent Management (TTM).

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- MSP dienstverlening
- RPO dienstverlening
- SOW dienstverlening
- Recruitment Marketing dienstverlening
- Tools and Technologie van Hays en derden

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
<b>Naam, branche, land</b>	Yokogawa Engineering NL / EMEA	Ampleon Electronisch / Tech NL
<b>Gerealiseerd</b>	Voor Yokogawa leveren wij een geïntegreerde MSP & RPO service. De dienstverlening is aanvankelijk gestart in Nederland, waarna de service is uitgebreid naar 16 overige EMEA landen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We leveren een geïntegreerde RPO / MSP - managed service voor vaste en tijdelijke werknemers, ook wel Blended Solution genoemd om te streven naar Total Talent Management</li> <li>• Hays levert een end-to-end wervings- en screeningproces dat alle fasen van het wervingsproces omvat, waaronder: attractie, screening en selectie, introductie van kandidaten, nazorg, salarisadministratie.</li> </ul> Daarnaast geven wij Ampleon advies over recruitmentmarketing (Employer Branding) en ondersteunen dit met een microsite.
<b>3 voordelen voor onze klant</b>	Recruitment van vast en flexibel personeel vanuit één centraal punt geregeld, management rapportages  Zeer kosten efficiënt omdat alle recruitment vraagstukken door één provider gemanaged worden. en analyses geven inzicht in uw totale workforce  Volledige compliance op het gebied van naleving van wet en regelgeving omtrent het aannemen van vast en flexibel personeel	Zie kolom hiernaast.

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten? (Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	SAP FIELDGLASS Voor : VMS	NETIVE Voor : VMS	BEELINE Voor : VMS
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input type="checkbox"/>	CATSONE Voor : ATS	Workday Voor : ATS	TalentLink Voor : ATS
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input type="checkbox"/>	Aventure Voor : FMS	Shortlink Voor : FMS	
Overige partners voor andere diensten	<input type="checkbox"/>	Horsefly Voor : Recruitment Data	PowerBI Voor : MI Rapportages	Jobfeed Voor : Recruitment Data

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

Ja, namelijk:  
want:

Nee, want: HTS kijkt per (potentiele) klant welk technologische oplossing het best bij de (potentiele) klant aansluit. Wij nemen hierbij een neutrale houding aan.

## 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

Ja

Nee

Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

Ja via het wereldwijde CRM/ATS systeem One Touch van Hays Specialist recruitment beschikken we over een van de grootste kandidatenbestanden wereldwijd

## 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

Ja

Nee

Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

Ja via het wereldwijde CRM/ATS systeem One Touch van Hays Specialist recruitment beschikken we over een van de grootste kandidatenbestanden wereldwijd.

## 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
 We hebben wereldwijde Hubs waaronder in EMEA Krakow, Leicester, Parijs en Essen. Op deze hubs worden centrale activiteiten uitgevoerd ten aanzien van search and selection, screening, compliance, reporting en overige support activiteiten.
- Nee

## 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

- Neen
- Ja  
 Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:  
 In Nederland bieden wij onze SOW- solution aan bij NXP. Dit is onderdeel van een global service, waarbij het gros van de activiteiten vanuit Nederland wordt georganiseerd. Overige landen in scope zijn o.a. de VS en India. We bieden een allesomvattende service voor het inschakelen en beheren van SOW-serviceproviders. Onze aanpak is eenvoudig en ondersteunt stakeholders van klanten waar ze die het meest nodig hebben. Gebruikservaring van de service staat hierbij centraal. Drivers voor deze oplossing liggen voornamelijk in spendmanagement, milestonemanagement, leveranciersmanagement, stakeholdermanagement, compliance en reporting. Het proces wordt ondersteund vanuit de SOW module van een van onze partners, namelijk Beeline.

## 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

HTS maakt gebruik van PowerBI voor de TTM rapportages. PowerBI biedt interactieve visualisaties en business intelligence - mogelijkheden met een interface die eenvoudig genoeg is voor de eindgebruikers om eigen rapporten en dashboards te maken. PowerBI is erkend als leader in Business Intelligence Platforms (Gartner).

## TOT SLOT

### 19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.

#### *Nederland*

Dewereldendusookdearbeidsmarkt zit volop in transitie. Allerlei macro-economische ontwikkelingen volgen elkaar steeds sneller op. De arbeidsmarkt vraagt volop nieuwe competenties, maar ook andere vormen van samenwerking en meer vrijheid in het uitvoeren van je werkzaamheden. De vergrijzing zal een grote impact hebben op de beschikbaarheid van arbeid. Daarbij zorgt politieke druk vooral in Nederland dat de arbeidsmarkt moet worden getransformeerd. De eerste signalen werden al zichtbaar in het laatste onderzoek van TNO. In dit onderzoek werd duidelijk dat het percentage flex-contracten zal gaan afnemen binnen organisaties in Nederland tot aan 2025. Dit zal de druk op arbeid en behoefte aan capaciteit niet doen afnemen, maar alleen het aantal vaste banen gaat weer toenemen. Onze visie is dat deze ontwikkeling de vraag naar ITB-oplossingen verder gaat stimuleren waarin de technologie steeds beter gaat aansluiten op deze ontwikkeling.

#### *België*

Zie Nederland.

## 20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?

*Nederland*

Wij zijn in 2015 al gestart met het integraal inrichten van onze wereldwijde outsourced recruitment dienstverlening volgens een one stop model voor Talent Solutions met een visie op Total Talent Management. Aansluitend hebben we een technologie roadmap ontwikkeld die dit moet ondersteunen. Jaarlijks investeren we miljoenen Euro's in verdere optimalisatie van onze eigen technologie en in het aansluiten van externe partners.

*België*

Zie Nederland.

## 21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?

- Step - by - step approach; met als beginpunt MSP en daarna de RPO.
- Changemanagement: verschuiving naar TWM vereist acceptatie en adoptie van het proces.
- Technology: integreer de juiste technologie om het proces te ondersteunen.

## 22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?

Als we iets hebben geleerd is het wel 'dat er is niet 1 Total Workforce Management model is' dat altijd succesvol is. Verschillende organisatie onderdelen van opdrachtgevers zullen verschillende resourcing uitdagingen hebben, werken in verschillende arbeidsmarkten, en werken in verschillende tijdspaden. Ofwel ze hebben steeds een verschillende focus voor hun inspanningen. Dit betekent niet dat 1 model niet is uit te voeren in de praktijk. Daarnaast is het TTM model na implementatie niet geheel voltooid. Dit is een proces, waarbij successen gedeeld moeten worden om verder te groeien, zodat mensen bewuster worden van de voordelen. De Total Workforce implementatie en adoptie gebeurt niet in 1 keer.

## 23. Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?

Een duidelijke focus is vereist om het idee van TWM in de realiteit te brengen. Door klein te beginnen, rekening houdend met alle verschillende disciplines. Begin klein en bouw verder op succes.

# HeadFirst Group



## Voor Nederland

**Bezoekadres hoofdkantoor** Polarisavenue 33, Hoofddorp

**Website** [www.headfirst.group](http://www.headfirst.group)

**Naam contactpersoon** Paul Oldenburg

**Telefoonnummer contactpersoon** +31(0)65 385 7222

**E-mailadres contactpersoon**  [paul.oldenburg@staffingms.com](mailto:paul.oldenburg@staffingms.com)

## Voor België

**Bezoekadres hoofdkantoor** J.E. Mommaertsiaan 22/1, Brussel

**Website** [www.headfirst.group](http://www.headfirst.group)

**Naam contactpersoon** Myranda Dyck

**Telefoonnummer contactpersoon** +32 (0)2 721 75 45

**E-mailadres contactpersoon**  [myranda.dyck@headfirst.be](mailto:myranda.dyck@headfirst.be)

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
<b>Nederland</b>	HeadFirst, Between Select.hr	Intermediair, Contractmanagement Freelance & Supplier Management System
<b>België</b>	HeadFirst Group Belgium	MSP, Contractmanagement, HR-consultancy
<b>Wereldwijd</b>	Staffing Management Services	MSP, HR-consultancy

## Moederorganisatie

**Naam** HeadFirst Group

**Vestigingsplaats** Hoofddorp

**Website** [www.headfirst.group](http://www.headfirst.group)

## 1. Missie en visie

**Missie:** Wij verbinden de vraag naar – en het aanbod van – tijdelijke en permanente deskundigheid zodat het samen méér wordt.

**Visie:** De flexibilisering van de arbeidsmarkt gaat zo snel, dat werk zoals we het kenden binnen tien jaar compleet veranderd is. Waar flexibeler gewerkt wordt, zijn de verbindingen minder duidelijk. En juist daar is HeadFirst Group van betekenis.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

- Een ijzersterke combinatie van kennis en ervaring op het gebied van vast en flex, om opdrachtgevers te kunnen adviseren en ondersteunen bij hun vraagstukken op het snijvlak van recruitment en inhuur.
- High touch recruitment expertise gecombineerd met high tech platforms.
- De beschikking over een veelvoud aan inhuurdata, dat we succesvol inzetten om het wervingsproces van personeel (flex en vast) te optimaliseren en toekomstbestendig te maken.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

HeadFirst Group verbindt sinds 1995 zp'ers, leveranciers van professionals en opdrachtgevers. Vanaf 2017 is de organisatie snel gegroeid, zowel organisch als door toevoegen van organisaties aan de groep (Source, Myler, Staffing MS, Between en Sterksen). Op dit moment is HeadFirst Group een toonaangevende, internationale HR-dienstverlener en specialist op het gebied van het professioneel organiseren van externe inhuur.

## 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

HR-consultancy: onze experts, met decennialange praktijkervaring in de flexmarkt, adviseren over het strategische personeelsbeleid en de rol van externe inhuur hierin. Met een gefundeerd inhuurbeleid voor de organisatie als eindproduct.

Managed service providing: als verlengstuk van de HR- of Inkoopafdeling nemen wij het inhuurproces - volledig of gedeeltelijk - uit handen. Sterker nog: wij optimaliseren het tot in de puntjes.

RPO: Als RPO-partner ontzorgen wij bij de werving van nieuw personeel. Besteed het volledige - of gedeeltelijke - recruitmentproces met een gerust hart aan ons uit.

Matchmaking: wij ontsluiten de complete flexibele arbeidsmarkt, bieden de keuze uit de beste professionals en verzorgen na een succesvolle match de complete administratieve afhandeling.

Contracting: ook als de werving & selectie van professionals zelf wordt verzorgd, kunnen wij worden ingeschakeld. Wij beheren de contracten, verzorgen de administratieve en financiële administratie en sluiten inhuurrisico's uit.

Freelance & Supplier Management System: Select is ons inhouse ontwikkelde platform, dat vraag en aanbod slim en data driven dichterbij elkaar brengt dan ooit.

## 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

- Full service HR-dienstverlener, met binnen de groep de unieke combinatie van diensten op het gebied van inhuur voor tijdelijk werk en recruitment voor vaste functies.
- Binnen de groep een rijkelijk gevuld Freelance & Supplier Management System – een uniek netwerk van maar liefst 6.500+ leveranciers en 54.000+ zelfstandig professionals, onderhouden door intermediair HeadFirst. Zij investeert in de kwaliteit van dit netwerk (bv. door proactief uit te breiden op schaarse gebieden en d.m.v. opleidingen) en het binden en boeien van



professionals (communities, kennissessies), met als doel: het aanbod klaar hebben staan op het moment dat de vraag komt.

- Ondersteuning van opdrachtgevers met datagedreven oplossingen om het wervingsproces van personeel (flex en vast) te optimaliseren en toekomstbestendig te maken.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

-

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

HeadFirst Group heeft in de afgelopen twee jaar enorme stappen gezet op onze 'ladder van inhuurvolwassenheid'. Waar de organisatie in 1995 ontstaan is vanuit intermediaire dienstverlening (matchmaking en contracting), zijn daar in de afgelopen twee jaar drie pijlers aan toegevoegd: HR-consultancy, Managed Service Providing en Recruitment Process Outsourcing.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.:

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

- Integraal managen van personeel, ongeacht contractvorm.
- Opdrachtgevers ondersteunen met het vormgeven en toekomstbestendig maken van het instroomproces van zowel vaste als tijdelijke professionals.

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- HR-consultancy
- Managed Service Providing
- Recruitment Process Outsourcing
- Contractmanagement
- Statement of Work

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Wij zijn trots op al onze launching customers.	
Gerealiseerd	Optimale processen Succesvolle werving & selectie 100% compliance Realtime rapportages en dashboards	
3 voordelen voor onze klant	Integratie met rijkelijk gevuld Freelance & Supplier Management System  Verbetering efficiency op vlak van kwaliteit en kosten	

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten? (Binnen of buiten uw concern)

	NVT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	Nétive VMS Voor : VMS	SAP Fieldglass Voor : VMS	Select Voor : FMS
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input type="checkbox"/>	LinkedIn Voor : Sourcing vast	RecruitRobin Voor : Sourcing vast	
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ...	<input type="checkbox"/>	HeadFirst Voor : Zp'ers & leveranciers van professionals	Between Staffing Voor : Zp'ers & leveranciers van professionals	
Overige partners voor andere diensten	<input type="checkbox"/>	Intelligence Group Voor : Arbeidsmarktdata		

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

- Ja, namelijk:  
want:
- Nee, want: wij opereren als een onafhankelijke partij

#### 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

##### Toelichting:

Sterksen, onderdeel van HeadFirst Group, heeft haar eigen ATS met kandidatenbestand

#### 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

##### Toelichting:

Het rijkelijk gevulde Freelance & Supplier Management System 'Select'.

#### 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
Rotterdam en Brussel
- Nee

#### 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

- Neen
- Ja  
Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:  
Bij een financiële dienstverlener bieden wij de dienstverlening Worker Tracking aan, met behulp van Nétive VMS.

#### 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

Wij voorzien opdrachtgevers van ITB-rapportages, gegenereerd door een koppeling van het VMS en ATS aan PowerBI.

**TOT SLOT****19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.***Nederland*

- De trend van total talent management is al een tijd gaande en zet door. De contractvorm op basis waarvan arbeid plaatsvindt, wordt steeds minder relevant.
- De mogelijkheden met inhuurdata en benchmarkinformatie
- De impact van technologische ontwikkelingen, zoals A.I. machine learning, predictive analytics
- Toenemende focus op competenties i.p.v. skills

*België*

Zie bij Nederland

**20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?***Nederland*

- Met de overname van Sterksen speelt HeadFirst Group in op de markttrend dat bedrijven personeel steeds meer integraal – ongeacht contractvorm – managen. Daarnaast beantwoorden we met deze stap de toenemende vraag vanuit opdrachtgevers naar dienstverleners met een breed portfolio aan HR-diensten.
- Wij zetten veel in op het omzetten van data naar informatie, waarbij we momenteel experimenteren met ‘schaarstevoorspelling’, wat inhoudt dat we op voorhand kunnen bepalen of het verstandig is een vacature vast of flexibel in te vullen en welk wervingskanaal daar het beste op aansluit. Een revolutie in total talent management.
- We ontwikkelen snel op AI en machine learning voor het automatisch matchen van opdrachten en vacatures aan cv’s, zodat de beste kandidaten al bij het uitzetten van een aanvraag getoond worden. Dezelfde techniek gebruiken we om vergelijkbare professionals te tonen die de opdrachtgever al succesvol inhuurt en waar men er meer van zoekt.

*België*

Zie bij Nederland

**21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?**

1. Aanwezigheid draagvlak van stakeholders
2. Samenwerking HR, Recruitment, Inkoop en Finance
3. Maak gebruik van professionele begeleiding, zodat je kunt varen op de lessons learned die zij bij vergelijkbare opdrachtgevers hebben opgedaan.


**22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?**

- Zoek een professionele partner, maar geef het stuur niet uit handen.
- Sluit het ITB-beleid naadloos aan bij de huidige trends & ontwikkelingen, met een specifieke focus op actuele wet- & regelgeving.
- Houd rekening met een zorgvuldige implementatie met een duur van ongeveer 3 tot 4 maanden. Dit is afhankelijk van systeem-integraties, volume en complexiteit van de organisatie.

# Pixid Group



## Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Rotterdam Airportplein 28B, Rotterdam
Website	www.pixid.com; www.carerix.nl
Naam contactpersoon	Mark Hopman
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)63 197 5311
E-mailadres contactpersoon	 mark@carerix.com

## Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Cockerillkaai 11, Antwerpen
Website	www.pixid.com; www.connecting-expertise.com
Naam contactpersoon	Peter de Buck
Telefoonnummer contactpersoon	+ 32 (0)496 16 26 92
E-mailadres contactpersoon	 peter.de.buck@connecting-expertise.com

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Carerix & CxVMS	ATS en VMS
	Connecting-Expertise	VMS en Marktplaats
België	Connecting-Expertise	VMS en Marktplaats
	Carerix & CxVMS	ATS en VMS
Wereldwijd	PixidVMS	VMS
	Amris (UK)	ATS

## Moederorganisatie

Naam	Pixid Group
Vestigingsplaats	Parijs, Courbevoie
Website	www.pixid.com

## 1. Missie en visie

Visie: Het veranderende landschap van de arbeidsmarkt in combinatie met de schaarste van talent vraagt om nieuwe manieren van talent management. Flexibiliteit is daarbij cruciaal. Agencies (HR dienstverleners) en Corporate organisaties zoeken allemaal naar het juiste talent op het juiste moment, onder de juiste voorwaarden. Dit is waar wij het verschil maken.

Missie: Onze klanten helpen de digitale transitie te maken binnen dit veranderende landschap door naast het VMS en ATS portfolio ook de ATS & VMS wereld te verbinden dmv Pixidhub. Daarmee creëren wij een TTA platform met een uitgebreid partner ecosysteem, ter ondersteuning van al uw talent aquisition- en beheer behoeften.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

Onze jarenlange ervaring met VMS en ATS oplossingen, gecombineerd met het continue ontwikkelen en optimaliseren van onze producten, diensten en partner ecosysteem.

