AANBIEDERS VAN VMS-SYSTEMEN

in Nederland en België

7e EDITIE
2026/27

Hét referentierapport voor opdrachtgevers

VMS-systemen en hun functionaliteiten en diensten
Ontwikkelingen in de VMS-technologie en de wereld van inhuur

beeline · connectingexpertise · Magnit The Evolution of Work · nétive vms · olli · pixid · ProUnity

NextConomy · ZiPconomy

AANBIEDERS VAN VMS-SYSTEMEN

in Nederland en België

7e EDITIE
2026/27

Hét referentierapport voor opdrachtgevers

VMS-systemen en hun functionaliteiten en diensten
Ontwikkelingen in de VMS-technologie en de wereld van inhuur

NEXTconomy ZiPconomy

Colofon

Aanbieders van VMS-Systemen in Nederland en België – editie 2026/2027

© NextConomy & ZiPconomy

Eerste druk, juni 2026, printoplage: 250 exemplaren

Beschikbaar als gratis download via https://www.zipconomy.nl/ en https://nextconomy.be/

Redactie: Marleen Deleu, Jan-Willem Weijers, Arthur Lubbers, Geert Van Cauwenberge

Eindredactie: Geert Van Cauwenberge

Vormgeving: Christel Wolfaardt

Druk: Reproduct

Uitgever: NextConomy bv & ZiPmedia BV

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

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

Inhoud

Voorwoord	5
Managementsamenvatting	7
1. Wat is een Vendor Management System (VMS)?	13
2. Trends in VMS-toepassingen?	27
3. Internationale ontwikkelingen VMS-markt	43
4. Functioneel overzicht VMS-aanbieders	53
5. Expertbeoordelingen over de User Experience van het VMS	83
6. Bedrijfsinformatie VMS-aanbieders	107
7. Interview Martijn van Dooren (Brainbridge)	141
Afkortingen en begrippenlijst	147

ORGANISATIES ZOEKEN SLIMME MANIEREN OM HUN EXTERNE WORKFORCE TE BEHEREN.

Voorwoord

Voor u ligt de 7e editie van het onderzoek naar leveranciers van Vendor Management Systemen (VMS), de software die inmiddels niet meer weg te denken is uit de wereld van externe inhuur. Dit rapport verschijnt onder de verantwoordelijkheid van ZiPconomy en NextConomy, voortbouwend op de eerdere edities uit 2012, 2013, 2015, 2017, 2020 en 2023.

De VMS-markt evolueert snel. Waar het VMS ooit initieel diende als kostenbesparend administratief instrument, is het vandaag uitgegroeid tot een strategisch knooppunt in het bredere IT-landschap van HR- en Inkoop. AI maakt zijn opwachting – niet als marketingterm, maar als tastbare functionaliteit. Denk aan agentic automation, voorspellende data-analyses en slimme AI-lagen die de inhurende manager ontlasten bij inhuurkeuzes. Het VMS is onderdeel geworden van het workforce ecosysteem.. Zeven aanbieders actief op de Nederlandse en Belgische markt werkten mee aan dit rapport. Zij deelden niet alleen uitgebreide informatie over hun functionaliteiten, maar stelden ook hun systeem open voor een live demo. Dat laatste is nieuw in deze editie en bewust gekozen: negen onafhankelijke experts uit Nederland en België beoordeelden de gebruikservaring van elk systeem aan de hand van een praktijkdemonstratie. Alleen leveranciers die bereid waren om op die manier een kijkje in de keuken te geven, zijn in dit rapport opgenomen. Niet alleen theoretische vragenlijsten, maar de echte gebruikservaring – met alle scherpte die daarbij hoort.

Het resultaat is een rapport dat verder gaat dan een productoverzicht. Het schetst de context - markttrends, technologische ontwikkelingen, de groeiende relevantie van het mid-marktsegment - en geeft tegelijk concrete, vergelijkbare informatie die u nodig heeft om een gefundeerde keuze te maken. Want die keuze is complex: welk VMS past bij uw workforce strategie, uw organisatiestructuur en uw specifieke inhuurbehoeften? Er is geen universeel antwoord. Dit rapport geeft u de handvatten om het goede gesprek te voeren.

Dit rapport is gratis beschikbaar, digitaal én in hard copy, dankzij de steun van onze sponsors en adverteerders. Hun bijdrage maakt onafhankelijk onderzoek mogelijk. Alle VMS-leveranciers hebben op gelijke voet meegedaan.

Veel dank aan de deelnemende leveranciers voor hun openheid, aan de negen experts voor hun scherpe blik en aan iedereen die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van deze editie.

Natuurlijk kunt u voor meer informatie terecht bij VMS-leveranciers zelf. Wilt u op de hoogte blijven? Voor nieuws en actuele ontwikkelingen verwijzen we u natuurlijk ook graag naar onze websites www.zipconomy.nl, www.nextconomy.nl en onze nieuwsbrieven.

Wij wensen u veel leesplezier. Of u nu voor het eerst een VMS overweegt, van leverancier wilt wisselen of gewoon wilt weten waar de markt naartoe beweegt: u heeft het juiste rapport in handen.
We beantwoorden graag uw eventuele vragen en/of opmerkingen over dit thema.

De redactie van NextConomy en ZiPconomy

NEXTconomy

Marleen Deleu

marleen@nextconomy.be

ZiPconomy

Jan-Willem Weijers

janwillem.weijers@zipconomy.nl

Misschien is dit uw eerste kennismaking met NextConomy en ZiPconomy?

Als online kennisplatformen stimuleren NextConomy (België) en ZiPconomy (Nederland) innovatie in de arbeidsmarkt door kennis te delen, mensen en ideeën bij elkaar te brengen en onderzoek te doen naar de toekomst van (flexibel) werk en de freelance economie.

We verbinden freelancers, opdrachtgevers, academici en andere belanghebbenden, stimuleren het debat over de kantelende arbeidsmarkt en faciliteren kennisdeling via online content, onderzoeksrapporten en evenementen.

NextConomy ZiPconomy

www.nextconomy.be
www.zipconomy.nl

Managementsamenvatting

Wat is een VMS?

Een Vendor Management System (VMS) automatiseert en stroomlijnt de volledige inhuurcyclus van externe arbeidskrachten, van leverancierssselectie tot administratieve verwerking. Organisaties zetten een VMS primair in voor kostenbesparing, maar ook voor compliance, transparantie en effectievere toegang tot de arbeidsmarkt.

Strategische keuze voor een VMS

Het VMS is meer dan een tool voor de inhuur van extern talent. Niet alleen vormt het VMS de connectie tussen de organisatie, leveranciers en externe medewerkers, het is ook gekoppeld aan andere vitale systemen binnen de organisatie (Hr, Inkoop, Finance) waarmee het een ecosysteem moet vormen. Het maken van de keuze voor een VMS is dan ook een strategische beslissing.

Een organisatie kan zelf kiezen voor een VMS (eigen beheer). Als de organisatie de inhuur uitbesteedt aan een Managed Service Provider (MSP) dan kan de keuze ook worden overgelaten aan die MSP. In de praktijk werken twee op drie organisaties, dan met een VMS dat door de MSP is geselecteerd.

Uitbreiding van VMS-toepassingen

Mede door de technologische mogelijkheden en toegenomen behoefte aan professionalisering van de inhuur, zijn de toepassingen en het belang van het VMS fors uitgebreid. Naast kostenefficiëntie en voldoen aan wet- en regelgeving (compliance) is ook het ontsluiten van de arbeidsmarkt belangrijker geworden. Van een VMS wordt tegenwoordig verwacht dat het bijdraagt aan de effectievere werving en selectie van externe krachten: (voorspellende) data-analyses moeten inzicht geven in de inhuurbehoefte (skills gaps) binnen een organisatie waarin via (aan het VMS gekoppelde) slimme recuitmenttechnologie moet worden voorzien..

Het VMS wordt ook ingezet voor het opbouwen van talentpools (direct sourcing) en het beheren van projectmatig werk (Services Procurement/Statement of Work (SoW)), dat de laatste jaren sterk in opkomst is.

AI binnen een ecosysteem

Naast recruitment wordt Artificial Intelligence (AI) gebruikt bij de leverancierssselectie en -beoordeling. De nieuwste trend binnen AI is agentic automation, en dit doet ook zijn intrede in de VMS-wereld.
Via AI-layers - een 'laag' die over alle hr-systemen heen ligt - bepaalt AI zelfstandig of een vraag of opdracht naar een ATS, VMS of een ander systeem moet. De inhurende manager hoeft dan niet meer te bepalen welk platform hij daarvoor nodig heeft. Deze single point of entry werkt intuïtief en vergroot de gebruiksvriendelijkheid.

AI gaat in de nabije toekomst een nog veel grotere rol spelen. Het VMS maakt daarbij deel uit van een AI-gedreven, dynamisch, digitaal ecosysteem. Daarbij kiezen steeds meer organisaties voor een 'best of breed'-benadering bij de keuze van systemen (in plaats van één enterprise-oplossing). Daarmee

bouwt een organisatie haar eigen ecosysteem, waarbij van verschillende leveranciers wordt verwacht dat zij met elkaar samenwerken om dit ecosysteem optimaal te laten functioneren.

VMS-markt in Nederland en België

Vrijwel alle grote, wereldwijde VMS-aanbieders zijn ook actief in Nederland en België. Maar verschillen in wet- en regelgeving en cultuur vragen wel om specifieke, flexibele systemen waarvoor kennis en expertise van de lokale inhuurpraktijk vereist is. Vandaar dat naast wereldwijde marktleiders uit de VS zoals Beeline, Magnit VMS, Workday VNDLY en SAP Fieldglass op de Belgische en Nederlandse markt ook andere merken sterk vertegenwoordigd zijn. Zo heeft de Nederlandse VMS-leverancier Nétive VMS een dominante positie op de Nederlandse markt. (Nétive VMS is ook overigens ook actief in België en andere Europese landen).

Het Belgische Connecting-Expertise (onderdeel van Pixid Group) heeft juist een sterke marktpositie op de eigen Belgische markt. Dat geldt overigens ook voor bijvoorbeeld ProUnity (onderdeel HeadFirst Group).

Een internationale trend die overal speelt is de groei in het mid-marketsegment. Voorheen waren het vooral grote (internationale) organisaties die een MSP inschakelen voor de inhuur van hoge volumes flexkrachten/externen. Tegenwoordig maken ook middelgrote organisaties (al dan niet via een MSP) gebruik van een VMS.

Deelnemers aan het onderzoek

Aan deze 7e editie van het VMS-onderzoeksrapport, editie 2026/2027, hebben zeven VMS-aanbieders, die (ook) in België en Nederland actief zijn, meegewerkt. In alfabetische volgorde zijn dit:

In hoofdstuk 4 lichten deze deelnemers uitgebreid toe welke mogelijkheden (functionaliteiten) hun VMS hebben. Gedetailleerde informatie die zeker relevant is, aangezien er in het grote aanbod duidelijke verschillen zijn tussen de verschillende VMS-platformen..

In hoofdstuk 5 delen negen onafhankelijke, anonieme experts uit België en Nederland hun user experience. Aan de hand van demo's beoordelen zij de mogelijkheden en gebruikersgemak van de verschillende VMS-tools van de zeven deelnemende VMS-aanbieders.

Er valt veel te kiezen, en het uitgebreide aanbod op de VMS-markt maakt de keuze niet gemakkelijker. Bovendien is een VMS een relatief complex systeem dat tal van processen moet ondersteunen. Wat de beste keuze is, hangt af van de organisatie: welk VMS past het best in uw strategie, organisatiestructuur/cultuur en bij uw specifieke inhuurbehoeften? Dit onderzoeksrapport geeft de belangrijkste markt- en productinformatie op basis waarvan u de juiste keuze kunt maken.

NEXTconomy

Marleen Deleu

ZiPconomy

Jan-Willem Weijers

VMS in een nieuw speelveld

Meer inzicht, meer regie... als u de juiste keuzes maakt

Organisaties die externe inhuur professioneel willen aansturen, staan voor een strategische keuze: welke rol speelt een Vendor Management Systeem in onze organisatie, en zijn we klaar om het goed in te richten? De markt verandert snel. Technologie biedt meer mogelijkheden dan ooit. Maar een VMS is zo sterk als de processen, governance en data die eronder liggen. Labor Redimo begeleidt organisaties bij deze keuzes; onafhankelijk, scherp en met oog voor de realiteit van implementatie.

1. Realtime inzicht als basis voor besluitvorming

HR, Inkoop en Finance sturen steeds vaker op één integraal beeld van personele inzet: vast, flex en SOW. Een goed ingericht VMS maakt dit mogelijk, maar alleen als de datadefinities, systemen en processen op orde zijn.

Vraag uzelf af: wat wilt u kunnen zien, en op basis waarvan neemt u nu beslissingen? Dat antwoord bepaalt hoe u het VMS inricht, niet andersom.

2. AI versnelt — maar vraagt om regie

AI-toepassingen in VMS-platforms, van tarief-benchmarks tot risicosignalering, bieden echte waarde. Maar AI werkt alleen zo goed als de onderliggende data en processen. Zonder goede inrichting vergroot AI bestaande problemen in plaats van ze op te lossen.

Laat u niet verleiden door de demo. Stel de vraag: welke data voeden deze modellen, en hoe schoon is die data bij ons vandaag?

3. Integratie is geen bijzaak

Een VMS staat niet meer op zichzelf. Het maakt deel uit van een ecosysteem van HR-, inkoop- en financiële systemen. Organisaties die de samenhang goed inrichten, realiseren één bron van waarheid. Maar integraties die in de verkoopfase standaard lijken, blijken bij implementatie complex en kostbaar.

Laat integraties niet over aan de leverancier. Breng ze zelf in kaart, voor de ondertekening van het contract.

4. SOW vraagt om een andere manier van sturen

Het aandeel diensten op basis van Statement of Work groeit sterk, zeker in IT, engineering en consultancy. Dit vraagt om sturing op resultaat en leverancierprestaties, niet alleen op uren en tarieven. Veel VMS-platforms ondersteunen dit, maar alleen als de organisatie er zelf klaar voor is.

Definieer eerst uw governance voor SOW, dan de systeemkeuze.

Een VMS is geen doel op zich. Het is een fundament voor professioneel opdrachtgeverschap, mits de keuzes rondom processen, governance, data en integraties goed zijn gemaakt. Precies daar gaat het in de praktijk mis, en precies daar helpt Labor Redimo.

Wij zijn een onafhankelijk adviesbureau gespecialiseerd in externe inhuur. We hebben geen belang bij een specifieke leverancier. Ons belang is dat uw keuze werkt in de praktijk, niet alleen op papier. Eerder deden we dit onder andere voor BAM, Ahold Delhaize en Gemeente Eindhoven.

Wat betekent dit voor uw organisatie?

In een gesprek van een uur brengen we samen in kaart waar uw organisatie staat, wat een VMS realistisch kan bijdragen en welke stappen als eerste gezet moeten worden. Zonder verkooppraatje, met concrete uitkomst.

Neem contact op met **Roeland van Laer**
of **Rosanne van Osnabrugge**
via www.laborredimo.com,
+31(0)35 - 622 95 82

Labor Redimo

Uw VMS werkt zoals ontworpen.

Maar werkt het ook voor jouw organisatie?

Een VMS-selectie is geen softwarekeuze, het is een strategische beslissing die bepaalt hoe uw organisatie de komende vijf tot tien jaar externe inhuur inricht en beheert. Toch zien we in de praktijk dat organisaties dit traject onderschatten: onduidelijke doelstellingen, onvoorziene integraties, en een systeem dat technisch goed functioneert, maar in de praktijk nauwelijks wordt gebruikt.

Het verschil zit niet in de software. Het zit in de voorbereiding.

Herkent u dit?

„In de verkoopfase klonk dit eenvoudiger."

„Dat is een kleine extra investering."

„IT heeft over anderhalf jaar tijd voor dit project."

„Het budget is op, deze integratie was over het hoofd gezien."

Dit zijn geen uitzonderingen. Dit zijn patronen.

Onze aanpak

Labor Redimo begeleidt organisaties bij de volledige VMS-voorbereiding: van strategie tot contractering. Onafhankelijk, zonder belang bij een specifieke leverancier.

- ✓ Heldere scope en gedragen visie
- ✓ Integratieontwerp inclusief ERP-koppelingen
- ✓ Werkbare governance en operating model
- ✓ Realistische implementatieaanpak
- ✓ Vooraf inzicht in de werkelijke kosten

Eerder gedaan voor: BAM, Ahold Delhaize, Gemeente Eindhoven.

Zodat uw VMS vóór uw organisatie werkt, en niet andersom.

pixidvms

MAAK VAN **INHUUR MANAGEMENT** EEN **STRATEGISCH VOORDEEL** IN PLAATS VAN EEN ADMINISTRATIEVE LAST

Pixid VMS biedt **één centraal platform** dat u real-time **inzicht en controle** geeft, ook bij grootschalige blue collar-programma's, zodat uw team zich kan richten op **prestaties**, **compliance en kostenbeheer** in plaats van administratie..

Eén plek voor elke aanvraag, urenstaat en factuur, zodat uw team betere beslissingen kan nemen, sneller.

265K
opdrachten dagelijks beheerd

€14B
spend under management

20+
jaar VMS-expertise

pixid-vms.com/nl

1

WAT IS EEN VMS?

EEN VMS ZORGT VOOR
TRANSPARANTIE
IN HET VOLLEDIGE
INHUURPROCES.

Wat is een VMS?

VMS staat voor Vendor Management System. Het is een systeem voor het beheren van leveranciers van extern talent, intermediairs zoals uitzendbureaus, detacheringsbureaus (Nederland), project sourcing bureaus (België), aanneming van werk (Services Procurement/Statement of Work (SoW), freelance-bemiddelaars en freelancers/zzp'ers zelf.

Drie definities uit de internationale onderzoekswereld:

1. Internationaal onderzoeksbureau Staffing Industry Analysts (SIA) hanteert de volgende definitie: 'een VMS is een internetgebaseerde applicatie waarmee organisaties de inhuur van externe arbeidskrachten (via intermediairs) en de inkoop van hr-diensten beheren'.

2. Het advies- en onderzoeksbureau Everest Group spreekt van 'VMS technology to manage the entire contingent workforce lifecycle; software or online applications that facilitate the procurement of staffing services between employers and the staffing suppliers who match them with contingent labor. VMS systems usually feature supplier management, talent management, and SoW project sourcing and management'.

3. Het eveneens Amerikaanse Ardent Partners hanteert deze definitie: 'VMS platforms are automated solutions that offer end-to-end management of the core and critical facets of contingent and extended workforce management'.

In dit rapport werken wij vanuit de volgende Nederlandstalige definitie en terminologie van een VMS:

Een Vendor Management System is software voor het beheren van leveranciers en automatiseren van alle werving & selectie- en administratieve processen voor ingehuurd talent.

Voor organisaties die grote aantallen externe arbeidskrachten inhuren, is een VMS een goed instrument om het volledige inhuurproces te beheren: van leveranciersmanagement, (direct) sourcing, contractmanagement, urenregistratie tot facturering.

Een VMS kan in een organisatie worden gebruikt door:

- **A. Een interne inhuurdesk:** grote organisaties zetten soms een eigen inhuurdesk op waarbij zij een VMS gebruiken voor het beheer van de inhuur van externe arbeidskrachten.
- **B. Een Master Vendor:** een derde partij, doorgaans een staffing organisatie, die de taak heeft gekregen om als primaire leverancier voor operationele profielen te fungeren.
- **C. Een Managed Service Provider (MSP):** een gespecialiseerd bedrijf dat, al dan niet volledig, de verantwoordelijkheid (over-)neemt van de opdrachtgever voor het leiden van een verbeterprogramma ten aanzien van externe inhuur en flexibiliteit in diens organisatie.
- **D. Een broker:** een tussenpartij die de inhuur van externe medewerkers (freelancers) regelt en beheert en het contractmanagement verzorgt.

Een combinatie van B, C en/of D is ook mogelijk. Dat komt vaker voor bij grote organisaties met grote volumes aan zeer uiteenlopende profielen en/of contractvormen. Dan wordt bijvoorbeeld voor het

inhuren van uitzendkrachten een Master Vendor ingezet, en voor de complexere inhuur van technische vakmensen en/of gespecialiseerde freelancers een MSP of broker. Zowel de Master Vendor als de MSP werken dan meestal met het VMS.

Vier voordelen van werken met een VMS

Een VMS levert vooral voordelen op als het volume van inhuur van bepaalde profielen door een organisatie groot is. Dan hebben we het over 'bulk': enkele honderden flexkrachten op jaarbasis. Bij lagere aantallen of veel verschillende profielen levert standaardiseren van processen met VMS-tooling onvoldoende voordelen op.

Algemeen kun je stellen dat het primaire doel van het werken met een VMS 'kostenbesparing' is, omdat de inhuur transparanter wordt, er meer inzicht komt in prijzen en het inhuurproces gecontroleerd en efficiënter verloopt. Daarnaast wordt het inhuur meer datagestuurd, wat de prijs/kwaliteitverhouding ten goede komt.

De vier belangrijkste voordelen zijn:

1. Grip op inhuur: inzicht en transparantie

In de praktijk hebben inhurende managers vaak direct contact met hun (voorkeur)leveranciers voor het leveren van kandidaten. Hierdoor is inhuur erg versnipperd en ontbreekt het totale overzicht hiervan binnen de organisatie.

Een VMS zorgt voor transparantie in het volledige inhuurproces. Bijna elke processtap wordt geregistreerd in het systeem. Daar kan dus over gerapporteerd worden. Dat biedt iedereen - ook de leverancier - op elk moment een objectief inzicht in de stand van zaken: de status van een aanvraag, de geldende prijsafspraken, enzovoort. Alle partijen werken conform afgesproken procedures, regels en templates, en volgens het afgesproken proces (uniformiteit). Rollen en verantwoordelijkheden zijn duidelijk bepaald, waardoor doorlooptijden korter worden en de efficiëntie hoger.

2. Kostenbeheersing: sturen op tarieven

Binnen organisaties die externen inhuren, worden vaak willekeurige prijsafspraken gemaakt. Deze afspraken worden niet of nauwelijks centraal gecommuniceerd, laat staan gecontroleerd. Met een VMS gebeurt dat veel minder: gemaakte prijsafspraken op functie-/rolniveau worden automatisch toegepast bij het opmaken van contracten. Het VMS biedt overzicht met tariefkaarten, eventuele aparte kosten en fees, en maakt dus effectieve budgetcontrole mogelijk. De praktijk leert dat de kosten van inhuur daardoor met een aanzienlijk percentage kunnen dalen.

Contract- en prijsafspraken worden (door de inkoopafdeling) centraal bijgehouden, waardoor de organisatie de regie houdt over het eigen prijsbeleid. De organisatie kan hierdoor sturen op uniforme tarieven en het vermijden van ongewenste (te dure) inhuur.

Prijsafspraken bijhouden in het VMS verkleint bovendien de foutmarge bij facturen van leveranciers, wat ook een aanzienlijke kostenbesparing oplevert (en meer tevreden leveranciers).

3. Centrale administratie: compliant werken

De vereiste contracten, bijlagen, certificaten en andere documenten, van cv tot kopie identiteitsbewijs

van kandidaten, ontbreken of slingeren in de praktijk vaak door de organisatie. Je vindt ze in mailboxen, papieren kopieën en andere bronnen. Dit kan vergaande juridische risico's met zich meebrengen (denk aan de privacywetgeving AVG (Nederland) of GDPR (België). En het kan ook aanleiding geven tot discussie met leveranciers.

Vanuit een VMS kun je aan leveranciers een set aan verplichte documenten uitvragen, de eigen gevalideerde contract templates gebruiken en alle benodigde documenten centraal in het VMS opslaan (dossiervorming). Zo ontstaat één unieke bron van informatie voor alle externe medewerkers. Dat is ten eerste wenselijk om te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving (compliance) en privacy (AVG/GDPR). Ten tweede krijg je een duidelijk beeld van de ontbrekende documenten. Op die manier heb je de garantie dat de juiste documenten tijdig binnen zijn, uiterlijk op het moment dat de externe medewerker binnen jouw organisatie aan de slag gaat. Door in het VMS een go/no go in te bouwen, heb je de zekerheid dat alle essentiële documenten binnen zijn (of juist nog niet).

