



Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?





Inhoud

1.	Het juiste talent vinden	5
	Kies het juiste talent met een VMS	6
2.	HR-technologie	8
	Mens versus technologie	9
3.	Data-analyse	12
	Meer grip op het inhuurproces	13
4.	Talentstrategie	15
	Flexibele talentenpool voor HR en inkoop	16
	Freelancers, een belangrijk onderdeel van een multitalentstrategie	18
5.	Onthaal freelancers	20
	Wat is goed opdrachtgeverschap?	21
	Doeltreffende on-en offboarding	22
6.	Netwerk	25
	Tien jaar interim-management, een analyse	26

7. Onze handige NextConomy vragenlijst	28
8. European Freelance Week	31
9. NextConomy Partners	33
10. Over NextConomy	35



Voorwoord

Beste opdrachtgever,

Hoe ziet de werkvloer eruit over een jaar of twee? Dat is dé vraag waar CEO's vandaag mee worstelen. De talentschaarste is 'here to stay' waardoor bedrijven verplicht zijn om anders te kijken naar de arbeidsmarkt willen ze zich verzekeren van het beste talent om competitief te blijven.

Ons advies? Gooi het traditionele denken over werk en werk organiseren overboord. Omarm talenten in allerlei alternatieve werkvormen.

Zo telt ons land al meer dan 230.000 freelancers. En hun aantal stijgt elk jaar fors. De groei zit voornamelijk bij de niche-experten, maar ook bij de freelancers in bijberoep. Kansen dus voor je organisatie om snel specifieke expertise binnen te halen, of om je meer wendbaar en kostenbewust te organiseren.

Freelancers bieden je organisatie expertise en de broodnodige flexibiliteit, en dat aan een vaste prijs. Het werven en inzetten van freelancers is daardoor een strategisch belangrijke tool voor je organisatie. Een middel dat weldoordacht moet worden ingezet en niet, zoals helaas vaak gebeurt, een noodzakelijk kwaad of een doekje voor het bloeden. Freelancers zijn ook geen klapstoelen, die je aan het einde van de zomer opplooit en wegzet. Het zijn mensen van vlees en bloed, die dus het beste renderen als je ze aandacht schenkt.

Het succesvol inzetten van freelancers vereist een visie en een strategie, die integraal deel uitmaakt van jouw totale HR-strategie.

Met dit e-book willen we je hierover inspireren.

Hoe bepaal je je de juiste inhuurstrategie? Hoe behoud je het overzicht op alle talenten in je bedrijf van zowel vaste als flex medewerkers? Welke rol spelen HR en Inkoop hierbij? Waarom is een talentpool zo belangrijk? Hoe verzorg je het onthaal van freelancers? ... In dit e-book *Freelancers, zelf beheren of uitbesteden* vind je info en tips van enkele NextConomy partners die ieder in hun domein specialisten zijn in het bieden van oplossingen voor deze vragen.

Jouw aanvullingen of bemerkingen op dit e-book zijn altijd welkom op marleen@nextconomy.be.

Veel leesplezier!

Marleen Deleu
Hoofdredacteur NextConomy



Het juiste talent vinden

1



Kies het juiste talent met een VMS

- door ProUnity

Het juiste talent vinden is in deze arbeidsmarkt niet gemakkelijk. De klassieke aanwervingsmodellen beantwoorden niet meer aan de vraag van de kandidaten. De meeste bedrijven zijn er zich van bewust dat extern talent een toegevoegde waarde heeft en zoeken nu naar middelen om die instroom efficiënt te beheren. Een VMS-platform dat een marktplaats combineert is de juiste oplossing voor jouw instroom aan talent, vandaag én morgen.

Een Vendor Management Systeem (VMS) ondersteunt je bedrijf op twee manieren. Enerzijds helpt het jou om het inhuurproces te optimaliseren zodat je veel sneller aan een betere marktprijs het beste talent vindt. Anderzijds helpt het je om het overzicht te bewaren op het aantal externen in je organisatie, wat de kost is per kop of per departement en hun expertise.

9 voordelen van een VMS

Een overzicht van de oplossingen die een VMS-platform aanbiedt:

1. Het aanmaken, uitsturen en opvolgen van een projectopportunity verloopt veel vlotter en transparanter.
2. Je kiest uit een veel bredere waaier aan talent en niet uit een beperkte groep die je dienstverlener aanbiedt. Een VMS helpt jou om de juiste keuze te maken. De kans is reëel dat je de gegevens binnenkrijgt van beter talent omdat je de markt breder hebt bevestigd.
3. War for talent. Sommige profielen op onze markt zijn schaars. Omdat je via een VMS de markt breder bevestigd, stijgt de kans dat je toch snel het juiste talent vindt.
4. Een groot probleem dat je vandaag ondervindt is de zero time sourcing. Voordat je het goed en wel beseft, word je kandidaat gekaapt door een andere opdrachtgever. Met een VMS kort je de

time to market drastisch in.

5. Door het uitspelen van de marktconcurrentie, zorg je voor een realistische marktprijs voor alle partijen.
6. Een VMS geeft je een gedetailleerd inzicht op de inhuur van talent en je kan beter inspelen op retentie.
7. Je hebt real time zicht op je uitgaven waardoor je een accurate en ruime controle krijgt op je budgetten.
8. Met een VMS kan je je contractbeheer en tijdregistratie automatiseren. Zo zijn je contractvoorwaarden steeds up-to-date en conform de laatste wetgeving. En door de integratie met je klantsysteem vermijd je dubbele data-input.
9. Dankzij een VMS krijg je toegang tot verschillende types van expertise van zowel specialisten als generalisten. Hierdoor ben je als organisatie steeds mee met de laatste trends en heb je de nieuwste technologieën in huis.

Directe en indirecte besparingen

Bij de keuze van een VMS kijken bedrijven vooral naar de directe besparingen en zien ze de indirecte over het hoofd. Maar juist daar liggen de meeste besparingen:

1. De marktcompetitie tussen de concurrerende dienstverleners is hoog. Hierdoor bespaar je al snel tussen de 5 à 10%. Er zijn geen tussenpartijen. Je bespreekt je tarief onderling.
2. Hoeveel kost het je niet wanneer je het verkeerde talent hebt ingehuurd? Vaak pakken bedrijven het eerste, beste talent aan dat beschikbaar is en bekibbelen ze op de prijs. Maar het is niet omdat je de goedkoopste inhuurt, dat je de juiste keuze maakt.
3. Als je drie maanden moet wachten voordat je het juiste talent vindt, dan loopt je project ook drie maanden vertraging op. En dat zorgt voor een indirect kostenverlies.
4. Alle betrokken partijen zitten op hetzelfde platform waardoor alles sneller en efficiënter gaat.

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

Onze ProUnity tips voor het inzetten van een VMS

- 1. Voer eerst een behoefteanalyse uit.** En kies dan pas je VMS. Dat lijkt evident, maar in de realiteit wordt dat vaak niet toegepast. Drama verzekerd. En als je die analyse uitvoert, zorg er dan voor dat je alle betrokken partijen, intern en extern, betreft in het traject.
- 2. Neem deze drie parameters op.** Kies voor de technologie die bij jouw noden past. Bekijk op voorhand heel goed welke impact de VMS zal hebben op je manier van werken, op de interne processen en stem het proces en de technologie op elkaar af.
- 3. People business.** Haal de expertise in huis die jouw organisatie en problematiek begrijpt. Hou controle over kritische handelingen, zoals bijvoorbeeld het kiezen van het juiste talent en besteed minder kritische zaken uit.



David Muyldermans
Founding Partner ProUnity
sales@pro-unity.com

Over ProUnity

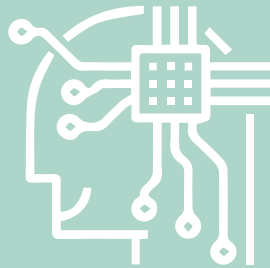
Het platform ProUnity brengt freelancers en dienstverleners rechtstreeks in contact met bedrijven. Sinds de lancering in november 2015 kent de Brusselse start-up een sterke groei en telt vandaag 700 actieve contracten, 10.000 freelancers en bijna 500 dienstverleners. Het platform is het meest gebruiksvriendelijke VMS-platform voor het inhuren en beheren van experts. Het platform koppelt automatisch topprofielen aan opdrachten en biedt bedrijven operationele efficiëntie. En daarbij zorgen hun experts in inhuur voor een vlotte en kwalitatieve ondersteuning daar waar nodig.

www.pro-unity.com



HR-technologie

2



Mens versus technologie

- door Jellow

HR-tech is één van de snelst groeiende segmenten in de start-up wereld. Ook de HR-markt zal dus niet ontsnappen aan de disruptie. Er worden vandaag al heel wat traditionele HR-businessmodellen en bedrijfsprocessen gechallenged en dit is waarschijnlijk nog maar het topje van de ijsberg.

