

# Technologie voor optimaal beheer van extern talent



# MINI LEARNINGS

# Voorwoord

Jouw organisatie heeft gedetailleerd inzicht in wat ze koopt, van wie wordt aangekocht en welk resultaat daarmee wordt bereikt. Waar en hoe wordt het geld besteed? Wat zijn de resultaten? Waar kan men verbeteren? Elk bedrijf moet deze vragen kunnen beantwoorden over elk middel dat het inzet.

Aan het begin van de pandemie was het voor sommige bedrijven helaas onmogelijk om snel berichten naar hr-leveranciers te sturen of te proberen contact op te nemen met ingehuurde freelancers. Toen iemand vroeg: "Hoeveel externen zijn er actueel ingehuurd?" werd het akelig stil. Bedrijven die zich voorheen nooit over deze kwesties hadden gebogen, beseffen nu dat wat je niet weet, je kan schaden.

Transparantie brengen en zo grip krijgen op onbeheerde uitgaven aan ingehuurd talent en het beheren van hun leveranciers is iets waar VMS-technologie speciaal voor is ontworpen en waar een MSP organisaties mee helpt. Als eindresultaat krijgen organisaties een meer holistisch beeld van wie reeds aan boord is, én wie er in de toekomst nodig is om bij te dragen aan het succes van de organisatie. Die transparantie stelt organisaties ook in staat om doelbewust 'goed' te doen voor alle werkenden, inclusief de ingehuurde talenten: een goede communicatie, constructieve relaties, betrokkenheid bij de missie van de organisatie van alle werkenden, ... Deze bedrijven zullen beter uit de pandemie komen. Het actief opbouwen van relaties, ook met zij die niet op de eigen loonlijst staan, maakt het verschil.

Voor wie de eerste stap daartoe wil zetten, namelijk het creëren van transparantie in het ingehuurde talent in de organisatie, is VMS technologie onontbeerlijk. NextConomy en ZipConomy hebben voor jou daarom een handige vragenlijst opgesteld, een 'self-scan' om je te helpen bij de nulmeting. Daarna laten we experts in VMS-technologie en een MSP-dienstverlener aan het woord. In onze reeks webinars rond 'Technologie voor het optimaal beheer van externe talenten' delen ze niet alleen hun kennis en ervaringen, maar verzorgen ze ook een demo van hun technologie.

Veel geluk gewenst met het optimaliseren van het beheer van de externe talenten in jouw organisatie. Wij hopen met deze bundeling van onze Mini Learnings bij te dragen aan jouw succes!

**Marleen Deleu & Hugo-Jan Ruts**

**NextConomy**

**ZipConomy**



Met de gewaardeerde medewerking van **Dennis Van de Vijver**, VMS - expert en redacteur bij NextConomy

# Inhoud

0. Selfscan	8
Bepaal de inhuur situatie in jouw organisatie	
1. Vijf experten over de wereld van werk	11
Extern talent in het post-corona tijdperk	
2. Risico's bij het inhuren van externen	14
Ken jij de kans en de mogelijke impact?	
3. Een VMS onder de loep	17
Wat is het en waarom moet je het willen?	
4. Een VMS inzetten om je inhuurproces compliant te maken?	20
Daarom!	
5. Meer efficiënt inhuren met een VMS systeem	23
Drijfveer voor indirecte kostenbesparingen	
6. De zin en onzin van Talentpools	26

7.	De weg naar kostenbesparingen met een VMS	29
8.	Een VMS als garantie voor een kwaliteitsvol inhuurproces	32
9.	Wat levert beheer van Statement of Work (SOW) in een VMS op voor jouw organisatie?	35
10.	Talentpools integreren in je HR-Tech landschap	38
11.	Stappenplan Hoe kiest u een VMS?	41
12.	Over NextConomy & over Zipconomy	44

Heb je onze mini-gids voor opdrachtgevers al gelezen? Boordevol tips zoals waar je freelancers vindt, hoe je een goede opdrachtgever bent en hoe een samenwerking succesvol verloopt.

Gratis te downloaden op  
onze website  
[www.nextconomy.be](http://www.nextconomy.be)



# Selfscan

## Bepaal de inhuur situatie in jouw organisatie

# Selfscan

## Bepaal de inhuur situatie in jouw organisatie

Onze handige vragenlijst helpt je op weg om binnen jouw organisatie na te gaan welke informatie beschikbaar is, welke processen reeds gedocumenteerd zijn en welke afdelingen betrokken zijn bij het inhuren van extern talent in al zijn vormen. Het laat je ook toe na te denken over de meer ideale toekomst waarin het beheer van externen optimaal geregeld is.

Veel succes met het invullen!

Vragen? Neem contact op met [marleen@nextconomy.be](mailto:marleen@nextconomy.be)

- 
- 1. Bedrijfs-objectieven:** Welke problemen ondervinden jullie nu bij het inhuren van externen? Lijst dit op en omschrijf telkens zo nauwkeurig mogelijk wat de gevolgen zijn voor de organisatie. Prioriteer de lijst. Met deze oefening bepaal je de doelstellingen van een toekomstig inhuurprogramma en de (eventuele) implementatie van een Vendor Management Systeem (VMS).