4. Leveranciersmanagement: kwaliteitsbewaking

Huur je als organisatie via intermediairs mensen in? Dan wil je weten hoe die leveranciers presteren. Worden de kwalitatieve en kwantitatieve afspraken, zoals aanbiedratio's, doorlooptijden en andere elementen, correct nageleefd? De rapportages uit het VMS bieden Inkoop (en Hr) dat inzicht. Op basis daarvan kun je goed monitoren en leveranciersmanagement voeren, afspraken maken over verdere, verbeterde samenwerking, onderhandelingen voeren, enzovoort. Kortom, het VMS helpt bij het optimaliseren van het leveranciersbestand en het bewaken van de kwaliteit van (intermediairs van) ingehuurde arbeidskrachten.

Wat doet een VMS?

Een VMS heeft vijf kernfuncties of modules, die in onderstaand schema (figuur 1.1) zijn weergegeven:

1.1. DE 5 KERNFUNCTIES VAN EEN VMS
Bron: #HRTech Arena

1. Leveranciersmanagement

Het beheren van het leveranciersbestand en freelance-pools. Hieronder valt het registreren van potentiële, nieuwe leveranciers, on- en offboarden van leveranciers, registreren en monitoren van leveranciersovereenkomsten en het rapporteren van prestatiebeoordelingen (KPI's) van leveranciers ten opzichte van de Service Level Agreement (SLA).

2. Beheren van opdrachten

Versturen van opdrachten naar leveranciers, opvolgen van voorgestelde inhuurkrachten (long

list); rangschikken van de meest geschikte kandidaat volgens de specificaties in de aanvraag (door de inhurende (lijn)manager), waarborgen van de eenvormigheid in de inhuurrichtlijnen en tariefovereenkomsten, communiceren naar leveranciers over bijvoorbeeld geselecteerde en afgewezen kandidaten, vereiste documenten, enzovoort.

3. Administratie en contractenregister

Gebruik van contract templates die compliant zijn aan bestaande wet- en regelgeving en aan de eigen regels en procedures van de organisatie. Contractenregister van alle ondertekende contracten (inclusief (vroegtijdig) signaleren van einde opdrachten), verzekeringspolissen, klantspecifieke bijlagen als geheimhoudingsverklaring of VOG-controles en compliance-bijlagen zoals documenten voor WAADI, DBA, enzovoort. Ook het registreren en opvolgen van de on- en offboarding van inhuurkrachten hoort hierbij.

4. Uren- en onkostenregistratie

Tijdsregistratie en goedkeuringen, eventueel cao-bepalingen en contractuele afspraken, aangevuld met onkostenregistratie inclusief bonnetjes.

5. Facturatie

Self-billing (reversed billing): faciliteren van de facturatie naar leveranciers op basis van in het systeem goedgekeurde uren, tarieven en onkosten.

Onderliggend kan 24/7 voor elke functionaliteit en/of processtap een rapport worden gemaakt voor optimale transparantie en monitoring van de hele inhuur.

Wat is het verschil met een ATS?

Een VMS beheert veel meer processen dan het binnen hr beter bekende ATS, waarmee het nog wel eens verward wordt. Het zijn echter twee totaal verschillende systemen.

Met een Applicant Tracking System (ATS) beheert een organisatie het recruitmentproces voor nieuwe, eigen medewerkers. Het is software voor het beheer van het kandidatentraject, van werving, interviews, eventuele testen en selectie tot het vervullen van de vacature. Een ATS houdt bij welke vacatures de organisatie uitzet, welke sollicitaties binnenkomen, zorgt door automatische berichten verstuurt en bijdraagt aan een optimale candidate journey. Je kunt een ATS ook gebruiken voor het werven van freelancers, maar het concept leveranciers ontbreekt. Waar een ATS primair bedoeld is voor Talent Acquisition van vast personeel, doet een VMS dat specifiek voor de inhuur van externe arbeidskrachten via leveranciers, zoals uitzend- en detacheringsbureaus. Daarbij wordt het VMS dus ook gebruikt voor leveranciersmanagement, administratie en contracten, urenregistratie en facturatie.

Wat is het verschil tussen een VMS en FMS?

Een Vendor Management System is software om het inhuurproces via leveranciers (vendors) te beheren. Het VMS richt zich dus vooral op het werken met intermediairs zoals uitzendbureaus, detacheerders/projectsourcingbureaus, zzp-bemiddelaars en consultancybureaus/SoW-bedrijven. De contracten, tarieven en facturatie rondom deze intermediairs staan in het VMS.

Een Freelance Management System (FMS) richt zich specifiek op het werken met freelancers/zelfstandigen (zzp'ers). Er is dus een directe match tussen opdrachtgever en freelancer. De contracten

en betalingen rondom zelfstandigen gaan via het FMS. Een FMS wordt vooral gebruikt voor direct sourcing van zelfstandigen en het opbouwen van freelance talentpools door community management.

Net als VMS'en worden FMS'en steeds geavanceerder. Bij een FMS draait het om geautomatiseerde compliancy en gebruikerservaring, van een soepele onboarding tot tijdige juiste betaling. En ook snelheid: volgens onderzoeksbureau SIA is de 'time to hire' dankzij moderne FMS'en tegenwoordig gemiddeld slechts zes dagen.

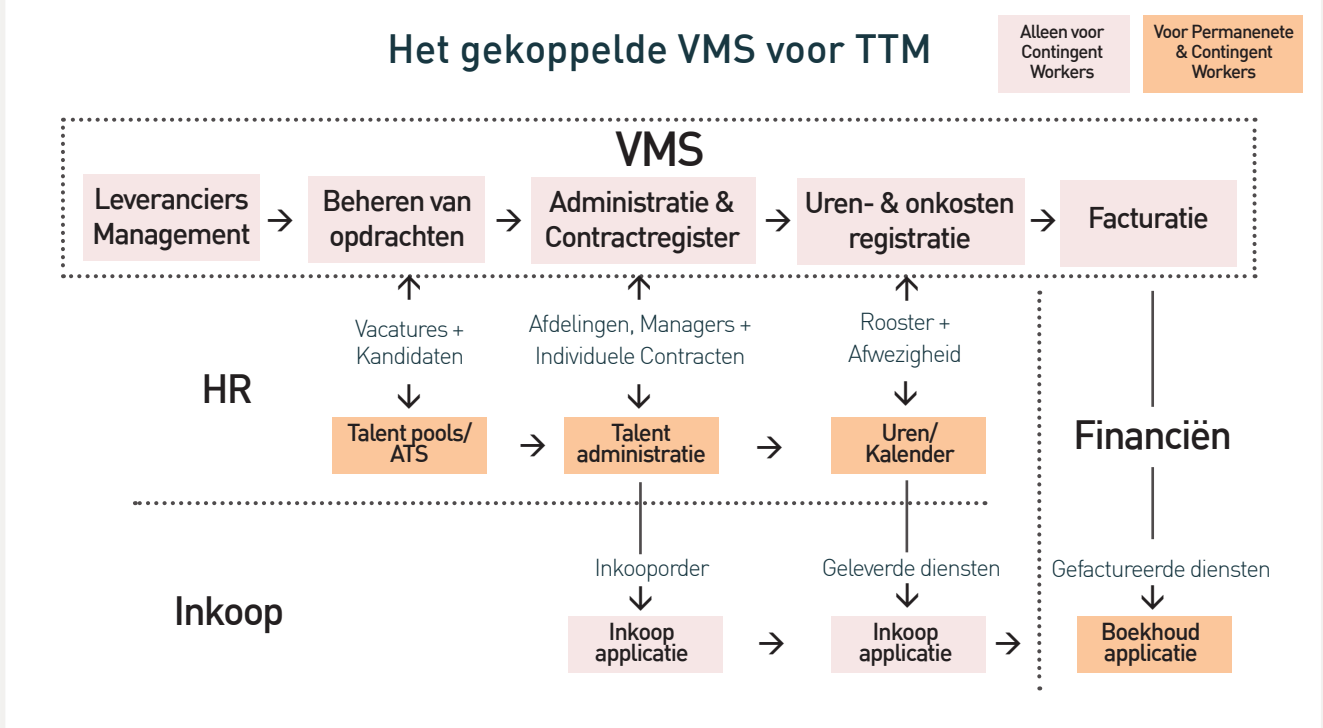
Kort samengevat richten de verschillende systemen zich op verschillende doelgroepen:
- VMS: leveranciers van externen/flexkrachten
- ATS: kandidaten voor vast personeel
- FMS: freelancers/zzp'ers

Overwegingen bij VMS-tooling

Bij het inzetten van een VMS zijn efficiëntievoordelen te behalen door het VMS aan andere hr- en financiële systemen binnen de organisatie te koppelen.

In onderstaand schema (figuur 1.2) zie je hoe je de eerder genoemde vijf kernfuncties van een VMS aan andere systemen koppelt. Met deze integraties werk je als organisatie toe naar volledig Total Talent Management (TTM), ofwel een geïntegreerde, strategische benadering van al het talent binnen jouw organisatie, zowel vaste medewerkers als inhuurkrachten.

1.2. HET GEKOPPELDE VMS VOOR TOTAL TALENT MANAGEMENT
Bron: #HRTech Arena



Met een geïntegreerd technologielandschap kun je:

- vacatures/opdrachten uit het ATS (recruitmentsysteem voor vast personeel) overzetten naar het VMS (voor flexkrachten)

- en vice versa: kandidaten uit het VMS doorsturen naar het ATS
- gegevens van de geselecteerde kandidaat uit het VMS naar het hr-administratiesysteem sturen. Dit laatste is vaak gekoppeld aan IT-systemen, onder meer voor het aanmaken van een user-id voor digitale toegang
- het VMS een inkooporder (purchase order (PO)) laten aanmaken in het inkoopsysteem
- het VMS de timesheets als 'services delivered' op de inkooporder (PO) naar het inkoopsysteem laten sturen
- urenstaten van of naar het VMS vanuit het urenregistratiesysteem of de roosterplanningstool sturen
- facturen elektronisch (niet via e-mail!) versturen naar het boekhoudsysteem

De inhuur van externe arbeidskrachten is voor veel organisaties een cruciaal onderdeel van de bedrijfsvoering. Organisaties die inzien dat het interne en externe talent samen het succes van de organisatie bepalen, streven naar Total Talent Management (TTM). Het koppelen van VMS-tooling aan hr- en interne financiële systemen is voor dergelijke organisaties een belangrijke, onmisbare stap op weg daarnaartoe.

Uiteraard kost het opzetten van zo'n koppeling tijd en geld. Soms leveren VMS-partijen standaard koppelingen naar tools die de organisatie al in gebruik heeft. Zo niet, dan is het aan te raden eerst de meest waardevolle koppelingen te bouwen (quick wins) die op korte termijn de meeste efficiëntiewinst opleveren.

VMS via MSP of in eigen beheer?

Organisaties die op grote schaal externe talenten inhuren, besteden steeds vaker het beheer hiervan uit aan een Managed Service Provider (MSP). Die MSP gebruikt standaard een VMS voor het beheren van de populatie aan ingehuurde arbeidskrachten namens de opdrachtgever. Alles over MSP-dienstverleners in Nederland en België vind je in het gratis te downloaden onderzoeksrapport op ***ZiPconomy*** en ***NextConomy***.

SCAN ME SCAN ME

Sommige MSP's beschikken over een eigen VMS dat zij dan bij voorkeur 'meenemen' als zij voor een klant aan de slag gaan. Ook bieden MSP's dit zelf ontwikkelde VMS-platform eventueel aan als zelfstandig product (white label). Hiermee kunnen andere inhuurdienstverleners de inhuur van flexkrachten voor hun opdrachtgevers verzorgen.

Een opdrachtgever/klant kan de MSP ook vragen om een VMS van een derde partij te gebruiken. Er zijn organisaties die graag zelf een actieve rol willen spelen bij de selectie van het VMS – het wordt per slot van rekening onderdeel van hun bedrijfsvoering. Het is dan wel raadzaam af te stemmen hoe de samenwerking tussen de MSP en de VMS-leverancier verloopt.

VMS in eigen beheer

Een organisatie kan ook autonoom, buiten de MSP om, voor een VMS kiezen. Als een organisatie besluit om voor de inhuur van personeel zelf een VMS(-licentie) aan te schaffen, spreken we van een VMS in eigen beheer. Dat doen bijvoorbeeld sommige internationale organisaties: zij schaffen zelf een

VMS aan waarmee wereldwijd binnen hun organisatie wordt gewerkt en waarmee de lokale (per land verschillende) MSP-partners moeten werken.

4 argumenten voor een VMS in eigen beheer	4 argumenten tegen een VMS in eigen beheer
1. Minder afhankelijkheid in relatie met MSP (geen lock-in) 2. Invloed op VMS-ontwikkelingen door directe relatie 3. Eigen configuratie en maatwerk mogelijk 4. Vrije keuze in koppelingen met andere applicaties en apps	1. Kost veel tijd en (dus) geld om te implementeren 2. Systeem selecteren, implementeren en beheren is geen core business van de organisatie 3. Kennis van VMS-technologie incompany vereist 4. Continu aanpassen aan nieuwe wet- en regelgeving (compliancy)

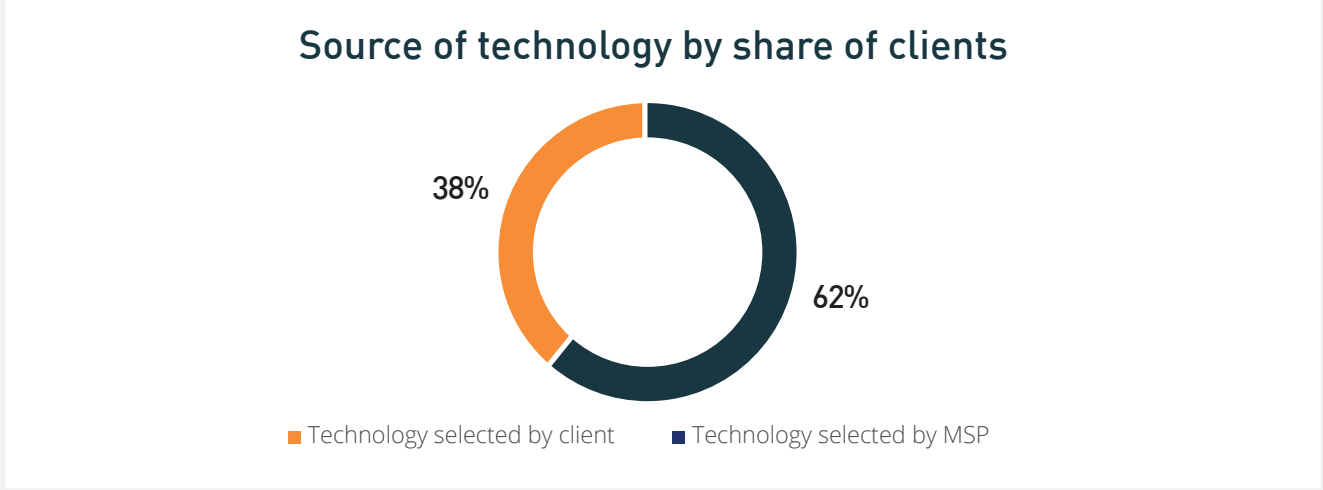
Er zijn dus vier opties bij de keuze voor een VMS:

- **VMS van MSP:** sommige MSP's werken met een eigen VMS of hebben een voorkeur voor een bepaald VMS van een specifieke leverancier
- **VMS van 3e partij:** andere MSP's stellen zich neutraal op en kiezen, al dan niet namens de opdrachtgever en afhankelijk van de functie van het programma, een geschikt VMS van een derde partij (VMS-leverancier)
- **VMS in eigen beheer met MSP:** een organisatie huurt een MSP in, maar heeft zelf al een eigen VMS in gebruik om voor tooling onafhankelijk van een MSP te kunnen zijn
- **VMS in eigen beheer zonder MSP:** er zijn ook organisaties die zelf het inhuurprogramma beheren. Zij zetten een eigen inhuurdesk met behulp van een VMS-systeem. Zij kiezen zelf een VMS-partner (die soms doorgroeit tot MSP-dienstverlener)

Volgens SIA (zie figuur 1.3) werken bijna twee op drie organisaties met tooling die door de MSP is geselecteerd. Slechts één op de drie organisaties bepaalt zelf de keuze voor het VMS.

1.3. GEBRUIK VAN VMS TOOLING

Bron: SIA



Afwegingen bij de keuze voor een VMS

De keuze voor een VMS hangt af van de voorkeuren, specifieke eisen voor de inhuur en kennis en expertise binnen de organisatie. Dit verschilt dus per bedrijf. Wel zijn er algemene relevante aspecten die een organisatie in haar afwegingen kan meenemen:

Gevaar van lock-in bij keuze van het VMS van de MSP

Overstappen naar een andere MSP is niet zo gemakkelijk als voor jouw organisatie het VMS-systeem van jouw huidige MSP wordt gebruikt. Het maakt de organisatie veel afhankelijker van die MSP. Bovendien is een VMS een cruciale tool voor de inhuur waarin alle historische data van jouw inhuur zijn opgeslagen. Dat wil je behouden.

Het is gemakkelijker over te stappen naar een andere MSP-dienstverlener (contractduur gemiddeld drie jaar) dan van VMS-systeem te veranderen. De keuze voor een VMS doe je voor de langere termijn. Investeren in een VMS met bijbehorende nodige integraties (koppelingen) met andere (interne) systemen en applicaties duurt immers vele jaren. Je wilt dus een lock-in bij de MSP vermijden.

Aansluiting MSP bij VMS van 3e partij

Het loskoppelen van de keuze voor de MSP en de tooling (VMS) heeft als voordeel dat je als opdrachtgever kunt besluiten de samenwerking met een MSP te stoppen en toch het softwaresysteem (en de investeringen die je daarin gedaan hebt) met eventuele koppelingen naar andere systemen, te blijven gebruiken.

Aan de andere kant, indien je als opdrachtgever kiest voor het loskoppelen van de MSP-dienstverlener en VMS-leverancier, moet je goed nagaan of de nieuwe MSP waarmee je in zee gaat over de nodige kennis en toegang beschikt om ook zelf configuraties aan te brengen aan het VMS bij hun implementatie en bij het uitvoeren van het nieuwe inhuurprogramma.

Fors hogere kosten bij VMS in eigen beheer

Het klinkt mooi om zelf als organisatie een VMS aan te schaffen, te implementeren en bij te houden, maar dit brengt wel hoge kosten met zich mee. Investeringen in een VMS met benodigde integratie (koppelingen) met andere (interne) systemen en applicaties kosten heel veel tijd. En heel veel geld, substantieel meer dan de aanschaf van de licentie. Zo zal de organisatie over een eigen VMS-expert moeten beschikken én over IT'ers die koppelingen met andere applicaties kunnen bouwen en onderhouden bij toolupdates.

Gemis aan ervaringen die MSP wel heeft

Als individuele organisatie heb je ook geen voordeel van de kennis en inzichten die in inhuurprogramma's bij andere organisaties worden opgedaan. Dat voordeel heeft een MSP wel. Hierdoor kunnen zij best practices van de ene klant integreren bij andere klanten, en met kennis van zaken hierover onderhandelen met de leverancier van het VMS voor eventuele optimalisaties van het VMS. Als individuele organisatie zit je meer op een eiland en mis je deze benchmark. Je zou natuurlijk wel als organisatie zelf, of samen met je VMS-leverancier, actief andere gebruikers kunnen opzoeken in de vorm van een 'user group'.

Wat zijn de kosten van een VMS?

De kostenstructuur hangt af van de vraag: werkt de organisatie met een VMS van (of via) de MSP of met een VMS in eigen beheer? En wordt een client funded of supplier funded model gehanteerd? Welke mogelijkheden biedt de VMS-leverancier?

Kies je als organisatie voor een VMS van de MSP? Dan betaal je altijd een all-inclusive fee (percentage

of vast bedrag) aan de MSP. Het voordeel is dat je alleen betaalt voor het gebruik (dus de effectief gewerkte uren).

Stel: een MSP rekent gemiddeld een fee van 2% op het tarief. Dan zal voor het gebruik van het VMS een toeslag van circa 0,2% tot 0,5% zijn verwerkt. (In deze toeslag zijn de licentie- en beheerkosten voor het VMS opgenomen die een MSP betaalt).

Het voordeel van een fee-model, zowel bij direct gebruik van een VMS als via een MSP, is dat je de kosten op voorhand kunt budgetteren, en dat bij het eventueel afnemen van het inhuurvolume de kosten ook dalen.

De kosten van het VMS kunnen worden doorberekend aan de opdrachtgever (client funded) of aan de leveranciers (supplier funded), of een mix van beide (hybride). Een supplier funded-model is gemakkelijker toe te passen als het om een inhuurprogramma in één land gaat en wordt vaker gebruikt bij van hoge inhuurvolumes. Bij het gebruik van een VMS door een organisatie in veel verschillende landen, met lagere inhuurvolumes per land, wordt veelal het client funded model toegepast om te voorkomen dat leveranciers afhaken. Volgens onderzoeksbureau SIA wordt in Europa meestal het client funded model toegepast.

Kiest een organisatie voor een VMS in eigen beheer? Dan dient zij naast de implementatiekosten ook licentiekosten te betalen. Die licentievergoeding is vaak een vast percentage van de spend (inhuuromvang uitgedrukt in geld) of een vaste opslag per gewerkt uur. Het is gebruikelijk dat dit maandelijks wordt gefactureerd. Soms kan dit ook jaarlijks.

Dit is dus vergelijkbaar met de kostenstructuur van andere SaaS-applicaties. Hierbij komen nog andere kosten zoals configuratiekosten/implementatiekosten bij de opstart en beheerkosten in de jaren dat het VMS in gebruik is.

Bij het zelf implementeren komen substantieel meer kosten kijken dan enkel de aanschaf, implementatie en licentie. Er zit bijvoorbeeld ook een beheerscomponent aan met functioneel beheerders, die hier capaciteit voor nodig hebben. Bovendien zijn dit vaste kosten die niet, of hooguit gedeeltelijk, meebewegen bij een eventueel dalend of stijgend inhuurvolume.

Ook als het VMS van de MSP wordt gebruikt, kunnen overigens eenmalige configuratie - en implementatiekosten in rekening worden gebracht door de MSP.

Vijf stappen naar de keuze voor een VMS

Een VMS is niets meer of minder dan een tool die ‘op maat’ het proces van inhuur van personeel faciliteert en ondersteunt. Een VMS dwingt alle partijen die betrokken zijn bij de inhuur van externe medewerkers om te werken volgens afgesproken regels en processen. Dat is een van de belangrijkste redenen om een VMS in te voeren. Het optimaliseren van de inhuur van extern personeel vanuit een centraal punt moet leiden tot efficiëntie, transparantie en (dus) kostenbeheersing (zie ook ‘De vier voordelen van werken met een VMS’).

De **vijf** stappen bij de overweging over te stappen op een VMS zijn:

1. Ga uit van de huidige situatie: inventariseer alle vormen van inhuur in de organisatie. Niet alleen uitzendkrachten, maar ook de inhuur via projectsourcingbureaus, individuele freelancers/zzp’ers, consultants en onderaannemers.

2. Leg de pijnpunten bloot: ga in gesprek met alle betrokken partijen binnen de organisatie en vraag naar hun beleving van de inhuur van personeel. Die betrokken partijen zijn voornamelijk de inhurende (lijn)managers, Hr, Inkoop, boekhouding en legal. Dat vergroot ook het draagvlak voor de verandering die het introduceren van een VMS met zich meebrengt. Buiten de eigen organisatie vraag je aan leveranciers wat er volgens hen beter kan in het belang van jouw organisatie. De kans is groot dat pijnpunten op het vlak van leverbetrouwbaarheid, kwaliteit, risico's, inefficiëntie en kosten naar boven komen.
3. Schets een blauwdruk van de gewenste situatie: omschrijf wat anders zal zijn in jouw organisatie nadat je de hele verandering in het beheer van externe medewerkers hebt doorgevoerd. Welke kritische pijnpunten worden dan (als eerste) opgelost? Wie neemt welke rol en verantwoordelijkheden op zich? Hoe kunnen processen zo worden ingericht dat de gewenste verandering er effectief komt? Neem de betrokken partijen daarin mee - hun motivatie en visie is belangrijk - zodat dat de invoering van een VMS breed wordt gedragen. Dit is jouw blauwdruk/plan voor een programma voor de externe inhuur.
4. Schets een technische blauwdruk met vooral de benodigde koppelingen van/naar het VMS vanuit alle verschillende disciplines zoals Hr, Inkoop en Financiën (zoals gegeven in figuur 2).
5. Maak een kosten/baten-analyse: wat levert die verandering van de huidige werkwijze naar de gecentraliseerde aanpak met een VMS op (efficiëntievoordelen, kostenbesparing, kwaliteitswinst)? En wat zijn de kosten van een VMS en van de verwachte investering in tijd en mankracht? Deze kosten-batenanalyse is uiteraard ook belangrijk om het management te overtuigen.