Er is echter nog geen reden tot paniek, want zoals we zien in andere sectoren gaan technologie en mens meestal hand in hand. Daar waar er mensen overbodig worden, worden er nieuwe jobs gecreëerd. Gelukkig zijn er nog een heleboel taken en processen waarbij nog een zekere vorm van intelligentie nodig is en deze kunnen, voorlopig toch nog niet, vervangen worden door technologische of artificiële intelligentie.

Innovatie omarmen

De HR-tech die vandaag voor handen is, zorgt eerder voor een soort van 'human enhancement', een verbetering van de mens. Echter, een verbetering voor de ene is daarom geen verbetering voor de andere. Het is daarom essentieel om telkens de vraag te stellen: brengt de technologische handeling een meerwaarde ten opzichte van de menselijke handeling en omgekeerd? Opgelet, het gaat hier in de eerste plaats over een meerwaarde voor de belangrijkste begunstigde van de handeling en dat ben jij niet noodzakelijk zelf. Als het over contactpunten met klanten gaat, ligt het technologische aspect wel duidelijk nog gevoelig en voorlopig zeker terecht. Hoedanook, in het algemeen ben je als mens voor of tegen vooruitgang. Voor velen onder ons mag en moet het vooruitgaan, maar ook niet te snel. Vooruitgaan kent dan ook verschillende snelheden en voor mensen die zelf weinig of niet vooruit (willen) gaan, gaat het sowieso altijd te snel. Toch kunnen zelfs de tegenstanders niet ontkennen dat in de afgelopen decennia, heel wat technologie ons dagelijks leven, zowel privé als professioneel, aanzienlijk comfortabeler heeft

gemaakt. Uiteraard brengt technologie tegelijkertijd ook nieuwe uitdagingen met zich mee. Denk aan de initiële euforie rond sociale media en daarna de tegenkanting die ontstaan is rond het asociale gedrag en de big data business. Ondanks alles, als je voor vooruitgang kiest, dan is het belangrijk om zinvolle technologie minstens een kans te geven, ook al gaat het misschien te snel. Bijsturen is daarbij zeker ook belangrijk en een gedeelde verantwoordelijkheid van ons allen. Tegensturen is zinloos en geld wegslijten, niet dat van jou maar dat van de mensen die investeren in waardevolle innovatie in plaats van in producten en diensten die weinig of niet bijdragen aan de vooruitgang of overleving van de mensheid.

Inhuurproces optimaliseren

Terug naar de HR-wereld, laat ons even inzoomen op de groeiende behoefte naar tijdelijke werkrachten of expertise. Er gaan heel wat manuren en dus kosten gemoeid met het zoeken, vinden, inhuren, contracteren en factureren van een flexibele workforce. Een freelancer is niet duur, het proces is duur en veel duurder dan nodig. Er zijn in dat proces namelijk heel wat handelingen die perfect geheel of gedeeltelijk geautomatiseerd kunnen worden. Niet met robots of cyborgs, maar met slimme software en zonder in te boeten aan waardecreatie. Integendeel.

Welke opties heb je vandaag als opdrachtgever in de zoektocht naar freelancers? Waar kan de meerwaarde van de mens in vraag gesteld worden en waar kan er geoptimaliseerd worden door het gebruik van technologie?

Eigen netwerk

Bijna iedere zoektocht naar een freelancer start in het eigen netwerk. Mogelijk ken je zelf een goede freelancer of ken je iemand die jou een relevante, beschikbare en betaalbare freelancer kan aanleveren. Hoe je het ook draait of keert, in de

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

meeste gevallen moet altijd wel iemand tijd investeren in het contacteren van meerdere freelancers. Er moet uitgezocht worden of ze interesse hebben in de opdracht, of ze beschikbaar zijn en hoeveel hun tarief zou bedragen voor deze opdracht. Daarna moet de meest geschikte freelancer nog gecontracteerd worden. Tenslotte volgt dan nog de urenregistratie, controle en facturatie. Vaak is het dan ook niet de hoofdtaak van de persoon die er zich mee bezighoudt en komt dit bovenop zijn of haar andere taken. Zoals we allemaal weten kost tijd altijd geld. Dit is dan ook de reden van het bestaan van intermediairs of tussenpartijen.

Intermediairs

Veel intermediairs starten de zoektocht naar freelancers op dezelfde plaats als de eindopdrachtgevers, namelijk in hun eigen netwerk. Alleen bestaat hun hoofdtaak enkel en alleen uit het vinden van freelancers voor allerlei klanten, dus is hun netwerk groter en hebben zij dit alles ondergebracht in een database. Hierdoor kunnen ze sneller geschikte profielen vinden. Zij contacteren de freelancers en checken hun interesse, hun beschikbaarheid en tarief. Het enige wat je als opdrachtgever nog dient te doen, is een aantal freelancers ontmoeten, de inhuur met één van hen bevestigen en later wat uren en facturen controleren. De intermediair doet de rest.

Hoedanook, het maakt niet uit wie uiteindelijk het spuurwerk of beheer doet, zonder de hulp van technologie blijft de zoektocht naar een specifieke freelancer een arbeidsintensief proces met vaak een onnodig lange doorlooptijd. Veel intermediairs gaan daarom ook uit van een worstcasescenario om hun marge te bepalen. De marge wordt meestal versleuteld in een procentuele of nominale verhoging op het basistarief van de freelancer. Dit tarief wordt dan nog eens in functie van de opdracht naar beneden onderhandeld om zo de marge van de intermediair verder te optimaliseren.

Hoe korter de zoektocht en hoe langer de opdracht, hoe lucratiever dus. Marges kunnen dan ook schommelen en serieuze proporties aannemen. Dit is ook de reden waarom de nettomarges bijna nooit transparant zijn voor opdrachtgevers en freelancers. Niet toevallig zijn er in de afgelopen 10 jaar heel wat bureaus ontstaan die gespecialiseerd zijn in het zoeken en vinden van de juiste man of vrouw voor

langetermijnopdrachten. Opdrachtgevers vragen dus best naar de nettomarge zodat ze steeds kunnen evalueren of deze in verhouding is met de waarde die voor hen gecreëerd wordt.

Ondertussen hebben sommige intermediairs geïnvesteerd in handige software die hen helpt om de cv's, tarieven en beschikbaarheden te centraliseren en up-to-date te houden. Helaas werken opdrachtgevers in dezelfde branche vaak exclusief met telkens verschillende bureaus. Dit betekent dat, indien een freelancer zoveel mogelijk relevante opdrachtgevers wil bereiken, zij genoodzaakt zijn om zich aan te sluiten bij verschillende bureaus. Spijtig genoeg gebruikt elk kantoor meestal een verschillende of eigen software. Dus na verloop van tijd wordt het een hele klus voor de freelancers om het cv, tarief en beschikbaarheid op verschillende plaatsen bij te houden. In de praktijk is dit vaak onhoudbaar met opnieuw veel onnodige telefoons en e-mails van de intermediair tot gevolg. Omwille van deze onverwachte workload maar ook de hoge marges, opteren meer en meer ervaren freelancers uiteindelijk toch voor direct contact met eindopdrachtgevers. Ongeacht het gebruik van technologie blijft het vinden van kwalitatieve freelancers dus ook voor intermediairs een arbeidsintensieve oplossing met een nog steeds te hoge kostprijs voor de opdrachtgevers tot gevolg.