---

---

---

- 2. Wat zijn (volgens jou) de oorzaken van de huidige problemen (zie vraag 1) en uitdagingen in je bedrijf in verband met het beheer van extern talent?** De diepliggende oorzaken vind je door voor elk probleem de vraag 'waarom?' 5x na elkaar te stellen tot je de echte oorzaak kent.

---

---

---



3. **Inhuurvolumes:** Informatie over je huidige of toekomstige inhuurvolume is belangrijk om a) de scope van een inhuurprogramma en eventuele VMS implementatie te bepalen en b) de prioriteiten van je programma te bepalen. Door deze tabel in te vullen, krijg je een goed overzicht:

	Uitzendkrachten	Project Sourcing	Freelancers	Onderaanneming (Statement of Work)
Aantal inhurende managers?				
Aantal externe talenten? (heads, geen FTE)				
Aantal leveranciers?				
Wat is de jaarlijkse uitgave (EUR)?				

4. **Stakeholders:** Welke afdelingen zijn momenteel actief betrokken in verwerven en inhuren van extern talent? Kan je aangeven wat hun rol in het inhuurproces precies inhoudt? (bijvb.: leveranciersselectie, jobaanvragenuitzetten, goedkeuringen, interviewsinplannen, contacteren, leveranciersonderhandelingen, onboarden, timesheets goedkeuren, facturatie opvolging, KPI controle, ... ).

Tip: zet dit alles in een overzichtelijke matrix of teken het proces uit in swimming lanes.

a.	Business:
b.	Inkoop:
c.	HR:
d.	Finance:
e.	IT:
f.	Legal:
g.	Compliance & Audit:
h.	R&D:
i.	Overige:

5. **Leveranciers:** Welke huidige leveranciers zullen in een inhuurprogramma worden opgenomen? Waarom? Welke niet? Wat zijn de redenen om leveranciers niet op te nemen in het programma? Pas je momenteel een systeem van voorkeursleveranciers toe ? Waarom? Is dit nog relevant, cq. gewenst in de toekomst?

---



---



---

6. **Tariefkaarten:** Hanteer je een systeem van vaste tariefkaarten met je leveranciers? Maak de analyse door prijs vrs kwaliteit van talent en van de geboden service door de leveranciers over een voldoende grote periode te bestuderen. Wil je dit systeem ook in de toekomst nog hanteren?

---

---

---

7. **Bedrijfslocaties:** Welke bedrijfslocaties (hoofdkantoor, satelliet kantoren, retailkantoren, bijkantoren, etc) zullen in het toekomstig inhuurprogramma worden opgenomen? Welke niet, en waarom? Zal het programma op termijn ook internationaal uitgerold worden? Zo ja in welke landen precies?

---

---

---

8. **Integraties:** Welke tooling is momenteel reeds in gebruik voor het beheer van (extern) talent? Denk aan tijdsregistratie systemen, onboarding tools, HR tools, ERP systemen, ATS, freelancer platformen, contracting tools, etc. Wat werkt, wat niet? Waarom?

---

---

---

9. **Bedrijfsorganisatie:** Welke procesflow hanteert je bedrijf momenteel voor financiële goedkeuring voor de inhuur van extern talent? Visualiseer en duid eventuele extra goedkeuringen die vereist zijn aan. Benoem alle afdelingen, kostenplaatsen en gebruikers die dienen opgenomen te worden in het toekomstige programma. Waar zijn er knelpunten of 'gaps'?

---

---

---

10. **Opportuniteit:** Is er een afdeling met veel inhuur waar je zou willen starten met het optimaliseren? Zo ja, welke afdeling en waarom daar?

---

---

---

# 1

Vijf experten  
over de wereld  
van werk en  
extern talent in  
het post-corona  
tijdperk.

# 1. Vijf experten over de wereld van werk en extern talent in het post-corona tijdperk.



“HR dient de highlevel visie op external workforce te bepalen”.

In de eerste van een serie van elf online Mini Learnings gaven vijf experten hun visie over de voornaamste trends in de wereld van extern talent.

2 nieuwe trends tekenen de sector:

- Technologie voor extern talent verschuift zijn focus van talent acquisitie, pre-Covid, naar proces optimalisatie en kostenbesparing.
- Thuiswerk is hot en werd het “nieuwe normaal”. Sommige partners merken een verhoogde vraag naar freelancers in het buitenland (cross-border hiring).

“ HR dient de highlevel visie op external workforce te bepalen. Een goede visie koppelen aan een sterke inhuurstrategie zal een grotere kostenbesparing opleveren dan een tariefreductie die Inkoop onderhandelt.

Manfred Vogels, Beeline



Andere trends zetten zich verder:

- Groeiend aantal freelancers in Europa. Frankrijk kent 10 tot 20% groei per jaar en zit nu op 1 miljoen freelancers, Duitsland heeft reeds 1,3 Miljoen freelancers...
- Meer behoefte aan actief talentbeheer en technologische oplossingen in de vorm van talentpools.

“ Door remote working gaan bedrijven ook steeds creatiever freelancers inzetten.

Farid El Machaoud, Wiggli

”

- Technologie past zich aan op de veranderde wetgeving omtrent contractvormen in verschillende landen (vb. wet DBA in Nederland, IR35 in UK).
- De vraag naar beheer van Statement of Work (SOW) in Vendor Management Systemen (VMS) verscherpt de spanning tussen Managed Service Providers (MSPs) en HR tegenover Inkoop.
- De blue collar industrie, zoals de logistieke sector, begeeft zich nu ook op het technologisch speelveld voor het beheer van hun externe medewerkers en vraagt oplossingen aan VMS providers.