Het ecosysteem betreft technologie partners, consulting / advies organisaties en staffing specialisten (RPO, MSP). Onze dienstverlening gaat verder dan alleen het product. In samenwerking met bijvoorbeeld solution partners zoals HRLinkIT, helpen wij organisaties de digitale TTA transitie te maken op basis van bewezen en innovatieve oplossingen. Wij doen dit op een modulaire en (kosten) efficiënte manier. De producten en expertise van VMS, ATS en ons aangesloten partner ecosysteem, maken ons de ideale partner voor al uw Talent Acquisitie en Talent Beheer behoeften.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

2004 Pixid Frankrijk, opgericht door Adecco, Manpower & Randstad

2015 Pixid Management buy-out en Europese expansie

2017 Acquisitie Amris UK (ATS)

2018 Acquisitie Carerix NL (ATS)

2019 Lancering PixidVMS & Pixidhub voor Europese markt

2019 Positionering CxVMS BE & NL

2020 Acquisitie Connecting-Expertise BE (VMS & Marktplaats)

## 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

Leveren van HRTech oplossingen op het vlak van Total Talent Acquisitie (TTA) door middel van VMS, ATS en partner ecosysteem. Wij richten ons op mid-market / SMB, multinationals en staffing organisaties met een sterke Europese focus met lokale en cross sector expertise.

Daarnaast voorziet Pixidhub als universele connector van VMS, ATS en partner ecosysteem in de ondersteuning van een TTA aanpak.

## 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

- VMS & ATS productportfolio & expertise
- Pixidhub als «connector» met uitgebreid partner ecosysteem
- Inzet van onze Marktplaats als additioneel talent sourcing kanaal
- Europese focus met lokale ondersteuning / cross sector expertise
- Partnerships met toonaangevende MSP's, RPO providers, advies organisaties en staffing agencies.
- Volwassen oplossingen, ervaren teams uit de sector en een duidelijke TTA strategie, ondersteund met een continue investering naar de toekomst.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

### Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

Generiek: Dankzij ons uitgebreide product portfolio kunnen wij ondersteuning bieden in alle sectoren & branches. Voor alle contract soorten en sourcing modellen. Mid-market (SMB) maar ook multinationals.

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

Naast de continue ontwikkeling van de VMS en ATS producten (A.I., advanced matching, TTA reporting, etc) is er vanuit Pixid Group geïnvesteerd in oa:

- Pixidhub als universele connector (tbv TTA)
- Acquisities van partijen ter vergroting van ons spectrum aan dienstverlening tbv de executie van onze TTA strategie
- Uitbreiding van het partner ecosysteem zowel op het vlak van producten als diensten
- Samenwerking met toonaangevende solution providers zoals bijvoorbeeld HRLinkIT.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.:

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

TTA, TTM en ITB zijn termen die in de markt gebruikt worden welke wij duiden als een holistische visie / aanpak mbt talent acquisitie en beheer, vertaald naar workforce planning, processen en technologie. Daarnaast gaat het over instroom, doorstroom en ontwikkeling van talent over contract vormen heen.

Het voorzien van oplossingen ter ondersteuning van uw TTA / ITB / TTM visie is de core strategie van Pixid Group.

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- Recupereerbare blueprints ten voordele van snelle implementaties
- Inzet Pixidhub en VMS (met als producten PixidVMS, CxVMS en Connecting-Expertise)
- ATS (met producten zoals oa; Carerix & Amris)
- CE Marktplaats
- Uitgebreid Partner ecosysteem (product, staffing, strategie en proces advies partners)

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	VRT Media België	Vertrouwelijk HR Dienstverlener
Gerealiseerd	Implementatie van een TTA HR platform ter ondersteuning van instroom (vast en tijdelijk talent)	Implementatie TTA concept en samenwerkingsplatform
3 voordelen voor onze klant	1 platform voor alle type contractvormen  Geïntegreerd met backoffice / ERP systemen Platform waarop gemakkelijk nieuwe technologieën opgenomen kunnen worden (krachtige onderlinge integraties, zeer schaalbaar)	1 platform voor alle type contractvormen  Geïntegreerd met backoffice  Efficiëntie en ontzorging voor de eindklant

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten? (Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	Carerix Voor : ATS & VMS	Bullhorn Voor : ATS	Connecting-Expertise Voor : VMS, FMS en Marktplaats
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input type="checkbox"/>	Diverse agencies / staffing organisaties Voor : Cross sector		De 5000+ partijen aangesloten op de CE Marktplaats Voor : Cross sector
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input type="checkbox"/>	Randstad, Kelly Services, GI Group, etc Voor : Master Vendor, RPO, MSP	USG / RGF Staffing Voor : Master Vendor, RPO, MSP	Pontoon, TAPFIN, etc Voor : Master Vendor, RPO, MSP
Overige partners voor andere diensten	<input type="checkbox"/>	HRLinkIT Voor : Solution Design, Advies en implementatie	Ons gehele ecosysteem aan partners	

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

- Ja, namelijk: HRLinkIT ([www.hrlinkit.be](http://www.hrlinkit.be))  
want: Specifieke kennis mbt solution design, IT architectuur, pakket selectie en implementatie
- Nee, want:



#### 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

- Ja  
 Nee  
 Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

##### Toelichting:

ATS: Bij onze ATS producten kan de klant talentpools opbouwen

#### 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

- Ja  
 Nee  
 Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

##### Toelichting:

ATS: Bij onze ATS producten kan de klant talentpools opbouwen (intern en externe kandidaten).

VMS: CE VMS beschikt over een marktplaats waar bedrijven terecht kunnen voor het zoeken van (niche) leveranciers en freelancers.

Voor zowel de ATS als VMS oplossing kan er gekoppeld worden met een externe Talentpool zoals bijvoorbeeld Lancr.

#### 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
 Ja. Pixidhub. Een universele / centrale connector tussen VMS, ATS en partner ecosysteem.  
 Nee

#### 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

- Neen  
 Ja  
 Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:  
 CE VMS ondersteunt SOW werking (oa gebruikt bij Vlaamse Overheid & ORES)  
 PixidVMS op korte termijn (Roadmap).

#### 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

Onze producten hebben voor diverse niveaus (operatie, management of steering / BI) rapporten en dashboards. Alle data wordt getimestamped en is rapporteerbaar.

**TOT SLOT****19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.***Nederland*

- Steeds meer (mid market / SMB) bedrijven willen gebruik maken van technologie om hun talent te managen vanuit een holistische aanpak ongeacht contractvorm
- Stijging van aantal freelancers (en behoefte aan efficiënte inzet en beheer)
- Behoefte aan inzet van meer geavanceerde recruitment & talent beheer technologieën tbv verkrijgen van inzicht, grip en sturing
- Behoefte aan een meer geïntegreerde inzet van technologieën
- Organisaties willen meer focus kunnen leggen op hun eigen «core» dienstverlening of product met de behoefte om ontzorgd te worden op het vlak van talent acquisitie en beheer
- Toename van geheel of gedeeltelijk uitbesteden van talent acquisitie en beheer
- HR kent steeds meer een strategische positie in organisaties met een veranderlijke executie / invulling van HR.
- Toename van TTA / TTM / ITB behoeften.

*België*

Idem. Zie Nederland.

**20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?***Nederland*

- (Door) ontwikkelen van de Pixidhub
- Actief acquisitie beleid ter ondersteuning en versteviging van Pixid Group TTA strategie
- Uitbreiden van het partner ecosysteem

*België*

Idem. Zie Nederland.

**21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?**

1. Het beschikken over een duidelijke visie die je stapsgewijs kan uitrollen
2. Focus op change management
3. Kiezen van de juiste producten bij de visie en het implementeren daarvan.

**22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?**

Zie 21.

TTA / TTM / ITB is meer dan een tool kiezen. Zorg voor het juiste advies voor de ontwikkeling van een passende visie en uitrolstrategie. Investeer in de voorbereiding, correcte implementatie en change management. Dit zijn kritische succesfactoren.



**De toekomst van Integraal Talentbeheer**  
**Interview met Peter de Buck en Mark Hopman van PIXID**

**Link to YouTube:**  
<https://youtu.be/VQGHYUKAEaw>

## Outsourced Model

Welkom bij **Pixid Group**, leverancier van **VMS** en **ATS** oplossingen in Europa. We hebben verschillende **TTA** (Total Talent Acquisition) case studies en best practices ontwikkeld waarmee we HR dienstverleners en Corporate organisaties dichter bij elkaar brengen.



## Case Study

In deze Case Study nemen we het voorbeeld van een HR dienstverlener die haar klanten via een **Outsourced Service Model** in een **TTA concept** bedient. Dit wordt aangeboden via een **RPO** en **MSP**. In bovenstaand model zie je de blueprint van de passende oplossing. Hierbij is **PixidHub** de connector van data tussen **VMS** en **ATS**.

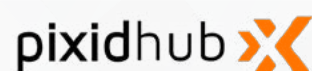
### Solution Design



### Technology providers

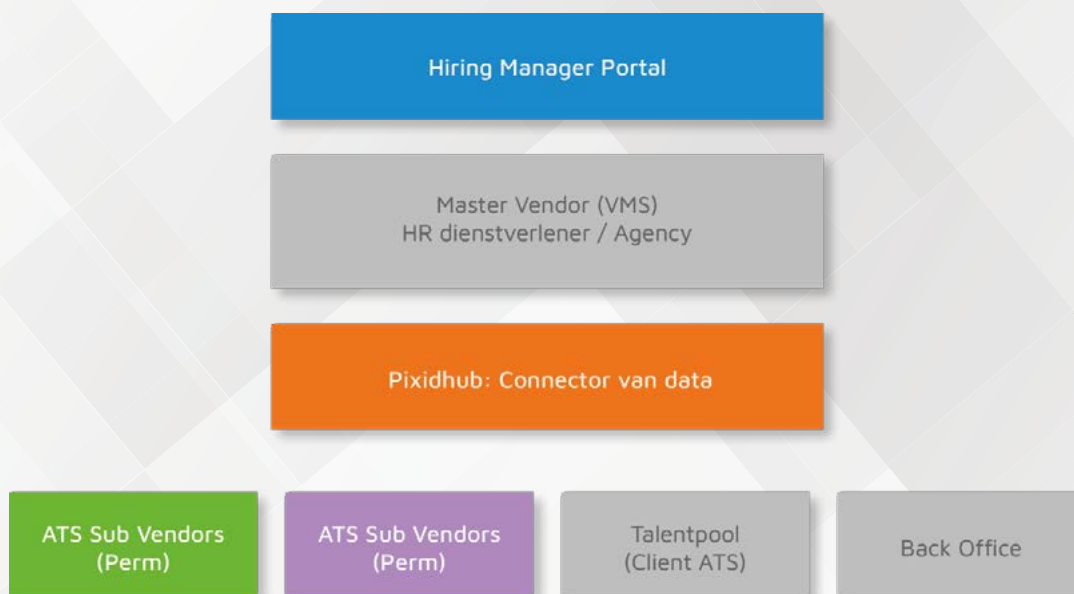


### Technology connector



## Master Vendor Model

Welkom bij **Pixid Group**, leverancier van **VMS** en **ATS** oplossingen in Europa. We hebben verschillende **TTA** (Total Talent Acquisition) case studies en best practices ontwikkeld waarmee we HR dienstverleners en Corporate organisaties dichter bij elkaar brengen.



## Case Study

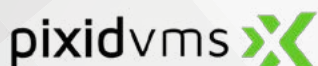
In deze Case Study nemen we het voorbeeld van een HR dienstverlener die haar klanten via vooraf gedefinieerde **Master Vendor modellen** een **TTA concept** biedt. In bovenstaand model zie je de blueprint van de passende oplossing. Hierbij is **PixidHub** de connector van data tussen **VMS**, **ATS** en **Backoffice systemen**.

In deze case gebruiken we vooraf gedefinieerde samenwerkingsmodellen voor de inzetbaarheid bij de eindklanten. Deze worden ondersteund door de juiste technologie (**ATS** en **VMS**), waarbij de HR dienstverlener te allen tijde zelf een van de vendoren is.

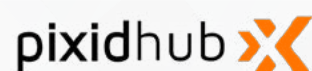
### Solution Design



### Technology providers





### Technology connector



# Sterksen

**STERKSEN™**

## Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Haagweg 389, Breda
Website	www.sterksen.com
Naam contactpersoon	Erik Hollander (Comm. Dir), Rob van de Ven (Head MSP Solutions)
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)88 044 2000
E-mailadres contactpersoon	 erik.hollander@sterksen.com  rob.van.de.ven@sterksen.com

## Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Haagweg 389, Breda
Website	www.sterksen.com
Naam contactpersoon	Erik Hollander (Comm. Dir), Rob van de Ven (Head MSP Solutions)
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)88 044 2000
E-mailadres contactpersoon	 erik.hollander@sterksen.com  rob.van.de.ven@sterksen.com

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Sterksen Executive Search	Headhunting / Executive Search
België		
Wereldwijd		

## Moederorganisatie

Naam	HeadFirst Group
Vestigingsplaats	Hoofddorp
Website	https://headfirst.group/

## 1. Missie en visie

Bij Sterksen willen we ons onderscheiden door kwaliteit. Niet alleen naar opdrachtgevers toe, maar ook naar kandidaten. Onze kracht is het bewegen en managen van schaars talent op een duurzame manier, die leidt tot langdurige relaties en samenwerkingen.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

Sterksen heeft jarenlange ervaring in het bemiddelen van zowel vaste als tijdelijke functies, bij veel verschillende opdrachtgevers met diversiteit in alle branches, en zowel als werving- en selectiebureau, en als MSP & RPO dienstverlener. Onze kennis omvat alle facetten van recruitment en HR, waardoor wij onze opdrachtgevers een passende ITB oplossing kunnen bieden op elk recruitmentvraagstuk.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Sterksen is in 2002 opgericht door Paul Storimans en Donald Derksen. Begonnen als een IT werving- en selectiebureau, is Sterksen inmiddels gegroeid naar een full-service recruitmentorganisatie. Vanaf 2004 levert Sterksen ook Talent Sourcing en RPO-dienstverlening. In de jaren daarna kwamen daar ook Executive Search en Interim Solutions bij, waarbij we opdrachtgevers ook voorzien in flexibel IT- en Recruitment personeel. Vanaf 2020 staat Sterksen ook in de markt als Managed Service Provider. De combinatie van bovenstaande services en de samenwerking met HeadFirst Group sinds maart 2021 maakt Sterksen een ervaren aanbieder van Integraal Talent Beheer.

## 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

In het kort is de kernactiviteit van Sterksen het volledig ontzorgen van opdrachtgevers op alle recruitmentvraagstukken (vast & flex). Wij focussen ons er op om de beste professionals in de markt te binden aan onze opdrachtgevers, ongeacht de contractvorm die daaraan ten grondslag ligt. Al onze dienstverleningen (IT recruitment, Interim Bemiddeling, Executive Search, RPO en MSP) worden uitgevoerd met een high touch recruitment aanpak, en kunnen gecombineerd worden tot een Total Talent Management werkwijze.

## 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

- Jarenlange ervaring in de RPO dienstverlening
- Sourcing power is our core! Dit geldt voor zowel vast als flex
- Unieke integrale recruitment aanpak
- Multi-inzetbare teams voor zowel vast als flex

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

Sterksen is de laatste 2 jaar door onze RPO klanten steeds vaker gevraagd om naast de gehele ontzorging voor werving van vast personeel (RPO) ook de inhuur van extern personeel te regisseren (MSP). Deze klanten wensen in het kader van Total Talent Acquisition volledig ontzorgd te worden voor hun totale instroombehoefte van personeel (vast en flex). Om aan deze vraag invulling te geven heeft Sterksen de afgelopen 2 jaar geïnvesteerd in het verder op de kaart zetten van MSP en Total Talent Acquisition/ITB dienstverlening. Daarnaast is Sterksen in maart 2021 onderdeel

geworden van HeadFirst Group, voor onze organisatie een grote volwassenheidsstap naar Total Talent Management.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.:

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

Het gebruiken van een Total Talent Management (of ITB) aanpak betekent de inrichting van één centraal recruitment loket welke de gehele arbeidsmarkt integraal benadert, zowel voor vaste als voor tijdelijke posities.

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- Recruitment Process Outsourcing
- Managed Service Provider
- Direct Sourcing Solutions
- Commerciële Backoffice & Recruitment Support
- Recruitment Marketing / Employer Branding

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
<b>Naam, branche, land</b>	Viterra Trading of agricultural products Nederland	Vreugdenhil Dairy foods Nederland
<b>Gerealiseerd</b>	Total Talent Management	Nu RPO in combinatie met direct sourcing en we gaan uitbreiden naar MSP
<b>3 voordelen voor onze klant</b>	Maximale ontzorging  Verbetering van kwaliteit van hires (vast & flex)  Verbetering efficiency op vlak van snelheid en kosten	Maximale ontzorging  Verbetering van kwaliteit van hires (vast & flex)  Verbetering efficiency op vlak van snelheid en kosten

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten?

(Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	Carerix Voor : ATS		
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input type="checkbox"/>	LinkedIn Voor : Sourcing & AMC	RecruitRobin Voor : A.I. Sourcing	
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input type="checkbox"/>	LinkedIn Recruiter Voor : Sourcing		
Overige partners voor andere diensten	<input type="checkbox"/>	Onrecruit Voor : Recruitment Data	Byner Voor : Backoffice activiteiten	GetNoticed Voor : Recruitment Marketing  LinkedIn Talent Insight Voor : arbeidsmarkt data

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

- Ja, namelijk:  
want:
- Nee, want: niet van toepassing

## 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

We maken gebruik van ons eigen Applicant Tracking System voor vast personeel.

## 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

### Toelichting:

Ja, wij maken gebruik van onze eigen ATS voor data borging. Dit geldt voor vast en flex personeel, waaronder zzp, inhuur van derden, deta-vast kandidaten.