Online (publieke) marktplaatsen

Er bestaan ondertussen ook heel wat online marktplaatsen waar je al dan niet tegen betaling je opdrachten kan plaatsen of waar je freelancers kan terugvinden. Het te betalen bedrag is sowieso veel voordeliger dan de marges die intermediairs nemen. Het nadeel van een online marktplaats is dat deze zeer publiek is en daarom gooien de meeste freelancers hun gevoelige informatie niet graag voor iedereen te grabbel. Zonder bijvoorbeeld de tarieven en de beschikbaarheden van de freelancers te kennen is het enige voordeel ten opzichte van een intermediair dat het een goedkopere oplossing is. Daartegenover staat dan wel het nadeel dat je als opdrachtgever zelf veel tijd zal moeten steken in het uitzoeken welke freelancers geschikt en beschikbaar zijn en wat hun tarief is. Meer en meer freelancers halen ook hun profielen weg van online marktplaatsen omdat ze overladen worden met mails en telefoons van intermediairs. Online

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

marktplaatsen zijn tenslotte ook handige tools voor hen om snel freelancers te vinden en hun marges dus nog eens extra te optimaliseren.

Matchmaking software + online (besloten) freelancenetwerk

Sinds kort bestaan er ook slimme 'best of both worlds' oplossingen, namelijk online matchmaking tools gekoppeld aan een besloten netwerk van freelancers. Zo biedt Jellow bijvoorbeeld de mogelijkheid aan opdrachtgevers om hun opdrachten door middel van slimme software in een vingerknip te matchen met hun eigen netwerk en indien gewenst ook met een groot online netwerk van freelancers. Geregistreerde en betalende opdrachtgevers krijgen zo ook toegang tot alle benodigde informatie om freelancers snel te kunnen inhuren zonder dat er een intermediair aan te pas komt. De informatie wordt aangeleverd en up-to-date gehouden door de freelancers zelf. Freelancers kunnen zich immers gratis registreren en in ruil voor een accuraat profiel worden zij uitgenodigd om te reageren op enkel relevante opdrachten van een groot aantal opdrachtgevers op het moment dat ze (bijna) beschikbaar zijn. Intermediairs worden bewust en consequent niet toegelaten zodat eindopdrachtgevers steeds in direct contact staan met de freelancers. Het centraal beheren en uitbreiden van de freelance workforce wordt zo grotendeels geautomatiseerd en dus een stuk eenvoudiger en voordeliger gemaakt. Dergelijke platforms hebben voor opdrachtgevers als bijkomend voordeel dat ze ten allen tijde de controle behouden. Immers, zij kiezen zelf hoeveel freelancers zij maximaal uitnodigen voor hun opdracht. Zo selecteren ze meteen de relevante, beschikbare en budgettair haalbare freelancers.

1. Maak eens een **quick & dirty total cost of ownership analyse** van het proces om freelancers te zoeken, vinden, in te huren, contracteren, facturen te controleren. Kan je een en ander automatiseren? Wat bespaar je dan?
2. Erken als opdrachtgever **de noodzaak van technologische disruptie in de sterk in belang winnende freelancesector** en **omarm de bestaande en toekomstige HR-technologieën**.

3. **Bij het werken met intermediairs vraag je als opdrachtgever best naar de nettomarge** zodat er steeds kan geëvalueerd worden of deze in verhouding is met de waarde die de intermediair voor hen creëert.



Mark Willems

Mark heeft 5 jaar ervaring als freelance business development expert. De corebusiness van een voormalige klant was freelancers plaatsen bij bedrijven. Momenteel bouwt hij als CEO van Jellow België mee aan een alternatief waardoor bedrijven sneller en voordeliger freelancers kunnen inhuren zonder tussenpartijen.

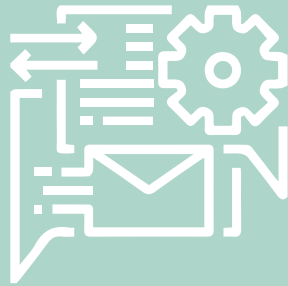
Mark Willems – mark@jellow.be - www.linkedin.com/in/willemsmark/

www.jellow.be



Data-analyse

3



Meer grip op het inhuurproces

- door Nétive

Wie flexibele medewerkers inzet, wil daar natuurlijk graag zoveel mogelijk grip op houden. Daar zijn ook steeds meer aanleidingen voor, zoals de nieuwe privacyregels die op 25 mei 2018 in alle omvang van kracht gingen. De verschuiving van grip op inhuur naar grip op data biedt organisaties een nieuw perspectief.

Grip op inhuur

De zogenoemde grip-op-inhuur-visie wint in steeds meer organisaties aan belang. Vaak met als aanleiding dat de inhuur van externen flink is gegroeid, maar het inzicht op wie er ingehuurd is, ontbreekt. Laat staan dat er een visie op inhuur en een aankoop- of inhuurbeleid is. Registreren van basiszaken als tarieven, uren en contractvoorwaarden is een mooi vertrekpunt om enige orde in de chaos te brengen.

Grip op kosten

De economische crisis gaf een extra impuls om grip te krijgen op wie er als externen ingezet worden. De kosten beperken, zowel per ingezette medewerker als in totaal, komt bovenaan de agenda te staan van iedereen die betrokken was bij de inhuur. Kosten beheersen is wel steeds meer het adagio, eerder dan blind snijden in kosten zoals een even geleden het geval was onder aankopers.

Grip op wetgeving

Wanneer je een freelancer inhuurt, zijn er tal van wetten en regels waaraan je moet voldoen. Bijvoorbeeld: wanneer is iemand echt een zelfstandige? Of, hoe zit het met gezag en toezicht? De regels daarover zijn niet nieuw, maar met een flink groeiend aantal freelancers op de arbeidsmarkt én in organisaties stijgt ook de aandacht voor die regels.

Bij controlerende instanties van zowel de accountant als bij de organisaties intern groeit het besef om grip te hebben op die wetgeving. Zijn er contracten? Wat is de inhoud van de opdrachten? Wat zijn de looptijden? Voldoen we als opdrachtgever aan de verplichting om veiligheidsinstructies te geven bij het onboarden? Het is een aardige lijst van gegevens, termijnen en documenten die je als opdrachtgever moet vastleggen om compliant te zijn.

Grip op privacy

Als je het hebt over wetgeving, komt daar sinds 25 mei 2018 de GDPR bij. Deze verordening scherpt de regels omtrent de omgang met privacygevoelige persoonsgegevens behoorlijk aan. En veel van de gegevens die organisaties over externe medewerkers willen, of zelfs moeten, vastleggen, is privacygevoelig.

Voor een organisatie die grip mist op de inhuur van externen is GDPR misschien wel hét zetje dat bedrijven nodig hebben om inhuur professioneel aan te pakken. Deze wet dwingt je na te denken over de waarde van data en geeft een grondslag voor het bewaren ervan te bepalen. De waardevolle managementinformatie die je opbouwt, blijft hoedanook na invoering van de GDPR bestaan, zolang je maar de persoonsgegevens niet meer opslaat.

Naast het zorgvuldiger opslaan van gegevens en het respecteren van maximale bewaartermijnen vereist de GDPR ook dat personen de opgeslagen persoonsgegevens kunnen opvragen. Dat vraagt nogal wat van hoe je je data over die personen bewaart. Cruciaal is ook om richting de toezichthouders duidelijk te maken hoe je documenten vastlegt. Huur je op grotere schaal externen in, dan is het inzetten van speciale tooling, zogenaamde VMS-systemen, handig om het

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

proces te bewaken en de compliance aan wet- en regelgeving te verzekeren.

Grip op data

Weten wie er wanneer als externen bij je rondlopen. Inzicht in hun tarieven. Inzicht in looptijden van opdrachten en de totale kosten. Voldoen aan wetgeving. Het vraagt heel wat van organisaties om al die gegevens vast te leggen, maar met het gebruik van speciale tooling bouw je wel een schat aan data op. Denk aan gebruikelijke tarieven, kwaliteiten van leveranciers en ingehuurde personen, welke wervingskanalen succesvol zijn en welke niet, en inzicht in de doorlooptijden. Daarnaast levert het je zowel big data als small data op. Een schat aan waardevolle managementinformatie waarmee je het inhurproces aanscherpt en optimaliseert.

Data over externen kan ook onder de GDPR nog prima verzameld en gebruikt worden, mits ze op de juiste manier geanonimiseerd wordt. De GDPR vereist namelijk vooral dat je grip op data hebt. Maar wie de waarde van die data ziet, zou het ook niet anders willen. Noem het de collateral damage van de nieuwe wetgeving: een toename in datakwaliteit. Hoera! Zo wordt al die lastige wetgeving misschien toch nog een geluk bij een ongeluk...