“ MSP providers benaderen programma's vanuit HR hoek, maar Statement of Work wordt vanuit Inkoop beheerd. Daar zit een stuk mismatch.

Peter de Buck, Connecting-Expertise

”

## Verschillen tussen België en Nederland:

- Nederland blijft enkele jaren voorlopen op België qua maturiteit & professionaliteit in het beheer van extern talent.
- De adoptiecurve qua technologie zit voor Nederland over de piek, waar in België dit tipping point nog moet komen.

“ In België is er nog een grote nood aan lezingen door hr-industrie experts bij grote bedrijven om inhuur professioneel in te richten, terwijl in Nederland nu de bedrijven dicteren aan de hr-industrie experts wat ze nodig hebben.

Paul Oldenburg, Headfirst Group

”

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken? Beide vind je terug via [deze link](#).

# 2

Risico's bij het inhuren van externen. Ken jij de kans en de mogelijke impact?

## 2. Risico's bij het inhuren van externen. Ken jij de kans en de mogelijke impact?



Er is meer dan enkel juridische risico's bij het inhuren van externen!

Country Manager Belux HeadFirst, **Myranda Dyck**, en **Paul Oldenburg**, expert externe inhuur, belichten hoe je risico's bij de inhuur van extern talent in kaart brengt en kan mitigeren.

- Meer dan ooit is het cruciaal te weten wie je snel kan op- en afschalen.
- Wat zijn de **belangen van de stakeholders**? Elke partij heeft een andere invalshoek op het inhuurproces.
  - Inhurende afdelingsmanagers focussen vaak op een kwalitatief en gemakkelijk inhuurproces van extern talent.
  - Stakeholders als Inkoop, HR, Legal en Finance hechten dan weer meer belang aan kostenbeheer en risicobeheer.
  - De betrokkenheid van een Legal en Compliancy officer hangt af van de organisatie & status van de afdeling.
- Welke **risico's zijn gekend door welke stakeholders**?
  - Hoe bekwaam zijn ze om met risico's om te gaan? 4 risico stadia worden in de webinar overlopen: Onbewust-Onbekwaam, Bewust-Onbekwaam, Onbewust- Bekwaam, Bewust-Bekwaam.

“ Breng je risico's bij externe inhuur in kaart op basis van hun kans & impact op je organisatie. Zo kom je tot een risicoscorekaart. Daarop kan je vervolgens actie ondernemen op operationeel, tactisch of strategisch niveau.

Paul Oldenburg, HeadFirst

”

De Belgische wetgeving is strakker dan de Nederlandse wetgeving wat betreft de juiste contractvorm van externen. Ook Nederland zal mogelijk in de toekomst dit pad opgaan.

Naast de sector- en bedrijfsspecifieke risico's zijn er doorgaans **6 risico- categorieën** bij de inhuur van externen:

1. Wet- & regelgeving: privacywetgeving , schijnzelfstandigheid, ketenaansprakelijkheid, etc
2. Fraude: Identiteitsfraude, CV- vervalsing, pre-employment screenings
3. Financieel: faillissementen, crediteuren- & debiteurenrisico's
4. Beleid: intern inkoopbeleid, on-en offboarding procedures, budgetbevoegdheden, etc
5. Opdracht: contractvorm, opvolgend werkgeverschap, etc
6. Bedrijfskundig: reputatieschade, continuïteit, etc

- Een risicoscorekaart bevat coëfficiënten voor de kans op het risico en de impact.

- Met een goede **risicoscorekaart**, weet je snel waar te investeren in je inhuurproces, en welke mitigerende acties te nemen bij welke afdelingen.

Er zijn **3 grote groepen maatregelen**:

1. Operationele maatregelen, binnen een afdeling voor het inhuurproces.
2. Tactische maatregelen – vaak de moeilijkste: alleen budgetbevoegde managers mogen een inhuuraanvraag indienen (bijvoorbeeld via een technologie platform).
3. Strategisch, Top-down, waarbij de directie de strategie uitstippelt die een centraal inhuurproces ondersteunt.

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken?

Beide vind je terug via [deze link](#).



# 3

Een VMS onder de loep. Wat is het en waarom moet je het willen?

# 3. Een VMS onder de loep. Wat is het en waarom moet je het willen?



Een VMS beheert alle externe talenten en verzamelt veel informatie over het inhuurproces

Peter De Buck, van **Connecting-Expertise**, belicht de voordelen voor inkopers en inhuurdesks van een Vendor Management Systeem (VMS).

- Vaak gebruiken bedrijven een ATS (Applicant Tracking System), die vaste vacatures en sollicitanten beheert.
- Een VMS beheert alle externe talenten, gaande van uitzendkrachten, freelancers, contractors, consultants, SOW-medewerkers, maar ook stagiaires & jobstudenten.
- Bedrijven kunnen de tools zelf beheren of outsourcen. Bij vaste medewerkers is dit via Recruitment Proces Outsourcing (RPO) en voor externen via een Managed Service Provider (MSP), die meestal een VMS gebruikt.
- De laatste jaren kiezen MSP dienstverleners vaker om niet alleen grote inhuurprogramma's maar ook kleinere te beheren via VMS technologie.