Realiseer je dat de keuze voor een VMS ingrijpend is voor een organisatie. Je wisselt niet zomaar van systeem, en met de implementatie voer je (gewenste) organisatieveranderingen door. Dat vereist geduld en doorzettingsvermogen om de weerstand tegen veranderingen te overwinnen en draagvlak te creëren binnen de organisatie. Vooral de rol en medewerking van inhurende (lijn-)managers is cruciaal om de voordelen van een VMS optimaal te benutten.

Functionaliteiten vooraf bepalen

Samenvattend: om de juiste keuze te maken, moet je overwegen welke functionaliteiten het VMS ook op de langere termijn moet ondersteunen:

- Wat zijn onze langetermijndoelstellingen om de inhuur van extern personeel te optimaliseren? Risicocontrole, kosten, kwaliteit, uniformiteit, efficiency - of een combinatie daarvan?
- Welke elementen zijn voor ons het meest belangrijk en geven we prioriteit? Wat kan in de volgende fase?
- Wat is de omvang van het inhuurprogramma (op lange termijn), en moet het VMS dus in de toekomst kunnen ondersteunen? Wat nemen we niet mee in het programma, en waarom? Denk aan afdelingen of profielen, geografie, type inhuurcontracten, verwachte volumes,...
- Welke functionaliteiten vinden de eindgebruikers binnen onze organisatie belangrijk (rapportage, budgetcontrole, communicatie servicedesk,...)?

Tip: mocht je alsnog besluiten geen VMS in te voeren, dan is het toch belangrijk dat je nagaat welke van de bovengenoemde risico's (kosten, compliance,...) jouw organisatie loopt en hoe je dit dan wél gaat borgen.

VMS als onderdeel van ecosysteem

Het Amerikaanse platform voor inkopers Spend Matters stelt terecht dat de keuze voor een VMS veel verder gaat dan het selecteren van software voor de logistieke afhandeling van de inhuur van personeel. Het is een strategische keuze. Niet alleen vormt het VMS de connectie tussen de organisatie, leveranciers en externe medewerkers, het is ook gekoppeld aan andere vitale systemen binnen de organisatie (Hr, Inkoop, Finance) waarmee het een ecosysteem moet vormen.

Op basis van een eerdere enquête stelt Spend Matters dat organisaties bij de keuze voor een VMS-leverancier dan ook vooral letten op aspecten als mogelijke koppelingen met andere software (compatibiliteit) en de bereidheid om samen te werken met andere leveranciers (naast service en support uiteraard). Dat vindt men opvallend genoeg belangrijker dan aspecten als prijs en het feit of de VMS-leverancier wel of niet als marktleider wordt beschouwd.

MT TALENT MANAGEMENT

Grip krijgen op extern talent begint met inzicht.

Veel organisaties werken met extern talent, maar missen overzicht, structuur en duidelijke keuzes. Niet omdat ze het niet willen. Maar omdat het **versnipperd** zit.

Ik help organisaties om hun externe workforce helder te krijgen - van hoe er vandaag wordt ingehuurd tot waar het beter kan.

Geen theorie om de theorie.
Wel **scherpe modellen** en **inzichten** die helpen om keuzes te maken.

Altijd vertrekkend vanuit wat er speelt tussen
HR, procurement en de **business**.

Zodat je niet alleen kosten beheerst,
maar ook **betere beslissingen** neemt over talent.

WAT JE MAG VERWACHTEN:

- Inzicht in je huidige inhuur (processen, leveranciers en kosten)
- Duidelijk beeld van knelpunten en risico's
- Ondersteuning in de keuze om de volgende stap te zetten richting Total Talent Management
- Input voor een onderbouwde business case
- Concrete stappen van analyse tot implementatie, inclusief begeleiding en onderhandelingen met MSP- en VMS-partners

WAAROM MT TALENT MANAGEMENT?

Jarenlange ervaring in externe inhuur - zowel aan klantzijde als binnen MSP· en VMS-omgevingen.
Ik ken de realiteit van binnenuit: hoe processen lopen, waar het vastloopt en wat er nodig is om het werkbaar te maken.
Gecombineerd met ervaring binnen zowel corporate organisaties als overheden, en een sterk inzicht in de markt in Belgie en Nederland. Met ervaring in Total Talent Management en workforce strategie, en een aanpak die vertrekt vanuit data, praktijk en scherpe modellen.
Zodat beslissingen niet alleen logisch zijn op papier.
maar ook werken in de realiteit.

Niet alles in een keer.
Wel de juiste stappen, op het juiste moment.

START MET EEN NULMETING

Marlies Thomasson
MT TALENT MANAGEMENT
0494 037107

2

TRENDS IN VMS-TOEPASSINGEN

DANKZIJ AI ONTWIKKELEN VMS ZICH VAN VOORAL PROCESGERICHT (PROCESS DRIVEN) NAAR EEN ‘INTELLIGENCE DRIVEN’-SYSTEEM.

Trends in VMS-toepassingen

Om de ontwikkelingen in de VMS-wereld te duiden, gaat dit hoofdstuk eerst in op vier algemene trends en geven VMS-aanbieders vervolgens zelf aan welke specifieke (technologische) ontwikkelingen zij vandaag zien en verwachten in de nabije toekomst.

Evolutie van het VMS

De eerste VMS'en kwamen ruim dertig jaar geleden op de markt. Volgens onderzoeksbureau Ardent Partners kun je de evolutie van vendor managementsystemen in vier periodes vatten:

1995 - 2008: de eerste VMS'en komen op de markt. Deze werden ingezet voor e-procurement for staffing, ofwel eenvoudige geautomatiseerde inhuur van flexkrachten (door Inkoop).

2009 - 2017: de opkomst van VMS als serieuze bedrijfssoftware: (de data uit) het VMS wordt onderdeel van de bedrijfsvoering. Lees: on-demand inzicht in de planning voor de inhuurbehoefte. De inhuur van flex wordt steeds meer een gezamenlijke verantwoordelijkheid van Inkoop en HR.

2018 – 2025: (total) talent acquisition raakt ingeburgerd bij bedrijven. Het VMS krijgt er hierdoor een functie bij, namelijk het beter ontsluiten van de arbeidsmarkt om sneller en gerichter kandidaten te vinden binnen het hele ecosysteem van ingehuurde arbeidskrachten (van freelancers, consultants tot uitzendkrachten).

Vanaf 2026 is het tijdperk aangebroken waarin AI de automatisering naar een nog hoger niveau brengt (agentic automation): kunstmatige intelligentie wordt de ruggengraat van het VMS, waarbij autonome AI-agents zelfstandig opereren en communiceren.

In de beginjaren werd een VMS dus vooral ingezet als (stand alone) tool voor efficiënte en kostenbesparende inhuur van talent. In de loop der jaren kwam de nadruk ook te liggen op het voldoen aan de wettelijke vereisten (regelgeving) rondom inhuur (compliancy). Deze compliance-eis blijft zeer relevant, zeker nu in veel landen strengere wet- en regelgeving is ingevoerd of aangekondigd rondom de inzet van zelfstandigen. In Nederland is handhaving op schijnzelfstandigheid een hot item dat voor onzekerheid in de markt zorgt. En ook de nieuwe cao's voor uitzenden en de cao voor detacheren – die beide het toepassen van gelijkwaardige beloning voorschrijven – maken inhuur van externen complexer.

Naast kostenefficiëntie en compliance is ook het ontsluiten van de arbeidsmarkt belangrijker geworden. Zeker nu we te maken hebben met structurele schaarste aan (extern) talent, wordt van een VMS verwacht dat het systeem ook bijdraagt aan de effectievere werving en selectie van externe krachten. Artificial Intelligence (AI) en (voorspellende) data-analyses moeten inzicht geven in de inhuurbehoefte (skills gaps) binnen een organisatie waarin via (aan het VMS gekoppelde) slimme recuitmenttechnologie moet worden voorzien..

Tegenwoordig spreekt SIA dan ook liever van een External Workforce Management System. Dit doet meer recht aan de nieuwe rol van het VMS bij het datagedreven, talentgerichte ontsluiten van de huidige structureel krappe arbeidsmarkt.

Vier trends die VMS-toepassingen beïnvloeden

Mede door de technologische mogelijkheden en toegenomen behoefte aan professionalisering van de inhuur, zijn de toepassingen en het belang van het VMS fors uitgebreid. Dit zijn de vier trends die de ontwikkelingen van de VMS-markt momenteel bepalen.

1. Direct sourcing

Moest vroeger de (inhuur)manager zijn of haar adresboekje pakken om te kijken welke zzp'ers/ freelancers een opdracht zouden kunnen uitvoeren, dat is vandaag de dag niet meer voldoende. Met 'ik ken nog wel iemand' kom je er niet meer. De structurele krapte op de arbeidsmarkt betreft vooral hooggekwalificeerde specialisten. En zij voeren vaak werkzaamheden uit die hard nodig zijn voor de continuïteit van de organisatie. De beschikbaarheid van deze specialisten is dus cruciaal. En dus wil je deze freelancers direct aan je organisatie binden om hen in te zetten wanneer dat nodig is. Daarvoor wil je putten uit je talentpool. Dat verklaart de trend naar meer rechtstreeks inhuren (direct sourcing) van de externe professionals. Daar komt bij dat lang niet alle freelancers via een intermediair willen werken. De grootste winst van direct sourcing is dat je ook die kandidaten bereikt.

Het opbouwen en onderhouden van een professioneel netwerk van zzp'ers/freelancers (talentpool) wordt steeds vaker uitbesteed aan een Managed Service Provider (MSP) die daarvoor een VMS gebruikt. Op die manier verloopt de inhuur correct volgens de geldende wet- en regelgeving (compliancy) in België en/of Nederland. Volgens onderzoeksbureau Ardent Partners kwam VMS-leverancier Beeline meer dan tien jaren geleden als eerste met een direct sourcing-functionaliteit op de markt. Sindsdien ontwikkelen tal van VMS-aanbieders mogelijkheden voor de integratie van talentenpools in een VMS-omgeving. Hier raakt de functie van een VMS aan de Freelance Management Systemen (FMS), die specifiek voor talentenpools en community management zijn ontwikkeld.

Hoe dan ook: om in te spelen op de trend naar direct sourcing, moet een VMS voorzien in en bijdragen aan het ontsluiten van de freelance-markt. VMS'en kunnen met hun brede marktplaatsen en leverancierskanalen toegang bieden tot de volledige kandidatenmarkt. Vandaar dat het VMS tegenwoordig ook wordt ingezet bij het uitbreiden van het netwerk aan kandidaten door het opbouwen en beheren van talentenpools.

Direct sourcing vanuit een talentpool kan op verschillende manieren. Logisch is gebruik te maken van employer branding (werkgeversmerk) om externe talenten te boeien en in je pool te krijgen. Dat gebeurt natuurlijk al veel langer voor talentacquisitie (Talent Acquisition (TA)) van vast personeel. De technologische toepassingen van TA voor vaste contracten lopen ver vooruit op die van inhuur van extern talent. Applicant Tracking Systems (ATS) zijn technologisch geavanceerd en zeer gebruiksvriendelijk voor recruiters en inhurende managers. Voor kandidaten zijn er fraai vormgegeven (mobile-first) 'werken bij'-pagina's, met informatie over het bedrijf en vacatures waarop de kandidaat in een paar klikken kan solliciteren. Die kennis en expertise bij 'vast' wordt ook meer en meer benut voor 'flex'. Zo moet ook het VMS de employer branding ondersteunen. In de praktijk zijn daar tal van combinaties, zoals 'werken bij'-sites die naast het ATS een koppeling hebben met een VMS en/of een aparte site voor de talentenpool.

Voor zogenaamd 'talent curation' - het strategisch werven, screenen en onderhouden van een selecte pool van hooggekwalificeerde kandidaten om vacatures sneller en gerichter in te vullen - wordt tegenwoordig gebruikgemaakt van AI-toepassingen.

Ook wordt bij de selectie niet meer alleen gekeken naar cv en (harde) kwalificatie-eisen, maar steeds

meer naar vaardigheden. Ook voor dit skills-based matching voor de inhuur van zzp'ers/freelancers wordt AI ingezet.

2. Statement of Work (SoW)

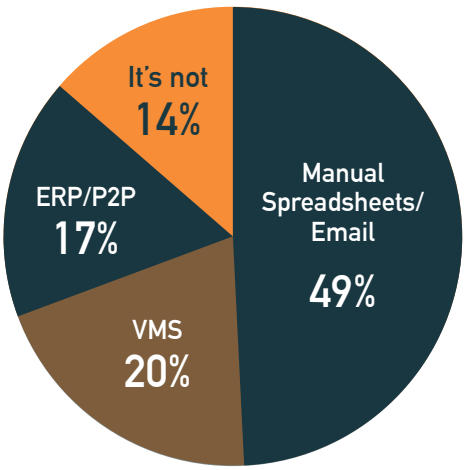
Een Vendor Management Systeem wordt standaard ingezet voor de reguliere Time & Material-inhuur – in de volksmond 'uurtje-factuurtje' genoemd. Daar is de laatste jaren een andere vorm van inhuur – beter gezegd: uitbesteed werk – bijgekomen: Statement of Work (SoW). Het gaat om de inkoop van projecten of eenmalige diensten. Denk aan IT-projecten of management consulting. Het beheren van inhuur via SoW kun je zien als projectmanagement. Hierbij worden milestones (tussenresultaten) van een opdracht gemeten in het kader van deadlines en betalingen.

Het grote verschil met de reguliere inhuur van extern talent is dat bij een SoW-overeenkomst afspraken (vaste prijsopdracht) worden gemaakt op basis van resultaat (output), en niet zozeer op basis van gewerkte uren met uurtarieven. Peter Reagan (SIA) – die liever spreekt van service procurement (inkoop van diensten) in plaats van SoW-contracten – stelt dat er nog 'heel veel groei in SoW zit' voor de VMS-markt. En services procurement is de laatste jaren al sterk in opkomst. Volgens Ardent Partners/Future of Work Exchange's research gaat momenteel 40 à 60 procent van alle uitgaven aan externe arbeid via SoW-contracten. 80 procent van de organisaties wereldwijd zegt meer te gaan investeren in uitbestede diensten. Veel organisaties worstelen met de groeiende spend binnen SoW. Het is een 'onzichtbare' kostenpost, waarvan het overzicht (en dus inzicht) ontbreekt en daarmee ook een efficiënte, integrale aanpak. Door die SoW ook via een VMS te laten lopen, kun je er wél grip op krijgen. Vooral grotere organisaties zetten daarom voor het uitbesteden en beheren van projectmatig werk (SoW) steeds vaker een VMS in. Inmiddels zou van de wereldwijde VMS-spend under management (circa $ 270 miljard) 28 procent SoW-spend zijn (dus ca. $ 75 miljard). (Bron: SIA, VMS Global Landscape 2024 Insights).

Maar nog lang niet alle organisaties doen dit. Nog altijd gaat veel SoW-spend buiten het VMS om. De wereldwijde SoW-adoptie in VMS'en is op dit moment nog gering. Daar is dus nog een wereld te winnen. Onderstaande (Figuur 2.1) van softwarebedrijf Zivio laat zien dat SoW nog lang niet overal professioneel gemanaged wordt, ondanks de grote geldstromen die hiermee gepaard gaan. Zivio schat dat slechts 20 procent van SoW via een VMS wordt gemanaged. Daar zitten dus groeikansen voor VMS-aanbieders.

2.1. HOW IS SoW MANAGED CURRENTLY? CWS 2024 Survey Results

Bron: Zivio



De SoW-spend is dus heel groot, maar nog lang niet overal geïntegreerd in VMS'en. SoW-opties zitten ook niet standaard in elk VMS. Toch hebben inmiddels vrijwel alle grote aanbieders van VMS-systemen wel een SoW-module beschikbaar, of zijn ze bezig met het ontwikkelen van SoW-functionaliteiten in hun VMS. Het uitbreiden van VMS-technologie om SoW te ondersteunen is een logische ontwikkeling, gezien de groei van SoW en het 'gat in de markt' voor het beheren hiervan. Het invullen van de inhuurbehoefte voor projecten via een VMS zal waarschijnlijk een nog grotere vlucht nemen.

Daarbij zijn er twee ontwikkelrichtingen; er zijn VMS-aanbieders die specifiek aanvullende tools voor SoW ontwikkelen. Daarnaast zien we een ontwikkeling naar integratie van SoW, waarbij het geen losse module is, maar een logisch onderdeel van het inhuurprogramma wordt. Een aantal VMS-aanbieders kiest voor integratie in het systeem, waarbij inhuur zowel op basis van SoW (output) mogelijk is als op basis van Time & Material (uren).

Adoptie SoW volgens Nederlandse en Belgische experts uit de praktijk

Jan-Willem Weijers (hoofdredacteur ZiPconomy)/Chris Neddermeijer (Nétive VMS)

SoW is hét thema in de inhuurwereld", zegt Jan-Willem Weijers. "Er is heel veel interesse voor, iedereen heeft het erover. In de volksmond spreekt men over Statement of Work, maar het gaat om het inkopen van een service, waarbij SoW het resultaat is, het contract." Toch ziet Weijers dat het in de praktijk nog niet echt van de grond komt. "Organisaties durven hun vingers er niet aan te branden. Ze zitten vooral met de vraag: 'Bij wie ligt de verantwoordelijkheid: bij Hr of Inkoop?'"

Chris Neddermeijer (Nétive VMS) is het daarmee eens.

"Ik zie in de cijfers nog niet dat SoW groeit. We hadden er meer van gehoopt." Volgens Neddermeijer hangt dit samen met de moeite die organisaties hebben om Total Talent Management (TTM) in te voeren. "Organisaties zijn nog niet altijd volwassen genoeg voor het werken via SoW bij inhuur. SoW is onderdeel van TTM, een strategie voor het aantrekken en binden van vast personeel en flexkrachten. Er zijn veel initiatieven. Sommigen daarvan zijn geslaagd, maar velen nog niet."

(uit: Werf& en ZiPconomy Webinar Week, 17 oktober 2025)

"Zolang ik me kan herinneren, werken organisaties al met SoW", vertelt Manfred Vogels (Beeline). "Die trend zagen we eerst vooral in Amerika, en nu ook in Europa." Dat blijkt ook uit de cijfers. Een rapport van Arden Partners laat zien dat 80 procent van de organisaties wereldwijd de komende jaren blijft investeren in uitbestede diensten, ofwel SoW. "Bij onze klanten loopt op dit moment ongeveer 40 procent van de inhuur via SoW. We verwachten echter dat dit snel meer dan de helft wordt."

De toename van SoW in Europa heeft volgens Vogels vooral te maken met wetgeving. "De regels voor het extern inhuren zijn complex", zegt hij. "Door inhuur via SoW loop je minder risico op overtreding van de arbeidswetgeving dan bij inhuur op uurbasis." Verder is SoW een manier voor managers om

sneller mensen in te huren. “Veel bedrijven hebben strakke inhuurprocedures voor bijvoorbeeld uitzendkrachten of zzp/freelancers. Managers die snel mensen nodig hebben, omzeilen deze strikte regels en budgetbeperkingen door de inhuur te labelen als SoW. Zo kunnen ze makkelijker externen inschakelen, buiten de gebruikelijke procedures van Inkoop en Hr om.”

Dat maakt inhuur schijnbaar makkelijker, maar er kleven wel risico’s aan, waarschuwt Vogels. “Als afdelingen zelf (SoW)-contracten opstellen, ontstaat er wildgroei: gebrek aan controle, verlies aan grip op kosten en een groter risico op miskwalificatie (bijvoorbeeld schijnzelfstandigheid).” Vogels’ advies voor de keuze tussen inhuur en SoW? “De belangrijkste graadmeter is: in hoeverre heb je grip op de uitgaven?” Hr kan een strategische rol spelen door mee te denken over de keuze tussen inhuren of uitbesteden.

“ **Dit is het moment om samenwerking in je organisatie een impuls te geven.** Met duidelijke governance, strakke processen en afstemming tussen Inkoop, Hr en de business, kan SoW je veel opleveren.”

(uit: Webinar Week ZiPmedia, oktober 2025)

3. AI-innovatie

Was een VMS in het recente verleden vooral nog procesgericht (process driven), dan ontwikkelt het zich vandaag dankzij AI meer richting een ‘intelligence driven’-systeem. Hierbij geven data niet alleen weer wat er is gebeurd (rapportage), maar krijgen ze ook een voorspellende waarde (predictive analyses).

AI is binnen de recruitmenttechnologie al verder ontwikkeld. Virtuele recruiters die al chattend het eerste contact met kandidaten leggen en de voorselectie doen, zijn bijna gemeengoed geworden. Dat geldt ook voor het investeren in diepere recruitmenttechnologie: van het vinden van kandidaten tot het automatisch matchen van profielen. Machine learning en AI resulteert in snellere, betere matching van kandidaten via algoritmes.

Ook VMS-aanbieders integreren tegenwoordig via AI cv-analyses en skills-based matching in hun systemen of maken koppelingen met nieuwe recruitmenttechnologie die dit mogelijk maakt.

Naast recruitment zijn er nog meer AI-toepassingen die via een VMS lopen, van het uitzetten van de aanvraag (vacatureteksten schrijven), het selecteren van kandidaten, het uitvoeren van een compliance-check (als antwoord op de vraag: ‘Kan of mag een zelfstandig professional die opdracht uitvoeren?’) tot het genereren van contracten.

Behalve generatieve AI-toepassingen (content, opdrachtomschrijvingen, automatische e-mails) wordt AI ook ingezet als een assistent (AI agent) die zelfstandig complexere taken kan uitvoeren, zoals leverancierssselectie en -beoordeling. Ook hierbij wordt AI gebruikt voor het verkrijgen van (inzicht in) data en het maken van (voorspellende) analyses.

Concrete voorbeelden van AI-toepassing bij leveranciersselectie en -beoordeling:	
Automatische leveranciersscore (vendor rating) op basis van historische data en/of dynamische scorekaarten; betrouwbaarheid (tijdig leveren), kwaliteit en prijs prestaties van leveranciers. *Bijvoorbeeld:* • Leverancier A is goedkoop, maar levert vaak te laat • Leverancier B is iets duurder, maar handelt veel consistenter	**Slimme aanbevelingen.** *Bijvoorbeeld*: kies voor deze specifieke inhuurvraag leverancier C (omdat die hiervoor de beste prijs/kwaliteit-verhouding levert).
Risico-inschatting (predictive analyses): leveranciers die mogelijk te laat zullen leveren, financieel instabiel zijn en waarbij de kans op contractbreuk groter is. *Bijvoorbeeld:* leverancier X heeft driemaal vertraging bij grotere inhuurvolumes > verhoogd risico	**Contractanalyse:** automatisch contracten lezen, checks uitvoeren en risico's of afwijkingen signaleren

De voorbije jaren hebben vrijwel alle aanbieders hun VMS uitgebreid met AI-functionaliteiten, bijvoorbeeld bij de intake en matching van kandidaten. Maar zeker niet alleen voor recruitment. Ook moet AI bijdragen aan procesoptimalisatie en ondersteuning om verdere kostenbesparingen te realiseren. Dat geldt ook voor het automatiseren van compliancy, wat zeer relevant is door de strengere wet- en regelgeving rondom inhuur. Nieuwe AI-toepassingen worden ook steeds meer ingezet voor het optimaliseren van hiervoor genoemde trends als direct sourcing en SoW.

Agentic automation - de volgende generatie waarbij intelligente automatisering (AI agents) automatisch complexere taken uitvoert (autonome processen) - is een trend binnen IT en doet nu ook zijn intrede in de VMS-wereld.

Zo spreekt men in de VMS-wereld al over **Agentic AI-layers**, ofwel een 'laag' die over de hr-systemen (inclusief VMS) heen ligt en fungeert als een gateway. In dit geval bepaalt AI zelf of een vraag of opdracht naar een ATS, VMS of ander systeem moet. De inhurende manager hoeft niet meer te bepalen welk platform hij of zij voor een bepaalde vraag nodig heeft. Vanuit het perspectief van de gebruiker (inhuurmanager) werkt deze 'single point of entry' intuïtief, wat de gebruiksvriendelijkheid alleen maar ten goede komt.