Bart Goossens
+31 6 22 40 46 68

Bart Goossens werkt bij Nétive als Sales Director en heeft als verantwoordelijkheid het ontwikkelen van nieuwe business. De afgelopen 25 jaar is Bart veel in aanraking geweest met Business Development en heeft hierbij nauw samengewerkt met Nétive. Hierdoor is Bart enthousiast geworden over de applicatie en het bedrijf Nétive.

Over Nétive

Gebruikmakend van Salesforce technologie, biedt Nétive een multi tenant Vendor Management Systeem ter ondersteuning van de vele uitdagingen op het gebied van inhuur en beheer van personeel. Wij helpen organisaties met een combinatie van ATS, VMS en FMS en Salesforce Rapportage & Dashboarding mogelijkheden in een volledig geïntegreerde oplossing die klaar is voor de toekomst.

www.netive.nl

nétive | VMS

Talentstrategie

4



Flexibele talentpool voor HR en Inkoop

- door Randstad Sourceright

Aanwerven van werknemers en uitzendkrachten?



Geen enkel probleem voor de Belgische bedrijven. Maar een freelancer? Dat ligt moeilijker. België hinkt achterop wanneer het over talentstrategie of total talent management gaat. Maar we zijn bezig aan een heus inhaalmanoeuvre,

zegt Michael Smith, managing director bij de HR-dienstverlener Randstad Sourceright.

Technologie, een groeiende groep freelancers en talentschaarste: verschillende factoren beïnvloeden de werkvloer. Welke visie hebben bedrijfsleiders, HR en inkoop nodig zodat hun organisatie competitief blijft?

HR-dienstverlener Randstad Sourceright vroeg aan 800 CEO's, inkopers en HR-managers in 17 landen welke trends zij zien. Michael Smith, managing director zoomt dieper in op ons land.

Welke trends vallen je vooral op in België?

Michael Smith: "Automatisering, machine learning en robotisering van het productieproces vinden steeds meer hun weg op de werkvloer. Daarvan is drie op de vier bedrijfsleiders overtuigd. Dat betekent dat bedrijven in de nabije toekomst investeren in geavanceerde tools waarmee ze hun personeel efficiënter kunnen inzetten. Of die robots ons werk gaan afnemen? Neen, maar talenten zullen zich meer concentreren op functies met toegevoegde waarde. Denk bijvoorbeeld aan een sales-profiel die door de nieuwe technologie meer aandacht kan besteden aan persoonlijke contacten, creatieve ontwerpen en innovatieve workflows."

"Hoewel sommige CEO's vrezen dat ze te afhankelijk worden van technologie bij talentwerving, gelooft 87% van de bedrijfsleiders dat die technologie hen net helpt om het juiste talent aan te trekken en te houden."

"Ook recruiters zien hun rol veranderen van pure aanwervers tot talentadviseurs die klant en kandidaat ondersteunen zodat die de juiste beslissingen nemen. Momenteel matcht HR manueel kandidaatprofielen aan projecten. Technologie neemt die taak over, gebaseerd op data, in een korte tijdsperiode en met een betrouwbaar resultaat."

Welk advies heb je voor HR in ons land? Wat zijn hun aandachtspunten?

"De Belgische werkloosheid hangt rond de 7%, vergelijkbaar met onze buurlanden. En dat terwijl er in sommige sectoren talentschaarste is die de komende jaren alleen maar toeneemt. Die trend verplicht bedrijven om anders te kijken naar de arbeidsmarkt. Mijn advies aan de bedrijven? Omarm alternatieve werkvormen. Schakel freelancers, uitzendkrachten en parttimedewerkers in. Breng zeker ook je interne talenten in kaart. Kijk over de landsgrenzen heen. En werk samen: HR, inkopers en externe bureaus. Zodat je steeds over het juiste talent beschikt bij elke nood."

"Hier ligt een duidelijke rol voor HR weggelegd. Aan de directietafel is het hun taak om het bestuur duidelijk te maken dat een uitgekende talentstrategie noodzakelijk is. Overtuig met cijfers hoe het bedrijf een antwoord kan bieden op de structurele schaarste aan talent, hoe betrokkenheid de productiviteit verhoogt en wat de gevolgen zijn wanneer de directie niet openstaat voor de veranderende arbeidsmarkt."

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

Het werkloosheidspercentage voor 45-plussers in ons land is het hoogste van Europa. Welke verantwoordelijkheid heeft HR hierin?

“Herscholing en bijscholing zijn de focuspunten om medioren en senioren aan de slag te houden. De digitale evolutie is één van de voornaamste oorzaken van de hoge werkloosheidsgraad bij 45-plussers. Millenials zijn geboren met een tablet en een smartphone in de hand en die kennis moeten 45-plussers vaak op eigen houtje bijbenen. Dat zou een aandachtspunt moeten zijn voor bedrijven, de overheid en het talent zelf. Die groep moet de leerkansen krijgen om te transformeren van een analoge naar een digitale, geautomatiseerde workflow.”

“Levenslang leren is een gedeelde verantwoordelijkheid. Via opleidingen, mentorprogramma's en trainingen moet de CEO iedereen de kans geven om zich te ontwikkelen. En talenten moeten elke kans grijpen om relevant te blijven. Dat betekent niet automatisch dat medioren op de hoogte moeten zijn van elke hippe technologie uit de leefwereld van millenials, maar dat ze hun eigen sterktes in kaart brengen en analyseren hoe ze die nog meer in hun functie kunnen integreren.”

België telt ruim 220.000 freelancers en verwacht wordt dat die groep toeneemt. Wat betekent dat voor HR?

“Freelancers zijn een geweldige bron aan flexibel talent waaruit HR en Inkoop kunnen putten. Maar ze weten niet altijd even goed hoe ze die groep kunnen bereiken. Daarvoor ontbreken ze kennis en de juiste tools.”

“Bij Randstad Sourceright geloven we dat millenials zich aangetrokken voelen tot het freelanceleven. Net zoals freelancers willen ze zich vastbijten in een interessant project, een duidelijk resultaat zien en zelf beslissen waar en wanneer ze werken. Die trend mogen organisaties niet negeren.”

Welke vragen krijg je het meest van Belgische klanten?

“We krijgen vooral vragen over talentstrategieën.

Hoe pak je talentschaarste aan? Hoe verklein je de vaardigheidskloof? Hoe versterkt technologie het personeelsbestand? En hoe bereik je de nodige wendbaarheid zodat je competitief blijft?”

“Hoe ziet de werkvloer eruit over een jaar of twee? Dat is een vraag waarmee CEO's momenteel worstelen. Ze beseffen dat het noodzakelijk is om een talentpool op te richten zodat ze op elk moment over het geschikte talent beschikken. Alleen, hoe zorgen ze ervoor dat die pool talentvol en geëngageerd blijft?”

Waar staat HR in België over drie jaar?

“Belgische bedrijven erkennen vandaag het potentieel van technologie. Ze zien dat dit zorgt voor een flexibele werkvloer en dat ze zich nauwer verbonden gaan voelen met hun menselijk kapitaal. Met een wendbare organisatie als resultaat. We verwachten dan ook dat België de komende drie jaar een inhaalmanoeuvre inzet rond hun talentstrategie tegenover de buurlanden.”

Over Randstad Sourceright

Randstad Sourceright biedt de expertise en capaciteit om de uitdagingen op het gebied van talent acquisitie en management aan te gaan. De oplossingen van Randstad Sourceright helpen organisaties kostenverlaging, procesoptimalisatie, inzichtelijkheid en compliancy te realiseren.

www.randstadsourceright.com



“Hoewel sommige CEO's vrezen dat ze te afhankelijk worden van technologie bij talentwerving, gelooft 87% van de bedrijfsleiders dat technologie hen helpt om het juiste talent aan te trekken en te houden”.

Freelancers, een belangrijk onderdeel van een multitalentstrategie

- door TAPFIN

Steeds meer organisaties zien het belang in van talentmanagement als onderdeel van hun strategisch HR-beleid. Logisch, want de vraag naar talent zal de komende jaren groter zijn dan het aanbod.

Schaarste aan talent, alternatieve werkvormen, meerdere generaties op de werkvloer met eigen behoeften en verwachtingen. Dit is slechts een greep uit een aantal trends die het HR-beleid en talentmanagementstrategie beïnvloeden. Daar komt de komende jaren ook nog een steeds groter wordende groep freelancers bij. Hoe zorg je ervoor dat je inhuurproces van freelancers zo efficiënt en effectief mogelijk verloopt?