## 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
 Voor onze backoffice ondersteuning maken we gebruik van onze hubs in Breda en Utrecht.
- Nee

## 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

- Neen
- Ja  
 Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:  
 We zijn in voorbereiding om in de toekomst ook SOW contracten toe te voegen aan onze ITB aanpak.

## 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

Binnen zowel onze RPO als onze ITB dienstverlening voorzien wij de opdrachtgever van rapportages. Hiervoor gebruiken wij custom dashboards met data uit ons ATS. Daarnaast produceren we regelmatig arbeidsmarktanalyses op basis van data uit o.a. LinkedIn Talent Insights en Jobdigger.

### TOT SLOT

## 19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.

### *Nederland*

- De impact van technologische ontwikkelingen zoals artificial intelligence, machine learning, predictive analytics (data & HR) op recruitment
- Focus op optimale Candidate Experience, Employer Branding en Recruitment Marketing
- Toenemende focus op competentie i.p.v. skillgedreven
- Beschikbaarheid talent als bepalende factor voor samenstelling van de workforcemix
- Meer focus op Direct Sourcing van zelfstandig professionals.

### *België*

Als bij Nederland én:

- Toenemende mate van vraag naar flex personeel

## 20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te

### *Nederland*

We investeren in een intern Tech & Tooling Team dat de nieuwste recruitment tools uit de markt continu test ten behoeve van onze 'best of breed' infrastructuur. Denk bijvoorbeeld aan A.I. sourcing tools, maar ook tools ter optimalisatie van bijvoorbeeld vacature teksten.

Daarnaast innoveren we op het gebied van Recruitment Marketing en Recruitment Data door samenwerkingen met specifieke partners, zodat we het beste kunnen bieden op gebied van (social) campagnes, content creatie, optimalisatie van employer branding & candidate/employee experience en werkenbij-sites. Ook bieden we onze recruiters elk kwartaal training over laatste recruitment trends, zo ook competentie gedreven interview technieken, en investeren we in ons interim team om direct sourcing van freelancers beter op de kaart te zetten. Om als Sterksen continu te blijven ontwikkelen en innoveren hebben we ons per maart 2021 aangesloten bij

HeadFirst Group, zodat er nog meer deuren voor ons zullen openen op het gebied van Total Talent Management.

*België*

Als bij Nederland én:

Door corona is de arbeidsmarkt gehuld in een nevel van onzekerheid. Veel bedrijven zullen er de komende periode voor kiezen om op veilig te spelen en eerder tijdelijke werkkrachten aanwerven dan vaste contracten aan te bieden. Hiervoor investeren we op direct sourcing en pool opbouw van freelancers.

Wij starten dus eerst altijd met het in beheer nemen van de huidige inhuursituatie (=SLIMSOURCING) of met een analyse op de huidige inhuursituatie en gewenste inhuursituatie (=SMARTSOURCING). Er wordt door ons dus in elke vorm eerst een objectieve nulmeting gemaakt en van daaruit wordt realistisch geschetst waar de inhuur op korte-, middellange- en lange termijn (1, 3, 5 jaar) naar kan toe groeien.

Dit is de basis om de strategie met onze opdrachtgever te gaan bepalen en neer te zetten. Onze aanpak is dus geschikt voor zowel bedrijven met een lage inhuurmaturiteit als een hoge inhuurmaturiteit.

## 21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?

1. Draagvlak van bepalende stakeholders voor een dergelijke change in de organisatie
2. Een goed onderbouwde business case voordat je een ITB oplossing gaat implementeren
3. Bewezen track record van gouden combinatie op vast en flex en de procesinrichting hiervan

## 22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?

Neem niet al te grote stappen voorwaarts in een keer, maar probeer een zorgvuldige implementatie periode aan te houden om bij het einddoel van een ITB aanpak te komen.

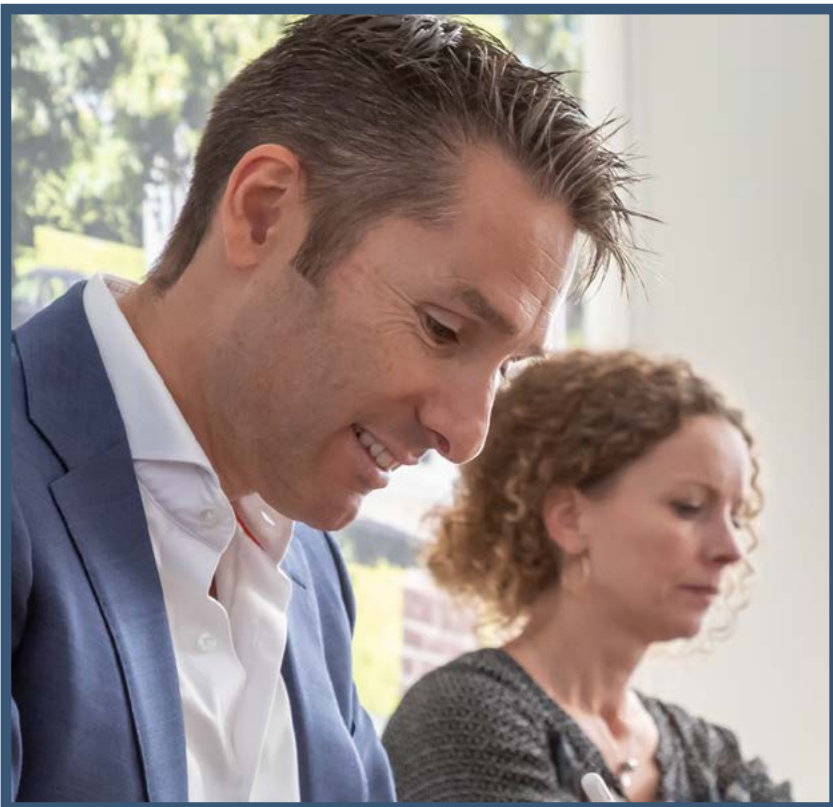


**Integraal Talentbeheer gaat over mensen**  
Interview met Erik Hollander van Sterksen

Link to YouTube:  
<https://youtu.be/-QPJRdQ9dog>

# STERIKSEN™

## *De kunst van het bewegen en managen van schaars talent*



Sterksen is sinds 2002 een innovatieve en toonaangevende recruitment dienstverlener op het gebied van IT en Technology en specialist in **Recruitment Process Outsourcing (RPO)**, **Managed Service Providing (MSP)** en **Total Talent Management (TTM)**. Vanuit de kantoren in Breda en Utrecht werkt Sterksen zowel op de Nederlandse als internationale markt, met focus op Noordwest- Europa. Sterksen staat bekend als snelgroeiend bedrijf met een notering als Top 250 Groeibedrijf en is al zes jaar winnaar van een FD Gazelle.

**Erik Hollander** (Commercieel Directeur van Sterksen) vertelt hieronder meer over onze weg naar Total Talent Management!

### *“Sterksen neemt steeds vaker de positie van Total Talent Management provider aan”*

**Sterksen is gestart als werving en selectiebureau en inmiddels een totaalaanbieder op het gebied van recruitment en inhuur. Hoe is de Total Talent Management aanpak ontstaan?**

“Door onze jarenlange ervaring in recruitment zijn we steeds meer een in-house partner voor onze opdrachtgevers geworden, wat heeft geleid tot onze Recruitment Process Outsourcing dienstverlening. Vanuit deze positie dichtbij HR en de ‘business’ van de klant ondersteunen wij veel organisaties op de meest uiteenlopende recruitment vraagstukken. De laatste jaren krijgen wij vanuit onze opdrachtgevers ook steeds vaker de vraag om de thematiek rondom de inhuur van externen mee te nemen in de strategische (arbeidsmarkt)benadering en de recruitmentprocessen. Om die reden neemt Sterksen steeds vaker de positie van Total Talent Management provider aan. Daarnaast kunnen wij sinds de samenwerking met HeadFirst Group, die in maart 2021 tot stand is gekomen, onze opdrachtgevers nog beter van dienst zijn op het gebied van TTM.”

### **Waarom is er gekozen voor een samenwerking met HeadFirst Group?**

“Sterksen en HeadFirst Group hebben allebei de ambitie om iedere opdrachtgever volledig te ontzorgen vanuit een eigen invalshoek. Simpel gesteld is HeadFirst Group van oudsher groot op het gebied van inhuur, oftewel tijdelijke posities. En Sterksen helpt opdrachtgevers vooral bij het invullen van vaste posities. Die scheiding tussen flex en vast, dat past in een oude wereld. Een wereld waar inkoop leidend was voor tijdelijk werk, en waar HR de zeggenschap had over vaste arbeid. In 2021 leven we in een nieuwe wereld. Een nieuwe wereld waarin Sterksen en HeadFirst Group - elk vanuit hun eigen kracht - steeds de beste oplossing bieden aan de opdrachtgever, waarbij het dus niet uitmaakt of een professional op tijdelijke of op vaste basis aan het werk gaat. We maken hierbij gebruik van elkaars kennis en bieden op basis van ons ‘Total Talent Together’ principe een Total Talent Management aanpak!”

### **De vraag naar full service dienstverleners neemt toe, maar is er nu al een markt voor TTM aanbieders? Heeft Sterksen nu al dergelijke projecten lopen?**

“Sterksen heeft nu al een aantal klanten die vanuit een visie op Total Talent Management werken. Deze samenwerkingen hebben wij veelal organisch kunnen laten ontstaan, door steeds extra verantwoordelijkheden aan de dienstverlening van Sterksen toe te vertrouwen.

Dit in combinatie met onze jarenlange in-house ervaring en onze kennis op het gebied van employer branding maakt dat wij van nature al geschikt zijn om deze rol voor onze opdrachtgevers te vervullen. De samenwerking met HeadFirst Group maakt het daarnaast mogelijk om op een groter volume en met meer slagkracht te gaan werken. Dit zal bijdragen aan een verdere versnelling van de groei van ons TTM portfolio. De weg naar TTM is overigens geen sprint die we even snel met de klant kunnen rijden. Het vergt tijd, zorgvuldigheid en wederzijds vertrouwen.”

### **Wat is het onderscheidend vermogen van Sterksen als full service dienstverlener?**

“Door onze solide marktpositie en uitstekende referentieprojecten worden wij gezien als een betrouwbare partner op weg naar Total Talent Management. Met onze “high touch” aanpak (fysiek in de organisatie aanwezig, in contact staan met alle stakeholders en continu streven naar een maximale kandidaatbeleving) zijn we voor de corporate midmarket klanten met een iets lager volume in vacatures al jaren een goede partner, maar ook voor grote corporates zijn we met deze onderscheidende aanpak de ultieme dienstverlener. We zijn servicegericht, kunnen makkelijk op- en afschalen afhankelijk van het vacature volume en onze consultants werken altijd dedicated voor onze klanten. Wij zijn dan ook de juiste recruitment partner voor iedere organisatie die behoefte heeft aan schaars talent!”

**Recruitment  
Process  
Outsourcing.**

**Interim  
Solutions.**

**IT  
Recruitment.**

**Total  
Talent  
Management.**

**Managed  
Service  
Provider.**

**Executive  
Search.**

Meer weten over de TTM oplossing van Sterksen? Mail naar [erik.hollander@sterksen.com](mailto:erik.hollander@sterksen.com) of bel naar +31 88 04 42 000

**STERKSEN™**

# Talent Solutions Manpower Group



## Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Diemerhof 16-18, Diemen
Website	<a href="http://www.manpowergroupsolutions.nl">www.manpowergroupsolutions.nl</a>
Naam contactpersoon	Dennis Ender
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)65 518 0426
E-mailadres contactpersoon	 <a href="mailto:dennis.ender@manpowergroup.nl">dennis.ender@manpowergroup.nl</a>

## Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Gemeenschappenlaan 110, Brussel
Website	<a href="http://www.manpowergroup.com/workforce-solutions/talent-solutions">www.manpowergroup.com/workforce-solutions/talent-solutions</a>
Naam contactpersoon	Ellen Saeys
Telefoonnummer contactpersoon	+32 (0)499 80 11 85
E-mailadres contactpersoon	 <a href="mailto:Ellen.saeys@tapfin.be">Ellen.saeys@tapfin.be</a>

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Talent Solutions ManpowerGroup	MSP (contingent workforce management, business scan, worker tracking, consulting, independent contractor management, direct sourcing, statement of work), RPO (end-to-end, source & screen, project RPO, on demand recruitment, consulting), Total Talent Management, Right Management (leadership development, coaching, outplacement, assessment, competence modeling).
België	Talent Solutions ManpowerGroup	
Wereldwijd	Talent Solutions ManpowerGroup	

## Moederorganisatie

Naam	ManpowerGroup
Vestigingsplaats	100 Manpower Place. Milwaukee, WI 53212 USA
Website	<a href="http://www.manpowergroup.com">www.manpowergroup.com</a>

## 1. Missie en visie

Our vision is to lead in the creation and delivery of innovative workforce solutions and services that enable our clients to win in the changing world of work. This vision is based on three core values: people, knowledge and innovation.

## People

We care about people and the role of work in their lives. We respect people as individuals, trusting them, supporting them, enabling them to achieve their aims in work and in life.

We help people develop their careers through planning, work, coaching and training.

We recognize everyone's contribution to our success - our staff, our clients and our candidates.

## Knowledge

We share our knowledge, our expertise and our resources, so that everyone understands what is important now and what's happening next in the world of work - and knows how best to respond.

We actively listen and act upon this information to improve our relationships, solutions and services. We encourage and reward achievement.

## Innovation

Based on our understanding of the world of work, we actively pursue the development and adoption of the best practices worldwide.

We lead in the world of work.

We dare to innovate, to pioneer and to evolve.

We never accept the status quo. We constantly challenge the norm to find new and better ways of doing things.

We thrive on our entrepreneurial spirit and speed of response; taking risks, knowing that we will not always succeed, but never exposing our clients to risk.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

Total talent management should do more than merely guide a hiring manager in determining a worker's proper classification, such as full-time employee, contingent worker, SOW/project contractor, independent contractor, and more. It should serve as an overarching strategy for improving your workforce visibility, projecting and meeting resource needs, and optimizing workforce effectiveness and cost. Collaborating with Talent Solutions will enable you to create a precise framework for aligning your workforce with your business needs, while accounting for internal and external workforce demographics. This framework will position you to make informed, strategic choices about acquiring, developing, and retaining all talent types through the following:

- designing an optimal and ever-adapting workforce fulfillment model that reflects the latest economic and job market conditions
- embracing and optimizing multiple sourcing channels that increase your access to best-fit talent for specific work tasks
- creating integrated service delivery and a workflow for realizing workforce efficiencies, forecasting short- and long-term needs, and fulfilling those needs
- establishing strategic workforce-planning capabilities that address current requirements and plan for most likely scenarios, preparing you for whatever situation presents itself
- focusing governance and compliance by centralizing processes through a group specializing in strong workforce and fulfillment strategies
- enabling and using technology that improves visibility, increases control, and optimizes workforce performance
- using embedded market and business intelligence to identify economic fluctuations, hiring/contracting trends, and the direction of companies of similar size and scope

Workforce requests will flow through the Talent Solutions ManpowerGroup program management office (PMO), which validates the requirements, advises on the optimal work method, and engages the appropriate sourcing channel. The team will use analytics-supported decision-making to drive workforce policy, planning, mix, and location selection. And they will recruit and curate a talent cloud spanning contingent workers, trainees, students, interns, fixed-term employees, contractors, and freelancers.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

ManpowerGroup® (NYSE: MAN), the leading global workforce solutions company, helps organizations transform in a fast-changing world of work by sourcing, assessing, developing, and managing the talent that enables them to win. ManpowerGroup develops innovative solutions for over 400,000 clients and connects 3.4+ million people to meaningful, sustainable work across a

wide range of industries and skills. Our expert family of brands—Manpower®, Experis®, Jefferson Wells® and Talent Solution ManpowerGroup® – creates substantially more value for candidates and clients and has done so for more than 70 years. Since 12 years in a row, ManpowerGroup was named one of the World’s Most Ethical Companies and one of Fortune’s Most Admired Companies, confirming our position as the most trusted and admired brand in the industry.

#### 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

As Talent Solutions ManpowerGroup we help companies to transform the way they source, manage and develop their workforces to ensure these organizations they have the right talent today, and for the future. Our Key Industry Leading Expertise are:

##### 1. Talent Resourcing

We ensure our Clients have the talent they need to achieve their business goals

##### 2. Talent Management

Clients rely on us to manage their workforce to improve performance and agility

##### 3. Talent Development

We help our Clients build workforce capabilities needed now and in the future.

#### 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

- **Global Presence** - Talent Solutions ManpowerGroup has offices in nearly half the countries of the world and engagements in 108 countries.
- **Long-term Presence in Local Markets** - Talent Solutions ManpowerGroup's long term presence with dedicated local operations teams, has given us insight into local labor market that enables us to advise clients on effective recruiting practices like no other competitor—our thought leadership sets the industry standard.
- **Best in Class Delivery** - our sourcing capability, operational model and highly trained recruiting team guarantee we will identify the best talent for companies, throughout its global footprint.
- **Sourcing** - we have a proprietary multi-channel sourcing strategy focusing on precise identification of candidates.
- **Dedicated Model** - all our professionals will be fully dedicated to Companies. Our talent advisors do not work on multiple clients in a single day. Our teams are built to support functional areas with high touch recruitment professionals that understand specific roles (for example: IT, field/high volume, and finance/accounting). These individuals come from specific backgrounds and are measured uniquely based on requisition nuances, time-to-fill metrics, and customer satisfaction.
- **Innovation** - we invest over \$1,000,000 each year in our Innovation Labs team. This group assesses, ranks, and implements key technologies that help our delivery teams become more efficient. Our mobile technology, virtual open houses, artificial intelligence platform, CRM partnership, and analytics platform have all been driven out of research provided by this team.
- **Competitive Intelligence** - we have a dedicated market research teams that maps thousands of roles and geographies providing competitive intelligence both domestically and globally. We just rolled out a first of its kind, total workforce index that looks at both permanent and contingent labor markets that will help our delivery teams advise our clients in terms of the best business decision when looking at the proper mix of permanent and contingent labor.
- **Total Talent Management** - we have rolled out an integrated Total Talent Management (TTM) platform across Talent Solutions ManpowerGroup. TTM looks at talent holistically across all functional areas to develop a strategy and plan in partnership with our clients. We look at full-time employees, contingent workers, SOW based professionals, independent contractors, and cloud staffing models to ensure we are looking at all talent for the appropriate roles. Systems, communication, and business strategies must be aligned to ensure we are building talent pools that can be ready and available for all types of work and worker status depending upon the roles. Having a business intelligence layer over the top of your RPO and MSP along with seamless program management will help achieve better and more cost-effective talent acquisition results.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

### Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

Supplier base worldwide consisting of over 4000 contracted suppliers (generic and niche) to ensure 100% fulfilment in our ITB-programs in the sectors Professional Services, Technology, Manufacturing, Telecom, Financial Services, Healthcare & Pharma, Energy & Oil, Government & Public Sector, Logistics and Other.