VMS onder de loep: wat doet het nu precies & wat zijn de voordelen?

- 4 **grote proces-blokken** worden beheerd in een VMS systeem. Deze kunnen modulair uitgerold worden, naargelang de noden van de klant.
  1. Aanwerving
  2. Contracteren
  3. Beheer & Opvolging
  4. Betaling & Facturatie

Een VMS verzamelt veel informatie over het inhuurproces. Elke stap en beslissing wordt gelogd en kan visueel weergegeven worden via rapportages en dashboards.

Digitaliseren, centraliseren en (deels) automatiseren, brengt volgende voordelen:

- Operationeel meer efficiënt proces
- Compliant proces (regel- en wetgeving)
- Visibel proces (dankzij rapportages)
- Verbeterd inhuurproces

Optimalisaties zijn:

- Lagere prijzen & kosten
- Verhoogde kwaliteit van kandidaten
- Verlaging van workload in operationeel proces en betere kwaliteit
- Rationele beslissingen ipv gevoelens

## Kost & implementatie van VMS?

- Het besparingspotentieel dient groter te zijn dan de kost. Een VMS moet zich binnen de 3 maanden terugverdienen.
- Voor een gemiddeld grote organisatie reken je tussen de 10 à 20 dagen implementatie.

“ Het besparingspotentieel dient groter te zijn dan de kost. Een VMS moet zich binnen de 3 maanden terugverdienen. ”

Er zijn 2 kostencomponenten:

1. Vaste, **eenmalige implementatie/ configuratie kost** afhankelijk van de grootte van het programma, complexiteit en koppelingen tussen VMS met back-office systemen.
2. Terugkerende licentiekost. Kan als percentage op uitgave (tussen 0,4% en 0,6%, afhankelijk van de uitgaven). Of een vast maandelijks of jaarlijks bedrag.

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken? Beide vind je terug via [deze link](#).

# 4

Een VMS  
inzetten om je  
inhuurproces  
compliant te  
maken?  
Daarom!

# 4. Een VMS inzetten om je inhuurproces compliant te maken? Daarom!



Compliance is van belang in elke processtap van het inhuurgebeuren en dus in je VMS.

David Muyldermans, CEO van proUnity, bespreekt compliance management in een VMS.

- Door de wildgroei aan verschillende type contracten is er nood aan regels en afspraken. Een VMS vertaalt deze in verschillende contract-templates.”

“ Compliance management is meer dan het beperken van vrijheden. Het is een professionalisering en stroomlijning van je end-to-end werkwijze en processen. Je risico's met betrekking tot wet- en interne regelgeving worden geminimaliseerd terwijl je kostefficiëntie aanzienlijk toeneemt.

David Muyldermans.

- De tijdsregistratie, facturatie en on- & offboarding van externe medewerkers kan volledig volgens de bedrijfsregels ingericht worden in het VMS.
- Online budgetgoedkeuringen in het VMS zorgen dat alle stakeholders betrokken zijn in de elk stadia.
- David bespreekt in detail het ganse inhuurproces en de rol van compliance.



Waar maakt een VMS precies het verschil in compliance management?

1. **Duidelijk aanvraagproces**, inclusief validatie workflow.
2. **Eenduidige leveranciersstrategie**. Leveranciers worden gescreend en goedgekeurd.
3. **Bewust sourcingproces** volgens budget & marktprijzen.
4. **Legal – en tax waarborging**. Interne policies en lokale wetgeving worden gerespecteerd.
5. **Uniforme contracten en tijdsregistratie** (job-templates, contract-templates,...).
6. **Gewaarborgde – en veilige on- en off boarding procedures**.
7. **GDPR** (General Data Protection Regulation) bepaalt in de EU welke data van externe medewerkers mag worden verzameld, en hoe en met welk doeleinden dit beheerd mag worden. Een VMS vergemakkelijkt dit proces.

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken? Beide vind je terug via [deze link](#).

# 5

Meer efficiënt inhuren met een VMS systeem, drijfveer voor indirecte kostenbesparingen.

# 5. Meer efficiënt inhuren met een VMS systeem, drijfveer voor indirecte kostenbesparingen.



Manfred Vogels en Simonetta Hainebach, beiden van **Beeline** Europe, geven uitleg over hoe een VMS vaak veel meer kosten besparingen meebrengt dan verwacht.

- Bij de business case voor een VMS wordt vaak de nadruk gelegd op directe kostenbesparingen.
- Efficiëntie optimalisaties dragen echter bij tot indirecte kostenbesparingen, die vaak vele malen hoger liggen dan de directe kostenbesparingen.

“ De inzet van een VMS levert tussen de 8-15% directe kostenbesparing op, maar een VMS systeem levert door haar efficiëntie tot 30% aan indirecte kostenbesparingen op!

Manfred Vogels, Beeline Europe. ”

- **Directe kostenbesparingen** door een VMS zijn bijvoorbeeld:
  1. Verlagen van project kosten/uur- of dagtarieven
  2. Volumekortingen bij leveranciers
  3. Betalingskorting bij snelle factuurbetaling
  4. “Cost avoidance” (vb. op basis van objectieve criteria een kritische toetsing doen van de behoefte aan externe medewerkers)
- **Indirecte kostenbesparingen** door middel van een VMS zijn bvb:
  1. Proces efficiëntie
  2. Automatisering
  3. Niet direct te herleiden aan individuele inzet of project

Welke functionaliteiten van een VMS dragen bij tot een meer efficiënt proces?