Laten we alvast van start gaan met het statement dat dé freelancer niet bestaat. De diversiteit binnen de groep is enorm. En dat maakt het voor bedrijven moeilijk om een specifiek beleid in te voeren rond inhuur en beheer van freelancers.

Net daarom is het zo belangrijk om een strategie uit te stippelen die gelinkt is aan de realiteit van je eigen business: welk talent heb je nodig en hoe zit het voor de toekomst? Wat is er mogelijk op de markt? En hoe ga je je HR-beleid hierop afstemmen?

Behoefteanalyse talent

Talentmanagement begint met het inzicht in je eigen bestand met medewerkers en de daarbij horende competenties. Daarmee maak je het beleid voor de toekomst om te binden, boeien en behouden van talent. Welke vaardigheden of skill sets heb je al in huis en welke wens je nog aan te trekken? Heb je een 'talent gap' of tekort?

Een competentieanalyse in samenwerking met

diverse stakeholders binnen je bedrijf - denk aan departementshoofden, project managers, HR en aankoop - levert een meerwaarde op middellange- en lange termijn. Je creëert er immers de visibiliteit mee die je toelaat je HR-beleid en talentmanagementstrategie te ontwikkelen voor je instroom, doorstroom en uitstroom van alle talent, ook van freelancers. Je kan dan ondermeer bepalen voor welke functies je al dan niet met freelancers wenst te werken. Dit is dus een strategische beslissing.

Vervolgens bepaal je je tactiek en leg je enkele operationele zaken vast in verband met het werven en inzetten van freelancers. Dit zijn enkele van onze tips:

1. Instroom

De cijfers spreken voor zich: 35% van de nieuwe medewerkers verlaat het bedrijf binnen de twee jaar. Dit fenomeen duikt niet alleen op bij vaste werkkrachten, maar ook bij freelancers. Hoe zorg je er nu voor dat je de juiste freelancers aantrekt voor de volledige duur van het project of zelfs langer? Het is daarom belangrijk om een aanwervingsstrategie uit te stippelen voor vast en flex talent.

2. Doorstroom

Vertrekken veel van je freelancers naar een andere opdrachtgever nadat ze een project in jouw organisatie hebben afgerond? Dat is heel jammer, want je verliest veel kennis en ervaring. Bovendien verspil je opnieuw tijd en energie in het inwerken van nieuwe freelancers. Wil je je extern talent langer aan boord houden voor verschillende projecten, dan is het een goed idee om een ontwikkelingsplan op te stellen. In dat plan hou je de gegevens bij van alle freelancers die voor je werken of hebben

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

gewerkt, welk project ze hebben uitgevoerd en wat hun expertise is. Heb je dan een nieuw project, dan kun je die meteen matchen met het juiste profiel.

3. Uitstroom

Waarom vertrekt een interne of externe medewerker? Is de uitdaging er niet? Is het bedrijf niet interessant genoeg? Uit die antwoorden kan je heel veel leren.

De meest voorkomende redenen om een freelancer in te huren:

- Lagere totale projectkosten
- Ervaring en niche-expertise
- Snel inzetbaar
- Schaalbaar en flexibel
- Verbeterde toegang en beschikbaarheid op de markt



- Identificeer het belang van een talentmanagementstrategie voor je externe behoefte aan talent
- Analyseer je talentbehoefte met je diverse stakeholders binnen je bedrijf: Business, HR en Aankoop
- Introduceer duidelijke definities en richtlijnen (do's and don'ts) in het beheer van je extern talent

Freelancebeleid

Het uitstippelen van een freelancebeleid vraagt een duidelijk proces in datavisibiliteit, risicobeheersing en resultaatmeting:

- Analyse van huidige en toekomstige projectvereisten
- Contractmanagement
- Processen
- Beheer
- Evaluatie
- Exit



Evaluatieproces

Om blijvend het beste externe talent aan te trekken, ontwikkel je het best een evaluatieproces om de inhuur te beoordelen en daarna te optimaliseren. Hierbij denken we aan het beoordelen van de totale kost van de inhuur, de kwaliteit van de geleverde prestaties en het beheer van risico's.

Het evalueren van de dienstverlening van freelancers (en andere externe talenten) biedt voordelen voor jouw bedrijf, maar ook voor hen zelf. Externen ontvangen immers ook graag feedback over hun prestaties en ontwikkeling. Ook al bieden freelancers hun expertise aan, toch bouwen zijzelf ook extra ervaring op bij de uitvoer van het project in jouw bedrijf. Via feedbackmomenten bevestigt jouw organisatie dat het aandacht heeft voor de noden en talenten van freelancers, waardoor zij zich meer betrokken en gewaardeerd voelen.

Wees je er echter van bewust dat de wetgeving het niet toelaat om je evaluatieproces voor vast personeel toe te passen op je externen. Wat kan je wel doen? Stel allereerst duidelijke definities en richtlijnen op voor het beheer van externen zodat alle stakeholders perfect weten hoe hiermee om te gaan.

Ellen Saeys

Ellen.saeys@tapfin.be
+32/499.801.185

Ellen Saeys vertegenwoordigt TAPFIN België-Lux en blikt terug op een rijke ervaring binnen het beheer van extern talent. Ze deelt graag de expertise van TAPFIN en volgt de evolutie binnen onze wereld van verandering en talent.

Over TAPFIN

TAPFIN is de wereldleider binnen MSP (managed service provider) en workforce solutions. TAPFIN organiseert en optimaliseert je volledige inhuurproces. Wij structureren je leveranciersbestand, onderhandelen tarieven en nemen indien gewenst het volledige contractmanagement over. Dit leidt tot volledige zichtbaarheid van al je personeel, beheersing van de risico's en kostenbesparingen.

TAPFIN
ManpowerGroup Solutions

Onthaal freelancers

5



Wat is goed opdrachtgeverschap?

- door Furbo

Hoe onthaal jij freelancers wanneer ze in jouw bedrijf starten? Is er iemand die hen informeert over de lopende gang van zaken? Hen voorstelt aan collega's? Hen wegwijs maakt in het gebouw? Of laat je freelancers aan hun lot over?

Een goed onthaal van freelancers. Dat wordt vaak verwaarloosd bij bedrijven. Met als risico dat freelancers de opdracht vroegtijdig stopzetten. Hoe zorg je voor een professioneel onthaal? Enkele tips:

- Weet iedereen dat je freelancer op datum x begint?
- Weet de freelancer bij wie hij terecht kan wanneer de opdracht niet de nodige voldoening schenkt?
- Weet de freelancer waar hij terecht kan voor verschillende faciliteiten zoals het toilet, wie hij moet aanspreken wanneer er internetproblemen zijn, waar hij kan lunchen,...
- Zijn de werknemers die samenwerken met de freelancer op de hoogte van zijn uit te voeren opdracht?

Wanneer deze situatie niet door opzegmogelijkheden wordt geregeld, zien beide partijen dit als een slechte ervaring terwijl dat absoluut niet hoeft.

De freelancer beschikt over de expertise die jij nodig hebt. Hij zoekt in jou de opdrachtgever die ten volle voor hem gaat en tevens zorgt voor een win-winsituatie in een goede overeenkomst en samenwerking: een goed onthaal, correcte communicatie tussen beiden, een goede opvolging die meer is dan enkel een uitwisseling van prestaties en betaling van de factuur.

Twijfel jij of je freelancers goed onthaalt? Hier enkele concrete tips om snel en eenvoudig toe te passen:

1. Zorg voor **een goed onthaal van de freelancer**, want dit is al het begin van een goede samenwerking.

2. Is de **overeenkomst juridisch sluitend** en worden alle belangen behartigd? Bij twijfel contacteer je jurist of Furbo Legal.
3. Probeer **zo concreet mogelijk** te zijn in de opdracht. Wat wordt er van de freelancer verwacht en is dat duidelijk voor hem?
4. Kunnen beide partijen de **overeenkomst opzeggen** en is er een eventuele remediëriingsperiode voorzien?