Onderzoeksbureau ArdentPartners spreekt niet voor niets van een 'new era' van digitalisering met de komst van agentic automation, waarbij AI de basis vormt. In de hierna beschreven trend naar het VMS als onderdeel van een ecosysteem (zie Figuur 2: Fluid External Workfore Ecosystem) is AI dan ook geen losse tool, maar vormt het de kern van het geautomatiseerd inhuurproces. Het VMS maakt hierbij deel uit van een AI-gedreven, dynamisch, digitaal ecosysteem.

Tip: staar je niet blind op snelle tools

Scott Wilson, expert op het gebied van workforce management en mede-oprichter van Workforce Tiger, plaatst een kanttekening bij het enorme aanbod aan technologie, dat met de intrede van AI-toepassingen zeker niet minder zal worden. Wilson ziet nu al 'tool fatigue' optreden bij Hr- en Inkoop-teams die moeten besluiten welke software zij moeten kiezen om hun inhuurprogramma te runnen.

Hij stelt dat organisaties de laatste jaren al fors hebben geïnvesteerd in technologie, in de veronderstelling dat de aankoop van meer tools de oplossing is. Maar dat is het niet volgens hem. "Stop met het kopen van tools, begin met het ontwerpen van je eigen inhuursysteem." Zijn boodschap: focus niet teveel op de technologie, maar ga uit van waar de organisatie staat, welke pijnpunten er zijn, welke verbeteringen je wilt doorvoeren en hoe je dat gaat inrichten (eigenaarschap, beslisstructuren, resultaten meten). Investeer vervolgens in de technologie die dat ondersteunt, de processen minder complex maakt en kan meegroeien met de organisatie. Het gaat er dus niet om de duurste techniek (de zwaarste motor). Wilson: "Je kunt wel een Ferrari kopen, maar als je niet weet wat je route of bestemming is en de bestuurder kan niet autorijden, dan heb je er niets aan."

4. Niet één TTM-systeem, wel een ecosysteem

Over Total Talent Management (TTM) wordt al vele jaren gesproken. Logisch, want de behoefte aan volledig inzicht in alle talenttypes groeit naarmate de externe inhuur belangrijker wordt binnen het totale personeelsbestand.

Maar één allesoverkoepelend TTM-systeem is een utopie. Het lijkt ideaal, één systeem voor total talent acquisitie en -beheer dat ervoor zorgt dat de juiste (aantallen) kandidaten op het juiste tijdstip de organisatie binnenkomen, ongeacht contractvorm (vast of flex), waarna ze vervolgens holistisch worden beheerd. Maar door de scheiding van de bedrijfsprocessen is er in de praktijk niet of nauwelijks sprake van echte TTM. Hr is traditioneel verantwoordelijk voor het vaste personeel (waarvoor het een ATS gebruikt) en meestal ook voor de inhuur van freelancers/zzp'ers (waarvoor het een FMS gebruikt). En Inkoop is van oudsher verantwoordelijk voor de inhuur van flexkrachten via leveranciers (waarvoor het een VMS gebruikt) en voor SoW-opdrachten.

Toch zijn de scheidslijnen steeds minder strak en lopen werving en selectie van vast, flexibel en freelance meer in elkaar over. Het is heel gebruikelijk dat organisaties een ATS en VMS koppelen en daarmee maximaal integreren (vast en flex combineren).

De grotere VMS-aanbieders hebben FMS-functionaliteiten toegevoegd aan hun VMS. Dankzij de trend naar direct sourcing krijgt het VMS een steeds belangrijkere rol bij het opzetten en beheren van talentenpools, het terrein van de Freelance Managent Systems.

Het lijkt onwaarschijnlijk dat er één geïntegreerd systeem komt voor TTM. De complexiteit en uitgebreide functionaliteiten van de verschillende systemen maken dit niet heel realistisch. Maar omdat de verschillende disciplines steeds meer in elkaar overlopen, passen de verschillende systemen zich daarop aan.

Ook VMS'en zijn tegenwoordig modulaire systemen met API-integraties. Via een Application Programming Interface (API) kunnen verschillende software-applicaties met elkaar communiceren en gegevens uitwisselen. Zo zijn cross-/omnichannel-functionaliteiten mogelijk waarbij er (ogenschijnlijk) een naadloze integratie is van verschillende Hr-, inkoop-systemen en VMS'en.

Fluïde systeem

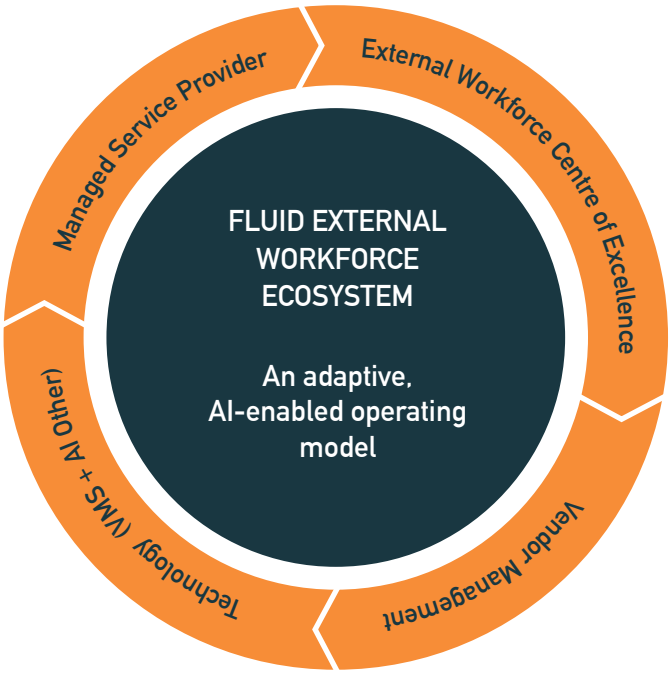
Onderstaande Figuur 2.2 geeft het Fluid Extrernal Workfore Ecosystem (FEWE) weer waarvoor de inhuurspecialist Milena Cerdas (CCWP) uit Costa Rica pleit. Ze stelt dat het traditionele MSP- en VMS-model niet meer toereikend is. De vele nieuwe contractvormen, snel fluctuerende vraag en toegang tot talent met de benodigde skills vraagt volgens haar om een meer fluïde systeem.

Dit fluïde systeem is modulair en niet gebaseerd rondom één systeem van een bepaalde leverancier, maar een ecosysteem van de organisatie dat zich steeds verder ontwikkeld. AI is in deze optiek geen extra tool, maar vormt de kern van het ecosysteem, waarin realtime data helpen bij het voorspelbaar maken van het leveranciersmanagement van onder meer de inhuurbehoefte (predictive analyses).

Het VMS maakt hierin deel uit van een AI-gedreven, dynamisch, digitaal ecosysteem, met tal van integraties met andere software-oplossingen voor het beheren en optimaliseren van de flexschil, zoals toepassingen met Robotic Process Automation (RPA), compliance-platformen, specifieke tools voor analyses, externe jobboards, enzovoort.

2.2. FLUID EXTERNAL WORKFORCE ECOSYSTEM

Bron: Milena Cerdas



‘Best of breed’-benadering

Dat VMS’en ‘openstaan’ voor integratie met andere systemen is tegenwoordig geen luxe, maar een vereiste. De markt heeft duidelijk behoefte aan flexibele, modulaire systemen. Steeds meer organisaties kiezen voor een ‘best of breed’-benadering bij de keuze van verschillende systemen (in plaats van één enterprise-oplossing). Dan moeten er weliswaar meerdere softwareleveranciers (vendors) beheerd worden, maar kan de organisatie wel kiezen voor de beste oplossing per functionaliteit.

En dergelijke ‘best of breed’-benadering vergt veel van een organisatie. Softwareleveranciers kunnen haarfijn uitleggen waarom hun systeem of tool het beste is en welke bijzondere functionaliteiten het biedt. Maar om echt invulling te kunnen geven aan jouw inhuurbeleid, is meer nodig dan slimme tools inkopen. Dat moet je zelf ontwerpen, bouwen en verder ontwikkelen. Leveranciers dienen jou daarbij te helpen met hun technologische oplossingen om de processen efficiënter en eenvoudiger te maken, waarbij verschillende systemen ‘samenwerken’.

In dit geval wordt het VMS-platform ook echt onderdeel van een ecosysteem, waarop ook andere

leveranciers van Hr-Tech, tools en apps kunnen aansluiten. Zo bouwt een organisatie haar eigen ecosysteem waarbij van verschillende leveranciers wordt verwacht dat zij met elkaar samenwerken om het ecosysteem optimaal te laten functioneren. Uiteindelijk bouw je als organisatie zo je eigen ecosysteem steeds verder uit, waarbij VMS, ATS, FMS, inkoop en BI-systemen (liefst) naadloos op elkaar aansluiten en data uitwisselen (interoperabiliteit).

Die investering in je eigen ecosysteem loont wel. Binnen een ecosysteem vanuit een 'best of breed'-benadering heeft een organisatie realtime inzicht in alle relevante data bij alle afdelingen (total talent intelligence). Dat wil zeggen: optimale inhuurprocessen die passen binnen de hele personeelsplanning. In die zin is er dus wel degelijk een ontwikkeling in de richting van TTM.

Als door de VMS-leverancier overigens een standaardkoppeling is gemaakt met andere systemen, spreekt men van een app-marketplace. De eindgebruiker (opdrachtgever) kan vervolgens beslissen deze extra functionaliteit/koppeling te gebruiken (meestal tegen betaling) of niet. Voorbeelden hiervan zijn videosoftware voor digitale sollicitatiegesprekken, een Freelance Management System en skills based-matchingsoftware.

Bij een modern ATS kunnen vaak tientallen 'best of breed'-leveranciers worden gekoppeld. Bij VMS'en is deze ontwikkeling inmiddels ook al enkele jaren gaande. Hoewel het aantal koppelingen bij VMS'en beperkter is, neemt dit dus wel toe.

Lock-in situatie leverancier vermijden

Belangrijk voordeel van deze 'best of breed'-aanpak is dat de zogenoemde lock-in situatie (afhankelijkheid van een leverancier) wordt vermeden. Een organisatie voorkomt hiermee ook dat de beheerder van het platform (MSP/broker) eerst eigen kandidaten aanbiedt aan de gebruikers en pas wanneer die zijn afgewezen, kandidaten van andere aanbieders, kanalen of bureaus aanbiedt.

Het is in het belang van de eindgebruiker/opdrachtgever dat alle leveranciers en kandidaten op hetzelfde moment met elkaar worden vergeleken. En ook dat de beheerder neutraal is en kandidaten van alle leveranciers, inclusief freelancers, objectief laat meedingen met gelijke kansen. In die zin is het goed dat geen enkele VMS-leverancier met een rigide totaalsysteem de markt kan dicteren.

Trends en ontwikkelingen volgens VMS-aanbieders

Hieronder staan de antwoorden van de VMS-aanbieders op vier vragen over trends en ontwikkelingen die zij zien in de markt.

Wat zijn de meest opvallende trends die u ziet in de markt in 2026/2027?

Beeline
De externe workforce wordt steeds belangrijker binnen het totale personeelsbestand. Deze trend vergroot de vraag naar platforms met volledig inzicht in alle talenttypes. Organisaties sturen steeds meer op een geïntegreerd ecosysteem in plaats van louter aantallen. Tegelijk worden AI en automatisering ingezet voor betere matching, voorspellingen en efficiëntie, terwijl trends zoals direct sourcing en strengere compliance de vraag naar geïntegreerde oplossingen versnellen.

Connecting-Expertise
Voor 2026/2027 verwachten we een sterke toename van AI in matching, intake en compliance-checks, weliswaar binnen duidelijke governancekaders. Daarnaast neemt de druk rond wet- en regelgeving, classificatie, risicobeheersing en traceerbaarheid verder toe. Ook het Total Talent-denken wint aan belang, met een groeiende nood aan interoperabiliteit tussen VMS, ATS, FMS, ERP en BI-systemen. Tot slot wordt een sterke gebruikerservaring steeds belangrijker voor alle betrokken gebruikers.

Magnit VMS
- AI & digitalisering domineren MSP-dienstverlening: automatisering, AI-matching en data-gedreven sturing worden bepalend voor de kwaliteit en snelheid van inhuur.
- Schaarste op de arbeidsmarkt blijft structureel: talent acquisition en employer branding worden strategische kerncompetenties binnen MSP-modellen.
- Strengere wet- en regelgeving (onder andere zzp/DBA) leidt tot verschuivingen van zzp naar andere contractvormen en verhoogde compliance-eisen.

Nétive VMS
Workforcetechnologie verandert zichtbaar door de opkomst van AI en automatisering in processen en besluitvorming. Veel bestaande VMS-oplossingen lopen tegen de grenzen van hun verouderde architectuur aan. Er ontstaat een duidelijk onderscheid tussen partijen die bestaande systemen uitbreiden en partijen die opnieuw ontwerpen vanuit de gebruiker. Nétive sluit aan bij die laatste beweging, met focus op snelheid, gebruiksgemak en oplossingen die direct ondersteunen in de uitvoering.

OLLI
De markt verschuift van registrerende VMS-systemen naar platformen die actief sturen op compliance, data en automatisering. Toenemende wetgeving en AI dwingen organisaties om externe inhuur strategisch te organiseren in plaats van operationeel te beheren.

Pixid VMS
VMS is niet langer voorbehouden aan de grote corporates. De midmarket (inhuur vanaf 20 FTE's per jaar) staat voor dezelfde uitdagingen (compliance, grip en inzicht). Pixid speelt hier op in. Integratie is cruciaal in een steeds complexer wordend IT-landschap. De beweging naar Total Talent Solutions, waarbij alle inhuurtypes in één platform worden beheerd, versnelt. Pixid is een schaalbare, gebruiksvriendelijke oplossing voor midmarket-klanten, zonder complexe implementaties en tegen een lage kost.

ProUnity
Organisaties evolueren van ad-hoc externe inhuur naar strategisch beheer van hun totale externe workforce. Transparantie, compliance en kostencontrole worden steeds belangrijker, zeker in publieke en gereguleerde sectoren. Tegelijk groeit de vraag naar integratie tussen VMS, ATS, HR- en finance-systemen. AI-ondersteuning en data-analyse zullen de komende jaren een grotere rol spelen in matching, governance en rapportering.

Welke veranderingen zijn er de afgelopen 2 jaar geweest in uw organisatie, en waarom of waardoor?

Beeline
De afgelopen jaren heeft Beeline zijn positie als marktleider verder versterkt met AI-innovaties (Beeline AI) en platformverbeteringen. Met de integratie van MBO Partners, de overname van JoinedUp en de introductie van Beeline Professional biedt Beeline bredere, schaalbare oplossingen voor het beheer van de volledige externe workforce.

Connecting-Expertise
In de afgelopen twee jaar hebben we onze klantensegmenten verder uitgebreid en nieuwe businessmodellen gevalideerd om beter in te spelen op veranderende marktnoden. Daarnaast hebben we extra functionaliteiten en upgrade-opties ontwikkeld voor suppliers, met een sterkere focus op zichtbaarheid, inzichten en gebruiksgemak. Die evoluties kwamen er vanuit de groeiende vraag naar meer flexibiliteit, transparantie en toegevoegde waarde binnen het externe inhuurecosysteem.

Magnit VMS
Verdere integratie van technologie en dienstverlening: doorontwikkeling van het Magnit VMS en introductie van AI-gedreven functionaliteiten voor matching, forecasting en compliance.
- Uitbreiding van Total Talent-oplossingen: integratie van vaste, flexibele en SOW-inhuur in één wereldwijd operating model.
- Groei in internationale footprint en strategische partnerships, met focus op schaalbaarheid, datagedreven sturing en uniforme wereldwijde dienstverlening.

Nétive VMS
De voorbije twee jaar heeft Nétive nieuwe technologische ontwikkelingen volledig omarmd, om op die manier ons product sneller en doeltreffender te ontwikkelen. Zo krijgen onze klanten en partners optimaal de kans de uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden.

OLLI
OLLI is geëvolueerd van operationele tool naar een intelligent workforceplatform. Met sterke focus op compliance, automatisering en integraties spelen we in op toenemende wetgeving en complexiteit, en ondersteunen we organisaties in de volledige controle over externe inhuur.

Pixid VMS
Pixid VMS heeft zich als product continu doorontwikkeld, met name als reactie op wijzigende wet- en regelgeving (AVG, EU AI-verordening, in Nederland WAADI/gelijke beloning). De focus op de midmarket vertaalt zich in efficiënte implementaties tegen zeer lage kosten, mogelijk gemaakt door een hoog niveau van configuratie. Pixid ondersteunt de Nederlandse manier van werken, van SETU-standaard tot ABU-CAO, waarbij de inrichting per klant wordt bepaald op basis van hun proces.

ProUnity
De belangrijkste verandering was de verdere integratie binnen de HeadFirst Group, waardoor we nu deel uitmaken van een internationale groep met internationale klanten. Daarnaast:
- Zijn we marktleider geworden in België.
- Beschikken we over een Europese marktplaats van freelancers en service providers.
- Was er de implementatie en activatie van Statement of Work (SOW) en uitzendarbeid bij meerdere klanten.

Welke veranderingen zijn er de komende 2 jaar te verwachten in uw organisatie, en waarom of waardoor?

Beeline
De komende twee jaar blijft Beeline investeren in AI-innovatie (Beeline AI) om inzicht, automatisering en analytics te verbeteren/optimaliseren. Daarnaast versterkt het bedrijf zijn workforce-ecosysteem, breidt het compliancebewaking en integratieopties uit en schaalt het platform mee met veranderende workforce modellen.

Connecting-Expertise
We zullen als organisatie verder investeren in de hefbomen waartoe we toegang hebben, zoals de verdere integratie van The Match Box, standaardisatie van de rapporteringstools en samenwerkingsverbanden met het partner-ecosysteem dat internationaliseert. Daarnaast heeft AI een impact op de manier waarop we onszelf ontwikkelen.
Magnit
- Verdere inzet van AI en automation (self-service, predictive hiring en autonome processen)
- Verdere ontwikkeling naar een volledig geïntegreerd Total Talent-ecosysteem, inclusief SOW- en projectmatige inhuur

Nétive VMS
De komende jaren richt Nétive zich op workforcetechnologie die beter aansluit op de dagelijkse praktijk en een total talent-aanpak ondersteunt. We investeren in een hogere ontwikkelsnelheid en kortere implementaties, zodat organisaties sneller kunnen inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt. De focus ligt op het samenbrengen van leveranciersmanagement en operationele processen in één platform, met uitbreiding zoals de Shift Planner. Zo krijgen organisaties meer grip op de volledige inhuurketen.

OLLI
OLLI ontwikkelt zich naar een autonoom workforceplatform waarin AI processen zoals compliance checks, contractbeheer en sourcing actief aanstuurt. Hierdoor verschuift inhuur van handmatig beheer naar datagedreven besluitvorming.

Pixid VMS
Het Pixid-platform blijft zich ontwikkelen om een naadloze dataflow en samenwerking tussen eindklant en leverancier te bieden, passend binnen de (lokaal) veranderende wet- en regelgeving, waaronder AVG en de EU AI-verordening. Prioriteiten worden maandelijks vastgesteld in een roadmap-commissie, mede op basis van klanteninput, en uitgerold via maandelijkse releases. AI-gedreven matching en scoring (theMatchBox) wordt verder uitgebreid (conform de EU AI-verordening). Verdere uitrol binnen Europa.

ProUnity
ProUnity wordt het internationale core VMS-platform van HeadFirst, waardoor de scoop veel breder wordt, inclusief groei en investeringen. Daarnaast investeren we verder in mobiele toepassingen en AI-ondersteunde functionaliteiten, Direct Sourcing en Talentpool. Ons platform wordt ondertussen ook als whitelabel gebruikt door enkele partners.

Wat doet uw bedrijf om bij te blijven met alle veranderingen in wet- en regelgeving, arbeidsmarkt-, staffingindustrie - en technologische ontwikkelingen?

Beeline
Beeline beschikt over gespecialiseerde teams op het gebied van productontwikkeling, compliance en research die continu ontwikkelingen in wetgeving, arbeidsmarkt en technologie monitoren. Deze inzichten worden vertaald naar regelmatige platformupdates, waaronder AI-functionaliteiten (Beeline AI) voor skills-based hiring, automatisering en compliancebewaking. Daarnaast werkt Beeline nauw samen met een breed partner- en klantennetwerk om nieuwe behoeften te signaleren.

Connecting-Expertise
We zijn actief betrokken in een aantal beroepsfederaties, wisselen kennis uit met onze zusterbedrijven (er zijn binnen Pixid Group vier VMS-platformen actief) en hebben Periodieke Business Review-meetings met onze klanten. Op die manier spelen we in op veranderende noden.

Magnit VMS
Magnit borgt actuele kennis via een dedicated compliance- en innovatieorganisatie die continue wet- en regelgeving, AI- en recruitmenttrends monitort en vertaalt naar beleid en VMS-functionaliteit. We combineren global marktdata, partnership met technologie- en kennispartijen zoals SIA en actieve deelname aan brancheorganisaties en werkgroepen. Onze VMS- en AI-oplossingen worden doorlopend doorontwikkeld via product roadmaps, pilots en klantfeedback.

Nétive VMS
We blijven up-to-date via monitoring van nieuws en vaknieuwsbrieven, aanwezigheid op branche-evenementen en actief contact met partners en klanten. Ontwikkelingen in wet- en regelgeving, arbeidsmarkt en technologie toetsen we continu op impact. Deze inzichten vertalen we naar onze dienstverlening en borgen we via interne kennisdeling en training.

OLLI
OLLI combineert dagelijkse MSP-praktijk met continue productontwikkeling. Wet- en regelgeving wordt direct vertaald naar workflows en validaties in het platform, waardoor klanten automatisch compliant werken zonder extra handmatige controles.

Pixid VMS
Pixid monitort continu de regelgeving in alle markten. AVG, EU AI-verordening en sectorspecifieke cao-vereisten (ABU, NBBU). De productroadmap wordt maandelijks beoordeeld in een roadmap-commissie met inbreng van klanten. Maandelijkse releases worden uitgerold. Pixid is lid van SIA en neemt deel aan branche-evenementen. De dedicated DPO- en CISO-teams borgen compliance op platformniveau. Skill matching en andere AI-gedreven oplossingen via theMatchBox integratie.

Manage your external workforce.

From sourcing to invoicing.

VMS

- Fast integration. Full control.
- Full compliance and governance.
- Clear ROI and total cost of ownership.

MSP

- Dedicated experts managing your entire external workforce.
- Faster time-to-fill through active supplier management.
- Reduced administrative workload for your teams.

Marketplace

- Access to a curated network of freelancers & suppliers.
- Enable direct sourcing. Reduce dependency on intermediaries.
- Transparent rates and performance.

5 - 10% cost reduction • ISO 27001 certified • Real Time Reporting

The all-in-one platform for
compliant external workforce management

www.pro-unity.com

Part of the HeadFirst Group

3

INTERNATIONALE ONTWIKKELINGEN OP DE VMS-MARKT

ER IS NIET ÉÉN MARKTLEIDER.

Internationale ontwikkelingen VMS-markt

Omvang VMS-markt

Volgens onderzoeksbureau Staffing Industry Analysts (SIA) bedroeg de wereldwijde Spend Under Management (SUM) in 2022 al naar schatting $ 276 miljard. Gezien de jaarlijkse (dubbelcijferige) groei van de VMS-markt moet deze SUM inmiddels vele malen hoger zijn. Exacte en actuele cijfers zijn niet publiek beschikbaar. De SUM-indicator geeft echter wel een bruikbaar beeld van de marktomvang.

Dit Spend Under Management (SUM)-criterium geeft namelijk slechts de hoogte weer van de factuurbedragen voor ingehuurd personeel die jaarlijks door het VMS stromen. Dat is dus iets anders dan de omzet of winst van de VMS-leveranciers. Een rekenvoorbeeld: als je 100 externen factureert voor € 100,- per uur voor 1.600 uur per jaar, dan bedraagt de SUM € 16 miljoen. Afhankelijk van de prijsstelling van de leverancier - soms per contract, per externe of per uur - is de effectieve omzet van de VMS-leverancier een stuk lager. Bij bijvoorbeeld € 1,- per uur softwarelicentie is de omzet € 160.000.

Omzet VMS-aanbieders

De omvang van de VMS-softwaremarkt zelf is dus veel kleiner. De schattingen hiervan lopen uiteen. Deze marktomvang in omzet – die bestaat uit licenties, softwareverkoop en abonnementen – bedraagt jaarlijks wereldwijd circa $ 7 miljard (volgens globalgrowthinsights.com). Onderzoeksbureau SIA schat de wereldwijde omzet in workforce solutions (maar dan inclusief hr-softwaren) op $ 8,7 miljard. Duidelijk is wel dat de markt flink aan het groeien is.