1. **Data transparantie:** alle data over je volledige inhuurproces, bevindt zich in een centraal systeem met volledige rapportage- en analysemogelijkheden.
2. **Standaardisatie & data-templates:** gestandaardiseerde aanvraag templates en – contractvormen.
3. **Goedkeuringen:** door de juiste stakeholders en met automatische waarschuwingen waar nodig.
4. **Selectie processen van kandidaten:** gemakkelijk kandidaten vergelijken en uitnodigen.



5. **Verwerking van timesheets:** digitale urenstaten met automatische facturen.
6. **Vlotte onboarding:** minder tijdsverlies en minder compliancy risico's.
7. **Geautomatiseerde facturatie:** met enorme tijdswinst én kostenbesparing.
8. **Change management** is cruciaal wanneer je VMS technologie introduceert in je organisatie zodat alle inhurende managers gebruik maken van het VMS en de 'user experience' wordt geoptimaliseerd.

Door alle afzonderlijke componenten in kaart te brengen, kan je een inschatting maken van tijd en geld besteding binnen de organisatie. In simulatie modellen kan men erna nagaan hoe een VMS het inhuurproces beïnvloedt en wat het financieel kan opleveren via een **ROI Calculator**.

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken? Beide vind je terug via [deze link](#).

# De zin en onzin van Talentpools

## 6

## 6. De zin en onzin van Talentpools



Manfred Vogels, VP Business Development, en Simonetta Hainebach, Solutions Consultant bij Beeline Europe geven duiding rond talentpools en verzorgden een demo hoe talentpools beheren praktisch in zijn werk gaat.

Welke soorten talentpools zijn er beschikbaar?

1. **Publieke talentpools:**
  - Toegankelijk voor iedereen
  - Groot en onoverzichtelijk
  - Beheerd door een derde (vaak commerciële) partij
  - Bv.: LinkedIn
2. **Private talentpools:**
  - Niet toegankelijk voor iedereen (pre-selectie)
  - Klant specifiek
  - Beheerd door de klant

Welke kostenbesparingen zijn te realiseren met Talentpools?

- **Direct:** Gemiddeld 30-40% door een tarief reductie (omdat de leveranciersmarges wegvallen).
- **Indirect:** Gemiddeld 4 dagen reductie op time-to-fill om de geschikte kandidaat te vinden.

“ Een succesvolle inzet van een talentpool levert organisaties gemiddeld 30-40% directe kostenbesparing op door de tarief reductie. De indirecte kostenbesparing zit in de time-to-fill die gemiddeld 4 dagen sneller is om de geschikte kandidaat te vinden.

Manfred Vogels, Beeline Europe.

”

Hoe worden deze besparingen gerealiseerd?

1. Reductie van het tekort aan gekwalificeerd personeel
2. Verkorting van je inhuurproces
3. Vervallen van leverancierskosten als directe kostenbesparing

Wie beheert best de talentpool in jouw organisatie?

Je talentpool wordt snel onbruikbaar zonder "Gatekeeper" of "Curator" van de talentpool. Deze heeft 2 functies:

1. Talent aantrekken (vinden)
2. Talent betrokken houden (binden)



Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken?  
Beide vind je terug via [deze link](#).

# 7

## De weg naar kosten- besparingen met een VMS

# 7. De weg naar kostenbesparingen met een VMS



Farid El Machaoud, CEO van Wiggli (voormalig Hireme), deelt zijn visie hoe optimaal kostenbesparingen te realiseren met een Vendor Management Systeem (VMS).

## ‘Cut the middle man’ en bespaar aanzienlijk op je inhuurkosten

Mogelijke kostenbesparingen in elke stap van het inhuurproces

1. Geschikte mensen matchen met het juiste project
2. Visibiliteit op je totale externe populatie (wereldwijd) krijgen
3. Detail overzicht van ingekochte diensten: prijs, source & vooruitgang
4. Contract standaardisatie
5. Opstapeling van bemiddelaars vermijden
6. Zicht op beschikbaar talent op de markt
7. Digitaliseren en optimalisatie van het source-to-pay-proces
8. Spreiding van verschillende bronnen van talent
9. Opvolging van het programma & haar verbeterpunten

“ Gebruik van een bemiddelaar zorgt ervoor dat tarieven voor de klant soms oplopen tot meer dan 35%. Bij meerdere bemiddelaars kan dit nog veel hoger zijn.

Farid El Machaoud, Wiggli.

”

3 Tips om een Direct Sourcing model als integrale component voor je besparingsstrategie op te zetten

1. Zet je profiel als Opdrachtgever voor extern talent in de verf
2. Maak een goed afgestemde pagina met opdrachten voor deze populatie
3. Publiceer je opdrachten (ook) op social media

“ Uit ons onderzoek bleek ook dat freelancers die via intermediairs aan de slag zijn, vaker een verlenging van een opdracht weigeren en voorkeur geven aan een nieuw project. Dit zorgt voor discontinuïteit bij de klant, die opnieuw op zoek moet naar een nieuw consultant met de juiste expertise wat opnieuw een financiële kost en nieuwe doorlooptijd op aanwerving met zich meebrengt.

Farid El Machaoud, Wiggli.