Ellen Pensaert

Ellen Pensaert, zaakvoerder en bedrijfsjurist van Furbo Legal is al meer dan 10 jaar gespecialiseerd in juridische ondersteuning van freelancers, hun opdrachtgevers en bemiddelaars. Een goed contract is een win-winsituatie waarbij iedereen de belangen van alle betrokken partijen voor ogen heeft.

Ellen Pensaert
James Ensorlaan 47
2630 Aartselaar
0471 700 696
ellen.pensaert@furbo.be

legal@furbo.be

www.furbo.be



Doeltreffende on- en offboarding

- door Hays Talent Solutions

Samenwerken met freelancers vormt al sinds de twaalfde eeuw de sleutel tot succes, toen middeleeuwse huursoldaten ('free lances') vochten voor wie het meest betaalde. Hoewel sommigen vinden dat vandaag de dag hetzelfde gezegd kan worden van freelancers, leert de ervaring ons dat doeltreffende onboarding en betrokkenheid de echte garantie op succes vormen.

Begin al voor het echt begint

Beeld je in: je hebt al een tijdje een relatie, je bent stapelverliefd en gaat trouwen. Je prikt een datum en hoort vervolgens drie maanden lang niets meer van je aanstaande.

Zou je het dan nog zien zitten om voor het altaar te verschijnen? Het is misschien een extreme vergelijking, maar onze EMEA Managing Director gebruikt ze om toe te lichten wat we bedrijven elke dag zien doen.

Haast elk bedrijf zorgt voor een gedegen introductieproces, maar onboarding wordt vaak over het hoofd gezien. En hoewel beide begrippen soms in hetzelfde hokje worden gestopt (omdat ze elkaar aanvullen), zijn ze eigenlijk heel verschillend.

Onboarding is een breder, meer holistisch proces dat begint bij de jobaanbieding. Door het contact met je nieuwe werkrachten gewoon een beetje te onderhouden, zorg je ervoor dat ze tot op het moment dat ze aan de slag gaan even betrokken en enthousiast blijven om deel uit te maken van je organisatie.

Je kunt contractanten voor het ondertekenen van de overeenkomst opbellen om hen geluk te wensen en de volgende stappen te verduidelijken, bijvoorbeeld

door uit te leggen waarom je naar hun btw-nummer vraagt. Het is de perfecte aanleiding om jezelf voor te stellen en de verwachtingen te bespreken.

Eén duidelijke communicatielijn

Na de aanbieding gaan veel verschillende partijen een rol spelen: teams die de achtergrondcontroles uitvoeren, teams die de contracten of de toegang tot de systemen en de site regelen, en teamleden of lijnmanagers die opleidingen, introductiesessies of briefings organiseren.

Dat betekent dat de kans heel reëel wordt dat organisaties het slechtste van zichzelf laten zien. Zoveel verschillende mensen die op verschillende momenten met elkaar in contact komen, met in het beste geval meer kans op misverstanden en in het slechtste geval tegenstrijdige communicatie: het is iets waar veel freelancers mee te maken krijgen.

Door kandidaten één enkel aanspreekpunt te bieden voor al deze communicatie, maak je hun ervaring heel wat eenvoudiger en hou je het hele proces beter onder controle.

Dat is vooral belangrijk voor freelancers die met veel verschillende organisaties tegelijk zullen samenwerken, zowel tijdens lopende projecten als tijdens eventuele nieuwe opdrachten.

Freelancers doen alles gewoonlijk online, dus papieren processen worden gewaardeerd en creëren een echt controletraject.

We zijn allemaal beter verbonden

Het team van mensen met wie we werken is minstens zo belangrijk als de organisatie waarvoor we werken. Maar omdat freelancers voor veel verschillende

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

merken werken, soms op afstand, bestaat de kans dat ze zich een buitenstaander voelen.

Dat wordt nog versterkt doordat ze door wettelijke beperkingen vaak niet kunnen deelnemen aan evenementen van je bedrijf. Ervoor zorgen dat ze zich verbonden voelen met je cultuur en je team is daardoor moeilijker, maar niet minder belangrijk.

Vraag bijvoorbeeld één contactpersoon om een videochat met hun nieuwe team te regelen, en om een lijst met de namen van de teamleden, een korte beschrijving van hun taken en hun contactgegevens te verspreiden. Zo zorg je er heel eenvoudig voor dat freelancers zich meer verbonden voelen.

Bied hen een context

We weten allemaal waartoe een slechte briefing kan leiden. Praat je freelancers bij door niet enkel te bespreken welk eindresultaat je voor ogen hebt, maar ook de research en andere relevante informatie die aan de basis ligt van het project te delen.

Essentiële informatie bij aanvang van nieuwe projecten

- Verwachtingen over het project/vereiste prestaties (indien van toepassing ook wat niet vereist is) en tijdschema van het project
- Betalingsregeling
- Doelpubliek/projectonderzoek
- Relevante lessen die je geleerd hebt en ervaringen die je opgedaan hebt
- Interne documenten en tools die je team momenteel gebruikt
- Richtlijnen over het merk, de toon en de bedrijfswaarden, net als een toelichting van hoe zij en dit project kunnen helpen om het doel van het bedrijf te bereiken

Zorg er wel voor dat je hen niet overstelpt met informatie. Plan een aangepast introductieschema in binnen het project, zodat je freelancers alle informatie krijgen die ze nodig hebben – op het gepaste moment. Zo weten ze dat ze op de hoogte blijven zonder te worden overweldigd.

Zit geregeld samen, stel alle belangrijke afdelingen en stakeholders voor en licht uiteraard het bedrijf, het team en de prioriteiten toe.

Technologie is essentieel

De meeste bedrijven vertrouwen op een goed contract en hun afdelingen IT en Facility Management om hun intellectuele eigendom te beschermen, terwijl ze freelancers inschakelen om de opdrachten uit te voeren.

Maar als je het beste uit je freelancers wilt halen, denk dan na over de samenwerking binnen je team en hoe je een cultuur van permanent leren binnen het team kan stimuleren en ondersteunen.

Een systeem dat het onboardingproces in kaart brengt, juridische documenten registreert en ondersteunt in de automatisatie van bijvoorbeeld betalingen bereidt je organisatie voor op de toekomst. Een systeem helpt je om na te gaan over welke vaardigheden freelancers beschikken en wanneer de geldigheidsduur van bepaalde documenten verstrijkt.

Bovendien zijn er tal van cloudbaseerde tools die je hierbij kunnen helpen, van projectmanagementsystemen (zoals Trello) tot gedeelde schijven (zoals Google Drive of Dropbox). Die maken het mogelijk om bevoegdheden in de hand te houden en stimuleren tegelijkertijd de uitwisseling van kennis.

Begin met het eindresultaat in je achterhoofd

Misschien is het nodig om je hr-processen en -tools bij te sturen zodat je getalenteerde freelancers aantrekt. Je mag bijvoorbeeld niet verwachten dat een doorsnee hr-introductieprogramma van twee weken aan een project van vier weken kan voorafgaan. Dat betekent daarom niet dat je alles wat goed is overboord moet gooien.

Een vraag die bedrijven zich bij onboarding vaak vergeten te stellen, is hoe ze het werk opnieuw intern zullen organiseren aan het einde van de opdracht. Zo kunnen ze kennisverlies beter voorkomen.

Net zoals wanneer voltijdse personeelsleden vertrekken, vindt er ook bij freelancers een overdracht plaats.

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

Daarnaast hebben freelancers vaak uitstekende connecties en kunnen ze optreden als jouw ambassadeur als je het goed aanpakt. Mond-tot-mondreclame is belangrijk voor freelancers. Daarom is het goed dat je nadenkt over wat ze misschien over je zeggen, wat er beter kan en hoe je met hen contact houdt voor toekomstige projecten.

Denk maar aan een kort mailtje of telefoontje om je freelancer veel succes te wensen bij toekomstige opdrachten. Een klein gebaar dat een groot verschil maakt.

Checklist bij de onboarding van freelancers

- De registratie van alle relevante wettelijke contracten, geheimhoudings- en verzekeringsdocumenten, contactgegevens, tarieven, vaardigheden en betalingsprocedures
- Verwachtingen en tijdschema's voor het project en uitleg over het bedrijf
- Uitleg over de belangrijkste stakeholders
- Toegangsgegevens voor de systemen en de site
- Regelmatige tussentijdse contacten
- Offboardingprocessen

De oplossing voor je rekruteringsuitdagingen

Wil je te weten komen hoe onze oplossingen voor Contingent Workforce Management en Recruitment Outsourcing de rekrutering en het beheer van je personeel helpen verbeteren? Neem dan contact op met ons team.