Gedreven door de noodzaak om inhuurprocessen efficiënter te maken, te laten voldoen aan strengere wet- en regelgeving (compliance) en te investeren in leveranciersrelaties om het (schaarse) talent te vinden, is de verwachting dat de VMS-markt ook de komende tien jaar met dubbele cijfers blijft groeien, naar wellicht een jaarlijkse wereldwijde omzet van $ 20 miljard in 2035.

Groei in verzadigde, volwassen markt

Toch spreekt Peter Reagan van SIA van een ‘verzadigde markt’, waarmee hij verwijst naar vooral de Amerikaanse en (een deel van) de Europese markt. Uit SIA’s Workforce Solutions Buyer Survey 2025 blijkt dat inmiddels 79 procent van de grote organisaties (>1.000 medewerkers) werkt met een VMS. Reagan sprak tijdens een seminar in het voorjaar van 2026 in Utrecht (Quest4/Workforce Consulting) van een ‘volwassen inhuurmarkt’ in Nederland. Nederland kent dus anno 2026 een hoge adoptie van VMS-tools bij corporates, en dat geldt ook voor grote Belgische bedrijven.

De VMS-markt heeft dan ook een decennium van explosieve groei achter de rug. Zo is tussen 2014 en 2024 de VMS-markt in de VS – veruit de grootste markt – met 45 procent gegroeid. De Nederlandse VMS-markt kende de afgelopen tien jaar een groei van 50 procent. Voor België was dit zelfs 62 procent. Daarnaast zijn er landen waar het gebruik van VMS-tools relatief nieuw is en waar de markt zich in snel tempo heeft ontwikkeld. Denk aan China (+437 procent tussen 2014-2024) en Polen (+318 procent). De rek is er dus nog niet uit, gezien de verwachte groei in het komende decennium.

Wie zijn de (grote) spelers op de VMS-markt?

Er is niet één marktleider. Wereldwijd domineren enkele spelers de VMS-markt. De grootste spelers zijn van oorsprong Amerikaanse bedrijven die hun marktpositie hebben veroverd door autonome groei en overnames: Beeline, SAP Fieldglass, Workday VNDLY en Magnit VMS. Dat blijkt uit de Everest Group VMS Peak Matrix Assessment 2025 (zie grafiek hieronder).

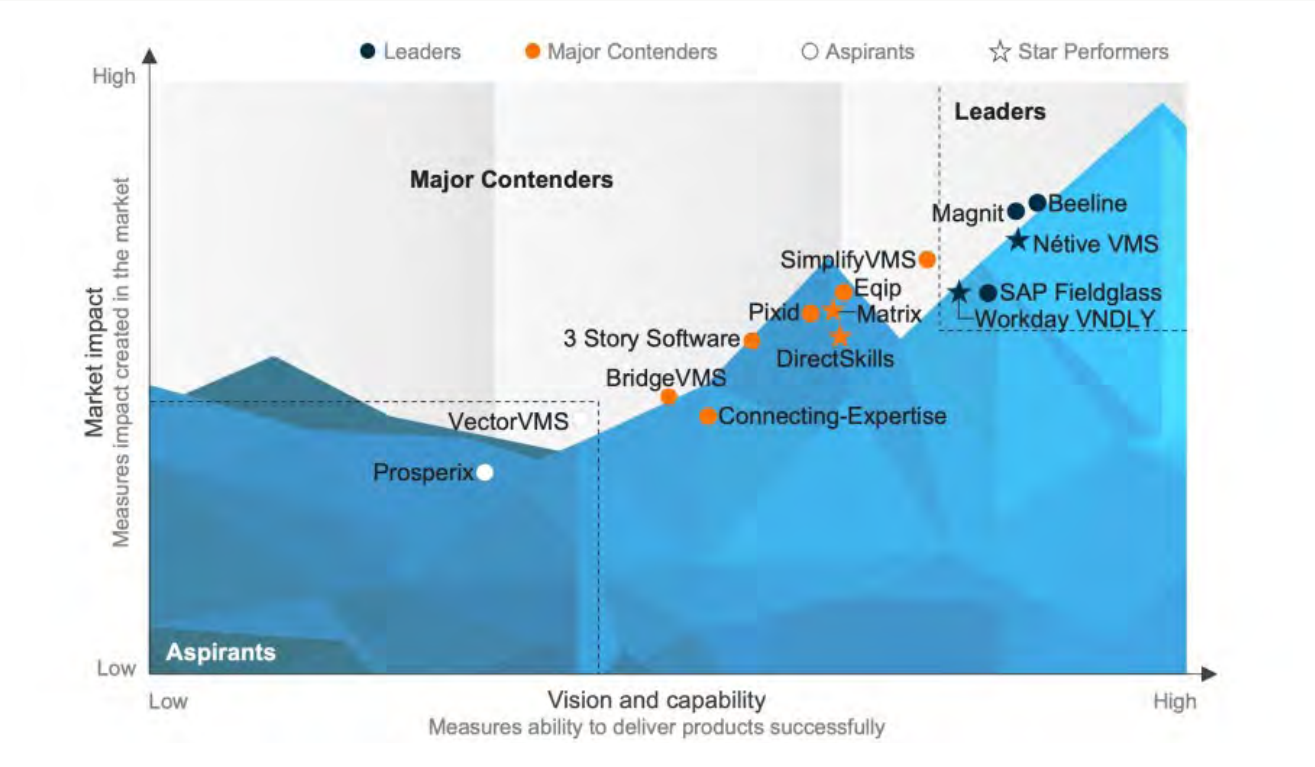
Dit zijn – niet toevallig – ook namen van VMS-aanbieders die ook in Nederland en België bekend zijn. Andere grote wereldwijde spelers zijn AgileOne en Simplify VMS.

In het (qua marktaandeel) middensegment van de wereldwijde VMS-markt is de concurrentie groot. Meer dan vijftien VMS-aanbieders vechten om een sterkere positie in de ambitie de marktleiders uit te dagen door marktaandeel van hen af te snoepen (major contenders). Namen van deze VMS-aanbieders die ook in Nederland en België bekend zijn, zijn onder meer het Franse Pixid VMS, Directskills, het Belgische Connecting-Expertise (onderdeel van de Pixid Group) en de Nederlandse VMS-aanbieder Nétive VMS (star performer).

Zij worden daarbij ook nog eens uitgedaagd door nieuwkomers die hun positie op de markt nog moeten veroveren.

3.1. EVEREST GROUP VMS PEAK MATRIX ASSESSMENT 2025

Bron: Everest Group



Opvallende namen op de Belgische en Nederlandse VMS-markt

Vrijwel alle grote, wereldwijde VMS-aanbieders zijn ook actief in Nederland en België. Zo zijn er steeds meer internationale organisaties die kiezen voor een zogenoemd multi-country VMS: één wereldwijd werkend VMS – meestal een van de marktleiders - voor het beheer van de inhuur van arbeidskrachten,

waarbij de uitvoering/ondersteuning door meerdere MSP's lokaal (per land) gebeurt. Nederlandse en Belgische vestigingen werken dan met het door de moederorganisatie gekozen VMS.

De Europese markt wijkt dan ook niet heel erg af van de wereldwijde markt. Daarbij moeten we de kanttekening plaatsen dat er geen sprake is van een afgebakende inhuurmarkt en dat de VMS-markt in Europa sterk verspreid en versnipperd is. Verschillen in wet- en regelgeving en cultuur vragen nu eenmaal om specifieke, flexibele systemen waarvoor kennis en expertise vereist is.

Vandaar ook dat de Nederlandse markt afwijkt van de Belgische. De naam die op de Nederlandse markt het meest opvalt – naast de bekende namen – is Nétive VMS. Niet voor niets noemt Everest Group Nétive VMS een star performer in het middensegment op de wereldwijde markt en behoort Nétive op de Europese markt tot de marktleiders. Nétive VMS is een Nederlands bedrijf en is logischerwijs een dominante VMS-aanbieder in eigen land. Opmerkelijk: er is zelfs een Nederlandse VMS-aanbieder die volledig focust op de zorg, namelijk Elanza.

Net als in Nederland werken ook veel Belgische organisaties met de bekende internationale leveranciers, maar ook op de Belgische markt springen een paar namen eruit: Connecting-Expertise (onderdeel van Pixid Group) en ProUnity (onderdeel van HeadFirst Group).

3.2. OVERZICHT VAN ACTIEVE VMS-AANBIEDERS IN NEDERLAND EN BELGIË

Overzicht van actieve VMS-partijen in Nederland en België met * een inschatting van ons onderzoeksteam

VMS-aanbieder	Herkomst	Focus	Omvang in NL/BE	In dit rapport
3SS (Hays)	VS	Wereld	Klein*	
AgileOne	VS	Wereld	Middel	
Beeline	VS	Wereld	Middel	✓
Bullhorn	VS	Wereld	Klein*	
Ceipal	VS	Wereld	Klein*	
Connecting-Expertise (Pixid Group)	België	België	Groot	✓
Conexis VMS	VS	Wereld	Middel	
Elanza	Nederland	Benelux	Klein	
Eqip	Zwitserland	Europa	Klein	
Magnit VMS	VS	Wereld	Groot	✓
Nétive VMS	Nederland	Europa	Groot	✓
OLLI	Nederland	Nederland	Klein	✓
Pixid VMS (Pixid Group)	Frankrijk	Wereld	Groot	✓
Prosperix	VS	Wereld	Klein*	
ProUnity (HeadFirst Group)	België	België	Groot	✓
SAP Fieldglass	VS	Wereld	Groot*	
Simplify VMS	VS	Wereld	Middel	
The Solutions Factory (Driessen Group)	Nederland	Nederland	Klein*	
Trio Workforce Solutions	VS	VS	Middel	
VectorVMS	VS	Wereld	Klein*	
Workday VNDLY	VS	Wereld	Klein*	
Wiggli	België	Europa/Midden-Oosten	Middel*	

Sterke groei mid-marketsegment

Een marktontwikkeling in de MSP-wereld die doorwerkt in de ontwikkeling van VMS-tools, is de groei in het zogenoemde mid-marketsegment.

Voorheen waren het vooral grote (internationale) organisaties die een MSP inschakelen voor de inhuur van hoge volumes flexkrachten/externen. De belangrijkste redenen hiervoor waren compliance (voldoen aan wet- en regelgeving), transparantie en kostenbeheersing/besparing). Met de structurele krapte op de arbeidsmarkt en vooral schaarste aan specifieke profielen, is daar een taak bij gekomen: het ontsluiten van de arbeidsmarkt om maximaal toegang tot talent te krijgen.

Daarom zijn het al lang niet meer alleen de corporates die een VMS gebruiken voor het beheer van de inhuur van arbeidskrachten. Ook middelgrote organisaties voelen de noodzaak tot het professionaliseren van inhuur (om grip te houden op kosten en toegang tot extern talent). Zij staan immers voor dezelfde uitdaging om compliant te werken en grip te krijgen op hun inhuur. Het gebruik van een VMS (al dan niet via een MSP) is tegenwoordig al interessant voor organisaties die enkele tientallen FTE's per jaar inhuren en grofweg een jaarlijkse inhuuromvang kennen van vijf tot tien miljoen euro.

Het mid-marketsegment (inhuur vanaf 20 FTE's per jaar) staat voor dezelfde uitdagingen: compliancy, grip en inzicht.

Die trend zien we ook in Nederland en België. Middelgrote organisaties ontdekken steeds meer dat MSP-dienstverlening ook voor hen interessant is. De (qua managed spend) grote spelers HeadFirst Group en Circle8 beheren bijvoorbeeld niet alleen grote inhuurprogramma's bij corporates, maar ook MSP-programma's voor het MKB(+)/kmo-segment. Ook Pontoon, dat als dochteronderneming van moederbedrijf Adecco Group tot de grootste spelers op de wereldwijde MSP-markt behoort, richt zich nadrukkelijk op het mid-marketsegment. En dat geldt voor verschillende MSP-aanbieders.

In vergelijking met de grote corporates eisen die middelgrote organisaties wel een snellere implementatie van een inhuurprogramma tegen lagere kosten. En dat betekent ook dat het VMS sneller te implementeren, direct/gemakkelijker te gebruiken en schaalbaar moet zijn. Twee voorbeelden van VMS-aanbieders die zich (ook) specifiek op het mid-marketsegment richten:

- Het softwarebedrijf voor inhuur Aventi heeft recent een VMS-oplossing ontwikkeld voor intermediairs/MSP's die zich op de midmarket richten: de MSP Accelerator. Dit is een kant-en-klaar systeem, gebaseerd op het bekende VMS van SAP Fieldglass, waarmee een intermediair/MSP binnen één platform meerdere klanten kan bedienen. Het wordt als white label aangeboden (front-end, dus te gebruiken naar klanten als eigen merk). Het bedrijf claimt hiermee een korte implementatietijd van 2 tot 4 weken te kunnen realiseren, wat dus veel korter is dan wat het implementeren van een VMS normaal kost (namelijk gemiddeld 2 tot 4 maanden).
- Pixid VMS – onderdeel van Pixid Group – richt zich specifiek op intermediairs (master vendors) die het MKB (kmo's) bedienen en daarvoor een VMS willen inzetten. Pixid VMS is naar eigen zeggen al lonend bij geringe inhuurvolumes (vanaf 20-25 FTE's inhuur per jaar). Dit snel schaalbare Vendor Management-platform ondersteunt alle dagelijkse inhuurprocessen, van aanvraag tot plaatsing en van facturatie tot rapportage. Omdat Pixid VMS beperkte implementatiekosten heeft en de implementatietijd slechts drie tot zes weken bedraagt, komt het ook binnen het bereik van bureaus die voor het MKB (kmo's) werken en voor organisaties waarvan het inhuurvolume voor een MSP te klein is.

Hiermee spelen Aventi en Pixid VMS dus gretig in op die trend van groei van MSP-dienstverlening (via een VMS) in het mid-marketsegment.

Volop inzetten op AI, compliance en Total Talent Management

De Belgische en Nederlandse markt voor Vendor Management Systemen (VMS) professionaliseert in een hoog tempo. Waar externe inhuur vroeger vaak versnipperd en operationeel werd beheerd in excelbestanden, groeit vandaag de vraag naar geïntegreerde platformen die sourcing, compliance, rapportering en kostencontrole samenbrengen in één omgeving. Belgische en Nederlandse marktspelers investeren daarom fors in AI, datagedreven matching en integraties met Hr-, finance- en procurementplatformen.

VMS-oplossingen maken ook deel uit van bredere Total Talent Management-strategieën, waarbij organisaties vaste medewerkers, freelancers, consultants en projectmedewerkers vanuit één geïntegreerde visie beheren.

Van operationele tool naar strategisch platform

De belangrijkste evoluties op de Belgische en Nederlandse markt zijn duidelijk zichtbaar bij alle grote spelers die aan dit rapport meewerken:

- AI-ondersteunde matching en automatisering winnen snel aan belang
- Total Talent Management groeit uit tot een strategische prioriteit
- Ook middelgrote organisaties investeren steeds vaker in VMS-platformen

Tegelijk verwachten gebruikers een betere digitale ervaring, mobiele toegankelijkheid en realtime inzicht in kosten, leveranciersprestaties en beschikbare talenten.

Uitgelicht: twee VMS-en met Belgische roots

1. Connecting-Expertise: Belgisch pionier met open ecosysteem

Een van de bekendste Belgische spelers blijft Connecting-Expertise, onderdeel van de Pixid Group. Het Antwerpse bedrijf positioneert zich nadrukkelijk als een "open ecosysteem" waarin VMS-functionaliteiten gecombineerd worden met een marktplaatsmodel. Daarmee wil het organisaties niet alleen meer controle geven over externe inhuur, maar ook toegang bieden tot een breder netwerk van freelancers en staffingbedrijven.

De onderneming ziet vooral een sterke evolutie richting:

- AI-ondersteunde matching
- Diepgaande integraties tussen systemen
- Verbeterde governance en compliance
- Meer gebruiksgemak voor hiring managers en leveranciers

Connecting-Expertise ondersteunt vandaag onder meer klanten zoals Engie en VRT. Vooral de samenwerking met VRT geldt als een opvallende referentiecase rond Total Talent Management. Daar worden vaste en externe talenten niet langer als aparte stromen beheerd, maar vanuit één geïntegreerde aanpak.

Daarnaast profileert Connecting-Expertise zich sterk rond GDPR-compliance en lokalisatie voor verschillende Europese markten.

2. ProUnity: sterke positie in publieke sector en gereguleerde omgevingen

Ook ProUnity groeide de voorbije jaren uit tot een van de belangrijkste VMS-spelers in België. Het bedrijf maakt ondertussen deel uit van de Nederlandse HeadFirst Group en combineert een VMS-platform met een eigen marktplaats en MSP-diensten.

Volgens ProUnity verschuift de markt duidelijk van ad-hoc externe inhuur naar strategisch beheer van de volledige externe workforce. Transparantie, compliance en kostencontrole worden daarbij steeds belangrijker, zeker binnen overheidsorganisaties en gereguleerde sectoren.

Het bedrijf investeert daarom sterk in:

- AI-functionaliteiten
- Mobiele toepassingen
- Direct Sourcing
- Talentpools
- Integraties met HR- en financeplatformen

Opvallend is de sterke aanwezigheid van ProUnity binnen de publieke sector. Referentieprojecten bij Smals en Belgoprocess tonen hoe VMS-platformen niet alleen administratieve vereenvoudiging opleveren, maar ook helpen om de Wet Overheidsopdrachten correct toe te passen.

Daarnaast benadrukt ProUnity de groeiende rol van Europese freelancer-marktplaatsen en internationale samenwerking binnen grotere ecosystemen.

Enkele opvallende ontwikkelingen in de Belgische VMS-markt

1. In het vorige VMS-onderzoeksrapport 2023/24 positioneerde het Belgische Wiggli zich nog als een VMS. Inmiddels heeft het platform zich ontwikkeld tot een ‘all-in-one recruitment- en talentmanagement platform’ dat sourcing, ATS en onboarding samenbrengt. Het positioneert zich als oplossing voor vast, freelance en tijdelijk talent, met extra functies voor vendor- en freelancerbeheer. Ondertussen is het een succesvolle internationale expansie gestart, met focus op het Midden-Oosten en Noord-Amerika.
2. In de loop van 2025 werd het Zweedse Ework gelanceerd in België, in navolging van een van hun Zweedse klanten die ook in België wenste samen te werken. Ework Group biedt een Vendor Management System (VMS)-platform – vaak aangeduid als Verama – dat het volledige beheer van de flexibele schil ondersteunt. Ework treedt op als aanbieder van Total Talent Solutions en combineert VMS-technologie met Managed Service Provider (MSP)-diensten om talent sourcing, onboarding en compliance te stroomlijnen.
3. 2025 was een druk jaar voor de VMS-markt in België, want ook het van origine Franse Eleven VMS, de VMS-divisie van LittleBig Connection, werd gelanceerd. Eleven VMS biedt een platform voor het beheer van externe inhuur, van sourcing en selectie tot opvolging en compliance. In België is het actief als internationale VMS-speler met een duidelijke focus op grote organisaties, gecentraliseerd beheer van extern talent en high-level consultancy- en IT-mobilisatie.

MagnitGlobal™

Optimaliseer het managen van je flexibele schil met de beste VMS-software in de branche

- Moderne en intuïtieve gebruikerservaring
- Inzichten en analyses die je direct kunt toepassen
- Integreer Magnit VMS in jouw HR-ecosysteem
- Implementatie en ondersteuning
- Uitstekende beveiliging

Met Magnit VMS bereik je:

- Tot 15% verlaging van het uurtarief
- Tot 30% snellere invulling van vacatures
- 100% compliance

Erkend leider in technologie voor de flexibele schil

Ardent | Partners
RESEARCH WITH RESULTS

SIA
STAFFING INDUSTRY ANALYSTS

Everest Group®

4

FUNCTIONEEL OVERZICHT VMS-AANBIEDERS

FUNCTIONELE EN TECHNISCHE MOGELIJKHEDEN VAN EEN VMS.

Functioneel overzicht VMS-aanbieders

Om dit rapport niet te gedetailleerd te maken, kiezen we ervoor om de meest basale functies van een VMS – zoals het invoeren van een aanvraag, het invoeren en beoordelen van kandidaten en het maken van rapportages – niet in detail op te nemen. In plaats hiervan beoordelen we de User Experience van enkele van deze basisprocessen in hoofdstuk 5 ("Expertbeoordelingen over de User Experience van het VMS").

Welke onderscheidende/showcase functies van uw VMS wilt u benoemen?

Beeline

Beeline onderscheidt zich door sterke globale compliance, geavanceerde analytics en AI-functionaliteiten (Beeline AI). In combinatie met de integratie van MBO Partners (freelancers / zzp-ers) biedt het platform uitgebreide en schaalbare ondersteuning voor het beheren van de volledige externe workforce.

Connecting-Expertise

Onze oplossing combineert de kracht van een VMS met die van een marktplaats, waardoor opdrachten efficiënt kunnen worden uitgestuurd naar een netwerk van meer dan 6.500 leveranciers.

Daarnaast maken wij deel uit van het bredere Pixid-ecosysteem, waartoe onder andere ook Carerix, Pixid VMS en TheMatchBox behoren.

Tot slot positioneren wij ons als een neutrale speler in de markt. Klanten behouden daardoor steeds de vrijheid om zelf te bepalen met welke MSP-partner zij wensen samen te werken.

Magnit VMS

Het Magnit VMS is een zeer flexibel systeem dat eenvoudig is aan te passen aan de wensen van de klant. Magnit VMS onderscheidt zich in de eenvoud waarin dit mogelijk is, waardoor er nooit extra kosten zijn. Daarnaast loopt Magnit VMS in de markt van VMS-leveranciers voorop in het gebruik van AI, Services Procurement (SoW) functionaliteiten en gebruikersgemak. Dit wordt keer op keer erkend door bijvoorbeeld de Everest Group (Everest Group VMS Peak Matrix Assessment).

Nétive VMS

Nétive VMS Shift Planner is een workforce management systeem voor blue-collar ploegendiensten zoals retail, logistiek, beveiliging en schoonmaak. Het werkt op shiftniveau: managers plannen personeelsbehoefte, het systeem matcht medewerkers op skills, locatie en tarief, en medewerkers klokken in en uit via GPS-check-ins. Het platform ondersteunt de dagelijkse operatie van tientallen tot honderden shifts over meerdere locaties en verhoogt efficiëntie en grip.

OLLI

OLLI onderscheidt zich door compliance-by-design, verregaande automatisering en AI-gedreven besluitvorming in één platform. Waar traditionele VMS'en registreren, stuurt OLLI actief op risico, kosten en kwaliteit.

Pixid VMS

Het vermogen om blue-collar volume te verwerken, cao, compliance, in-/uitklokken en volume timesheet verwerking, terwijl het platform ook volledig geschikt is voor white-collar en gemengde programma's. Het AI-aangedreven TheMatchBox biedt matching en scoring. Er is een geïntegreerde BI-tool met 600+ KPI's en configureerbare dashboards. Een open REST API en bewezen integraties met meerdere grote enterprise-systemen. Gemakkelijke UI, snelle implementaties van 4-6 weken tegen geringe kosten.

ProUnity

Het is de totaalaanpak en volledigheid van het platform die bij ProUnity het verschil maken. Dat getuigen onze klanten als de grote meerwaarde van ProUnity.

Achtergrond bij de samenwerking met Smals: SCAN ME

Reacties op het YouTube-kanaal van ProUnity: SCAN ME SCAN ME

Mogelijkheden per inhuurproces

We bekijken eerst de functionele mogelijkheden van het VMS vanuit processen aan de frond-end van het inhuurproces, namelijk sourcing. Daarna bespreken we de processen aan de back-end van het inhuurproces, met name de administratieve kant van een VMS.

> Sourcingprocessen

Beschikt uw VMS over de volgende functionaliteiten per inhuurproces?