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

We invest in our Innovation Lab to ensure we can offer our clients the latest and best technology available in the market, some examples are WorkMyWay; our talent management platform, IntelliReach providing tactical and strategic reporting options and our extensive cost control program.

Statement of work is now an integral part of our solution.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.:

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

Total talent management is an emerging model of talent workforce management that integrates the full range of talent sources - from traditional full-time employees to the various contingent workers that an organization works with. This universal and company-wide approach is a way for your business to break down the traditional barriers between your permanent and non-permanent workforce.

It brings together HR, which is traditionally tasked with hiring full-time employees, and procurement, which is typically tasked with hiring contingent talent. By bringing the two departments together, you can ensure your entire organization is using the same strategy to engage top talent.

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- Talent Strategy (Strategic Workforce planning & Analytics)
- Talent Acquisition (Digital Marketing & attraction, Perm, Contractors, SOW, Temp)
- Talent Visibility and Strategy (Sourcing & Channel Optimization, Market Intelligence)
- Talent Alignment (Career Mobility, Rate and Compensation Analytics, Job Taxonomy)
- Talent Eco Systems (VMS, ATS, FMS, other tools)



## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Pharma sector Belgium	Pharma sector Belgium & Netherlands
Gerealiseerd	Integrated solution of AW, SOW, OW and Direct Source supported by integrated systems (VMS, Ariba, Avature and Workday)	Integrated workforce solution of CW (Temp & Professionals) & SOW
3 voordelen voor onze klant	Transparency on Contingent Workforce across the operations  Integrated data files, sources and systems  Holistic and approach	Standardized way of working, Global blueprint  Transparency on the complete Contingent Workforce  Holistic Approach on savings and way of working

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten? (Binnen of buiten uw concern) (Duid aan met NvT indien niet van toepassing)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	Fieldglass Voor : Our programs with cross international operations (AW, SOW and OW)	Nétive Voor : Our programs with a Benelux footprint (AW, temp and SOW)	Avature Voor : Supporting our Client-Candidate poolings with integrations to VMS
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input checked="" type="checkbox"/>			
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input checked="" type="checkbox"/>			
Overige partners voor andere diensten	<input checked="" type="checkbox"/>			

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

Ja, namelijk:  
want:

Nee, want: Depending on size, complexity, expanding needs (abroad) and sector references a tool will be recommended.

#### 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

##### Toelichting:

We create client branded candidate pools or solution depending on the requirements of our clients candidate pooling with our Company Brands.

#### 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent? Licht toe voor welke contractvormen.

- Ja
- Nee
- Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

##### Toelichting:

We build for both Flex and Fixed Client candidate poolings with the client branding. In case a client is looking for a Hybrid model (MPS/RPO+Master Vendor/exclusive supply) we can leverage talent pool from our family brands (Experis IT, Jefferson Wells or Manpower)

#### 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
Our Center of Excellence -SME's- (EMEA and US region) is supporting our local markets/ operations with insights and support. Our Central services supporting the markets are allocated across the world (Poland, Czechia, US, United States, United Kingdom, Mexico, Malaysia).
- Nee

#### 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

- Neen
- Ja  
Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:  
We include SOW as part of the ITB solutions in the Pharmasector in both Belgium & the Netherlands.

#### 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

ManpowerGroup Solutions built IntelliReach™, its proprietary suite of digitized program optimization tools. IntelliReach™ serves as a single point of truth for understanding an organization's workforce program, including talent acquisition performance (time-to-hire), compliance, hiring trends, sourcing channel optimization, demand management and workforce location trends. We also offer and support companies with our dashboards and analytics of our Global Workforce Analytics service.

Global Workforce Analytics: Advanced analytics to enable strategic decisions around how to engage various workforces to accomplish your business objectives. With talent shortages across the globe, we are helping companies to make decisions on where to invest, attract, develop and retain the most specialized skills.

## TOT SLOT

### 19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.

#### *Nederland*

Wij zien de volgende maatschappelijke trends en ontwikkelingen in de markt:

- Forecasting wordt steeds meer onderdeel van het werving en selectieproces.
- De Covid-19-situatie heeft veel werkloosheid tot gevolg, met name de jeugd ondervindt hier op korte en lange termijn nadelige gevolgen van. - Talent Managementplatformen zijn in opkomst en worden steeds meer onderdeel van een ITB-oplossing.
- Niet de contractvorm, maar het talent wordt steeds belangrijker; opdrachtgevers focussen zich steeds meer op het vinden van het juiste talent ongeacht de bron of het type contract.
- Opdrachtgevers zetten meer en meer in op skills in plaats van de kennis en ervaring.
- AI wordt een steeds groter onderdeel in selectieprocessen; dit heeft invloed op de efficiëntie en effectiviteit en daarmee de kosten.
- Statement of work wordt meer en meer onderdeel van MSP-programma's.
- Ondanks de werkloosheid is er nog altijd veel schaarste in de markt, zeker in niche functies.

Daarnaast verandert de behoefte, mede door automatisering en inzet op skills, waardoor het van steeds groter belang wordt dat een partner in staat is diverse kanalen aan te spreken en deze te managen.

In grote lijnen merken wij dat organisaties steeds meer integraal gaan werven als gevolg van technologische ontwikkelingen en maatschappelijke trends. Dit betekent dat tijdelijke werving -waaronder professional staffing en uitzenden-, projectwerving en zelfs werving van vaste medewerkers bij één externe partij in één MSP (ITB)-programma worden ondergebracht.

#### *België*

Continuous efforts on attracting the right talent and increasing the transversal management of workforce strategy (fixed and flexible)

Increasing & accelerating on the digital transformation of the workplace

Quality and capability of talent by increasing training and re-skilling workforce

Safety and wellbeing: creating a safe workplace for both a physical and psychological healthy environment including authenticity and diversity in the workplace.

### 20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?

#### *Nederland*

Ontwikkeling van een Total Talent Management programma dat inspeelt op de eerder genoemde onderwerpen. Daarnaast wordt fors geïnvesteerd in technologie wat resulteert in waardevolle data die gebruikt kunnen worden om strategische keuzes te maken ten aanzien van instroom van talent, zowel extern als intern.

#### *België*

Our Center of Excellence invested in knowledge and technology to support the regional operations.

- Working transversal and sharing best practices
- Assessment of the different ecosystems

- Creating visibility (local and regional) via data analytics
- Assessment of clients' needs and behavior on attracting talent and management
- Supplier management input
- Attracting, building and training teams

## **21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?**

1. Senior level buy-in and support
2. Dare to invest in a internal implementation budget to manage pre-implementation and post hyper care phase.
3. Keep a focus on communication and early involvement of key stakeholders in the process and create ownership.

## **22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?**

- The first step is to map yourself on the Total Talent Management (TTM) journey, ensuring your HR and Procurement functions/leaders are aligned. Breaking down silos between the two departments is essential—otherwise the concept will be unsuccessful.
- Define clear internal definitions and evaluate and review historical change management initiatives.
- Early involvement of the right stakeholders and create ownership in each role.
- Create attention for continuous communication and education initiatives.


# Talentsourcer



## Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Monumentstraat 1b, Tilburg
Website	www.talentsourcer.com
Naam contactpersoon	Steven Stephania
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)63 892 4004
E-mailadres contactpersoon	 <a href="mailto:steven.stephania@talentsourcer.com">steven.stephania@talentsourcer.com</a>

## Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	-
Website	-
Naam contactpersoon	-
Telefoonnummer contactpersoon	-
E-mailadres contactpersoon	 -

## Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Talentsourcer RPO Solutions Talentsourcer MSP Solutions	Recruitment Process Outsourcing Managed Service Provider
België		
Wereldwijd		

## Moederorganisatie

Naam	Maandag Holding
Vestigingsplaats	Amsterdam
Website	www.maandag.nl

## 1. Missie en visie

Wij helpen organisaties te excelleren in het zoeken, vinden en inzetten van menselijk kapitaal. Dit doen we door het creëren van duurzame wendbaarheid middels inzicht in, en grip op, inhuur en wervingsvraagstukken en het reduceren van complexiteit en kosten.

Hiermee leveren we een elementaire bijdrage aan de wendbaarheid en groei van ondernemend Nederland.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

Een totaaloplossing voor de instroom van tijdelijke en vaste arbeidskrachten, dat is de essentie van Total Talent Acquisition (TTA). De combinatie van een Managed Service Program (MSP) en Recruitment Proces Outsourcing (RPO) zorgt voor een schaalbare en effectieve inrichting van de totale personeelsinstroom binnen uw organisatie. De regie tussen werving, onboarding en het organiseren van talentstromen wordt niet langer verdeeld onder verschillende stakeholders, maar wordt centraal georganiseerd, beheerd en geoptimaliseerd. Maximale flexibiliteit, tegen schaalbare kosten, door de inzet van specialistische kennis en middelen.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Talentsourcer is opgericht in 2012 als RPO specialist gericht op corporate en MKB+ organisaties met complexe recruitmentvraagstukken. Eind 2020 heeft Talentsourcer Solvus Nederland overgenomen van USG People en zo haar activiteiten versterkt met MSP activiteiten.

Sinds december 2020 is Talentsourcer een zelfstandige business unit van Maandag® Holding. Als ervaren Managed Service Provider beheert Talentsourcer voor ruim 80 miljoen euro aan externe inhuur van externe professionals, voornamelijk voor gemeenten, onderwijs- en zorginstellingen in Nederland. Talentsourcer behoudt haar eigen identiteit en onafhankelijkheid, door als organisatie volledig zelfstandig te blijven opereren.

## 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

Het samenbrengen van vraag, aanbod, benutting en de ontwikkeling van de beschikbare totale arbeidscapaciteit in inhuurkrachten en eigen arbeidskrachten, geeft organisaties de mogelijkheid om integraal gebruik te maken van het "arbeidspotentieel". Verder kijken dan die ene aanvraag, werkplek of projectopdracht helpt om tot een beter arbeidsrendement te komen. Niet alleen in financiële termen, maar juist ook vanuit de ontwikkeling en binding van medewerkers. Naast de eigen medewerkers, investeert de organisatie zelfs als tijdelijk inlener van uitzend-, detachings- of zelfstandige arbeidskrachten in de ontwikkeling van vaardigheden, competenties en kennis. Iets wat de organisatie-slagkracht en -cultuur ten goede kan komen als de organisatie hier een kwalitatieve regievoering op inricht. Met Total Talent Acquisition faciliteert Talentsourcer als MSP / RPO specialist dit proces. Een pad van continu verbeteren.

## 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

- Expertise en track record in Total Talent Management binnen de publieke sector, maakindustrie en zorgsector.
- Zowel Total Talent Management vanuit in-house constructie als beheer op afstand mogelijk.
- Inhuur management (MSP) en recruitment outsourcing (RPO) zowel separaat als gecombineerd inzetbaar.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

### Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

Talentsourcer is gespecialiseerd in het leveren van MSP en RPO oplossingen t.b.v. de publieke sector en is de enige MSP leverancier met een Total Talent Management oplossing met track record binnen de publieke sector.

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

Talentsourcer is in 2018 gevraagd om mee te denken bij een complex inhuurvraagstuk voor 34 publieke organisatie in Midden- en Zuid-Limburg die het samenwerkingsverband IGOM vormen. Dit samenwerkingsverband is er op gericht op het optimaal laten functioneren van mensen en organisatie.

Het samenwerkingsverband is een omvangrijk en complexe omgeving, waarin veel inhurende managers en organisaties via één proces door ons bediend worden in hun inhuurbehoefte. Het samenwerkingsverband is niet alleen complex door de hoeveelheid van organisaties, ook de organisaties verschillen sterk in behoefte. Zo heeft de GGD Zuid Limburg een hele andere inhuurbehoefte dan het Waterschap Limburg.

IGOM heeft naast het General Staffing (uitzenden), Payroll en Professional staffing (Detachering en Deta-Vast) ook hun vraagstuk omtrent interne- en externe mobiliteit, opleiding en duurzame inzetbaarheid aanbesteed. Talentsourcer heeft deze aanbesteding in 2019 gegund gekregen en na een zorgvuldige voorbereiding in januari 2020 live gebracht. De vraagstukken die bij de IGOM leden spelen, zijn vergelijkbaar met uw vraagstuk rondom het flexibel inzetten van “eigen” recruitment capaciteit en tegelijkertijd toegang te houden tot de markt met niche profielen om zo optimaal wendbaar te zijn.

Bij IGOM is derhalve ook gekozen voor een combinatie van een mobiliteitscentrum en inhuurdesk. Het is een beproefde combinatie, omdat ze elkaar op vlakken aanvullen en versterken. Aan de andere kant geeft het tegelijkertijd ook met de juiste focus invulling aan het strategisch personeelsplanningsvraagstuk.

De gekozen, integrale aanpak komt voort uit de volgende overwegingen:

- In een vergrijzende regio kan mobiliteit zorgen voor duurzaam inzetbaarheid binnen het samenwerkingsverband;
- Alle externe inhuur vindt pas plaats nadat de interne mogelijkheden zijn afgetoetst;
- De inhuur voldoet aan de aanbestedingswetgeving en organisatie specifieke eisen (Denk hierbij aan certificeringen, VOG, BIG registraties enz);
- IGOM profileert zich als “employer of choice” bij zowel externe als interne medewerkers;
- Interne opleidingen, werkervaringsplekken en stages kennen een aanspreekpunt en zorgen voor extra doorstroommogelijkheden binnen het samenwerkingsverband.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.:

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

Een totaaloplossing voor de instroom van tijdelijke en vaste arbeidskrachten, dat is de essentie van Total Talent Acquisition (TTA). De combinatie van een Managed Service Program (MSP) en Recruitment Proces Outsourcing (RPO) zorgt voor een schaalbare en effectieve inrichting van de totale personeelsinstroom binnen uw organisatie. De regie tussen werving, onboarding en het organiseren van talentstromen wordt niet langer verdeeld onder verschillende stakeholders, maar wordt centraal georganiseerd, beheerd en geoptimaliseerd. Maximale flexibiliteit, tegen schaalbare kosten, door de inzet van specialistische kennis en middelen.

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- Leveranciersmanagement
- Werving & Selectie
- Onboarding
- Opleiding & Training
- Interne Mobiliteit

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
<b>Naam, branche, land</b>	IGOM Publieke Sector Nederland	Majorel Contact Center Nederland
<b>Gerealiseerd</b>	Volledige regievoering over de totale instroom, doorstroom en ontwikkeling van medewerkers binnen de 34 aangesloten publiekrechtelijke organisaties.	Volledige regievoering t.b.v. het Covid bron en contactonderzoek
<b>3 voordelen voor onze klant</b>	Rechtmatige inhuur Efficiënte bedrijfsvoering Substantiële kostenbesparing	Snelheid in implementatie en opschaling Resultaatgericht Effectieve kostenbeheersing



## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten?

(Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input type="checkbox"/>	Nétive Voor : VMS	CatsOne Voor : ATS	IQN Voor : VMS
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input checked="" type="checkbox"/>			
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input type="checkbox"/>	Maandag Voor : Professional Detachering	Langhenkel Voor : Traineeships	Adecco Voor : Uitzendkrachten
Overige partners voor andere diensten	<input type="checkbox"/>	Brandmannen Voor : Recruitment Marketing	Insights Discovery Voor : Persoonlijke effectiviteit en Team	

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

Ja, namelijk:  
want:

Nee, want: Talentsourcer heeft een leveranciers-/ partner-basis van ruim 450 geselecteerde intermediaire organisaties in Nederland. Iedere partner biedt specifieke oplossingen voor specifieke behoeftes. Het is een bewuste keuze om alle partners een gelijkwaardige benadering en kans op levering te bieden binnen de MSP, RPO en Total Talent Management programma's van Talentsourcer

## 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

Ja

Nee

Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

Toelichting:

-

## 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

Ja

Nee

Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor extern personeel

Toelichting:

-

## 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
Talentsourcer beschikt over een centraal georganiseerd shared service team. Dit team ondersteunt alle RPO, MSP en TTM programma's in administratieve ondersteuning en recruitment capaciteit.
- Nee

## 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

- Neen
- Ja  
Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:  
Bij een financiële dienstverlener bieden wij de dienstverlening Worker Tracking aan, met behulp van Nétive VMS.

## 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

Talentsourcer voorziet haar opdrachtgevers in realtime KPI dashboards en periodieke ITB rapportages. Deze worden op maat ingericht per RPO, MSP of TTA programma en voorzien de opdrachtgever in alle benodigde inzichten om effectief invulling te geven aan een robuuste governance structuur.