”

## Leveranciers en freelancers ... op zoek naar de ideale tiering mix.

Farid maakt de opsplitsing van verschillende types leveranciers voor organisaties:

1. Leveranciers van medewerkers op eigen payroll
2. Leveranciers van uitzendkrachten
3. Leveranciers van freelancers
4. Leveranciers van consultants

Het tieringsysteem van het VMS laat toe leveranciers op een optimale manier te beheren door uniform opdrachten te distribueren naar de juiste leveranciers. Deze tiering kan per functie worden ingericht, maar ook per departement of landspecifieke organisatie.

Talentpools worden aangeraden voor leveranciers die enkel freelancers aanbieden.

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken?  
Beide vind je terug via [deze link](#).

# 8

## Een VMS als garantie voor een kwaliteits- vol inhuur- proces



# 8. Een VMS als garantie voor een kwaliteitsvol inhuurproces

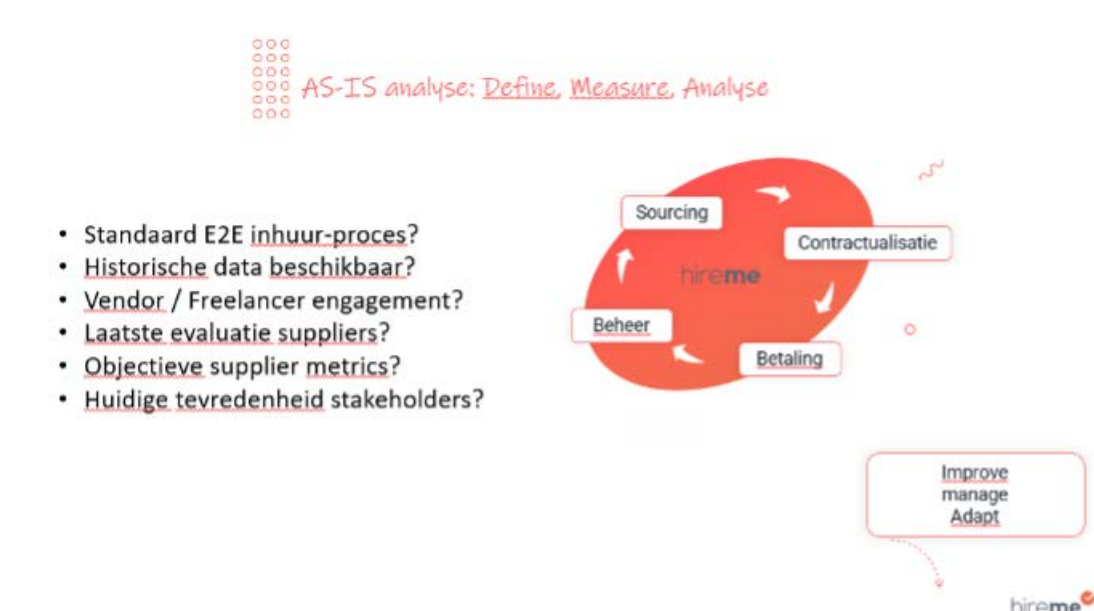


Het inrichten van het inhuurproces moet met de nodige aandacht voor de kwaliteit van het proces gebeuren. Een VMS verzekert dit.

Farid El Machaoud, CEO van Wiggli (voormalig Hireme), deelde in dit vervolg-webinar hoe inkopers & talent acquisitie managers met een Vendor Management Systeem (VMS) een kwalitatief inhuurproces kunnen waarborgen.

De kwaliteit van een inhuurproces verhogen via een VMS zorgt voor een aantal grote voordelen, zoals:

- Risico's vermijden
- Beste talent aantrekken
- Efficiëntie (Kost en tijd)
- Data om je programma te analyseren



6 invalshoeken om je inhuurproces dieper te analyseren:

1. **Standaard E2E inhuur-proces:** Is er een gestandaardiseerd proces? Wat wordt gedocumenteerd en gecommuniceerd naar interne stakeholders en leveranciers?
2. **Historische data:** Welke data is beschikbaar? "Spend" data per leverancier? Historische tariefdata per profiel? Hoelang duurt het aanwervingsproces? Is er budgetopvolging?
3. **Vendor/Freelancer engagement:** Is er een heldere communicatie tussen opdrachtgever en leverancier of freelancer?
4. **Laatste evaluatie van suppliers:** Een Managed Service Provider (MSP) zal regelmatig leveranciers evalueren. Zonder MSP is dit vaak minder gestandaardiseerd en gedocumenteerd, maar een VMS kan dit wel gemakkelijk ter beschikking stellen.
5. **Objectieve supplier metrics:** Welke SLA's en KPI's worden gemeten en vergeleken tussen verschillende leveranciers?
6. **Huidige tevredenheid stakeholders:** wordt op een gestructureerde manier gecommuniceerd naar leveranciers, freelancers of stakeholder?

Hoe standaardiseren om je "kwaliteit" in je toekomstig inhuurproces te garanderen?