Functionaliteit	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Ondersteuning voor de hiring manager in keuze CW sourcing vorm, middels een 'sourcing decision tree' (uitzendkracht, project sourcing, freelancer, SoW, teamaanvraag)	V (B1)	V	V (M1)	V (N1)	V (O1)	V (P1)	V
Een leveranciers-portaal waar zij met meerdere users al hun aanvragen en aanbiedingen kun-nen volgen	V (B2)	V (CE1)	V	V (N2)	V (O2)	V (P2)	V

Cv/LinkedIn 'parsing' mogelijk om geautomatiseerd cv of LinkedIn-gegevens in datavelden in het VMS in te laden	B3			V (N3)	V (O3)	P3	V
Gebruik van skills management-aanpak, met AI matching-opties	V (B)	V	V (M2)	V (N4)	V (O4)	V (P4	V
Online vergelijking tussen kandidaatprofielen	V (B5)	V	V (M3)	V (N5)	V (O5)	V (P5)	V
Is er een mogelijkheid om een onboarding checklist per klant in te richten?	V (B6)	V	V	V (N6)	V (O6)	V (P6)	V
Is er een mogelijkheid om een offboarding checklist per klant in te richten?	V (B7)	V	V	V (N7)	V (O7)	V (P7)	V

Aanvullingen per aanbieder

Beeline

B1: "Guide M" ondersteunt besluitvorming, beperkt risico en waarborgt de juiste classificatie van contractors, terwijl hiring managers naar het juiste type aanvraag worden geleid.
B2: Beeline wordt gewaardeerd om zijn klantgerichtheid en efficiëntie. Via het platform dienen zij kandidaten in, beheren zij hun activiteiten en volgen zij vereisten zoals checks en certificaten.
B3: Cv's kunnen worden ingeladen, echter niet middels parsing-technologie.
B4: De Skills Proximity-functie gebruikt AI om de gevraagde skills te vergelijken met die van kandidaten en inzichtelijk te maken welke skills overeenkomen, zodat de aanvrager sneller een keuze kan maken.
B5: Met de Candidate Evaluation-functie kunnen gebruikers kandidaten vergelijken. Ze kunnen filteren op o.a. skills, tarief en geselecteerde kandidaten naast elkaar bekijken, inclusief cv.
B6: Beeline gebruikt een onboarding checklist en automatische meldingen om te zorgen dat alle vereisten vóór de start zijn afgerond en compliant zijn.
B7: Beeline gebruikt een offboarding checklist om offboardingprocessen te beheren. Het platform zorgt ervoor dat alle stappen, zoals het inleveren van eigendommen en intrekken van toegang, worden voltooid.

Connecting-Expertise

CE1: Kan over verschillende items heen.

Magnit VMS

M1: Beschikbaar tegen meerprijs.
M2: Beschikbaar tegen meerprijs.
M3: Beschikbaar tegen meerprijs.

Nétive VMS

N1: Volledig configureerbare “decision tree”-functionaliteit.
N2: Mogelijkheid tot automatische integratie met leverancier ATS-systemen voor verder efficiency.
N3: In meer dan 20 talen.
N4: Skill-based matching met voorspelling wervingshaalbaarheid en tarieframing.
N5: Side-by-side.
N6: Ook bv. rol- of contractspecifiek.
N7: Ook bv. rol- of contractspecifiek.

OLLI

O1: Ondersteuning via intake- en workflowconfiguratie.
O2: Volledig portaal met multi-user ondersteuning.
O3: Resume parsing geïntegreerd.
O4: OLLI ondersteunt flexibele skillstructuren per klant, inclusief ESCO-standaard en AI-gedreven skills-extractie. Dit maakt consistente matching en strategische workforce-analyse mogelijk.
O5: Vergelijking van kandidaten mogelijk.
O6: Volledig configureerbaar.
O7: Onderdeel van standaard workflow.

Pixid VMS

P1: Configureerbare distributiestroom per aanvraagtype; verschillende flows voor uitzendkrachten, interimprofessionals. Geen SoW.
P2: Leveranciers kunnen aanvragen beheren met toelichting en reden. Volledig inzicht.
P3: Nog niet, wel op roadmap.
P4: Ja, dankzij de geïntegreerde oplossing van TheMatchBox. AI-matching en -scoring; volledig conform EU AI-verordening. Skills koppelbaar per aanvraag en kandidaat.
P5: Vergelijking via short- en longlistweergave; pre-selectiestap voor alle niveaus; eerder ingediende of bekende kandidaten worden herkend.
P6: Documentcontroles configureerbaar; verplichte documenten blokkeren verdere processtappen indien ontbrekend.
P7: Offboarding via begeleidingsworkflow. Leverancier (werkgever) moet beëindiging bevestigen.

ProUnity

Geen opmerkingen.

> Contractering- en factureringprocessen

Functionaliteit	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Geheel digitaal opstellen (contract generator) en tekenen van opdrachtgevercontracten	V (B1)	CE1	V	V (N1)	V (O1)	V	V
Kan een document-dossier worden ingericht met verplichte documenten, zoals contract, eventuele certificeringen, verzekeringsbewijzen, enz.?	V (B2)	V	V	V (N2)	V (O2)	V	V
Kunnen document- en in het dossier een vervaldatum hebben met triggers voor eventuele verlenging?	V (B3)	V	V	V (N3)	V (O3)	V	V
Gebruik van aparte contract templates per contractvorm	V (B4)	V	V	V (N4)	V (O4)	V	V
Per contractvorm bepaalde contractbijlagen verplicht stellen	V (B5)	V	V	V(N5)	V (O5)	V	V
Bij relevante (verplichte) opdracht wijzigingen wordt de opdrachtbevestiging opnieuw ter ondertekening aangeboden	V (B6)	V	V	V (N6)	V (O6)	V	V
Mogelijkheid om actie triggers te versturen per e-mail voor belangrijke mijlpalen, zoals einddatum contract	V (B7)	V	V	V (N7)	V (O7)	V	V
Een mogelijkheid om het geleverde werk op werkende (externe mede-werker) niveau te beoordelen?	V (B8)	V	V	V (O8)		V (P1)	V
Kunnen meerdere timesheets/expenses tegelijk worden goedgekeurd?	V (B9)	V	V	V (O9)		V (P2)	V

Registratie en rapporteren over performance van leveranciers t.o.v. SLA	V (B10)	V	V	V (O10)		V (P3)	V
Rapporten over kosten vs. budget	V (B11)	V	V	V (O11)		P4	V

Aanvullingen per aanbieder

Beeline

B1: Beeline biedt een volledig digitaal en geautomatiseerd proces voor externe inhuur, met e-signatures middels DocuSign en ingebouwde compliance.
B2: Beeline ondersteunt het toevoegen van documenten aan contractorprofielen, met flexibele vereisten per klant. Deze gegevens worden opgeslagen en kunnen worden gecontroleerd voor compliance.
B3: Beeline automatiseert en centraliseert het beheer van compliance en certificeringen gedurende de hele opdracht, inclusief verlengingen en vervaldata.
B4: Beeline ondersteunt verschillende contract templates per contracttype, afgestemd op beleid en wetgeving. Dit zorgt voor consistent, flexibel en compliant contractbeheer binnen het VMS.
B5: Verplichte documenten in de workflow zorgen voor complete en gestandaardiseerde contracten.
B6: Beeline ondersteunt workflowcontroles bij wijzigingen, waarbij aanpassingen automatisch herbeoordeling of goedkeuring vereisen voor compliance en nauwkeurigheid.
B7: Beeline stuurt automatische meldingen voor belangrijke momenten, zoals contracteinden en compliance-deadlines, zodat acties tijdig worden uitgevoerd en processen efficiënt blijven.
B8: Beeline biedt evaluaties via vragenlijsten die op vaste momenten worden ingevuld door bijvoorbeeld hiring managers, afgestemd op de klant.
B9: Met de Approvals-app kunnen hiring managers eenvoudig en snel timesheets, declaraties en betalingen goed- of afkeuren, individueel of in bulk, met handige zoek- en filteropties.
B10: Beeline registreert en monitort leverancierssprestaties op basis van SLA's, met realtime inzicht via dashboards voor beter beheer en continue verbetering.
B11: Beeline biedt inzicht in kosten versus budget met realtime rapportages, zodat organisaties uitgaven kunnen volgen, voorspellen en beter sturen.

Connecting-Expertise

CE1: Klanten maken gebruik van hun eigen templates.

Magnit VMS

Geen opmerkingen.

Nétive

N1: Met optioneel gekwalificeerde handtekening.
N2: Volledig automatisch samengesteld op basis van relevante compliance vereisten.
N3: Volledig automatische inrichting, met automatische restricties in geval van non-compliance.
N4: Volledig automatisch samengesteld op basis van relevante compliance vereisten.
N5: Volledig automatisch samengesteld op basis van relevante compliance vereisten.
N6: Volledig automatisch samengesteld op basis van relevante compliance vereisten.

N7:
N8: Beoordelingsmodule kan automatisch periodiek uitnodigen.
N8: Via bulkacties.
N9: Interactieve rapportages met drill-down.
N10: Actuals vs. budget met prognose op budgetgebruik.

OLLI

O1: Contractering en documentbeheer zijn volledig workflowgedreven en compliance-by-design ingericht, inclusief audit logging en automatische validaties op wet- en regelgeving.
O2: Documenten worden centraal beheerd met verplichte documenten, velden, vervaldata en automatische triggers. Hierdoor worden risico's proactief gemanaged in plaats van achteraf gecontroleerd.
O3: Documenten worden centraal beheerd met verplichte velden, vervaldata en automatische triggers. Hierdoor worden risico's proactief gemanaged in plaats van achteraf gecontroleerd.
O4: Per contractvorm verschillende contract template-sets en screeningtemplates.
O5: Configureerbaar.
O6: Contractering en documentbeheer zijn volledig workflowgedreven en compliance-by-design ingericht, inclusief audit logging en automatische validaties op wet- en regelgeving.
O7: Automatisch gegenereerd.
O8: Mogelijk binnen het platform.
O9: Ondersteund.
O10: OLLI biedt realtime dashboards en integraties met tools zoals Power BI, waarmee organisaties actief sturen op spend, compliance, leveranciersperformance.
O11: OLLI biedt realtime dashboards en integraties met tools zoals Power BI, waarmee organisaties direct inzicht hebben in spend, compliance, leveranciersperformance en procesoptimalisatie.

Pixid VMS

P1: Beoordeling/evaluatie van project (GDPR-proof).
P2: Bulkgoedkeuring mogelijk.
P3: Meer dan 600+ KPI's en SLA's beschikbaar via geïntegreerde BI-oplossing.
P4: Hangt af van exacte behoefte. Via geïntegreerde BI-oplossing is er inzicht, maar budget wordt niet in Pixid VMS beheerd.

ProUnity

Geen opmerkingen.

> Contractspecifieke functionele mogelijkheden

We onderscheiden de volgende vier meest courante contractvormen. Per contractvorm kunnen de aanbieders aangeven welke specifieke functionele mogelijkheden er zijn:

1. Temporary Agency Workers – "TAW" (Uitzendkrachten): voor Nederland valt hieronder ook detachering volgens de 'inlenersbeloning'. Uitgangspunt voor deze contractvorm is 'Equal pay', met gelijke arbeidsvoorwaarden als bij de opdrachtgever, of in Nederland volgens de ABU-cao. Alleen

aanvinken als uw VMS mogelijkheden biedt om de specifieke arbeidsvoorwaarden in het VMS te configureren.

2. Project sourcing – "PS": met als uitgangspunt de arbeidsvoorwaarden van de leverancier, waarbij beperkt bijzondere arbeidsvoorwaarden in het VMS geconfigureerd nodig zijn. Ook bekend als consultancy (van strategische tot expertconsulting), en detachering (NL)

3. Freelancer – "F": in Nederland ook bekend als zzp'ers, zelfstandigen zonder personeel. Alleen aanvinken als uw VMS de mogelijkheid heeft deze rechtstreeks via het VMS als leverancier te kunnen managen.

4. Statement of Work – "SoW": ook bekend als Services Procurement of 'aanneming van werk'. Alleen aanvinken als uw VMS de mogelijkheid heeft om contracten met resultaatverplichting te managen (niet op basis van inspanningsverplichting/timesheets, maar op basis van deliverables tegen bepaalde kosten)

Functionaliteit	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Online leveranciersinschrijving in het programma conform bepaalde criteria en contractvoorwaarden	TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F	TAW PS F SoW		TAW PS F SoW
Volledig online onboarden via het VMS van nieuwe leveranciers, inclusief bedrijfsgegevens / btw-nummer / raamovereenkomst, zonder noodzaak tot menselijke tussenkomst (alleen bij uitzonderingen)		TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F	TAW PS F SoW		TAW PS F SoW
Openbare marktplaats met opdrachten		PS F	TAW PS F	TAW PS F	TAW PS F SoW		PS F SoW
Gebruik van tariefkaarten per rol/functie	TAW PS F	TAW PS F	TAW PS F	TAW PS F	TAW PS F		TAW PS F
Een talentpooling-functie waarbij alle actieve CW zichtbaar en doorzoekbaar zijn voor de manager en/of recruiter	TAW PS F SoW	TAW PS F	TAW PS F SoW	TAW PS F	TAW PS F SoW	TAW PS F	TAW PS F SoW
Facturatie naar de klant op basis van in het systeem goedgekeurde uren en onkosten of deliverables	TAW PS F SoW	TAW PS F SW	TAW PS F SOoW	TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F	TAW PS F SoW

Self-billing naar de leveranciers op basis van in het systeem goedgekeurde uren en onkosten of deliverables	TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F	TAW PS F SoW
Geautomatiseerde volumekorting bij derde partij, zoals MSP of leverancier	TAW PS	TAW PS	TAW PS	TAW PS	TAW PS	TAW PS	TAW PS
Beoordeling/rating van CW	TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F SoW	TAW PS F	TAW PS F SoW	TAW PS F	TAW PS F SoW

Beschikt uw VMS over de volgende specifieke functionaliteiten voor het beheren van Temporary Agency Workers?

Functionaliteit	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Up-to-date houden, met reminders, van de geschiktheid en beschikbaarheid status	V (B1)		V	V (N1)	V (O1)	V (P1)	V
Bewaking van maximum aantal contracten/verleng-ingen	V (B2)	V	V	V (N2)	V (O2)	V (P2)	PR1
Cao-voorwaarden omtrent salaris-schalen, overwerk-tarieven, werktijden, vakantiedagen, enz.	V (B3)	V	V	V (N3)	V (O3)	V	V (PR2)

Aanbieder specifieke opmerkingen

Beeline

B1: Via onze Pool-functionaliteit van MBO kunnen kandidaten hun status updaten, zowel passief (na oproep) of actief (zelf initiatief).
B2: Beeline volgt huidige en historische inzetduur van medewerkers en automatiseert acties zoals tariefwijzigingen via ingestelde tenure-regels, inclusief meldingen bij volgende fase.
B3: Beeline ondersteunt gelijke beloning en cao's via rate cards en automatische tariefaanpassingen op basis van inzetduur. Het platform bewaakt tarieven, compliance en automatiseert goedkeuringen.

Connecting-Expertise

Geen opmerkingen.

Magnit VMS

Geen opmerkingen.

Nétive VMS

N1: Taakmanagementsysteem.
N2: Per opdracht instelbaar.
N3: Met tijdsinterpretatie naar verschillende tarieven/premiums.

OLLI

O1: Beschikbaarheid en geschiktheidstracking.
O2: Contractbewaking.
O3: Cao- en arbeidsvoorwaardenconfiguratie.

Pixid VMS

P1: Configureerbare meldingen voor einddatum contract en beschikbaarheidsstatus.
P2:Via triggers en notificaties.
Aanvulling: Pixid VMS is sterk in blue collar volume temporary workers. Hoge snelheid, gemakkelijke UI maar wel in staat om de complexiteit van uren aan te kunnen.

ProUnity

PR1: Onze klanten willen hier tot nu toe zelf over waken.
PR2: Weliswaar niet als contracterende partij.
Aanvulling: Ons platform automatiseert voor een groot deel de tijdsregistratie, incl. berekening van maaltijdcheques,...

Beschikt uw VMS over de volgende specifieke functionaliteiten voor het beheren van project sourcing?

Functionaliteit	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Kan het type contract tussen de CW en de leverancier worden vastgelegd: dienstverband, freelancer of derden inhuur (indien toegestaan)?	V (B1)	V	V	V	V (O1)	V	V
Waarschuwing bij overschrijding uren of budget	V (B2)	V	V	V (N1)	V (O2)	V (P1)	V
Proactieve controle van naderende overschrijding van afgesproken uren of budget	V (B3)	V	V	V (N2)	V (O3)	P2	V
Leveranciers koppelen voor rapportages indien behorend tot zelfde moederorganisatie	V (B4)	V	V	V	V (O4)	V (P3)	V

Aanbieder specifieke opmerkingen

Beeline

B1: We hebben mogelijkheden om verschillende soorten contracten te specificeren.
B2: Beeline biedt realtime inzicht in projectbudgetten en uitgaven binnen SOW-projecten, met dashboards en alerts om kosten te bewaken en tijdig bij te sturen.
B3: Beeline geeft proactieve alerts (bv. bij laag budget) en realtime dashboards met inzicht in projectuitgaven, inclusief details per leverancier, regio en kostenplaats.
B4: Beeline heeft mogelijkheden om leveranciers te koppelen aan een moederorganisatie.

Connecting-Expertise

Geen opmerkingen.

Magnit VMS

Geen opmerkingen.

Nétive VMS

N1: Per opdracht instelbaar.
N2: Actuals vs. budget met voorspelling uiteindelijk benodigd budget.

OLLI

O1: Contracttyperegistratie.
O2: Budget- en urenbewaking.
O3: Proactieve alerts.
O4: Rapportage per leverancier/groep.

Pixid VMS

P1: Via in te stellen triggers en notificaties m.b.t. uren. Budget wordt meestal niet specifiek in Pixid VMSbeheerd.
P2: Via BI-rapportage inzichtelijk. Budget wordt meestal niet in Pixid VMS beheerd.
P3: Volledige rapportagesuite: leveranciergroepering op moederorganisatie beschikbaar.

ProUnity

Geen opmerkingen.

Beschikt uw VMS over de volgende specifieke functionaliteiten voor het beheren van freelancers?

Functionaliteit	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Up-to-date houden, met reminders, van de beschikbaarheid status	V (B1)	CE1	V	V	V (O1)	V	V
Voor freelancers is geen dubbele regis-tratie als leverancier en kandidaat nodig	B2		V	V	V (O2)	V	V
Controle op geldige professionele verze-keringen anders)	V (B3)	V	V	V (N1)	V (O3)	V (P1)	V

Aanbieder specifieke opmerkingen

Beeline

B1: Via onze Pool-functionaliteit van MBO kunnen kandidaten hun status updaten.
B2: Staat op de roadmap voor tweede helft 2026.
B3: Een trigger voor verzekeringscontroles zorgt dat leveranciers en contractors altijd voldoen aan geldige verzekeringsvereisten.

Connecting-Expertise

CE1: Mogelijk via koppeling met www.lancr.eu.

Magnit VMS

Geen opmerkingen.

Nétive VMS

N1: Volledig automatisch samengesteld op basis van relevante complianc evereisten.

OLLI

O1: Beschikbaarheidsbeheer.
O2: Geen dubbele registratie nodig: een freelancer is naast kandidaat ook leverancier.
O3: Verzekeringscontrole wordt toegepast in de workflow.

Pixid VMS

P1: Via triggers op documenten en geldigheid.

ProUnity

Geen opmerkingen.

Beschikt uw VMS over de volgende specifieke functionaliteiten voor het beheren van leveranciers van Statement of Work?

Functionaliteit	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Tendering	V (B1)	V	V		V (O1)		
Mogelijkheid voor digitale RFP	V (B2)	V	V		V (O2)		V
Mogelijkheid om naast RFP ook RFI digitaal uit te vragen	V (B3)				V (O3)		V
SoW offertes online vergelijking mogelijk	V (B4)	V	V		V (O4)		V
Sourcing aan-bevelingen van leveranciers op ba-sis van marktplaats of historiek?	V (B5)	V	V		V (O5)		V
Online offertes beoordelen (met opmerkingen/ redlining) met meerdere stake-holders toegang (zoals business, legal, enz.)	V (B6)	V	V		V (O6)		V
Online onderhande-len met aanbieders	V (B7)	V	V		V (O7)		V
Contractering met vastlegging resul-taten/ SLA	V (B8)	V	V	V	V (O8)		V
Digitale contrac-tering en tekenen	V (B9)	CE1	V		V (O9)		V
Hybride SoW setup die milestones/ deliverables com-bineert met T&M resources	V (B10)	V	V	V	V		V
Volledige of deel-betalingen per milestone/deliver-able	V (B11)		V	V	V		V
Rapporteren over eindresultaat t.o.v. SLA	V (B12)	V	V		V (O10)		V

Aanvullingen per aanbieder

Beeline

B1: Beeline ondersteunt competitieve sourcing voor SoW-projecten, waarbij meerdere leveranciers offertes kunnen indienen en met elkaar worden vergeleken binnen een transparant en compliant proces.
B2: Beeline ondersteunt digitale RFI- en RFP-processen, waarbij leveranciersinformatie en offertes gestructureerd worden verzameld voor transparante en vergelijkbare selectie.
B3: Beeline ondersteunt digitale RFI- en RFP-processen, waarbij leveranciersinformatie en offertes gestructureerd worden verzameld voor transparante en vergelijkbare selectie.
B4: Beeline maakt het mogelijk om biedingen naast elkaar te vergelijken en gezamenlijk te beoordelen met consensus-scoring, wat zorgt voor efficiënte, transparante en objectieve leveranciersselectie.
B5: Beeline ondersteunt project- en milestone-evaluaties met objectieve leveranciersbeoordeling via bidprocessen en biedt inzicht in prestaties voor betere, datagedreven besluitvorming.
B6: Beeline ondersteunt gezamenlijke beoordeling van SoW-voorstellen via gestructureerde workflows, met betrokkenheid van meerdere stakeholders en volledige transparantie en controle.
B7: Beeline ondersteunt gestructureerde onderhandelingen met leveranciers, met versiebeheer, workflows en volledige transparantie voor compliance en controle.
B8: Beeline biedt versiebeheer en samenwerkingstools voor SoW's, inclusief acceptatiecriteria, met volledige transparantie, controle en vastlegging van alle wijzigingen, wat de risico's vermindert.
B9: Beeline integreert met DocuSign voor snelle, digitale ondertekening van contracten en documenten, wat processen versnelt en compliance versterkt.
B10: Services Procurement (SoW) ondersteunt vaste tarieven, milestonebetalingen en inzet van medewerkers, zowel op basis van T&M als inbegrepen in milestonekosten.
B11: Beeline ondersteunt milestonebetalingen waarbij leveranciers betalingen aanvragen op basis van geleverde prestaties. Goedkeuring verloopt via workflows, met inzicht in voortgang, budget en compliance.
B12: Beeline biedt SoW-rapportages om prestaties, milestones en uitgaven te volgen en te vergelijken met afgesproken SLA's, voor betere evaluatie en sturing.

Connecting-Expertise

CE1: Kan via koppeling met externe handtekeningtechnologie.

Magnit VMS

Geen opmerkingen.

Nétive VMS

Onze SoW-functionaliteit richt zich op worker management, compliant (sub)contracteren, deliverables, leveringen en facturatie.

OLLI

O1: RFI/RFP-ondersteuning.
O2: Alles digitaal.
O3: Alles digitaal
O4: Offertevergelijking mogelijk.
O5: Mogelijk.
O6: Multi-stakeholderbeoordeling.
O7: Digitaal.
O8: SLA-monitoring.
O9: OLLI faciliteert digitaal ondertekenen.
O10: SLA-rapportage.

Pixid VMS

Pixid VMS ondersteunt SoW niet.

ProUnity

Geen opmerkingen.

Total Talent Acquisition (TTA)-mogelijkheden

Beschrijf of en hoe uw systeem TTA kan ondersteunen en in hoeverre hiervoor koppelingen met andere tools als ATS of FMS noodzakelijk zijn

Beeline

Beeline ondersteunt Total Talent Acquisition door alle externe workforce in één platform te beheren en te integreren met systemen zoals ATS en HRIS voor een samenhangende wervingsstrategie.

Connecting-Expertise

We beschikken over verschillende mogelijkheden: er zijn koppelingen met ATS platformen (bv. VRT-case), en er zijn klanten die aanvragen doorsturen naar consultancybedrijven, selectiekantoren en uitzendkantoren. Op die manier bepaalt de voorgestelde kandidaat mee de contractvorm. Via de Pixid Hub-oplossing zijn er tal van oplossingen mogelijk, ook naar interne en externe systemen om mee te koppelen.

Magnit VMS

Magnit ondersteunt de volledige lifecycle van alle werkvormen, of het nu vaste medewerkers, flexibele arbeid, payroll of headcount tracking is. Voor alle kanalen heeft Magnit specifiek gerichte technologie zoals Direct Sourcing, Magnit Source, FMS, enz. Afhankelijk van de klantbehoefte kan Magnit specifieke diensten in- of uitschakelen.