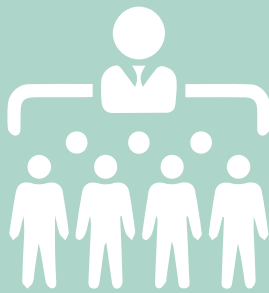
E-mail: Tim.VanOpstal@hays.com
Telefoonnummer: + 32 (0)498 176 600

haystalentsolutions.com

HAYS
Talent Solutions
Intelligent Resourcing

Netzwerk

6



Tien jaar interim-management, een analyse

- door 3W

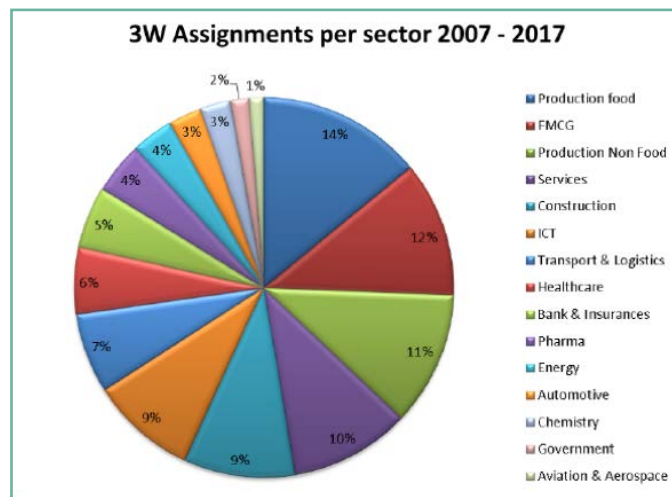
In welke sectoren zijn interim managers actief? Welke opdrachten voeren ze uit? Hoe lang duurt een opdracht? En hoeveel verdienen ze? 3W, één van de marktleiders in interim management analyseerde haar gegevens van de afgelopen tien jaar en vergeleek die met de marktcijfers van Federgon.

Gemiddeld factureert een interim manager 615 euro per dag aan 3W, is hij werkzaam in de productiesectoren in een leidinggevende functie en dat voor één jaar. Dat blijkt uit de statistieken van 3W, Managing Director Boudewijn Dupont geeft uitleg bij de cijfers.

Opdrachten per sector

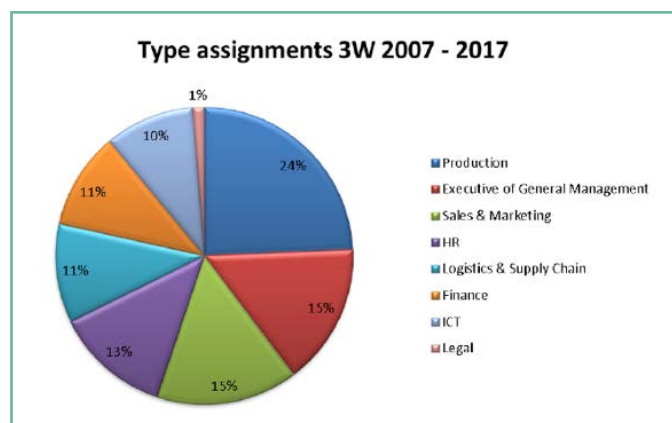
“36% van onze klanten zijn kmo's. Dat is vrij veel”, zegt Boudewijn. “Interim management heeft lang een negatieve connotatie gekend als te duur of enkel crisismanagement. Dat is duidelijk niet meer het geval. Ook kmo's vinden ondertussen hun weg naar externe expertise om tijdelijke opdrachten in te vullen. Vooral bedrijven die een belangrijke transitie of change willen doorvoeren maken gebruik van een interim manager en professionaliseren zo hun activiteiten op een duurzame manier.”

Het grootste deel van de bedrijven die samenwerkt met 3W komt uit de voedingsproductie, goed voor 14%, 12% uit de Fast Moving Consumer Goods (FMCG) en 11% uit de non-food productie. “3W is goed gekend in deze productiesectoren”, zegt Boudewijn. “In die branches zitten typisch veel grote organisaties waar interim management volledig ingeburgerd is om veranderingstrajecten of implementaties door te voeren.”



Soorten opdrachten

Terwijl andere interim management providers zich vaak enkel richten op specifieke domeinen zoals IT, HR of Finance, is 3W eerder de generalist die aan de slag gaat met alle functieprofielen. Zelfs de meest complexe profielen kunnen bij 3W gevonden worden. “Vandaar dat we wellicht ook over het meest uitvoerige netwerk van interim managers beschikken. Het is goed om te kunnen anticiperen op alle high-level HR-noden van ons cliënteel. 3W focust zich vooral op hogere managementprofielen, specialisten met minstens 10 tot 15 jaar expertise.

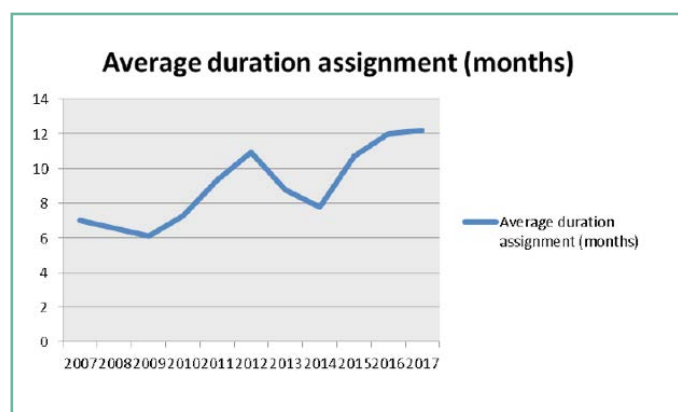


Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

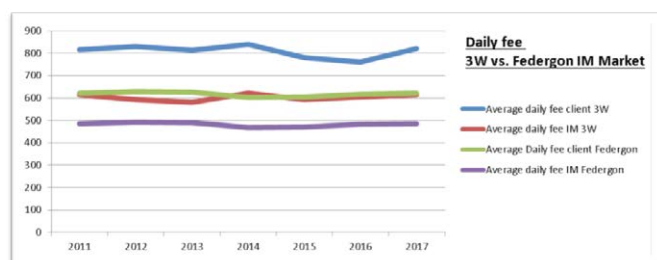
“Van middle management naar C-level tot boardlevel. Zo’n 15% van onze interim managers zitten aan de top van het bedrijf als CEO of CFO”, verduidelijkt Boudewijn.

Gemiddelde duurtijd opdracht

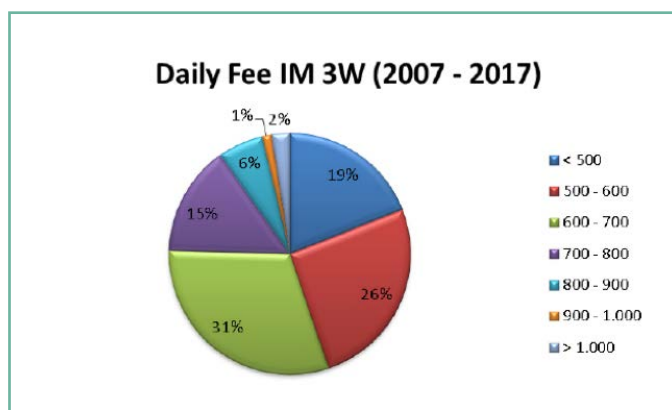
De gemiddelde duurtijd van de opdrachten is toegenomen, maar de laatste twee jaar afgevlakt tot ongeveer 12 maanden, terwijl de markt (Federgon) gemiddeld 8 à 9 maanden aangeeft. “Bedrijven willen grondige veranderingen doorvoeren op een kwalitatieve manier”, verduidelijkt Boudewijn. “De interim manager zorgt ervoor dat die change wordt geborgen in de onderneming en dat de medewerkers niet opnieuw in oude gewoontes vervallen. Zes maanden is te kort om een diepgaande verandering te waarborgen. Vaak voorziet de onderneming ook een opvolgtraject om te controleren of de nieuwe zaken effectief zijn doorgevoerd.”