## TOT SLOT

## 19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.

*Nederland*

### Statement of Work

De adoptie van het zogenaamde Statement Of Work (SOW) principe lijkt in versnelling te komen. Het aannemen van «gecontracteerd / aangenomen werk» i.p.v. een traditionele uitzend, detacherings- of zzp-opdracht is al enige tijd onderwerp van gesprek binnen de staffing dienstverlening. Mede door een afgedwongen focus op de eigen kernactiviteit en flexibilisering van organisaties is het onze verwachting dat SOW steeds meer een plek krijgt binnen het speelveld van MSP, RPO en traditionele arbeidsbemiddeling.

### Voorspellende analyses

Voorspellende analyses helpen toekomstige resultaten te identificeren. Dit doen wij door trendgegevens te analyseren met interne en externe gegevensbronnen. MSP-leveranciers en opdrachtgevers kunnen de gegevens gebruiken om resultaten te verfijnen en what-if-scenario's te maken om trends te visualiseren. Daarnaast kunnen op basis van analyses proactief beslissingen worden genomen om inhuurprocessen te verbeteren en risico's en kosten te beheersen. De verwachtingen bieden dus handvatten om met de strategische personeelsplanning en de integrale inhuuraanpak in te spelen op de ontwikkelingen gedurende de looptijd van de samenwerking. Onze verwachting is dat de voorspellende analyses een steeds grotere rol zullen gaan spelen in toekomstige MSP-programma's.

### Samenvoeging MSP en RPO tot Total Talent Acquisition

Wij zien dat steeds vaker de keuze wordt gemaakt om de regie tussen werving, onboarding en het organiseren van talentstromen centraal te organiseren, te beheren en te optimaliseren in de vorm van Total Talent Acquisition (TTA). Dit is een totaaloplossing voor de instroom van alle tijdelijke en vaste arbeidskrachten. De combinatie van een Managed Service Program (MSP) en Recruitment Proces Outsourcing (RPO) zorgt voor een schaalbare en effectieve inrichting van de totale personeelsinstroom binnen uw organisatie. Maximale flexibiliteit, tegen schaalbare kosten, door de inzet van specialistische kennis en middelen.

TTA geeft organisaties de mogelijkheid om het arbeidspotentieel optimaal te benutten en het arbeidsrendement te maximaliseren. De TTA investeert naast in de eigen medewerkers ook in de ingehuurd arbeidskrachten (denk hierbij aan ontwikkelen van vaardigheden, competenties en kennis). Dit komt organisatie-slagkracht en -cultuur van de

opdrachtgever ten goede.

*België*

-

## **20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?**

*Nederland*

Talentsourcer investeert actief in het ontwikkelen van waarde toevoegende kennis, middelen en visie op toekomstige en actuele arbeidsmarkt vraagstukken voor en met haar opdrachtgevers, leveranciers en partners. Hierbij is co-creatie en wederkerigheid een sleutel voor een succesvolle partnering in innovatie.

*België*

-

## **21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?**

1. Een goede culturele match tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.
2. Wederzijds commitment op veranderprocessen en samenwerking.
3. Een robuuste inrichting van de VMS, HRIS en ERP processen.

## **22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?**

1. Een effectieve inrichting van Total Talent Management vraagt om een heldere scope van uitbesteding en een sterke mate van co-creatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.
2. Organiseer duidelijke service-metrics die het gebruik van de dienstverlening, governance kaders en de kosten effectief meetbaar maken, zodat u het continu-verbeter-management binnen TTM kunt borgen.
3. Selecteer een TTM partner o.b.v. een bewezen trackrecord op de totale scope van Total Talent Management. De ontwikkeling van uw TTM programma zal naar mate de maturiteit vordert afhankelijk zijn van de geboden ervaring en expertise van uw TTM partner.
4. De relatie tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer dient gebaseerd te zijn op transparantie over prestaties, aandachtspunten en onzekerheden. De perceptie van de dienstverlening hangt af van de aard ervan. Is het doel «een stille implementatie op de achtergrond» of «proactief ambassadeurschap»? In hoeverre heeft de dienstverlening te maken met een inherent impopulair beleid? Gebruikers van de dienstverlening moeten de perceptie hebben dat de dienst naar behoren functioneert. Zelfs de uitvoering van een impopulair bedrijfsbeleid dient professioneel en consistent te zijn.

# Yoores


## Recruitment Solutions



### Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Zekeringstraat 48, Amsterdam
Website	www.yoores.com
Naam contactpersoon	Edwin Noordeloos
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)62 237 3621
E-mailadres contactpersoon	 edwin.noordeloos@yoores.com

### Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	-
Website	-
Naam contactpersoon	-
Telefoonnummer contactpersoon	-
E-mailadres contactpersoon	 -

### Overige merknamen en labels

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Yoores Recruitment Solutions Vicancy Recruitment Videos	RPO Video productie
België	Idem.	Idem.
Wereldwijd	Idem.	Idem.

### Moederorganisatie

Naam

Vestigingsplaats

Website

## 1. Missie en visie

We beschouwen het als onze missie om jou Happy en In Control te houden. Onze kracht ligt in het opereren als een verlengstuk van je HR team en we leveren alle mogelijke recruitment diensten op maat en volledig client-branded. Voortgekomen vanuit een steeds complexer wordende vraag naar recruitment oplossingen, zijn wij van mening dat mensen de basis en het meest belangrijke kapitaal zijn van elke organisatie. Welke uitdagingen je ook tegenkomt binnen het recruitmentproces, wij hebben een oplossing. Ons doel is om het recruitmentproces van onze opdrachtgevers naar een hoger niveau te tillen.

Dagelijks werken we op basis van onze visie om maatschappelijk verantwoord recruitment oplossingen aan te bieden waar people, planet en profit het hart vormen. Niet voor niets schenken we blijvend aandacht aan de gezondheid en veiligheid van onze mensen. Ook stimuleren we de ontwikkeling van medewerkers, zowel op individueel niveau als in teamverband en creëren we een werkomgeving waarin aandacht is voor arbeidsomstandigheden met een positieve work/life balance. Bij het werven van nieuwe teamleden gaan we altijd uit van de toegevoegde waarde op individueel niveau en laten we nooit sekse, afkomst of leeftijd meewegen in de werving.

## 2. De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers (in het kader van ITB)

We zijn een Recruitment Services organisatie. Wij ondersteunen onze klanten in het vinden van geschikt personeel.

De wijze waarop men in dienst treedt is hierin niet relevant. Dat kan middels Werving&Selectie (op contract bij opdrachtgever), uitzenden/payrolling (inzet bij opdrachtgever, maar op onze payroll) of detachering (idem maar dan met contract) of ZZP/interimmer (wij zijn dan broker).

De Recruitment Services van Yoores bieden jou alle mogelijke recruitment tools die op dit moment beschikbaar zijn. Van het plaatsen van advertenties tot Talent Sourcing. Van Social Media tot Recruitment video's. Van Selectie tot referentie checks.

Wij hebben in overleg met onze huidige klanten het recruitment proces in effectieve stukken gehakt. En we hebben onze relaties aangeboden om het proces in stukjes af te kunnen nemen. Dit is een doorslaand succes gebleken. Elke relatie bepaalt per vacature, welke services er worden ingezet. Alleen een advertentie op Indeed en Google? Alleen een referral campagne? Of beide? Alles is mogelijk. Zelfs om niks in te zetten. Jij bepaalt welke diensten je inzet om jouw vacatures in te vullen. Heb je advies nodig? Dan adviseren we je. Alles om er voor te zorgen dat jij jouw vacatures invult.

Met de Yoores Recruitment Services krijg je toegang tot de Recruitment Portal. Hier plaats je jouw vacatures die direct zichtbaar zijn op jouw werken-bij site. Vervolgens zet je de activiteiten aan om de instroom op gang te brengen.

Indien je verder ondersteuning wil op de vacatures, kunnen we je helpen met Talent Sourcing, Selecteren en telefonische screening. Alle onderdelen van het gehele proces zijn beschikbaar om jou te ondersteunen. Je hebt 24/7 toegang tot de belangrijkste recruitment tools, Recruitment KPI's en Analytics data. Onze medewerkers zijn van 9 tot 22 uur beschikbaar om je ondersteunen. Alles met het doel om jouw interne recruitment proces naar een hoger niveau te tillen.

## 3. Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Yoores is ruim 10 jaar actief in RPO en aanverwante recruitment oplossingen. Alles bij Yoores is maatwerk, elke activiteit kan afgenomen worden als geheel of deel activiteit. De afgelopen 8 jaar hebben we zo'n 7500 vacatures behandeld met een invulpercentage van 96%. Wij zijn in de jaren tot Corona hard gegroeid en één van de meest bepalende partijen in Benelux markt geworden. In 2020 zijn we gestabiliseerd, waardoor we intern weer de nodige stappen hebben kunnen maken. De komende 5 jaar verwachten we onze leidende positie verder uit te bouwen.

## 4. Kernactiviteiten van uw bedrijf

- Recruitment Proces Outsourcing
- Recruitment As A Service
- Recruitment Software (inclusief werken-bij site)
- Recruitment Marketing / Employer Branding
- Video productie

## 5. USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt (vwb ITB) van uw concurrentie

1. Wij zijn de enige all-in leverancier in de Benelux, waarbij je alle delen van het recruitment proces als los deel of integraal kan afnemen. Met all-in bedoelen we mogelijkheid tot inzet van alle recruitment marketing tools en services. In volledige flexibiliteit en keuze van onze klanten.
2. Wij zijn de enige met in-house video productie van recruitment videos
3. Wij hebben op dit moment een invul percentage van 100% (gedurende de afgelopen 8 jaar was dit gemiddeld 96%) en verslaan daarmee alle partijen in de markt.
4. Klanten waarderen het contact met ons als mens, onze gedrevenheid en onze kennis van de markt.

## 6. Bent u een generieke aanbieder van ITB of een specialistische (bijv. in een bepaalde branche of sector)?

Generiek  Specialistisch

Indien specialist, waaruit bestaat dat specialisme dan?

-

## 7. Welke ontwikkelingen (mbt ITB) zijn er bij uw bedrijf geweest in de voorbije 2 jaar?

Wij hebben de afgelopen twee jaar onze interne processen geoptimaliseerd waardoor wij een nog betere kwaliteit kunnen garanderen. Daarnaast zijn wij continu bezig om onze recruitment software te optimaliseren. Wij kopen dit niet in zoals de meeste partijen, maar werken met eigen software zodat wij dit naar het allerhoogste niveau voor onze dienstverlening kunnen brengen. Wij hebben vele externe leveranciers aan tafel gehad, maar de software is te vaak te generiek en niet optimaal voor onze klanten. Misschien is dit nog wel een USP.

## 8. Welke term/afkorting gebruikt u zelf voor uw ITB-diensten?

TTA  TTM  Ook ITB  Anders, nl.: RPO en RaaS

## 9. Wat is uw eigen definitie van deze afkorting?

Ons unieke recruitment concept is niet voor iedereen, daar kunnen we heel duidelijk over zijn. Maar wil je het heft in eigen hand houden, een krachtige werken-bij site voor jouw organisatie optuigen en alle instroom via die site realiseren, kosten en time-to-hire verlagen en minder afhankelijk worden van werving- en selectiebureaus?

## 10. Benoem de 5 belangrijkste diensten die u in het kader van ITB aanbiedt

- Integrale oplossing van Recruitment Software met werken-bij site
- RPO
- RaaS (Recruitment as a Service)

## 11. Op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots?

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	na	
Gerealiseerd	na	
3 voordelen voor onze klant	na	

## 12. Wie zijn uw belangrijkste partnerbedrijven voor uw ITB-diensten? (Binnen of buiten uw concern)

	NvT	1	2	3
Technologiepartners (VMS/FMS/ATS)	<input checked="" type="checkbox"/>			
Sourcen van personeel in loondienst, zoals vast en tijdelijk personeel	<input checked="" type="checkbox"/>			
Sourcen van extern ingehuurd talent, zoals uitzendpersoneel, freelancers/zzp'ers/project sourcing intermediairs / ....	<input checked="" type="checkbox"/>			
Overige partners voor andere diensten	<input checked="" type="checkbox"/>			

## 13. Heeft uw organisatie een (of meer) voorkeurspartner(s) voor ITB?

Ja, namelijk:

want:

Nee, want: Wij werken volledig vanuit inhouse oplossingen

#### 14. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor vast personeel?

- Ja  
 Nee  
 Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

##### Toelichting:

-

#### 15. Beschikt uw bedrijf over een eigen kandidatenbestand met cv's voor ingehuurd talent?

- Ja  
 Nee  
 Nee wijzelf niet, maar binnen het concern zijn er wel bedrijven met een eigen kandidatenbestand voor vast personeel

##### Toelichting:

-

#### 16. Beschikt uw organisatie over een centrale hub ter ondersteuning van uw ITB-dienstverlening?

- Zo ja, waar is/zijn deze gevestigd en welke rol heeft deze hub?  
 Willemstad, Curacao  
 Nee

#### 17. Passen SOW-contracten bij uw ITB-aanpak?

- Neen  
 Ja

Zo ja, geef een voorbeeld bij wie en hoe u dit organiseert:

Omdat onze opdrachtgevers per vacature, per moment diensten kunnen afnemen. Wij geloven niet in dergelijke contracten omdat in de regel leidt tot KPI management bij de leverancier en niet zozeer tot het kwalitatief invullen van vacatures. Het invullen van vacatures met goede kandidaten is het uiteindelijk doel van onze dienstverlening.

#### 18. Op welke manier voorziet u in ITB-rapportages?

Vanuit de software is 24/7 alle marketing- en KPI data beschikbaar. Op kwartaal basis evalueren wij deze data, maar bovenal, evalueren we de processen en optimaliseren dit naar aanleiding van de wensen en behoeften van onze klanten.



**TOT SLOT****19. Beschrijf de meest relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB die u in de markt ziet voor de komende 2 à 3 jaar.***Nederland*

Wij voorzien verdere professionalisering van recruitment processen bij bedrijven en meer intrede van automatisering. Wij voorzien de inzet van nieuwe marketing tools en trends. In zijn algemeenheid verwachten we de komende 12 maanden sterke invloed vanuit Corona (dus weinig arbeidsmobiliteit en veel thuis werken), maar we wachten daarna juist een inhaalslag op de arbeidsmarkt.

*België*

Idem

**20. Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?***Nederland*

Wij hebben een intern team wat elk kwartaal, volledig out-of-box op zoek gaat naar de nieuwste mogelijkheden in marketing. Wij hebben een interne recruitment university waar we de nieuwe trends toetsen, testen en verder onderzoeken. Wij hebben tevens een team wat dit doet met selectie methoden. Hierdoor lopen wij voorop in de markt.

*België*

Idem

**21. Wat zijn voor een organisatie kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?**

1. Betrokkenheid bij recruitment en resultaat
2. Sterke processen en procedures
3. Keuze voor een goede RPO met bewezen prestaties

**22. Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?**

Beoordeel eerst goed of er intern commitment is op een dergelijke keuze. De keuze moet niet alleen door HR worden gemaakt. Als een dergelijke keuze wordt opgelegd aan de lijn, zal het bijzonder moeilijk worden om succesvol te zijn.



## 5. Toekomstverwachtingen van de bedrijven

## Welke relevante trends en ontwikkelingen in het kader van ITB voor de komende 2 à 3 jaar ziet u?

We hebben voor het gemak in dit hoofdstuk nogmaals alle antwoorden die al per bedrijf in hoofdstuk 4 zijn vermeld onder elkaar geplaatst. De antwoorden van de deelnemers vindt u hieronder, apart voor Nederland en België.

### 1. AgileOne

#### Nederland

- Data-analyse: benchmarking van gegevens om trends in de industrie, economische ontwikkelingen en sociaaleconomische factoren die van invloed zijn op de kosten van arbeid over de hele wereld te analyseren
- Het dichten van de 'skills' kloof: het identificeren van innovatieve manieren om tekorten in vaardigheden te overbruggen
- Diversiteit en inclusie: deze thema's zijn uiterst belangrijk en blijven hoge prioriteit in de samenleving en het bedrijfsleven, wereldwijd.

#### België

- In België gelden vergelijkbare trends als in Nederland
- Aanvullend staat het proactief aantrekken van talent op veel agenda's van Belgische organisaties. Preselectie d.m.v. Talent Pooling-technologie wordt meer en meer gevraagd en zal de komende jaren verder doorzetten.

### 2. Beeline

#### Nederland

- Zowel in België als in Nederland zien we door het stijgend aantal freelancers steeds vaker de vraag naar talentpools, met name klant specifieke en goede beheerde groepen met talent dat beschikbaar is op aanvraag van een organisatie die haar merknaam extra in de verf zet (employer branding)
- Technologische opvolging van lokale wetgeving in Nederland. We reageren hierop met functies om de behoeften van deze klanten te ondersteunen bij steeds veranderende wetgeving (WAB 2020 in Nederland, etc)
- Ontwikkeling van technologische ecosystemen om een TTM-oplossing te krijgen en systemen van eind tot eind te verbinden voor een betere ervaring.

#### België

Als in Nederland plus:

- Dynamische markttarieven vervangen traditionele tariefkaartprocessen
- Software komt meer in lijn met de gebruikersverwachtingen en ondersteunt de «manier waarop mensen werken» (in plaats van gebruikers te dwingen om "de software te bewerken").

### 3. Charipickers

---

Nederland

–

België

- Wij verwachten vooral op technologisch vlak een serieuze ontwikkeling die minder ‘knutselwerk’ zal opleveren in de gebruikte software voor opdrachtgevers die voor een ITB-strategie kiezen (de innovators)
- Als we kijken naar het inhuurlandschap zijn we ervan overtuigd dat zeker 80% van de bedrijven in België nog niet klaar is voor een volledige ITB-strategie in de komende 2-3 jaar. Er wordt namelijk maar al te vaak vergeten dat er voor elke modelcase van een innovator misschien wel 10 andere bedrijven zijn die nog niet zo ver staan: Veel bedrijven zitten nog met andere inhuurvraagstukken zoals het digitaliseren en centraliseren van hun inhuur, het tot 1 ecosysteem brengen van interne en externe inhuur, torenhoge kosten, enzovoort.