Nétive VMS

Nétive VMS ondersteunt TTA (Total Talent Acquisition) natively als geïntegreerd platform, met ATS, VMS, FMS en SoW in één oplossing, zonder verplichte externe koppelingen. Nétive VMS kenmerkt zich ook door naadloze integratie als nodig, bevestigd door onder andere de NS Total Talent Management Award. Zowel vaste werving (ATS) als inhuur van flexibele en freelance medewerkers (VMS/FMS) worden binnen één omgeving beheerd, wat een 360°-overzicht op alle arbeidscategorieën geeft.

OLLI

OLLI faciliteert Total Talent Management door vast en flex samen te brengen in één proces, datalaag en governance-model. Hierdoor ontstaat volledige workforce intelligence in plaats van versnipperde tooling.

Pixid VMS

Pixid ondersteunt vele samenwerkingsmodellen als onderdeel van een TTA-aanpak, waaronder self-managed hiring desks, Master Vendor, MSP en sole supplier. Het systeem beheert alle werkerstypen (uitzendkrachten, project sourcing, freelancers) in één platform. Koppeling met ATS-tools (waaronder Carerix, Bullhorn) en FMS-oplossingen is mogelijk via REST API en SFTP, voor een naadloze dataflow. Verschillende aanvraagstromen zijn configureerbaar per arbeidstype.

ProUnity

De vraag van de markt gaat vooral over het zoeken en beheren van tijdelijke experten (White en Blue Collars), SoW, Direct Sourcing en Talent pool.

Wordt uw systeem in de praktijk gebruikt voor TTA? Zoja, beschrijf een voorbeeldcase waarin uw systeem deel uitmaakt van de TTA-oplossing bij de klant.

Beeline

Ja. Een Nederlandse opdrachtgever in de telecommunicatie gebruikt het Beeline-platform als onderdeel voor de gehele wervingsstrategie op het vlak van in-, door- en uitstroom middels diverse koppelingen met het ATS-systeem van de opdrachtgever, maar ook met hun HR- administratietool. Middels deze gekoppelde “best of breed” approach heeft deze de technologische ondersteuning op alle vlakken van TTA.

Connecting-Expertise

Ja. VRT geldt in de Benelux als een voorloper op het vlak van Total Talent Management. Binnen die aanpak worden vaste en externe talenten niet langer als twee aparte stromen benaderd, maar vanuit een geïntegreerde visie op werk. Connecting-Expertise wordt daarbij voor de technologische component ingezet als platform voor de rekrutering van extern talent.

Magnit VMS

Ja. Magnit voert een TTA-programma uit voor een klant in de technologiesector. Daarin worden alle diverse technologische oplossingen van Magnit gecombineerd tot een volledige TTA-oplossing, waarbij het merk van de klant benut wordt voor sourcing in de diverse kanalen. Afhankelijk van de behoefte wordt de juiste contractvorm bepaald en ingevuld conform intern beleid en wet- en regelgeving.

Nétive VMS

Ja. NS (Nederlandse Spoorwegen) won in maart 2025 de Total Talent Management Award, waarbij Nétive VMS als onderliggend platform diende. Details van de case vindt u op

SCAN ME

OLLI

Ja. Bij klanten wordt OLLI ingezet voor TTM-oplossingen, waarbij zowel interne als externe inhuur via één proces en governance wordt gestuurd in OLLI.

Pixid VMS

Ja. Bij een referentiecase in implementatie is Pixid geconfigureerd om zowel interim professional-aanvragen (gerouteerd naar interne hiringdesk voor beoordeling en distributie) als uitzendkrachtaanvragen (hiring manager selecteert via uitzendbureaus). Koppeling met HRIS voor werknemerdata en (P2P) voor inkooporders. Het systeem verzorgt volledige levenscyclus-tracking van aanvraag tot offboarding.

ProUnity

Ja. Wij kunnen koppelingen maken met Workday, Successfactors, Bullhorn en eventueel andere ATS-systemen indien gewenst.

Diversiteit-, Gelijkheid- en Inclusie-mogelijkheden (DEI)

Beschrijf of en hoe uw systeem DEI-initiatieven kan ondersteunen:

Beeline

Beeline ondersteunt DEI-initiatieven door inzicht te bieden in diversiteit via rapportages en dashboards, en door het gebruik van diverse leveranciers en kandidaten te monitoren. Tegelijk kunnen de namen van kandidaten/leveranciers worden geanonimiseerd tijdens de werving, evenals andere details die invloed hebben op de besluitvorming zoals leverancierstiering om de werving gericht te sturen op diversiteit en inclusie.

Connecting-Expertise

Een van de belangrijkste wijzigingen op dit vlak is het feit dat het systeem niet meer toelaat het geslacht, de leeftijd en de nationaliteit te bevragen. Daarnaast kunnen we per klantomgeving specifieke behoeften dekken via de klantspecifieke velden en configuratiemogelijkheden.

Magnit VMS

Er zijn hier twee belangrijke aspecten te benadrukken. (1) Het Magnit Platform beschikt over een Diversity Module die specifiek gericht is op het verzamelen van de juiste data punten op een dusdanige wijze dat deze volledig voldoen aan DEI-standaarden. En (2) bij het ontwerp en de doorontwikkeling van het Magnit-platform wordt nadrukkelijk rekening gehouden met DEI-wensen en -eisen.

Nétive VMS

Het VMS van Nétive ondersteunt DEI via:

- Data & rapportage
- Supplier diversity management
- Gestandaardiseerde en eerlijke processen
- Compliance & governance
- Integratie met diverse talentbronnen

OLLI

OLLI ondersteunt DEI via gestandaardiseerde workflows, transparante selectiecriteria en datagedreven rapportages. Anonimiseren cv (blanco cv) (geen zichtbaarheid van bv. naam, geboortedatum, gender, enz.). Dit helpt organisaties objectiever en aantoonbaar inclusiever te werven.

Pixid VMS

Pixid VMS ondersteunt DEI via evaluatie- en beoordeling op opdrachtniveau. Het platform biedt geen ‘niet opnieuw inhuren’-tagfunctie, omdat dit als discriminerend kan worden beschouwd. Intern worden DEI-doelstellingen binnen Pixid VMS actief bijgehouden: het personeelsbeleid borgt niet-discriminerende werving, gelijke kansen en genderbalans. EcoVadis-scores: 75/100 op Arbeid & Mensenrechten, 72/100 op Ethiek.

ProUnity

Ons systeem geeft per definitie de beste talenten de kansen die ze verdienen. Al vele jaren brengt ons platform de talenten en de skills maximaal in focus. Daardoor stelt de discussie rond DEI zich eigenlijk weinig: iedereen krijgt gelijke kansen, en iedereen wint.

Privacy- en GDPR-vereisten

Geef aan in hoeverre uw VMS aan de GDPR-vereisten (AVG in Nederland) voldoet

Typische basiseisen:

- Bij het inschrijven is een privacy statement beschikbaar met welke persoonsgegevens, waarvoor en waar worden opgeslagen
- Het is mogelijk om GDPR-toestemming voor gebruik van persoonsgegevens vast te leggen met datum/tijd stempel
- Alle persoonsgegevens worden versleuteld opgeslagen
- Een audittrail is aanwezig met gebruikers informatie over het aanpassen van persoonsgegevens

Typische uitgebreide eisen:

- Het is mogelijk om geautomatiseerd de GDPR-toestemming voor verstrijken einddatum te verlengen
- Mogelijkheid om een totaal overzicht met alle persoonsgegevens van een kandidaat te exporteren
- Mogelijkheid om, na bepaalde periode, persoonsgegevens te anonimiseren

Typische eisen voor een compleet pakket maatregelen:

- Het is mogelijk om de GDPR-toestemming in te trekken, waarna persoonsgegevens worden verwijderd
- Er is onderscheid tussen 'vertrouwelijk' en 'strikt vertrouwelijke' persoonsgegevens (zoals BSN/rijksregisternummer), inclusief onderscheid in gekoppelde gebruikersautorisatieprofielen
- Gebruik van documenten/attachments, zoals cv, kan niet verplicht zijn
- Mogelijkheid om, na bepaalde periode, persoonsgegevens in bulk te verwijderen

	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Basis	V						V
Uitgebreid	V						V
Compleet	V	V	V	V	V	V	V

In welk(e) land(en) staat het platform fysiek waarop uw VMS en de data worden gehost?

Beeline

Productiedata: Oracle EU sovereign data center Madrid, Spanje - Recovery site: Oracle EU sovereign data center Frankfurt, Duitsland.

Connecting-Expertise

Het platform is gehost op verschillende locaties in België.

Magnit VMS

Onze hosting bevindt zich op dit moment in de VS, Ierland en Duitsland, waarbij de geografische locatie van de data bepaald wordt op basis van afspraken die op klantniveau gemaakt worden.

Nétive VMS

Zweden, Duitsland, Frankrijk.

OLLI

EU-hosting standaard (we slaan geen data buiten de EU op).

Pixid VMS

Frankrijk. Data verlaten de EU niet.

ProUnity

ProUnity werkt met Microsoft Azure, en hosting in Nederland en Noord-Ierland.

Kan de klant kiezen om de data alleen in een EU cloud op te slaan?

Ja: Beeline, Connecting-Expertise, Magnit VMS, Nétive VMS, OLLI, Pixid VMS, ProUnity

Configuratiemogelijkheden

Voor de basisprocessen van een VMS is voor een gebruiker vooral de mate van configuratie mogelijkheden relevant om de tool aan klant specifieke situaties aan te passen.
(Configuratie is iets anders dan maatwerk. Bij maatwerk moeten softwareontwikkelaars klantspecifieke aanpassingen maken, waarbij een klantspecifieke softwareversie wordt gebouwd. Bij configuratie kan de klant zelf, of met behulp van consultants en dus zonder softwareontwikkelaars, parameters aanpassen om de tool passend te maken.)

In hoeverre is het mogelijk om een 'Employer Branding configuratie' te maken per klant, zoals logo, kleurenpalet, e-mail opmaak en teksten, homepage, helpteksten, enz.?

Beeline

Het Beeline Extended Workforce Platform is configureerbaar, zodat het aansluit bij de omgeving en terminologie van de klant. De interface kan worden voorzien van het klantlogo en ook de inlogpagina is aanpasbaar, bijvoorbeeld met een welkomsttekst, berichten en links. Daarnaast biedt het platform veel flexibiliteit om klantprocessen te ondersteunen, zoals bij e-mailmeldingen.

Connecting-Expertise

We kunnen per klantomgeving helpteksten, e-mailopmaak, klantspecfieke velden, enz. configureren. Aanpassingen in het kleurenpallet zijn mogelijk, maar gebeuren in de praktijk zelden.

Magnit VMS

Het Magnit-platform is hoog configureerbaar, wat wil zeggen dat het volledig aanpasbaar is naar de behoefte en wensen van de klant. Uiteraard beschikt Magnit over best pratices en helpen we de klant om de juiste keuzes te maken. Het VMS biedt enorm veel flexibiliteit.

Nétive VMS

Uitgebreide Employer Branding per klant is volledig mogelijk. Het platform ondersteunt klantspecifieke configuraties van logo's, banners en kleurenpalet, e-mailhuisstijlen met HTML-opmaak en een eigen homepage- en logout-URL per klant. Helpteksten zijn per pagina instelbaar en e-mailsjablonen passen automatisch de juiste klant branding toe op basis van opdracht of klant. Hiermee biedt Nétive VMS een complete white-label beleving die naadloos aansluit bij de huisstijl van elke opdrachtgever.

OLLI

OLLI biedt volledige white-label configuratie per klant, inclusief branding, portal-inrichting en communicatie. Hierdoor sluit het platform naadloos aan op de organisatie zonder maatwerk of technische aanpassingen.

Pixid VMS

Bewaartermijn persoonsgegevens 5 jaar (aanpasbaar naar kortere periode indien vereist). 100% AVG-conform en conform EU AI-verordening.

ProUnity

ProUnity werkt met Microsoft Azure, en hosting in Nederland en Noord-Ierland.

Voor welke data-elementen is klantspecifieke configuratie mogelijk?

	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Aanvraag	V	V	V	V	V	V	V
Voorstel/offerte met de kandidaat	V	V	V	V	V	V	V
Opdrachtbeves-tiging/work order	V	V	V	V	V	V	V
Timesheet	V	V	V	V	V	V	
Factuur	V	V	V	V	V	V	
Leverancier	V	V	V	V	V	V	
Kandidaat	V	V	V	V	V	V	
Niet mogelijk							

Welke klantspecifieke configuratie per data-element is mogelijk?

	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Klantspecifieke velden toevoegen. Indien ja, met een maximum (per scherm) van...	V	V	V	V	V	V	V
Klantspecifieke velden in filters/ zoekfunctie gebruiken	V	V		V	V	V	V
Schermlabels van standaard namen aanpassen	V		V		V		V
Niet-verplichte, standaard velden verbergen	V	V	V	V	V	V	V
Verplichte, standaard velden verbergen (met een vaste, standaardwaarde voor die klant)	V	V			V		V
Volgorde/positie van velden in formulierschermen aanpassen	V		V		V		
De standaard volgorde van velden in kolomweergave aanpassen	V	V		V	V	V	
Niet mogelijk							

Kunnen voor aanvragen en kandidaten vaardigheden/skills worden gekoppeld, en zoja, hoe?

	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Nee	V	V		V	V	V	V
Ja, met een 'vrije tekst'-lijst - aan te vullen door iedere gebruiker	V	V	V		V		V
Ja, met een standaard, door u beheerde lijst / voor alle klanten gelijk	V	V	V		V	V	V
Ja, met een per klant te beheren lijst	V	V	V		V		V
Ja, met de ESCO / EU standaard skills lijst	V		V (N1)		V	V (P1)	
Ja, op overige manier	V						

N1: Volledig universeel opgeslagen voor semantisch zoeken.
P1: Via AI skills matching van TheMatchBox.

Is een keuze mogelijk tussen client funded-/supplier funded-model?

Waar van toepassing, is bijkomend ook aangegeven of de klant kan kiezen tussen een model op basis van een percentage (%) en/of een vast, nominaal bedrag (€)

	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Nee, alleen client funded							
Nee, alleen supplier funded							
Ja, de klant kan kiezen tussen client funded of supplier funded	% of €	% of €		% of €		%	% of €
Ja, de klant kan kiezen voor client funded of supplier funded per inhuur-categorie of rol, bijvoorbeeld voor standaard versus expert profielen*	% of €	% of €	% of €	% of €	% of €		% of €

* deze gedetailleerde optie vereist meer procesmanagement van beide kanten om hier de toegevoegde waarde uit te halen, waardoor deze in de praktijk beperkt wordt gebruikt.

Mobiele mogelijkheden

Mogelijkheden op smartphone (tablet buiten beschouwing gelaten)

Er zijn vier mogelijkheden in te vullen voor drie specifieke operating system-apps die alleen beschikbaar zijn via de betreffende appstores: iOs, Android of Windows, en als vierde een web app. Een webapp wordt hier gedefinieerd als een aparte, simpelere versie van het online platform geoptimaliseerd voor mobiel gebruik, zonder de noodzaak een app uit een appstore te installeren.

	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Aanvraag maken door hiring manager	Web app	Web app	Web app	Web app	Web app	Web app	Web app
Kandidaten aanbie-den door leveran-cier	Web app	Web app	Web app	Web app	Web app	Webb app	Web app / iPhone app / Android app
Kandidaten beoor-delen door hiring manager / MSP / hiring desk	Web app	Web app	Web app / iPhone app / Android app	Web app	Web app	Web app	Web app / iPhone app / Android app

Opdracht/contract maken door hiring manager en digitaal ondertekenen	Web app	Web app	Web app	Web app	Web app	Web app / iPhone app / Android app	Web app / iPhone app / Android app
Uren schrijven door CW	Web app / iPhone app / Android app	Web app	Web app / iPhone app / Android app	iPhone app / Android app	Web app	Web app / iPhone app / Android app	Web app / iPhone app / Android app
Expenses toevoegen door CW	Web app / iPhone / Android app	Web app	Web app / iPhone app / Android app	iPhone app / Android app	Web app	Web app / iPhone app / Android app	Web app / iPhone app / Android app
Uren/expenses goedkeuren door hiring manager	Web app	Web app	Web app / iPhone app / Android app	iPhone app / Android app	Web app	Web app	Web app / iPhone app / Android app

Welke overige functies zijn mobiel beschikbaar / Aanvullingen van de aanbieders:

Beeline

Alle Beeline-oplossingen zijn responsive en werken op mobiele appraten via de browser, zonder dat een aparte app noodzakelijk is.

Connecting-Expertise

Insights raadplegen.

Magnit VMS

[overige functies].

Nétive VMS

[overige functies].

OLLI

Het platform is volledig responsive en ontworpen voor mobiel gebruik, waardoor alle functionaliteiten direct beschikbaar zijn zonder afhankelijkheid van afzonderlijke apps.

Pixid VMS

Rapportage dashboards, documenten opladen, notificaties en meldingen.

ProUnity

Daarnaast werd de mobiele toegankelijkheid van het platform uitgebreid en werd verder geïnvesteerd in rapportering, integraties en gebruiksvriendelijkheid voor alle gebruikertypes.

Kunnen timesheets worden goedgekeurd via een deeplink in een e-mailbericht zonder in te hoeven loggen op het VMS of in de app?

Ja: Beeline, Magnit VMS, Pixid VMS, ProUnity
Nee: Connecting-Expertise, Nétive VMS, OLLI

Connecting-Expertise: Eerst online (browser) of mobiel (app) inloggen in het VMS.

Nétive VMS: Eerst online (browser) of mobiel (app) inloggen in het VMS.

OLLI: Eerst online (browser) of mobiel (app) inloggen in het VMS.

Internationale mogelijkheden

Wordt het VMS-systeem in meerdere lokale talen ondersteund?

	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Systeem beschik-baar in	NL FR EN DU	NL FR EN	NL FR EN DU	NL FR EN DU	NL EN	NL FR EN DU	NL FR EN DU
Helpdesk & training via eigen VMS-organisatie in	NL EN	NL FR EN	NL FR EN DU	NL EN DU	NL EN	NL FR EN DU	NL FR EN DU
Helpdesk & training via partners/MSP's in	NL FR EN DU	NL FR EN	NL FR EN DU	NL FR EN DU	NL EN	NL FR EN DU	NL FR EN DU

In welke overige talen is het systeem beschikbaar?

Beeline

Engels (VS, VK, India en meer), Duits (Duitsland), Nederlands (Nederland, België en meer), Frans (Canada en Frankrijk), Spaans (Mexico), Portugees (Brazilië), Japans (Japan), Italiaans en vereenvoudigd Chinees.

Connecting-Expertise

Geen overige talen.

Magnit VMS

Spaans, Spaans (Latino), Frans (Canadees), Portugees, Italiaans, Pools, Zweeds, Koreaans, Chinees (traditioneel), Chinees (vereenvoudigd), Japans, Thais.

Nétive VMS

Het systeem is direct beschikbaar in de bovenstaande talen en Spaans. Daarnaast is het VMS eenvoudig in een ander land op te leveren.

OLLI

Op aanvraag in ieder gewenste taal te vertalen.

Pixid VMS

Spaans, Italiaans, Pools.

ProUnity

Het platform heeft een eenvoudige taalkeuzefunctie die nu vier talen afdekt. Door het invoegen van vertalingen van de gebruikte terminologie kan dit vlot worden uitgebreid en kan het team als deel van de opstart of tijdens de samenwerking nieuwe talen toevoegen.

Welke specifieke configuratiemogelijkheden voor internationale organisaties zijn beschikbaar?

Voor welke landen is uw VMS met gelokaliseerde parameters (zie hierna) standaard beschikbaar?

	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Nederland	V	V	V	V	V	V	V
België	V	V	V	V	V	V	V
Overige	V (B1)	V (CE1)		V (N1)		V (P1)	V (PR1)

B1: Beeline is beschikbaar in 185 landen/gebieden en heeft actieve klantprogramma's in meer dan 123 landen.
CE1: Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Frankrijk.
N1: Duitsland, VK, Ierland, Spanje.
P1: volledige EU.
PR1: Luxemburg, Frankrijk, Duitsland, Cyprus, USA en Australië.

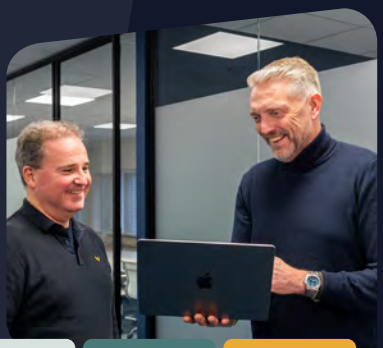
Welke mogelijkheden voor lokaliseringparameters heeft uw VMS voor hiervoor genoemde landen?

	Beeline	Connecting-Expertise	Magnit VMS	Nétive VMS	OLLI	Pixid VMS	ProUnity
Mogelijkheid voor internationale telefoonnummers inclusief een land-nummerlijst	V		V	V	V	V	V
Btw-tarieven per land	V	V	V	V	V	V	V
Verleggen van btw op facturen	V	V	V	V	V	V	V
Uitsluiting van btw op facturen	V	V	V	V	V	V	V
Mogelijkheid voor contracttemplates per land	V	V	V	V	V	V	V
Tariefkaarten per land	V	V	V	V	V		V
Omrekenen van facturen in verschil-lende valuta tussen leverancier en klant munteenheid	V		V	V	V	V	V
Betalingen naar leveranciers splitsen tussen ge-wone en G-rekening (alleen Nederland)	V		V	V	V	V	V

nétive vms

Het platform voor de volledige inhuurcyclus

Nétive VMS is het eerste platform dat leveranciersbeheer en shiftplanning samenbrengt binnen één architectuur. Geen losse systemen of gefragmenteerde data, maar één bron van waarheid. Beheer kosten, plan diensten en neem betere beslissingen, precies op het moment dat het telt.



Everest Group PEAK MATRIX® LEADER 2025 SUSTAINABLE ENGINEERING SERVICES

320+ organisaties die ons vertrouwen

99% van onze klanten blijft loyaal

Wat dit in de praktijk betekent

- **Eén volledig en actueel overzicht-** alle inhuurstromen, leveranciers en planning samen in één systeem.
- **Grip op kosten -** afgesproken tarieven worden direct doorvertaald naar de planning. Geen onverwachte kosten, geen afwijkingen tussen contract en uitvoering.
- **Compliance automatisch geborgd-** certificaten, screenings en vergunningen worden automatisch gecontroleerd en bijgehouden. Zo ben je altijd aantoonbaar compliant.
- **Een gestroomlijnd proces -** Inleenmanagers, leveranciers en MSP's werken vanuit hetzelfde systeem. Minder afstemming, minder fouten, sneller de juiste persoon op de juiste plek.

Leveranciersbeheer en planning worden al jaren apart beheerd, door aparte systemen, voor aparte afdelingen. Wij geloven dat dat de kern is van waarom inhuur zo onbeheersbaar aanvoelt. Nétive brengt het samen, zodat iedereen eindelijk hetzelfde ziet.

Eric Noorlander, CCO, Nétive VMS

5

EXPERTBEOORDELINGEN OVER DE USER EXPERIENCE VAN HET VMS

EEN GOEDE USER EXPERIENCE ZORGT VOOR EFFICIËNT WERKEN.

Expertbeoordelingen over de User Experience van het VMS

Voor de tweede maal in de geschiedenis van dit onderzoeksrapport delen we met de lezers een expertbeoordeling van de User Experience (UX) van de VMS-tools. Zeven VMS-partijen werden bereid gevonden om hieraan deel te nemen. Hiervoor zijn we hen zeer erkentelijk. Er zitten immers zeer ervaren en kritische blikken mee te kijken. Het panel met daarin negen experts - de meeste zelfstandige consultants in het inhuurvakgebied - beoordeelden de demo's met cijfers en woorden. De resultaten liggen dicht bij elkaar. Toch zijn er nuances te vinden in de toelichting.

Implementatiegemak uitgesloten

De beoordelingen gaan over de 'eerste indruk'. De tweede indruk - een meer inhoudelijk inzicht over de werking van de VMS-tool - krijg je pas bij het implementeren van de gekozen tool. Hoewel die tweede indruk eigenlijk belangrijker is (omdat die het uiteindelijke succes van een uitrol bepaalt), is die ook veel moeilijker op voorhand objectief in kaart te brengen. Een tool met een goede score op UX kan lastig te implementeren blijken, en andersom. Ook zal, om allerlei redenen, een bepaalde tooling bij organisatie 1 heel succesvol kunnen draaien, maar bij organisatie 2 juist niet.