Gemiddeld inkomen



Gemiddeld factureerde de interim manager aan 3W 615 euro/dag over de voorbije tien jaar en 3W factureerde aan de klant gemiddeld 821 euro/dag. Uit de analyse bleek dat 53% van de interim managers aan 3W tussen de 600 en de 1.000 euro per dag kon aanrekenen.



“Volgens de cijfers van Federgon factureert een interim manager gemiddeld slechts 485 euro per dag en de provider 617 euro/dag aan de klant. “Onze interim managers verdienen gemiddeld meer omdat wij enkel focussen op de betere en hogere opdrachten, op profielen die veel verantwoordelijkheid dragen en hiervoor logischerwijs meer kunnen vragen”, vervolgt Boudewijn. Als lid van de Raad van Bestuur van Federgon, commissie Interim Management, heeft Boudewijn een goed zicht op deze markt cijfers. “De cijfers van Federgon omvatten trouwens ook een groot gedeelte operationele freelance-opdrachten, waar de tarieven uiteraard veel lager liggen. Maar hoedanook is het als interim manager goed werken via 3W en ben ik dus een tevreden managing director”, lacht Boudewijn.

Over 3W

3W Executive Interim Management is een business unit van de Adecco Group en specialiseert zich in het plaatsen van ervaren zelfstandige profielen voor tijdelijke managementopdrachten.

Noordkustlaan 16b
1702 Groot-Bijgaarden

info@3w.be
www.3w.be



7

Onze handige NextConomy Vragenlijst

Volg onze handige vragenlijst om je te helpen stap voor stap meer professioneel aan de slag te gaan met freelancers in jouw organisatie.

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

Het juiste talent vinden

1. Heb je er al eens bij stilgestaan hoeveel het jou kost omdat je het verkeerde talent hebt ingehuurd?
2. Heb je eerst een behoefteanalyse uitgevoerd, vooraleer je een VMS kiest?
3. Heb je naast de directe besparingen ook de indirecte besparingen in kaart gebracht die een VMS jou oplevert?

HR-technologie

1. Welke opties heb je vandaag als opdrachtgever in de zoektocht naar freelancers?
2. Bestaat er HR-technologie waarmee jij jouw bestaande freelance workforce eenvoudig kan beheren en uitbreiden?
3. Wat zijn de voor- en nadelen van het inhuren van freelancers via intermediairs?

Data-analyse

1. Heb jij een duidelijk zicht op je ingehuurd talent? Hun tarieven? Uren? Contractvoorwaarden?
2. Gebruikelijke tarieven, kwaliteiten van leveranciers en ingehuurde personen, succesvolle wervingskanalen, doorlooptijden: analyseer jij je data grondig? Data zijn waardevolle bronnen aan managementinfo die je helpen het inhuurproces te optimaliseren en je beleid aan te scherpen.

Talentstrategie

1. Omarmt jouw bedrijf voldoende alternatieve werkvormen zoals uitzendkrachten, parttimemedewerkers en freelancers? En heb je al die verschillende talenten in kaart gebracht?
2. Zit HR in jouw bedrijf mee aan de directietafel? HR beschikt over de cijfers die vertellen waar als je bedrijf kan winnen op vlak van talentmanagement.
3. Weet jij waarom millennials zich aangetrokken voelen tot het freelanceleven? Omdat ze zich willen vastbijten in een interessant project, een duidelijk resultaat willen zien en zelf beslissen waar en wanneer ze werken. Een trend die je als bedrijf niet mag negeren.
4. Heeft je bedrijf een talentpool opgericht waaruit je elk moment kan putten? En hoe zorg je ervoor dat die pool talentvol en geëngageerd blijft?
5. Hoe goed ken je de externe workforce-populatie binnen je bedrijf ?
6. Hoe analyseer je de evolutie in de behoefte en beheer van je talent voor je business?
7. Wat is je evaluatiestrategie van je externe populatie ?

Onthaal freelancers

1. Heb jij een plan uitgestippeld over hoe je freelancers onthaalt op de eerste dag dat zij bij jou starten?
2. Zijn alle medewerkers die samenwerken met de freelancer op de hoogte van zijn taken zodat zij hem kunnen bijstaan met vragen op de eerste werkdag?
3. Staan de richtlijnen van een goed onthaal ook beschreven in het contract?

Onboarden freelancers

1. Heb je voor je freelancers één aanspreekpunt voorzien? Zo vermijd je misverstanden en tegenstrijdige communicatie.

Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?

2. Heb je een aangepast introductieschema opgesteld binnen het project zodat je freelancers alle informatie krijgen die ze nodig hebben op het juiste moment? Zo weten ze dat ze op de hoogte blijven zonder te worden overweldigd.
3. Heb je nagedacht over hoe je een cultuur van permanent leren binnen je team kan stimuleren en ondersteunen, ook voor je freelancers? Zo benut je de talenten van je freelancers optimaal.
4. Heb je een plan van aanpak wanneer een freelancer een project bij jou succesvol heeft afgerond? Freelancers hebben vaak uitstekende connecties en kunnen ambassadeur voor jou bedrijf zijn.

Netwerk

1. Zorgt jouw organisatie, eventueel samen met het bureau, voor een persoonlijke touch, ook bij het afscheid?
2. Wanneer je samenwerkt met een bureau, kies je dan voor een bureau dat meer is dan alleen maar een provider? Organiseren ze bijvoorbeeld regelmatig seminars voor hun klanten en zelfstandigen?

Heb je onze mini-gids voor freelancers al gelezen? Boordevol tips zoals waar je als freelancer opdrachten vindt, wat marktplaatsen zijn of wat je best in je contract zet.

Gratis te downloaden
op onze website
www.nextconomy.be



European Freelance Week

8

EUROPEAN
FREELANCERS
WEEK

EUROPEAN FREELANCERS WEEK

#EFWeek is about empowering and self-organizing the self-employed. This year's theme "**Freelancers Assemble! Working Together in the New Economy**" aims to drive all local events towards one objective: **create an ecosystem of support, protection and collaboration**, made by freelancers, for freelancers.

What is it?

EFWeek2018 is a chance for independent workers all over Europe to **come together through learning, skill sharing, networking and action**.

It is a **crowdsourced week of events** and includes events in participating countries all over Europe, locally, regionally and nationally.

Anyone can propose and host an event to be held anywhere in Europe.

When is it?

#EFWeek returns October 12-21, 2018.

#EFWeek2018 is made up of events and activities organised by you at European, national, regional or local levels between 12 October and 21 October 2018.

You can bring freelancers together in your own country or join up with freelancers from other countries. **We invite you to register your event through our webpage so that the event can be added to our electronic map**, making it available for all to see. Your event will then be highlighted on our social media, websites, in publications, and in other forums.

Who can take part?

Anybody!

Anybody in Europe, that is. Anybody willing to get together with freelancers to share knowledge and experience with each other, is welcome to join up.

This includes:

- vocational learners;
- teachers;
- trainers;
- career counsellors or researchers;
- learning organisations;
- clubs, groups, nonprofits;
- small or medium-size enterprises;
- large companies;
- employment services;
- local/ regional/national authorities;
- think tanks;
- trade unions;
- civil society organisations;
- chambers of commerce or industry;
- social partners

NextConomy Partners

9



Freelancers, zelf beheren of uitbesteden?



www.pro-unity.com



www.jellow.be



www.netive.com



www.randstadsourceright.com



www.tapfin.com



www.furbo.be



www.haystalentsolutions.com



www.3w.be

Over NextConomy

10





Over NextConomy

NextConomy streeft er naar de beide werelden van freelancers en hun opdrachtgevers meer met elkaar te verbinden. Freelancers en opdrachtgevers werken samen, maar weten erg weinig over elkaar. Wij willen de relatie tussen hen verbeteren, zodat ze elkaar veel beter leren kennen en begrijpen. Dat doen we door (eigen)zinnige meningen te delen zowel online als offline. NextConomy gaat over trends, ontwikkelingen en opinies. Om te leren, om te begrijpen.

Met NextConomy zwengelen we zo ook het debat aan over de toekomst van freelancewerken. Daarbij betrekken we de overheid, vakbonden, de academische wereld en andere belanghebbende partijen.

NextConomy is een initiatief van Hugo-Jan Ruts en Marleen Deleu en is mede mogelijk door de steun van onze partners die onze visie en bezorgdheden delen.



www.nextconomy.be

Oktober 2018