En dat is helemaal niet erg! We blijven voorstander van het ‘eerst stappen, dan lopen’-principe. Naast de centralisering en digitalisering van hun inhuur, verwachten we dat deze bedrijven (de ‘early and late majority’) wel al stappen in de juiste richting zullen zetten door met bepaalde ITB-elementen te experimenteren: denk aan Talentpools, Talent Mobility, etc. Deze initiatieven zullen wel eerder fractioneel ingezet worden en nog niet vanuit een overkoepelende ITB-strategie.

### 4. Compagnon

---

Nederland

- Naast het vaste personeel neemt HR ook de verantwoordelijkheid voor het tijdelijke personeel
- De werving van vast en flex wordt één (gedigitaliseerd, datagedreven) proces
- Van standaardoplossingen naar maatwerkoplossingen
- Niet één aanbieder maar een ‘ecosysteem’ van de beste aanbieders.

België

Idem

### 5. EN HR solutions

---

Nederland

- Toenemende behoefte binnen organisaties aan een centraal punt voor werving en selectie ongeacht de contractvorm
- Behoeft aan meer dan alleen inzicht en overzicht, verschuiving naar analyse en advies aan de hand van data.

België

Idem

## 6. Hays Talent Solutions

### Nederland

De wereld en dus ook de arbeidsmarkt zit volop in transitie. Allerlei macro- economische ontwikkelingen volgen elkaar steeds sneller op. De arbeidsmarkt vraagt volop nieuwe competenties, maar ook andere vormen van samenwerking en meer vrijheid in het uitvoeren van werkzaamheden. De vergrijzing zal een grote impact hebben op de beschikbaarheid van arbeid. Daarbij zorgt politieke druk vooral in Nederland dat de arbeidsmarkt moet worden getransformeerd. De eerste signalen werden al zichtbaar in het laatste onderzoek van TNO. In dit onderzoek werd duidelijk dat het percentage flex-contracten zal gaan afnemen binnen organisaties in Nederland tot aan 2025. Dit zal de druk op arbeid en behoefte aan capaciteit niet doen afnemen, maar alleen het aantal vaste banen gaat weer gaan toenemen. Onze visie is dat deze ontwikkeling de vraag naar ITB oplossingen verder gaat stimuleren waarin de technologie steeds beter gaat aansluiten op deze ontwikkeling.

### België

Idem

## 7. HeadFirst Group

### Nederland

- De trend van TTM is al een tijd gaande en zet door. De contractvorm op basis waarvan arbeid plaatsvindt, wordt steeds minder relevant
- De mogelijkheden met inhuurdata en benchmarkinformatie
- De impact van technologische ontwikkelingen, zoals AI, Machine learning en Predictive analytics
- Toenemende focus op competenties i.p.v. op skills.

### België

Idem

## 8. Pixid

### Nederland

- Steeds meer (mid-market / SMB/MKB) bedrijven willen gebruik maken van technologie om hun talent te managen vanuit een holistische aanpak ongeacht contractvorm
- Stijging van aantal freelancers (en behoefte aan efficiënte inzet en beheer)
- Behoeft aan inzet van meer geavanceerde recruitment- & talentbeheer-technologieën t.b.v. verkrijgen van inzicht, grip en sturing
- Behoeft aan een meer geïntegreerde inzet van technologieën
- Organisaties willen meer focus kunnen leggen op hun eigen «core»-dienstverlening of product met de behoefte om ontzorgd te worden op het vlak van talent-acquisitie en beheer
- Toename van geheel of gedeeltelijk uitbesteden van talent-acquisitie en beheer

- HR kent steeds meer een strategische positie in organisaties met een veranderlijke executie / invulling van HR. Toename van TTA-/ TTM- / ITB-behoeften.

## België

Idem

## 9. Sterksen

### Nederland

- De impact van technologische ontwikkelingen zoals AI, machine learning, predictive analytics (data & HR) op recruitment
- Focus op optimale Candidate Experience, Employer Branding en Recruitment Marketing
- Toenemende focus op competentie i.p.v. skills-gedreven
- Beschikbaarheid talent als bepalende factor voor samenstelling van de workforcemix
- Meer focus op Direct Sourcing van zelfstandig professionals.

## België

Idem m.u.v. de laatste zin.

Voor België zien wij een toenemende mate van de vraag naar flexpersoneel.

## 10. Talent Solutions (Manpower Group)

### Nederland

- Forecasting worden steeds meer onderdeel van het werving en selectieproces
- De Covid-19-situatie heeft veel werkloosheid tot gevolg, met name de jeugd ondervindt hier op korte en lange termijn nadelige gevolgen van
- Talent Managementplatformen zijn in opkomst en worden steeds meer onderdeel van een ITB-oplossing
- Niet de contractvorm, maar het talent wordt steeds belangrijker; opdrachtgevers focussen zich steeds meer op het vinden van het juiste talent ongeacht de bron of het type contract
- Opdrachtgevers zetten meer en meer in op skills in plaats van de kennis en ervaring
- AI wordt een steeds groter onderdeel in selectieprocessen; dit heeft invloed op de efficiëntie en effectiviteit en daarmee op de kosten
- SOW wordt meer en meer onderdeel van MSP-programma's
- Ondanks de werkloosheid is er nog altijd veel schaarste in de markt, zeker in niche functies
- Daarnaast verandert de behoefte, mede door automatisering en inzet op skills, waardoor het van steeds groter belang wordt dat een partner in staat is diverse kanalen aan te spreken en deze te managen
- In grote lijnen merken wij dat organisaties steeds meer integraal gaan werven als gevolg van technologische ontwikkelingen en maatschappelijke trends. Dit betekent dat tijdelijke werving waaronder professional staffing en uitzenden-, projectwerving en zelfs werving van vaste medewerkers bij één externe partij in één MSP (ITB)-programma worden ondergebracht.

## België

- Continuous efforts on attracting the right talent and increasing the transversal management of workforce strategy (fixed and flexible)
- Increasing & accelerating on the digital transformation of the workplace. Quality and capability of talent by increasing training and re-skilling workforce

Safety and wellbeing: creating a safe workplace for both a physical and psychological healthy environment including authenticity and diversity in the workplace.

## 11. Talentsourcer

### Nederland

- De adoptie van SOW lijkt in versnelling te komen. Het aannemen van «gecontracteerd / aangenomen werk» i.p.v. een traditionele uitzend-, detacherings- of zzp-opdracht is al enige tijd onderwerp van gesprek binnen de staffing-dienstverlening. Mede door een afgedwongen focus op de eigen kernactiviteit en flexibilisering van organisaties is het onze verwachting dat SOW steeds meer een plek krijgt binnen het speelveld van MSP, RPO en traditionele arbeidsbemiddeling
- Voorspellende analyses helpen toekomstige resultaten te identificeren. Dit doen wij door trendgegevens te analyseren met interne en externe gegevensbronnen. MSP-leveranciers en opdrachtgevers kunnen de gegevens gebruiken om resultaten te verfijnen en what-if-scenario's te maken om trends te visualiseren. Daarnaast kunnen op basis van analyses proactief beslissingen worden genomen om inhuurprocessen te verbeteren en risico's en kosten te beheersen. De verwachtingen bieden dus handvatten om met de strategische personeelsplanning en de integrale inhuuraanpak in te spelen op de ontwikkelingen gedurende de looptijd van de samenwerking. Onze verwachting is dat de voorspellende analyses een steeds grotere rol zullen gaan spelen in toekomstige MSP-programma's
- Wij zien dat steeds vaker de keuze wordt gemaakt om de regie tussen werving, onboarding en het organiseren van talentstromen centraal te organiseren, te beheren en te optimaliseren in de vorm van TTA. Dit is een totaaloplossing voor de instroom van alle tijdelijke en vaste arbeidskrachten. De combinatie van MSP en RPO zorgt voor een schaalbare en effectieve inrichting van de totale personeelsinstroom binnen uw organisatie. Maximale flexibiliteit, tegen schaalbare kosten, door de inzet van specialistische kennis en middelen
- TTA geeft organisaties de mogelijkheid om het arbeidspotentieel optimaal te benutten en het arbeidsrendement te maximaliseren. TTA investeert naast in de eigen medewerkers ook in de ingehuurde arbeidskrachten (denk hierbij aan ontwikkelen van vaardigheden, competenties en kennis). Dit komt de organisatie-slagkracht en -cultuur van de opdrachtgever ten goede.

## België

Idem

## 12. Yoores

### Nederland

- Wij voorzien verder professionalisering van recruitment-processen bij bedrijven en meer intrede van automatisering
- Wij voorzien de inzet van nieuwe marketing tools en trends
- In zijn algemeenheid verwachten we de komende 12 maanden sterke invloed vanuit Corona (dus weinig arbeidsmobiliteit en veel thuis werken), maar daarna verwachten we juist een inhaalslag op de arbeidsmarkt.

### België

Idem

## Welke acties/ontwikkelingen heeft u gedaan cq. plant u om hierop in te spelen?

De antwoorden van de deelnemers vindt u hieronder, apart voor Nederland en België.

### 1. AgileOne

#### Nederland

- Data-analyse: AgileOne transformeert data van de klant naar strategische sourcing informatie. Door gebruik van o.a. PowerBi krijgt de klant volledig inzicht in het proces van aanvraag t/m onboarding. Onze data-analisten stemmen deze gegevens vervolgens af op markttrends, nieuwe en aankomende wet- en regelgeving, om een volledig beeld te krijgen van huidige en toekomstige scenario's en hoe het juiste talent op het juiste moment tegen de juiste prijs kan worden aangetrokken
- Het dichten van de 'skills' kloof: Inzet van tools en technologieën om het potentieel volledig te kunnen benutten. Strategieën kunnen o.a. omvatten: Gerichter rekening houden met individuele vaardigheden i.p.v. focussen op functiebeschrijvingen en specifieke werkervaringen. Opleidingseisen versoepelen, vooral in IT, om toegang te krijgen tot meer potentieel talent. Werkzoekenden en actief werkenden bij- of omscholen.

#### België

AgileOne maakt preselectie van kandidaten mogelijk door inzet van technologie. Onze TalentETL-software managet het volledige proces waardoor onze klanten de beschikking krijgen over kandidaten die reeds zijn gescreend op andere kennis en vaardigheden, tarief etc. Indien een opdracht beschikbaar komt kunnen deze kandidaten sneller door het inhuurproces geleid worden tegen aanzienlijk lagere kosten.

### 2. Beeline

#### Nederland

Beeline heeft in de afgelopen 2 jaar sterk ingezet op verder uitbreiding van zijn Europese



organisatie. Een internationaal team uit meer 10 landen staat inmiddels garant voor een optimale dienstverlening in Europa en de Benelux in het bijzonder. Tevens hebben we en blijven we ons partnernetwerk verder uitbreiden, aangezien wij geloven dat de markt inmiddels meer volwassen aan het worden is en de rol van het VMS daarin mee verandert. We zien daarbij ook dat ecosystemen een belangrijkere rol gaan spelen. Beeline zal verder blijven investeren om haar technologieplatform over te zetten naar Microservices, een variant van de Service Oriented Architecture (SOA), wat de nieuwe standaard is voor SAAS-oplossingen onder aanvoering van tech-giganten als Google, Netflix en Amazon. Daarnaast zal het team verder worden uitgebreid en versterkt, zetten we in op een verdere expansie van ons partner-netwerk en werken we aan innovatieve oplossingen voor specifieke marktwensen zoals bijvoorbeeld oplossingen voor opdrachtgevers met een geringer inhuurvolumen over meerdere landen. Beeline heeft mede door de marktontwikkelingen ook zijn Extended Workforce Platform gelanceerd, welke meer functionaliteiten biedt dan alleen het VMS.

## België

Idem

### 3. Charipickers

#### Nederland

–

#### België

- Op zich is onze strategie hierin simpel en zeker geen geheim: wij gooien zelf niet snel met termen als ITB, TTA, TTM, etc. naar prospects als leidraad om samen te werken. Ook wanneer prospects ons benaderen om met een bepaalde strategie aan de slag te gaan, gaan wij altijd eerst op de rem staan.
- Het blijkt namelijk vaak dat de termen voor opdrachtgevers nogal diffuus zijn en enorm contrasteert met 1) wat ze nu eigenlijk wensen in de nabije toekomst als inhuursituatie en 2) waar ze eigenlijk op heden staan met hun inhuur, zeker in relatie met hun bedrijfsstrategie
- Wij starten dus eerst altijd met het in beheer nemen van de huidige inhuursituatie (=SLIMSOURCING) of met een analyse op de huidige inhuursituatie en gewenste inhuursituatie (=SMARTSOURCING). Er wordt door ons dus in elke vorm eerst een objectieve nulmeting gemaakt en van daaruit wordt realistisch geschetst waar de inhuur op korte-, middellange- en lange termijn (1, 3, 5 jaar) naar kan toe groeien
- Dit is de basis om de strategie met onze opdrachtgever te gaan bepalen en neer te zetten. Onze aanpak is dus geschikt voor zowel bedrijven met een lage als een hoge inhuurmaturiteit.

### 4. Compagnon

#### Nederland

- Kennisnetwerk van recruitment- en flexspecialisten
- Eén systeem voor de werving van vast en flex
- Enerzijds oplossingen voor de complete uitvoering, anderzijds comakership met dienstverlening naar behoefte
- Naast bestaande kennis van ATS verdere ontwikkeling kennis van VMS
- ISO-certificatie op processen.

België

–

## 5. EN HR solutions

Nederland

Doorontwikkeling van systemen en BI-tools ten behoeve van analyse en advies.

België

Idem

## 6. Hays Talent Solutions

Nederland

Wij zijn in 2015 al gestart met het integraal inrichten van onze wereldwijde outsourced recruitment dienstverlening volgens een one stop model voor Talent Solutions met een visie op TTM. Aansluitend hebben we een technologie roadmap ontwikkeld die dit moet ondersteunen. Jaarlijkse investeren we miljoenen Euro's in verdere optimalisatie van onze eigen technologie en met het aansluiten van externe partners.

België

Idem

## 7. HeadFirst Group

Nederland

- Met de overname van Sterksen speelt HeadFirst Group in op de markttrend dat bedrijven personeel steeds meer integraal – ongeacht contractvorm – managen. Daarnaast beantwoorden we met deze stap de toenemende vraag vanuit opdrachtgevers naar dienstverleners met een breed portfolio aan HR-diensten
- Wij zetten veel in op het omzetten van data naar informatie, waarbij we momenteel experimenteren met 'schaarstevoorspelling', wat inhoudt dat we op voorhand kunnen bepalen of het verstandig is een vacature vast of flexibel in te vullen en welk wervingskanaal daar het beste op aansluit. Een revolutie in TTM
- We ontwikkelen snel op AI en machine learning voor het automatisch matchen van opdrachten en vacatures aan cv's, zodat de beste kandidaten al bij het uitzetten van een aanvraag getoond worden. Dezelfde techniek gebruiken we om vergelijkbare professionals te tonen die de opdrachtgever al succesvol inhuurt en waar men er meer van zoekt.

België

Idem

## 8. Pixid

---

### Nederland

- (Door) ontwikkelen van de Pixid-hub
- Actief acquisitiebeleid ter ondersteuning en versteviging van Pixid Group TTA-strategie
- Uitbreiden van het partner-ecosysteem.

### België

Idem

## 9. Sterksen

---

### Nederland

- We investeren in een intern Tech & Tooling-team dat de nieuwste recruitment-tools uit de markt continu test ten behoeve van onze 'best of breed' infrastructuur. Denk bijvoorbeeld aan AI-sourcing tools, maar ook tools ter optimalisatie van bijvoorbeeld vacatureteksten.
- Daarnaast innoveren we op het gebied van Recruitment Marketing en Recruitment Data door samenwerkingen met specifieke partners, zodat we het beste kunnen bieden op gebied van (social) campagnes, content creatie, optimalisatie van employer branding & candidate/employee experience en werkenbij-sites. Ook bieden we onze recruiters elk kwartaal training over de laatste recruitment-trends, zo ook competentie-gedreven interviewtechnieken, en investeren we in ons interimteam om direct sourcing van freelancers beter op de kaart te zetten. Om als Sterksen continu te blijven ontwikkelen en innoveren hebben we ons per maart 2021 aangesloten bij HeadFirst Group, zodat er nog meer deuren voor ons zullen openen op het gebied van TTM.

### België

Idem als Nederland én:

Door corona is de arbeidsmarkt gehuld in een nevel van onzekerheid. Veel bedrijven zullen er de komende periode voor kiezen om op veilig te spelen en eerder tijdelijke werkkrachten aanwerven dan vaste contracten aan te bieden. Hiervoor investeren we op direct sourcing en pool-opbouw van freelancers.

## 10. Talent Solutions (Manpower Group)

---

### Nederland

Ontwikkeling van een TTM-programma dat inspeelt op de eerder genoemde onderwerpen. Daarnaast wordt fors geïnvesteerd in technologie wat resulteert in waardevolle data die gebruikt kunnen worden om strategische keuzes te maken ten aanzien van instroom van talent, zowel extern als intern.

### België

- Our Center of Excellence invested in knowledge and technology to support the regional operations

- Working transversal and sharing best practices
  - Assessment of the different ecosystems
  - Creating visibility (local and regional) via data analytics
  - Assessment of clients' needs and behavior on attracting talent and management
  - Supplier management input
  - Creating visibility (local and regional)
- Attracting, building and training teams.

## 11. Talentsourcer

### Nederland

Talentsourcer investeert actief in het ontwikkelen van waarde toevoegende kennis, middelen en visie op toekomstige en actuele arbeidsmarkt vraagstukken voor en met haar opdrachtgevers, leveranciers en partners. Hierbij is co-creatie en wederkerigheid een sleutel voor een succesvolle partnering in innovatie.