- **Requests:** Standaardisatie van aanvraagformulieren voor externe medewerkers of freelancers met heldere omschrijving van project en de rol.
- **Leveranciers:** welke leveranciers mogen deelnemen en welke profielen? Hoe worden ze gemeten? Wie zijn je strategische, ad-hoc en niche leveranciers & welke tiering wordt toegepast?
- **Kandidaten:** Welke kwaliteitscriteria worden gesteld om kandidaten te matchen met de juiste jobs? Deze kunnen bepaald worden door woonplaats, skills, ervaring, etc
- **Contracting:** Gestandaardiseerde contracten met je leveranciers vereenvoudigen en verhogen de kwaliteit van je inhuurproces.
- **Onboarding:** Een helder en duidelijk afgelijnd onboarding proces geeft ook voor je contingent workforce zekerheid. Zorg dat oa. badges en toegangsrechten, alsook certificaten en legale documenten, allemaal voor de start gecheckt en gevalideerd werden.

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken?  
Beide vind je terug via [deze link](#).

# 9

Wat levert  
beheer van  
Statement of  
Work (SoW)  
in een VMS op  
voor jouw  
organisatie?

## 9. Wat levert beheer van Statement of Work (SoW) in een VMS op voor jouw organisatie?



Er is een toenemende vraag naar meer transparantie bij het beheren van SoW.

**Benjamin Stockmans**, Customer Relationship Manager binnen **proUnity**, bespreekt de voordelen van 'Aanneming van werk', ook wel SoW (Statement of Work) projecten genoemd, en hoe je deze externen in een Vendor Management System (VMS) beheert.

“ Een SoW is een formeel document tussen de klant en de dienstverlener dat de scope van het werk gedetailleerd beschrijft. Een effectieve SoW definieert de deliverables, de verwachtingen, de prijs, het proces, de tijdslijnen, de SLA's en de KPI's.

proUnity.

”

Waarom SoW contracten onderbrengen in een VMS systeem?

Doorgaans zijn het de business owners zelf die de SoW contracten opvolgen. Er is echter meer en meer vraag naar duidelijkheid en transparantie. Reden waarom Procurement ook steeds vaker een prominente rol inneemt in het proces om controle te hebben over de budgetten. Er zijn 2 specifieke voordelen voor organisaties:

1. **Het RFP proces verloopt meer efficiënt en transparant.** Vooral grotere bedrijven, die al vaker op projectmatige basis werken, gaan graag de markt op, om te vergelijken met andere externe medewerkers. VMS systemen bieden een ruimer leveranciersbestand met inzicht in hun expertise en score.
2. **Ruimer leveranciersbestand** met inzicht in hun expertise en score.
3. **Verhoging van de flexibiliteit en compliancy**, waarbij zowel business owners als andere interne stakeholders de SoW contracten kunnen opvolgen. Vendor Management Systemen zijn een centrale plaats waar zowel T&M als SoW projecten kunnen worden gelanceerd, beheerd en opgevolgd.

## Hoe wordt een SoW project ingeladen in een VMS?

Tijdens het webinar toont Benjamin ons in een duidelijke demo hoe een SoW project ingeladen kan worden in een VMS. Binnen proUnity zijn er twee type SoW projecten waaruit de klant kan kiezen:

1. **Een multifunctioneel SoW team**, betaald op basis van timesheets. Hierbij is proUnity de contracterende partij van de lancering tot opvolging en finalisering van het project.
2. **Een Fixed Price Project**, betaald op basis van welomschreven oplevering. Hier wordt het proUnity systeem gebruikt om een RFP te lanceren in de markt. Het contract wordt getekend tussen de klant/opdrachtgever en de gekozen partij/leverancier.
3. Combinatie van een multifunctioneel SoW team setup met een Fixed Price Project.

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken?

Beide vind je terug via [deze link](#).

10

# Talentpools integreren in je HR-Tech landschap

# 10. Talentpools integreren in je HR-Tech landschap



Er is een toenemende vraag naar meer transparantie bij het beheren van talentpools.

Sam Van Heester, Product Manager bij Lancr, gaat in dit webinar dieper in op de voordelen van een talentpool en de verschillende integratie mogelijkheden.

Waarom talentpools opzetten in je organisatie?

“Een Talentpool is veel meer dan een database, meer een community, die je opbouwt en die in directe lijn staat tussen het bedrijf en het talent.”, deelt Sam mee.

Zo zijn er 4 grote voordelen van talentpools:

1. Sneller en efficiënter rekruteringsproces met snelle inzet van talent
2. Kostenefficiënt inhuren van extern talent zonder intermediairs
3. Strategisch inplannen van beschikbaar talent, met de juiste timing
4. Employer branding door je positief te profileren bij extern talent

## 4 advantages of building your own Talentpool.



Talentpools integreren met een VMS, ATS ... of beide?

Het gebruik van talentpools versnelt de invulling van jobs en opdrachten. Een talentpool kan perfect

geïntegreerd worden met je Vendor Management System (VMS) voor externe medewerkers. Of je kan integreren met het Applicant Tracking System (ATS) voor vaste medewerkers.