### België

Idem

## 12. Yoores

### Nederland

Wij hebben een intern team wat elk kwartaal volledig out-of-box op zoek gaat naar de nieuwste mogelijkheden in marketing. Wij hebben een interne recruitment-university waar we de nieuwe trends toetsen, testen en verder onderzoeken. Wij hebben tevens een team wat dit doet met selectie- methoden. Hierdoor lopen wij voorop in de markt.

### België

Idem



## 6. Implementatie en tips van de bedrijven

## Wat zijn kritische voorwaarden om succesvol een ITB-oplossing te implementeren?

### Welke goede raad geeft u mee aan organisaties die ITB overwegen?

Dit waren de laatste 2 vragen uit het onderzoek. Ook hier hebben we voor het gemak van de lezer, alle antwoorden en tips nog een keer op een rij gezet.

Als we kijken naar de door de deelnemers gegeven belangrijkste zaken en tips, dan springen deze 5 er voor ons uit:

1. ITB is geen speeltje van/voor HR, maar is een strategische exercitie die hoort bij het hoogste segment in een organisatie inclusief alle stakeholders;
2. Er worden volop technologische ontwikkelingen verwacht, die ITB verder gaan faciliteren en ontwikkelen;
3. Er wordt meer verwacht van leveranciers die 'Ecosystemen' aanbieden dan aanbieders van 'One size fits all';
4. Onderschat niet het Change management van een ITB-programma;
5. Talent zelf wordt belangrijker dan het soort arbeidscontract dat wordt gebruikt voor dit talent.
6. ITB leidt tot kostenbesparingen, direct en indirect. Betrek de CFO als een betrokken partij om tot een goed onderbouwde business case te komen.

Hieronder leest u de antwoorden van de deelnemers (in alfabetische volgorde) met soms waardevolle praktijktips.

#### 1. AgileOne

- Change management; elke verandering heeft impact en de impact verschilt per organisatie
- Duidelijk communicatieplan en actieve samenwerking tussen de ITB-provider en stakeholders van de klant (d.w.z. HR, inkoop, IT, business)
- Beschikbaarheid van data om de juiste oplossing te kunnen creëren.

#### Tips:

Een belangrijke succesfactor voor succesvolle inzet van ITB is de gereedheid van de organisatie en de mate waarin een organisatie verandering kan doorstaan. Zijn alle stakeholders vanuit inkoop, HR en de business het eens over de te varen koers? Zo niet, start dan eerst met een MSP-programma gericht op alle externe inhuur en bouw dat later uit tot een ITB-programma. Dit geeft de organisatie en al haar stakeholders de kans en de tijd om het nieuwe inhuurproces te omarmen, de voordelen van een dergelijk programma te ervaren en daadwerkelijk succesvol te laten zijn.

#### 2. Beeline

- Zorg dat er een strategie is omtrent talent. Dat er binnen de organisatie inzicht is wat voor aandeel contingent workers hebben in een TTM-strategie vs. de permanente medewerkers binnen een organisatie. Beschouw tijdelijk personeel als een versterking van het talent in uw organisatie
- Ga binnen uw organisatie na wat voor skill-sets uw organisatie in de toekomst nodig heeft en of permanente plaatsingen daarvoor echt nodig zijn
- Zorg dat er naast de strategie voor talent, ook gekeken wordt naar de impact hierop voor een technologie landschap om dit te ondersteunen. Een goed verbonden technologie ecosysteem kan u veel inzicht geven in al het talent binnen uw organisatie.

**Tips:**

Ga goed na wat talent binnen uw organisatie betekent. Denk na over wat voor skill-sets uw organisatie in de toekomst nodig gaat hebben om uw strategische doelen te behalen.

**3. Charipickers**

- Bepaal eerst of je wel klaar bent voor een ITB-strategie en of je eerst geen andere (organisatorische) stappen moet doorlopen
- Een ITB-strategie moet breed gedragen worden binnen de organisatie, maar heeft vooral ook buy-in nodig van het C-level en key-stakeholders en -departementen. Zorg dat de gemaakte business case dus voldoende onderschreven wordt door deze stakeholders voor je start
- Zorg ervoor dat je je ITB-strategie op een agile manier benadert en aanpakt. ITB is echt het prototype van een strategie die een 'moving target' is.

**Tips:**

- ITB is een nieuw fenomeen in België. Informeer je dus goed en toets af of ITB geschikt is voor je huidige bedrijfssituatie en -doelstellingen. Laat je daarom omringen door experts die meedenken vanuit een strategisch oogpunt
- Wanneer je met ITB aan de slag gaat, realiseer je dan dat ITB vaak een oefening van lange adem is die intern veel verschillende mensen, stakeholders en departementen raakt. Dus faseer heel goed je plan en vergeet zeker niet te investeren in change-management.

**4. Compagnon**

- Hoog vertrouwen tussen klant en leverancier, hoge transparantie over en weer
- Duidelijk eigenaarschap binnen de organisatie van de opdrachtgever en commitment op directieniveau
- Geïntegreerde technologie

**Tips:**

- Leg de verantwoordelijkheid bij HR, uiteraard in nauwe samenwerking met andere betrokken afdelingen zoals Inkoop en Finance
- Koop in op het resultaat én de relatie, het partnership (co-makership)
- Rapporteer regelmatig op ontwikkelingen en kengetallen
- Zorg voor betrokkenheid op directieniveau.

**5. EN HR solutions**

- Het probleem, de scope en doelstellingen/deliverables moeten vooraf goed duidelijk zijn
- Intern draagvlak van de business en stafafdelingen (de gehele keten)
- Intern projectteam samenstellen

**Tips:**

Bedenk goed wat de meerwaarde van TTA voor uw organisatie moet zijn. Welk probleem moet er mee opgelost worden en wat zijn de doelen op korte, middellange en lange termijn. Betrek

belangrijke stakeholders al in de oriëntatiefase. U kunt ook eerst een deel uitbesteden en in termijnen overgaan op TTA. Uw partner moet maatwerk kunnen leveren en flexibel zijn.

## 6. Hays Talent Solutions

- Step-by-step approach; met als beginpunt de MSP en daarna de RPO
- Changemanagement: verschuiving naar TWM vereist acceptatie en adoptie van het proces
- Technology: integreer de juiste technologie om het proces te ondersteunen

### Tips:

Als we iets hebben geleerd is het wel 'dat er niet 1 TWM model is' dat altijd succesvol is. Verschillende organisatie-onderdelen van opdrachtgevers zullen verschillende resourcing-uitdagingen hebben, werken in verschillende arbeidsmarkten en werken in verschillende tijdpaden. Ofwel ze hebben steeds een verschillende focus voor hun inspanningen. Dit betekent niet dat 1 model niet is uit te voeren in de praktijk. Daarnaast is het TTM-model na implementatie niet geheel voltooid. Dit is een proces, waarbij successen gedeeld moeten worden om verder te groeien, zodat mensen bewuster worden van de voordelen. De implementatie en adaptatie gebeuren niet in 1 keer.

## 7. HeadFirst Group

- Aanwezigheid draagvlak van stakeholders
- Samenwerking HR, Recruitement, Inkoop en Finance
- Maak gebruik van professionele begeleiding, zodat je kunt varen op de lessons learned die zij bij vergelijkbare opdrachtgevers hebben opgedaan

### Tips:

- Zoek een professionele partner, maar geef het stuur niet uit handen
- Sluit het ITB-beleid naadloos aan bij de huidige trends & ontwikkelingen, met een specifieke focus op actuele wet- & regelgeving
- Houd rekening met een zorgvuldige implementatie met een duur van ongeveer 3 tot 4 maanden. Dit is afhankelijk van systeem-integraties, volume en complexiteit van de organisatie.

## 8. Pixid

- Het beschikken over een duidelijke visie die je stapsgewijs kan uitrollen
- Focus op change-management
- Kiezen van de juiste producten bij de visie en het implementeren daarvan

### Tips:

TTA / TTM / ITB is meer dan een tool kiezen. Zorg voor het juiste advies voor de ontwikkeling van een passende visie en uitrolstrategie. Investeer in de voorbereiding, correcte implementatie en change management. Dit zijn kritische succesfactoren.

## 9. Sterksen

- Draagvlak van bepalende stakeholders voor een dergelijke change in de organisatie
- Een goed onderbouwde business case voordat je een ITB oplossing gaat implementeren



- Bewezen track-record van een gouden combinatie op vast en flex en de procesinrichting hiervan

#### Tips:

Neem niet al te grote stappen voorwaarts in een keer, maar probeer een zorgvuldige implementatie periode aan te houden om bij het einddoel van een ITB aanpak te komen.

### 10. Talent Solutions (Manpower Group)

- Senior level buy-in and support
- Dare to invest in an internal implementation budget to manage pre-implementation and post hyper care phase.
- Keep a focus on communication and early involvement of key stakeholders in the process and create ownership

#### Tips:

- The first step is to map yourself onto the TTM-journey, ensuring your HR and Procurement functions/leaders are aligned. Breaking down silos between the two departments is essential -otherwise the concept will be unsuccessful
- Define clear internal definitions and evaluate and review historical change management initiatives. Early involvement of the right stakeholders and create ownership in each role
- Create attention for continuous communication and education initiatives.

### 11. Talentsourcer

- Een goede culturele match tussen opdrachtgever en opdrachtnemer
- Wederzijds commitment op veranderprocessen en samenwerking
- Een robuuste inrichting van de VMS-, HRIS- en ERP-processen

#### Tips:

- Een effectieve inrichting van TTM vraagt om een heldere scope van uitbesteding en een sterke mate van co-creatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer
- Organiseer duidelijke service-metrics die het gebruik van de dienstverlening, governance kaders en de kosten effectief meetbaar maken, zodat u het continu-verbeter-management binnen TTM kunt borgen
- Selecteer een TTM-partner o.b.v. bewezen trackrecord op de totale scope van TTM. De ontwikkeling van uw TTM-programma zal naar mate de maturiteit vordert afhankelijk zijn van de geboden ervaring en expertise van uw TTM-partner
- De relatie tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer dient gebaseerd te zijn op transparantie over prestatie, aandachtspunten en onzekerheden. De perceptie van de dienstverlening hangt af van de aard ervan. Is het doel «een stille implementatie op de achtergrond» of «proactief ambassadeurschap»? In hoeverre heeft de dienstverlening te maken met een inherent impopulair beleid? Gebruikers van de dienstverlening moeten de perceptie hebben dat de dienst naar behoren functioneert. Zelfs de uitvoering van een impopulair bedrijfsbeleid dient professioneel en consistent te zijn.

## 12. Yoores

---

- Betrokkenheid op recruitment en resultaat
- Sterke processen en procedures
- Keuze voor een goede RPO met bewezen prestaties

### Tip:

Beoordeel eerst goed of er intern commitment is voor een dergelijke keuze. De keuze moet niet alleen door HR worden gemaakt. Als een dergelijke keuze wordt opgelegd aan de lijn, zal het bijzonder moeilijk worden om succesvol te zijn.



## 7. Hoe maak je technologie ITB-bestendig?

## Dit hoofdstuk is geschreven door Mark van Assema, oprichter van HRTech Review.

Mark is coauteur van het boek 'Mis geen talent', een praktische handleiding voor bedrijfsleiders en hun HR-directies om met Integraal Talentbeheer aan de slag te gaan. Hij is ook HR-projectleider voor organisaties die ook externe talenten serieus nemen. De organisaties waar hij voor werkt willen met moderne #HRTech werken aan Integraal Talentbeheer.

De partijen die deelnemen aan dit rapport delen de visie dat ITB voor organisaties de sleutel is naar de toekomst van werk. Vraag is hoe je als gebruiker kan toetsen of de technologie die wordt aangeboden ook écht klaar is voor die toekomst van werk? In dit hoofdstuk neem ik u mee in een aantal eisen te stellen aan technologie leveranciers voor een 'ITB-bestendig' aanpak.

### De basis onder ITB-technologie

Het uitgangspunt voor de technologie gebruikt voor ITB is vrij eenvoudig, en dit zowel vanuit de gebruikerszijde als van de processen gezien:

*Technologie functioneert voor iedere werkende hetzelfde en staat los van de contractvorm*

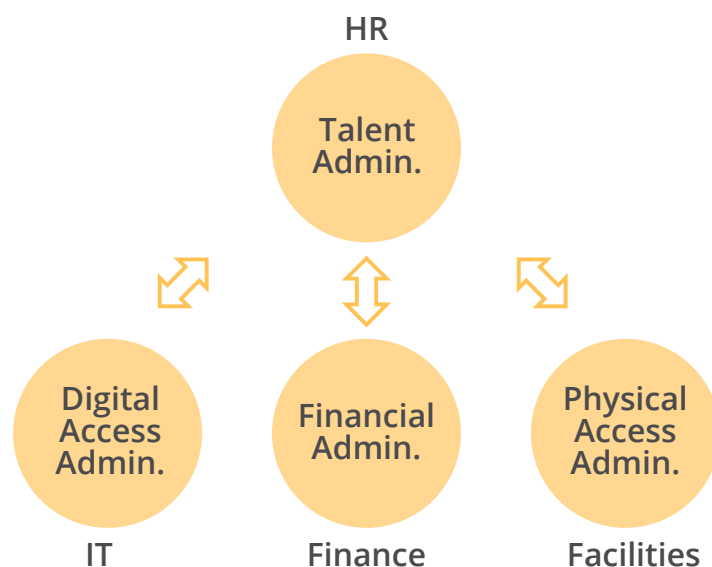
Op dit uitgangspunt zijn wel uitzonderingen noodzakelijk, want niet in alle situaties mag, kan of wil je dat die technologie gelijk is. Echter:

*De uitzonderingen die een andere technologie aanpak rechtvaardigen mogen alleen voortkomen uit verschillen in **wetgeving** tussen contractvormen, zoals voor contractuele en beloningsverschillen.*

De specifieke en strikte wet- en regelgeving voor het contracteren van externen is één van de bestaansredenen van een VMS. Veel organisaties gebruiken bovendien ook **beleidsmatige of financiële argumenten** om de verschillen te laten bestaan, maar vanuit een ware ITB-gedachte past dat niet. Zo is het wenselijk dat ook zelfstandigen bijvoorbeeld mee kunnen doen aan een betaalde opleiding vanuit de organisatie, mits de kosten door de zelfstandige worden vergoed aan de organisatie.

### Stap 1 - De Talentadministratie ITB-bestendig maken

Voor we kijken naar de werving en selectie-kant binnen ITB analyseer je best eerst de 'talentadministratie'. Die talentadministratie, zonder ITB bekend als de personeelsadministratie, is namelijk de spin in het web van alle talent-technologie. Als de administratie niet op orde is lopen een heleboel andere systemen schade op. Niet alleen HR-systemen, ook andere systemen in de organisatie vertrouwen op een sluitende talentadministratie bij HR. Die administratie is veelal ook technisch gekoppeld aan drie relevante andere administraties.



Deze koppelingen worden in een steeds meer privacygevoelige tijd extra belangrijk, vooral die voor de digitale toegang tot de organisatie. De fysieke toegang tot locaties wordt door remote werken wel minder belangrijk. De koppeling met de financiële administratie is essentieel voor ITB in het kader van het kunnen sturen op 'Total Talent Cost', de totale kosten van talent met primaire én secundaire arbeidsvoorwaarden.

Om deze drie andere administraties met bruikbare informatie vanuit HR te voorzien en om die ITB-bestendig te maken, is er één essentiële eis te stellen aan de talentadministratie, namelijk elk talent heeft een uniek 'talentnummer' dat nooit verandert.

In IT-systemen is alles een nummer en in HR-systemen is dat het personeelsnummer, voor ITB het talentnummer. De belangrijkste eis is dat de talentadministratie kan omgaan met dit concept. Het talentnummer verandert niet als iemand met een andere contractvorm voor de organisatie gaat werken. Dus als je eerst uitzendkracht of zelfstandige bent en later als vaste medewerker gaat werken, behoud je hetzelfde nummer. De methodiek dat een personeelsnummer range iets zegt over de contractvorm, een truc van HR-systemen uit het verleden, moet worden losgelaten.

Dit is belangrijk omdat de andere drie administraties hier erg afhankelijk van zijn. Zo gaat het bijvoorbeeld bij wisselingen en beëindigen van contracten regelmatig fout bij digitale toegangen die verloren gaan of juist te lang open blijven staan omdat de nummers niet corresponderen.

Deze eis bevat nog een onderliggende eis en dat is **herkenning van bestaande talenten**. Alle tools die voor W&S gebruikt worden, zoals ATS en VMS, zouden hiervoor een mechanisme moeten hebben, want in een talentgerichte ITB-aanpak is geen ruimte voor dubbele registraties.

## Overige, administratieve ITB-bestendigheidseisen

Naast bovengenoemde cruciale ITB-eis om een uniek talentnummer in te voeren, zijn er nog een aantal relevante wensen:

- Een indicator die de contractvorm zichtbaar maakt. Dit is de belangrijkste maatregel om allerlei juridische problemen te voorkomen
- In alle tools met een afdelingenstructuur wordt die structuur gevuld vanuit de centrale talentadministratie. De manager van de afdeling kan daar dan ook gebruikt worden bij het inrichten van goedkeuringsprocessen
- Eén standaard digitaal talent dossier. Hierin staat de werkhistorie van de persoon bij de organisatie en alle contracten die er geweest zijn met het actieve contract
- Een geïntegreerde kalender en tijdschrijf-module, waarin enerzijds bepaalde groepen interne en externe medewerkers uren schrijven en anderzijds in een kalender- of plannings-tooling zichtbaar is voor iedereen wanneer iemand werkt en vakantie heeft, vrij is of niet voor de organisatie werkt.

### Stap 2 - Instroom ITB-bestendig

Voordat nieuwe talenten de administratie in gaan moeten ze eerst gevonden worden. Voor ITB instroom, werving & selectie of ook wel TTA, is er een breed scala aan tools voorhanden. Een uitgebreid overzicht voor het opzetten van een TTA architectuur vind je in het whitepaper op **HRTech Review**.

### Stap 3 - Talentpools

De centrale tools waarmee je een ITB-bestendige instroom (en doorstroom/uitstroom) inricht, zijn talentpools. In deze pools zorg je vooraf voor gescreende en beschikbare kandidaten zodat je proactief kunt gaan matchen als vacatures of opdrachten ontstaan.

Er zijn in de basis twee visies mogelijk. In de eerste visie, die op de lange termijn voor ITB de voorkeur heeft, streef je als organisatie naar één centrale tool in eigen beheer met talenten voor alle contractvormen bij elkaar. Bijkomend voordeel van deze visie is dat doorstroom / interne mobiliteit en uitstroom (waarbij goede talenten ooit nog terug kunnen komen of referent kunnen zijn) allemaal vanuit één talentpool kunnen plaatsvinden.

In de andere visie combineer je eigen en uitbestede talentpools per contractvorm die je dan met elkaar koppelt. Zolang je in die aparte pools kunt zoeken op een gelijke manier en zolang talenten niet dubbel voorkomen kunnen beide werken. Veel organisaties bevinden zich in de laatste situatie, met bijvoorbeeld een eigen talentpool voor vaste medewerkers, met een uitzendbureau voor een pool met uitzendkrachten, met een eigen of uitbestede VMS voor externe consultants en soms ook zelfstandigen, met eventueel extra een FMS met alleen een Freelance pool en misschien nog een online werkplatform als Upwork, Fiver of Toptal voor remote gig workers.

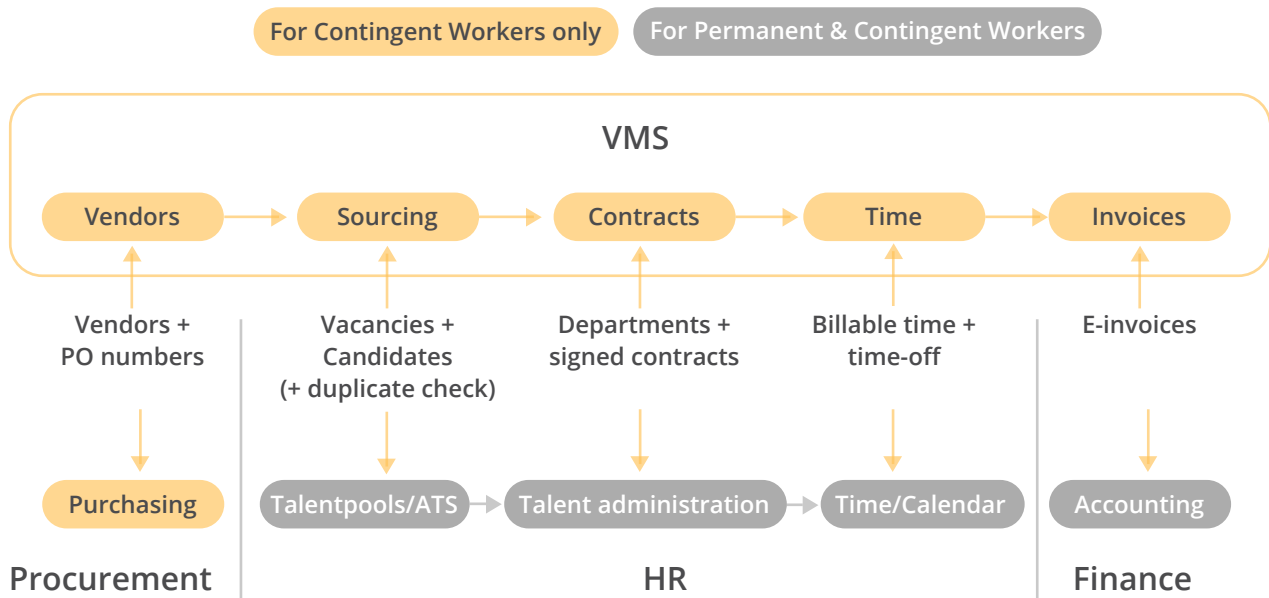
## Stap 4 - VMS/FMS en ATS koppelen voor optimaal ITB

Eindelijk komen we uit bij de tools die in dit rapport worden besproken. Dit zijn veelal VMS en FMS-leveranciers die zich realiseren dat ITB de enige weg is naar de toekomst van werk. Partijen die uit de 'inhuurwereld' komen, ook dienstverleners van MSP en RPO, zijn al druk bezig om hun roadmap richting ITB aan te passen. Tooling-leveranciers van recruitment voor vaste medewerkers, de ATS-leveranciers, zijn nog veel minder met ITB bezig.

Het realiseren van een ITB-bestendige technologie-landschap is met alle verschillende tools geen eenvoudige opgave. In dit overzicht zie je de vijf basisfuncties in een VMS, gekoppeld aan andere tools die een organisatie gebruikt voor vaste medewerkers, met de ITB-bestendigheidselementen die hiervoor genoemd zijn.

### The Connected VMS for TTM

#### The single VMS connected to various Procurement, HR and Finance tools



Om ITB-bestendig te zijn met het hele #HRTech landschap zijn nog veel andere functionele eisen te stellen. Idealiter heb je bijvoorbeeld ook binnen TTA-processen een gedeelde functietabel voor internen en externen, inclusief salarisschalen en min/max tarief. In grotere HR-organisaties is positiemanagement het proces voor het maken/wijzigen van 'stoelen' / posities op een afdeling. Als een manager nu 10 fte in zijn team heeft en er 1 bij wil vanwege meer werk dan moet er eerst akkoord voor komen. Soms is dat alleen een email proces, bij grotere organisaties is dat een proces in HRTech, waarbij de manager een aanvraag doet met een bepaalde functie / salarisschaal. Een HR adviseur en een Finance controller moeten daar een goedkeuring op geven. In feite is dit hetzelfde als een goedkeuring voor het 'openstellen van een vacature'. Een solide, maar wel bureaucratisch proces, waardoor je achteraf geen gezeur krijgt. Bij externe inhuur ontbreekt dit proces meestal, ook vanwege de 'snelheid' die nodig is. De inhurende manager 'regelt wel wat' via de zijdeur, met een gebrek aan kosten controle en kostenoverschrijdingen tot gevolg. Dit proces gelijk trekken voor inhuur is dus essentieel om op lange termijn goed de Total Talent Cost te managen.

Een ITB-aanpak vereist dus op alle fronten een andere blik op technologie.



## 8. Afkortingen en begrippenlijst



# Afkortingen en begrippenlijst

<b>AI</b>	Artificial Intelligence
<b>ABU</b>	Algemene Bond van Uitzendondernemingen (Ne)
<b>APAC</b>	Asia-Pacific
<b>ATS</b>	Applicant Tracking System, een softwarepakket dat alle processen en informatie van solliciterende kandidaten bijhoudt
<b>API</b>	Applied Program Interface, koppelingsmogelijkheid
<b>AW</b>	Agency Worker, flexkracht die via een intermediair bureau werkt.
<b>BI</b>	Business Intelligence
<b>Blended</b>	Gemengd, bijv. blended workforce is een mix van verschillende soorten contractvormen bij 1 opdrachtgever
<b>BAFO</b>	Best and Final Offer
<b>Bovib</b>	Brancheorganisatie voor Intermediairs en Brokers (Ne)
<b>BPO</b>	Business Process Outsourcing, het uitbesteden van een of meer bedrijfsprocessen aan een externe dienstverlener, zoals een MSP
<b>Broker</b>	Een bedrijf dat de verantwoordelijkheid (over-)neemt van de opdrachtgever voor de administratie, het beheer en de aansprakelijkheden van de contracten van de externe inhuur, met name van de leveranciers en/of de freelancers/zzp'ers
<b>CFO</b>	Chief Freelance Officer, degene die verantwoordelijk is voor de relatie tussen organisatie en de freelancers of Chief Finance Officer (de 2 <sup>e</sup> m/v in een organisatie)
<b>Cedeo (erkenning)</b>	Kwaliteits-keurmerk voor HR dienstverleners (Ne)
<b>Compliance</b>	Het voldoen aan wettelijke regels en richtlijnen op het gebied van externe inhuur
<b>Concierge services</b>	Concierge IT Services helpen bij hardwarestoringen, beschadiging van het bestandssysteem of onheil door hackers, plus procedures voor gegevensherstel en rampenbeperking.
<b>Contractmanager (CMT)</b>	Synoniem voor broker
<b>Cost per Hire</b>	De kosten die (gemiddeld) gemaakt worden om een sollicitant in dienst en aan de slag te krijgen
<b>CSR</b>	Corporate Social Responsibility, synoniem voor MVO
<b>CPO</b>	Chief Purchasing Officer (Inkoopmanager)
<b>CW</b>	Contingent Worker (flexkracht, zzp'er of freelancer)

<b>DAS</b>	DAS Dynamisch Aankoopstelsel, een eenvoudige aanbestedingsprocedure in Nederland, die veel wordt gebruikt voor externe inhuur. Heet ook wel inhuur-marktplaats of inhuurdesk
<b>DAP</b>	Dossier Afspraken en Procedures
<b>DBA</b>	Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties. Dit is de opvolger van de VAR vanaf 1 mei 2016 (in Nederland)
<b>D&amp;B (rating)</b>	Dun & Bradstreet, een dienstverlener die advies geeft over de financiële risico's van een bedrijf
<b>DWH</b>	Daily working hours
<b>Ecosysteem</b>	Een platform waarop software van andere leveranciers eenvoudig kan worden gecombineerd
<b>EMEA</b>	Europe, Middle East & Africa
<b>End to end/ E2E</b>	Betrekking hebbend op het hele (inhuur)proces, van begin tot eind
<b>ERP</b>	Enterprise Resource Planning software, die alle bedrijfsprocessen omvat
<b>EVP</b>	Employer Value Proposition, de waarde van een opdrachtgever voor werkzoekenden
<b>Federgon</b>	Federatie van HR-dienstverleners in België met 600 leden
<b>FMCG</b>	Fast Moving Consumer Goods
<b>FMS</b>	Freelancer Management System, een platform om de inhuur van freelancers/zzp'ers te organiseren en te beheren
<b>GDPR</b>	General Data Protection Regulation (= AVG)
<b>Hybride model</b>	MSP-dienstverleningsmodel waarbij voor sommige functies een Master Vendor wordt ingezet en voor andere functies een Neutral MSP
<b>IC</b>	Independant contractor, internationale aanduiding voor zzp'er/freelancer
<b>Impressariomodel</b>	Business-model waarbij een dienstverlener zzp'ers op individuele basis helpt aan inhuuropdrachten
<b>Inhouse</b>	In de kantoren of panden van de opdrachtgever de dienstverlening organiseren; synoniem voor on-site
<b>Inlener</b>	De opdrachtgever die externe inhuurkrachten afneemt van een of meer leveranciers
<b>ITB</b>	Integraal Talentbeheer, synoniem voor TTM/TWM
<b>JCI accreditatie</b>	Joint Commission International, internationaal keurmerk voor de zorgsector
<b>KPI</b>	Key Performance Indicator
<b>LATAM</b>	Latin America
<b>LMS</b>	Learning Management System
<b>MBR</b>	Monthly Business Review

<b>Mp</b>	Marktplaats voor inhuurkrachten en hun leveranciers, ook wel Inhuurdesk of DAS geheten
<b>Microsite</b>	Deel van een Employer Branding en Traffic building campagne door Hays waarbij ze al de jobs van de klant centraliseren op een kleine site (microsite) gekoppeld aan de Hays-site
<b>MSP</b>	Een Managed Service Provider is een bedrijf dat de verantwoordelijkheid (over-) neemt van de opdrachtgever voor het leiden van een verbeterprogramma t.a.v. externe inhuur en flexibiliteit in diens organisatie. Soms staat het voor Managed Service Program, en betekent het dat het een intern verbeterprogramma is zonder externe ondersteuning.
<b>Master Vendor</b>	Deze rol betekent dat een leverancier van kandidaten de taak heeft gekregen van de opdrachtgever om als primaire leverancier van kandidaten te fungeren. De master-vendor beschikt wel over een eigen kandidatenbestand en zoekt hierin naar goede kandidaten. Daarom is hij geen 'neutrale' leverancier.
<b>MVO</b>	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, mate waarin bijv duurzaamheid wordt betrokken bij het ondernemen. Een Nederlandse certificering hiervoor heet FIRA Brons. Synoniem voor CSR.
<b>NA</b>	Not applicable - niet van toepassing
<b>NBBU</b>	Nederlands Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (Ne)
<b>NDA</b>	Non Disclosure Agreement
<b>Neutral MSP</b>	Deze rol betekent dat MSP de taak heeft gekregen van de opdrachtgever om 100% verantwoordelijk te zijn voor het invullen van de vacatures. Neutral betekent dat de leverancier niet over een eigen kandidatenbestand beschikt en dus de beste kandidaten zoekt in de hele markt. Daarom is hij een 'neutrale' MSP.
<b>NEVI</b>	Nederlandse Vereniging voor Inkoopmanagement (Ne)
<b>NPS</b>	Net Promoter Score, berekening van de kans dat mensen positief oordelen over een organisatie (bijv als werkgever).
<b>Ow</b>	Outsourced Worker, flexkracht via een SOW-contract.
<b>P2P</b>	Purchase-to-Pay, het hele inkoop-/inhuurproces
<b>PAAS</b>	Platform as a Service, aanbieden van diverse software in the cloud met gebruik en betaling naar behoefte en gebruik
<b>PICS</b>	Non-profit Professional Association for Supply Chain Management (vereniging voor Inkoopers in België)
<b>P&amp;L</b>	Profit & Loss
<b>PSA</b>	Professional Service Automation, standaard-software voor bedrijfsvoering
<b>QBR</b>	Quarterly Business Review of bespreking van de samenwerking op kwartaalbasis door de betrokken partijen
<b>Quality of Hire</b>	De kwaliteit en waarde van de geworven sollicitant(en)

<b>Rating</b>	Financiële waardering door een kredietbureau als Dun & Bradstreet of Graydon
<b>RFP</b>	Request for Proposals, aanbestedingsuitvraag
<b>RPO</b> <b>RPA</b>	Recruitment of Resource Process Outsourcing Robotic Process Automation
<b>RPOA</b>	Recruitment Process Outsourcing Association, branchevereniging van RPO in de VS
<b>S2P</b>	Source-to-Pay, het gehele inkoop-/inhuurproces
<b>SAAS</b>	Software as a Service (Software die via internet bereikbaar is en niet bij de opdrachtgever wordt geïmplementeerd)
<b>SMART</b>	Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Resultaatgericht en Tijdgebonden, ofwel concreet
<b>SLA</b>	Service Level Agreement. Schriftelijke overeenkomst waarin de afspraken over de dienstverlening tussen aanbieder en afnemer staan
<b>SOA</b>	Service Oriented Architecture (=SAAS)
<b>SOW</b>	Statement of Work (Inhuur-opdrachten met een resultaatverplichting) in tegenstelling tot andere vormen van arbeid waarbij een kandidaat ter beschikking wordt gesteld; synoniem voor Aanneming van werk of Contracting
<b>Spend</b>	De hoogte van de externe inhuur in Euro's, voor de leverancier de omzet, voor de opdrachtgever de uitgaven en bestedingen
<b>SPOC</b>	Single point of contact
<b>SSO</b>	Single Sign On: 1x inloggen om gebruik te maken van diverse (gekoppelde) software
<b>Tier (1 en 2)</b>	Geeft de volgorde aan waarin gecontracteerde leveranciers (Preferred suppliers ) als 1 <sup>ste</sup> , resp. 2 <sup>de</sup> kandidaten mogen aanbieden
<b>T&amp;M</b>	Time & Material, in de context van 'No cure no pay' en 'Uurtje factuurtje' bij inhuur zoals uitzending en detachering waarbij een kandidaat ter beschikking wordt gesteld.
<b>Time to Fill/Hire</b>	De tijd die (gemiddeld) nodig is om een sollicitant in dienst en aan de slag te krijgen.
<b>TRS</b>	Total Resource Solution, alternatief voor TWM
<b>TTA</b>	Total Talent Acquisition, de gecombineerde werving van vaste vacatures en externe inhuur (vast & flex)
<b>TTM</b>	Total Talent Management, Synoniem voor TWM (Total Workforce Management) of ITB (Integraal Talentbeheer)
<b>TWM</b>	Total Workforce Management, niet alleen de werving van vast & flex, maar ook het beheer ervan. Synoniem voor Integraal Talentbeheer (ITB).
<b>VAR</b>	Verklaring Arbeidsrelatie (Een verklaring die zzp'ers in Nederland konden aanvragen tot 1 mei 2016 om aan te tonen voor hun opdrachtgevers, dat ze ondernemer waren)

<b>VMS</b>	Vendor Management Systeem, een softwaresysteem voor het automatiseren van alle inhuurprocessen en het beheren van de leveranciers
<b>VIB</b>	Vereniging voor Inkoop en Logistiek (Be)
<b>VPO</b>	Vereniging van Payroll Ondernemingen (Ne)
<b>WAB</b>	Wet Arbeidsmarkt in Balans (Ne)
<b>WFM</b>	Workforce Management
<b>WKA</b>	Wet Keten Aansprakelijkheid (Ne)
<b>ZZP</b>	Zelfstandige Zonder Personeel (Ne) - Freelancer



**Gratis te downloaden op**

**[www.flex-beheer.nl](http://www.flex-beheer.nl)**  
**[www.theflexacademy.be](http://www.theflexacademy.be)**



**Voor meer info en contact**

**Flex-Beheer** 

**Mark Bassie**

mark@flex-beheer.nl  
+31/653 410 256

 **THE FLEX ACADEMY**  
flexibel en toekomstgericht ondernemen met arbeid

**Marleen Deleu**

marleen@theflexacademy.be  
+32/495 760 123