Sam bespreekt 4 vaak voorkomende scenario's:

1. **Talentpool technologie stand-alone:** met een talentpool web applicatie kan je direct aan de slag. Hier zijn geen automatische koppelingen tussen vacature-systemen of rekruteringsystemen, maar men kan via een admin portaal jobs posten en publiek segmenteren. Je communiceert eenvoudig jobs naar je doelpubliek, nieuwsbrieven, events, voordelen, bedrijfsupdates en veel meer.
2. **Talentpool technologie met een VMS:** opdrachten stromen hierbij automatisch door van het VMS naar de talentpool applicatie. Talenten krijgen als eerste de kans om zich aan te bieden voor een rol via de talentpool applicatie waar hun kandidatuur terugvloeit naar het VMS. Hierbij krijgt de talentpool vaak voorsprong op de vaste leveranciers, aangezien de talentpool meer kostenefficiënt is.
3. **Talentpool technologie met een ATS:** vaak is het ATS, voor rekrutering van vaste medewerkers, meer ingeburgerd dan een VMS. Voor deze bedrijven kunnen automatische connecties gelegd worden om bepaalde jobs, specifiek bedoeld voor extern talent, vanuit het ATS te laten vloeien naar de talentpool applicatie.
4. **Talentpool technologie met een VMS en ATS:** indien zowel een VMS als ATS aanwezig zijn, dan kan een talentpool aanvullend worden ingezet. De voorkeur is om een koppeling te leggen met het ATS omdat dit vaak de centrale hub is voor HR-data. De aanpak van vast en flex in combinatie met een talentpool past perfect in het kader van Total Talent Management (TTM).

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken?

Beide vind je terug via [deze link](#).



# Stappenplan – Hoe kiest u een VMS?

# 11

# 11. Stappenplan – Hoe kiest u een VMS?



Een VMS kies je in functie van de lange termijn.

Paul Oldenburg, expert externe inhuur bij HeadFirst, en Country Manager Belux HeadFirst, Myranda Dyck, bespreken verschillende Vendor Management Systemen en belangrijke drijfveren én aandachtspunten bij VMS selectie.

VMS-technologie: relevant vanaf een bepaald volume inhuur

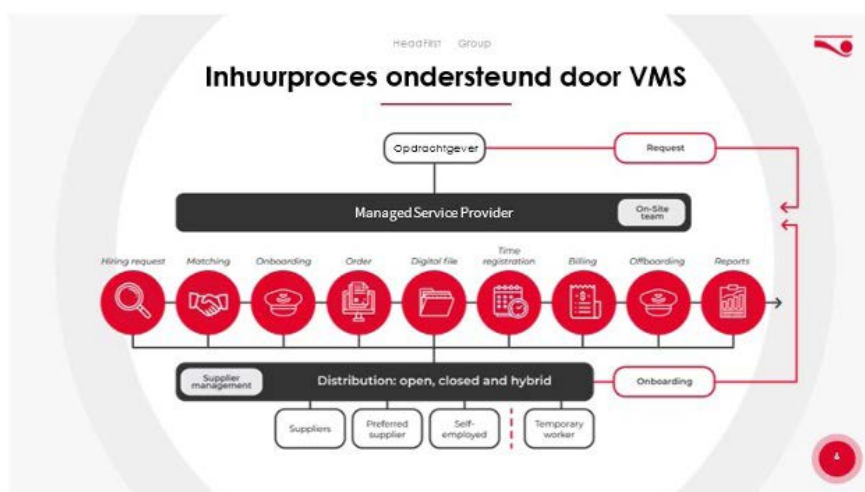
Een VMS wordt pas relevant bij een bepaald volume uitgave aan extern personeel. Vanaf 5 Miljoen EUR per jaar wordt een VMS extra interessant, maar ook kleinere gebruikers kunnen baat hebben. Vanaf 20 Miljoen EUR wordt het complex met vaak multi-site en multi-country structuren..

Wat is de rol van een VMS?

Bestudeer grondig alle fases van het inhuur proces binnen je organisatie. Kijk met name waarmee en hoe ze geïntegreerd zijn. Een goed ingericht VMS optimaliseert het proces, minimaliseert kosten en brengt compliancy.

Alle stappen in de aanwerving van tijdelijk personeel komen aan bod zoals aanvraag proces, matching, onboarding, orders en dossier opmaak, tijdsregistratie, betaling, offboarding en reporting.

Samenwerking tussen HR, inkoop, de inhurende manager, Finance en ICT is cruciaal.



## Hoe selecteer je een VMS?

Analyseer niet alleen de procesbeheersing binnen de organisatie maar ook welke VMS het best bij je bedrijf past. Bij het uitwerken van een RFP is aangeraden om het VMS en de MSP duidelijk op te splitsen als twee afzonderlijke posten. Kijk verder ook naar opties die je in de toekomst wil integreren.

## Hoeveel kost een VMS?

Budgettair is het belangrijk om bovenstaande overwegingen te maken: add-ons die later toegevoegd worden, vormen vaak een extra kost die mogelijk een bottleneck vormen.

HeadFirst raadt sterk aan om weg te blijven van een 'annual committed percentage' voor de betaling van het VMS. De externe schil kan immers wijzigen over de tijd. Probeer eerder een uurtarief of een percentage van de uitgave te gebruiken. Een licentiemodel is ook mogelijk, met eenmalige implementatie en integratie kosten .

Het volledige verslag lezen of de webinar opname nog een keer bekijken? Beide vind je terug via [deze link](#).



ZiPconomy in Nederland en NextConomy in België streven 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. ZiPconomy en NextConomy gaan beide over trends, ontwikkelingen en opinies over de veranderende wereld van werk, van denken over werk en het organiseren van werk. Om te leren, om te begrijpen.

Met ZiPconomy en 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.

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

[www.nextconomy.be](http://www.nextconomy.be)

[www.zipconomy.nl](http://www.zipconomy.nl)