De beoordelingen van ons panel kun je zeker gebruiken tijdens selectietrajecten. Maar ze vertellen dus lang niet het hele verhaal. Bovendien kan er op user experience-gebied nog veel veranderen tijdens een implementatie door configuratiemogelijkheden en eventueel maatwerk.

Aanvullende vragen die je kan stellen op UX-gebied tijdens een selectietraject kunnen zijn:

- In hoeverre kan de 'look & feel' naar klantwens worden ingesteld (thema's, logo, kleurenpalet, dark mode, visuals, enz.)?
- In hoeverre kan de homepage/landingspagina worden aangepast (widgets, actielijstjes, visuals)
- In hoeverre kunnen niet-gebruikte en niet-verplichte velden verborgen worden, om schermen zo simpel mogelijk te maken?
- In hoeverre kunnen schermen per gebruikersgroep meer/minder informatie bevatten?
- In hoeverre kunnen velden verplicht worden gemaakt voor bepaalde gebruikersgroepen?
- In hoeverre kunnen veldlabels worden aangepast naar de terminologie bij de klant?
- In hoeverre zijn extra velden mogelijk voor klantspecifieke informatie?

Waarom is User Experience belangrijk?

User eXperience (UX) is de manier waarop een gebruiker interacteert met een softwareproduct, zoals een website of app. Het gaat om de vragen hoe gemakkelijk de software te gebruiken is, hoe intuïtief de interface is en hoe goed de software aansluit bij de behoeften van de gebruiker. Een goede user experience zorgt ervoor dat een gebruiker efficiënt kan werken met de software zonder handleidingen of collega's te moeten raadplegen.

Voor VMS-tooling is de belangrijkste, dagelijkse gebruiker de inhuurdesk. Zeker als het gaat om wie beslissingen neemt over het aanschaffen van een VMS. De meeste scenario's die we de panelleden lieten beoordelen, hebben dan ook de inhuurdesk als uitgangspunt. Er zijn totaal echter vijf verschillende gebruikersgroepen van het VMS:

1. Hiring manager: voor het aanvragen en het beoordelen van kandidaten, tekenen van opdrachten en goedkeuren van timesheets.

2. Een interne (hr-)inhuurdesk en/of externe MSP/broker inhuurdesk
3. Leveranciers: voor het invullen van aanvragen, contracteren en factureren
4. Kandidaten/werkenden: alleen voor het invoeren van timesheets
5. Inhuurprogramma beheerders: inkoop-, finance- en hr-gebruikers die vooral rapportage- en analysefunctionaliteit gebruiken

Bij het maken van keuzes voor een VMS zijn vooral de eerste drie groepen niet te onderschatten bij het belang van UX. Een VMS dat een zeer goede UX biedt aan hiring managers, maar het leveranciers enorm complex maakt, loopt een risico dat er te weinig kandidaten worden aangeboden. De operationele bewakers van de VMS-processen, de interne inhuurdesk of externe MSP/broker, zitten dagelijks meerdere uren per dag in het systeem te werken, en zijn dus grootgebruikers.

De laatste twee groepen in bovenstaande opsomming gebruiken het VMS maar beperkt. Daarom zijn ze van iets lagere prioriteit op UX-gebied. Daar draait het vooral om functionaliteit.

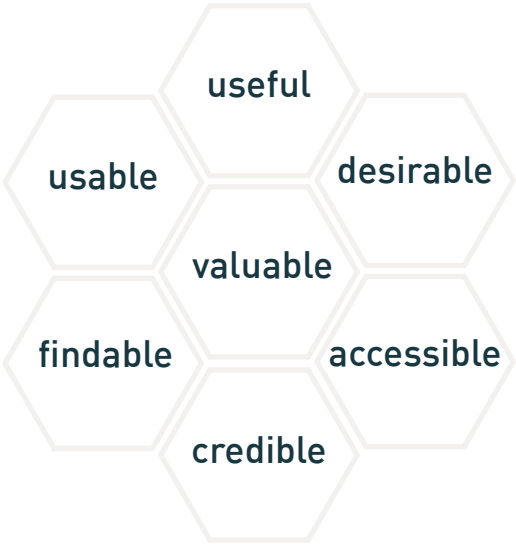
Wat is User Experience?

Een van de grondleggers van het User Experience-vakgebied, **Peter Morville**, heeft de User Experience-honingraat ontwikkeld. De 7 elementen uit deze honingraat voor user experience-ontwikkelaars zijn:

SCAN ME

5.1. USER EXPERIENCE-HONINGRAAT

Bron: Peter Morville (zie QR code)



1. Nuttig. Als beoefenaars kunnen we niet tevreden zijn met schilderen binnen de lijnen die door managers zijn getrokken. We moeten de moed en creativiteit hebben om ons af te vragen of onze producten en systemen nuttig zijn, en onze kennis van ambacht en medium toepassen om innovatieve oplossingen te definiëren die nuttiger zijn.
2. Bruikbaar. Gebruiksgemak blijft van vitaal belang, en toch behandelen de interfacegerichte methodes en perspectieven van mens-computerinteractie niet alle dimensies van webdesign. Kortom, bruikbaarheid is noodzakelijk maar niet voldoende.
3. Wenselijk. Onze zoektocht naar efficiëntie moet worden getemperd door waardering voor de kracht en waarde van imago, identiteit, merk en andere elementen van emotioneel ontwerp.

4. Vindbaar. We moeten ernaar streven om navigeerbare tools en vindbare objecten te ontwerpen, zodat gebruikers kunnen vinden wat ze nodig hebben.
5. Toegankelijk. Net zoals onze gebouwen liften en hellingen hebben, moeten onze websites toegankelijk zijn voor mensen met een beperking (meer dan 10% van de bevolking). (red.: voor overheden in Europa is het sinds 2021 verplicht te voldoen aan de WCAG, Web Content Accessibility Guidelines, inclusief mobiele apps)
6. Geloofwaardig. De ontwerpelementen die bepalen of gebruikers vertrouwen en geloven wat we hen vertellen.
7. Waardevol. Onze software moet waarde toevoegen aan onze sponsors.

Zoals je kan zien, is de nuttigheid of functionaliteit van de tool slechts 1 van de 7 punten binnen de volledige UX.

Voor een goed werkende VMS-tool zou 'functionaliteit' nooit de enige focus van de ontwikkelaars mogen zijn.

Methodiek

Voor dit onderzoeksrapport hebben we de 7 bovenstaande punten samengevat in drie criteria. Hierop heeft het expertpanel de VMS-demo's beoordeeld:

- Wenselijkheid/aantrekkelijkheid: Hoe graag zou je hiermee willen werken? Heeft het VMS een aantrekkelijke branding? Hoe is de identiteit van het product? Zou je hier als gebruiker de hele dag mee willen werken?
- Eenvoud in gebruik: Hoe eenvoudig ziet het eruit? Kun je het zonder handleiding, als een app op je telefoon, gebruiken? Hoe vindbaar/in logische volgorde? Zijn alle stappen toegankelijk?
- Volledig in mogelijkheden/toegevoegde waarde/geloofwaardigheid: Hoe 'compleet' en nuttig is alles wat je ziet? Wat mis je, of is het juist te veel/overcompleet? Is het helder waar alles wat je ziet voor bedoeld is en wat daarvan de toegevoegde waarde is? Is/voelt het geloofwaardig/betrouwbaar?

Voor de beoordelingen gebruiken we een 5-puntenschaal, zoals gebruikelijk in veel andere softwarebeoordelingen, en hebben we de gewogen gemiddelden van alle experts berekend.

Het expertpanel

Uit het uitgebreide netwerk van ZiPconomy en NextConomy hebben we een aantal experts gevraagd om deel te nemen en hun mening te geven over de UX van de VMS-tools. De negen experts - Bart De Borger, Darja Bokhove, Armando Zerbo, Manon Koekkoek, Floris Gemmen, Lotte Vanhalst, Mark van Assema, Mirjam Vollering en Jan-Willem Weijers - zijn we erg dankbaar om hieraan mee te werken en deze waardevolle aanvulling aan het rapport mogelijk te maken. De experts hebben zo'n 10 uur eigen tijd gestoken in de beoordelingen.

Alle experts hebben een relevante ervaring in de wereld van ingehuurd talent, zijn onafhankelijk, hebben veel (2-3 keer) tot zeer veel (3-8 keer) ervaring met het selecteren en implementeren van verschillende VMS-tools, en hebben geen commerciële belangen bij enige van de VMS-aanbieders. De experts hebben na het ondertekenen van een geheimhoudingsverklaring anoniem toegekeken bij de demo's en een tijdelijke toegang gekregen tot de opnames achteraf.

Over de demo's

Alle zeven deelnemende partijen in dit rapport hebben in een live demo de volgende vier scenario's uitgewerkt en demonstreerd, om de User Experience te kunnen beoordelen:

1. Aanvraag en selectie
a. Requisitie door Inhurende manager (al dan niet aangevuld met MSP of Interne Hiring desk) en gebruik van AI op de job description
b. Distributie naar (leveranciersnetwerk)
c. Profielselectie (en beoordeling)
2. Onboarding en contractmanagement
a. contractering (al dan niet met AI)
b. compliance (document check kvk, wet- en regelgeving, identiteitsfraude)
c. onboarding (laptop/account/badge)
3. Time & Expense en facturatie
a. Urenregistratie (en kan VMS blue collar/shiftwork aan?)
b. Projectbeheer: bijhouden van mijlpalen en deadlines voor resultaatgerichte opdrachten (SoW)
c. Hoe vindt facturatie plaats? (koppeling financiële systemen, self-billing?)
d. Budgetbewaking: inzicht in (realtime) budget verbruik
4. Performance en offboarding
a. Reporting: inzicht in totale uitgaven (spend), kwaliteit van leveranciers/externe en doorlooptijden (hr en Inkoop en Inhurende manager)
b. Evaluatie: KPI-meting voor leveranciers/externe
c. Offboarding: officieel sluiten van het dossier (eindfactuur/toegang/evaluatie)

De experts hebben per scenario, per aanbieder, naast scores ook uitgebreide, en soms ongezouten, feedback geschreven. Deze voor de aanbieders waardevolle input hebben we 1-op-1, uiteraard anoniem, aan de aanbieders teruggekoppeld. Zij kunnen dit gebruiken voor het verbeteren van hun User Experience in de toekomst. Je vindt een samenvatting van die feedback in dit hoofdstuk.

De resultaten van de demo's

In het vorige VMS-rapport kwam wereldspeler Beeline als beste uit de bus, maar die positie zijn ze nu kwijtgeraakt en ze eindigen net als vierde. De top 3 bestaat uit een eerste plek voor wereldspeler Magnit VMS, met het Europese Nétive VMS als tweede en het Belgische ProUnity nipt als derde.

Daarna eindigen het Franse Pixid VMS, het Belgische Connecting Expertise en het jonge Nederlandse OLLI. Maar op een 5-puntenschaal is het verschil tussen de nummers 1 en 7 slechts 0,7 punt, dus uitschieters naar boven of onder kennen we deze keer niet. Eigenlijk is de markt wat dichter naar elkaar toe gekropen.

Het verschil tussen de eerste en laatste bedraagt slechts 0,7 punt. Uitschieters naar boven of onder kennen we deze keer niet. Eigenlijk is de markt wat dichter naar elkaar toe gekropen.

Gemiddeld is de hoogste score voor de UX-criteria op het derde criterium, de volledigheid, en de laagste score voor de eenvoud in het gebruik. Bij de meeste VMS-en scoort de showcase, de nieuwe of bijzondere functionele toevoeging op de tool, het hoogst van allemaal, waarmee de innovaties bij de experts dus goed geland zijn!

Leverancier	Wenselijkheid/ aantrekkelijk-heid	Eenvoud in gebruik	Volledig/ toegevoegde waarde/geloof-waardigheid	Showcase	Gemiddeld
Beeline	3,66	3,57	3,83	3,81	3,72
Connecting-Expertise	3,19	3,13	3,20	3,56	3,27
Magnit VMS	3,89	3,81	3,90	4,19	3,95
Nétive VMS	3,78	3,50	3,83	4,08	3,80
Pixid VMS	3,29	3,24	3,27	3,55	3,34
ProUnity	3,65	3,53	3,70	4,19	3,77
OLLI	3,27	3,10	3,30	3,63	3,33
Gemiddeld	**3,53**	**3,41**	**3,58**	**3,86**	

Daarnaast hebben we specifiek in kaart gebracht welke van de vier scenario's die getoond zijn het best worden gewaardeerd per leverancier. Het tweede scenario, onboarding en contractmanagement, kwam daar geen enkele keer naar voren. Waarschijnlijk omdat de verwachtingen daar inmiddels hoog zijn en alle partijen hier al zeer volwassen mee omgaan. Zijn hiring managers in jouw organisatie heel belangrijke stakeholders? Dan verdient het de moeite om te kijken naar de vier partijen waar het eerste scenario, aanvraag en selectie, gericht op die hiring manager dus, het beste scoort.

Leverancier	Beste scenario	Score
Beeline	Performance en offboarding	3,87
Connecting- Expertise	Aanvraag en selectie (sourcing)	3,41
Magnit VMS	Time & Expense en Facturatie	4,10
Nétive VMS	Time & Expense en Facturatie	3,82
Pixid VMS	Aanvraag en selectie (sourcing)	3,62
ProUnity	Aanvraag en selectie (sourcing)	4,05
OLLI	Aanvraag en selectie (sourcing)	3,43

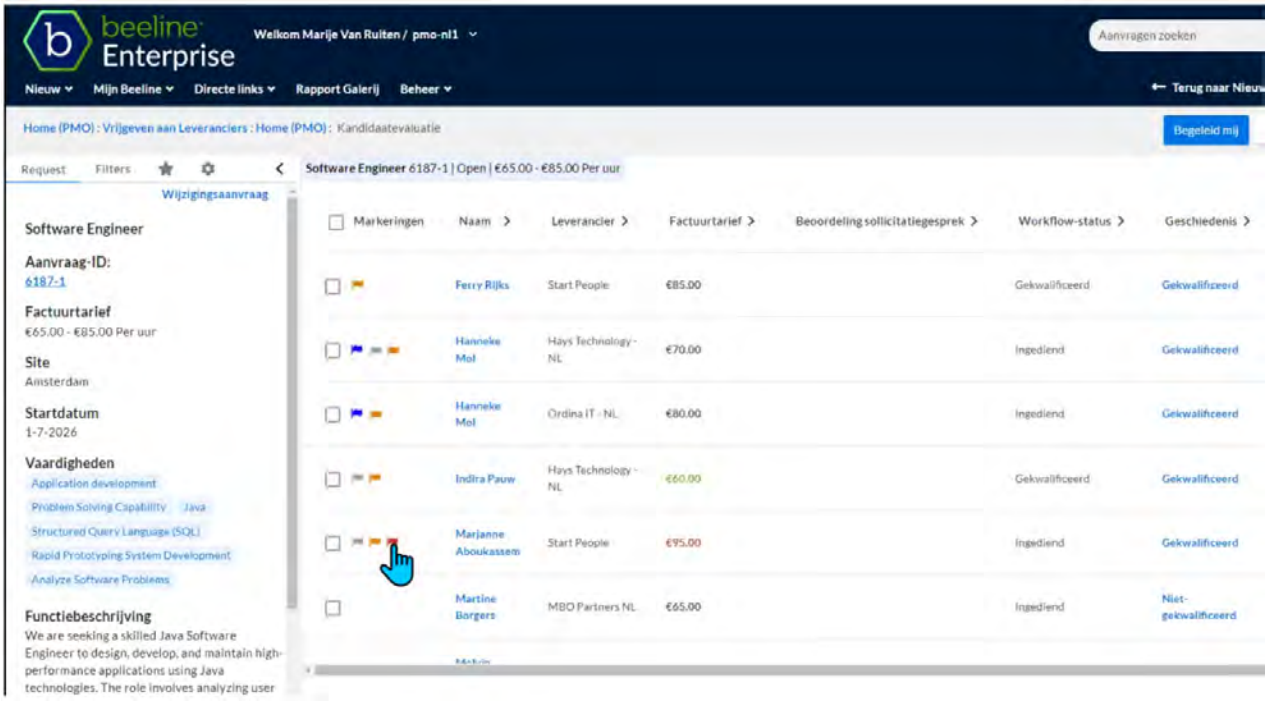
UX-voorbeelden en opmerkingen per VMS-aanbieder

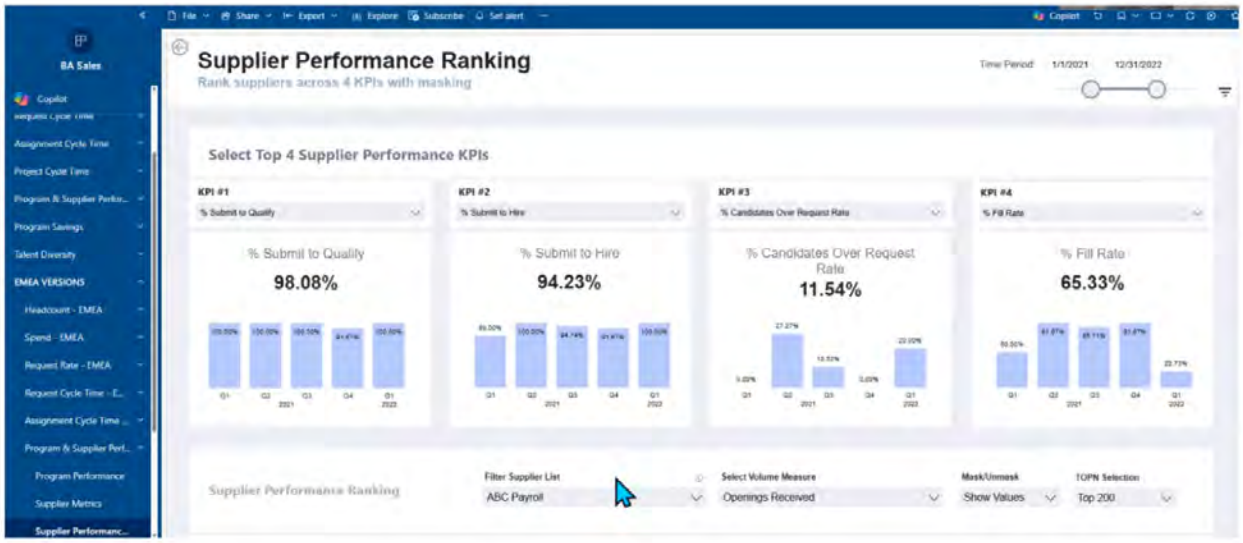
Voor ieder van de aanbieders zijn twee voorbeeldschermopnames te zien. De belangrijkste opmerkingen van het panel op de demo's, zowel positieve als verbeterpunten, kun je daarboven eerst lezen.

Beeline

De belangrijkste punten van het expertpanel:

- Positionering: zeer compleet en "oudste" platform (sinds 1999) met moderne look, maar inconsistentie in vertaling (NL/EN) valt negatief op.
- Ontbrekende worker portal, beperkt actuele blue-collar shift beschikbaarheid; AI-agent automation ontbreekt nog.
- Aanvraag: sterk gericht op templates en hiring-manager gemak; marktinzichten/tariefinfo al tijdens aanvraag; AI voor job descriptions op roadmap 2026.
- Rate cards: transparante tariefopbouw met formules, toeslagen en componenten (pensioen e.d.) die direct doorrekenen in lopende contracten; duidelijk pluspunt.
- Distributie: volwassen supplierlijsten, tiering, rotatie en locatie-logica; manager kan (optioneel) leveranciers kiezen of direct distribueren zonder MSP.
- Selectie: sterk operationeel-vlaggen voor dubbele kandidaten/historie/tariefafwijkingen, skill matching en Outlook-integratie voor interviews. AI beperkt tot cv-samenvattingen, match-% en interviewvragen; nuttig maar geen USP t.o.v. AI-native concurrenten.
- Contractering/offer: solide geïntegreerde flow, zonder geavanceerde AI-redlining; UX werd soms als "kaal/onoverzichtelijk" ervaren.
- Compliance: goed ingebouwd met verplichte checks en blocking logic op meerdere proces momenten; vooral document-gedreven maar praktisch.
- Onboarding/offboarding: checklist-gedreven (assets zoals laptop/badge), bruikbaar maar minder onderscheidend/automated.
- Time & Expense: voldoende voor time-in/out en uursoort-interpretatie; minder configureerbaar dan anderen voor complexe shifts/roosters.
- SoW/projectbeheer: degelijk met milestones/deliverables en deelbetalingen; onderscheidend idee: AI-import van externe SoW-documenten.
- Facturatie: duidelijke sterkte met self-billing, schedule runs en complexere rate cards; demo gaf niet overal volledig zicht op end-to-end.
- Budgetbewaking: waarschuwingen/forecasting op uren en projectwaarde; bruikbaar voor hiring manager/program office.
- Reporting: zeer sterk via Beeline Analytics (apart analytics platform) met veel stuurinfo (spend/cycle times); kan wel complex aanvoelen.

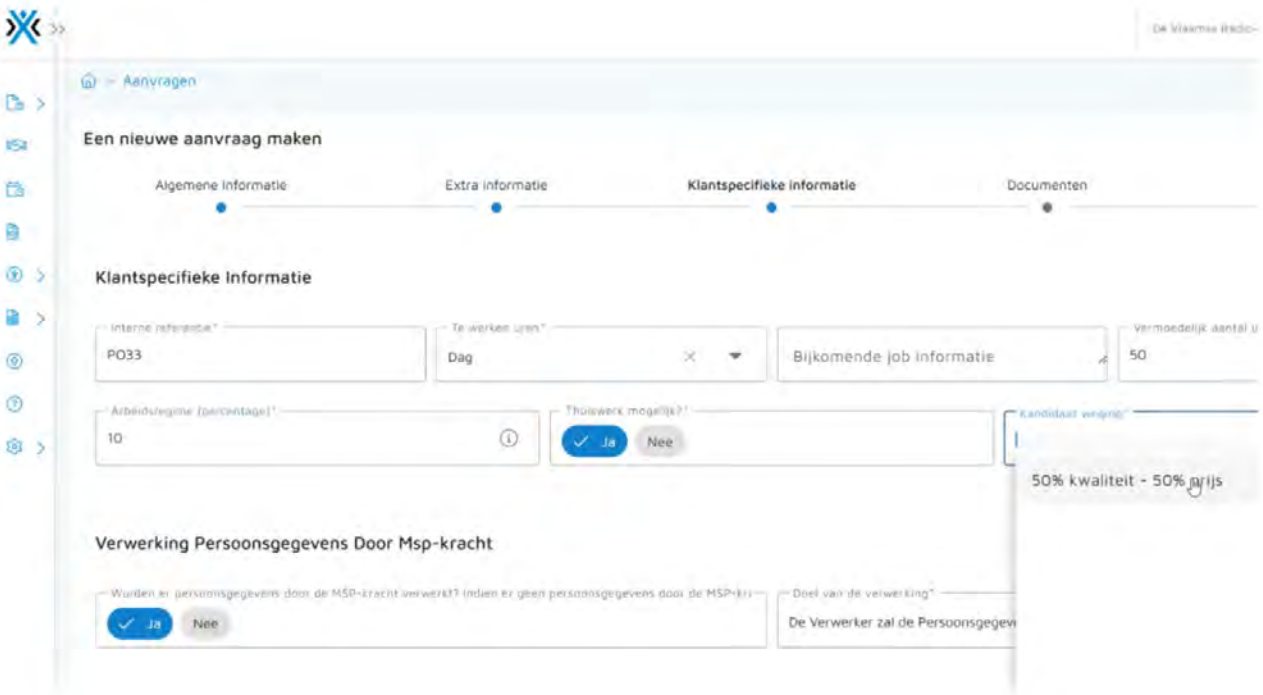

beeline Enterprise
Welkom Marije Van Ruiten / pmo-nl1
Aanvragen zoeken
Nieuw
Mijn Beeline
Directe links
Rapport Galerij
Beheer
Terug naar Nieuw
Home (PMO) : Vrijgeven aan Leveranciers : Home (PMO) : Kandidaatevaluatie
Begeleid mij
Request
Filters
Wijzigingsaanvraag
Software Engineer
Aanvraag-ID:
6187-1
Factuurtarief
€65.00 - €85.00 Per uur
Site
Amsterdam
Startdatum
1-7-2026
Vaardigheden
Application development
Problem Solving Capability
Java
Structured Query Language (SQL)
Rapid Prototyping System Development
Analyze Software Problems
Functiebeschrijving
We are seeking a skilled Java Software Engineer to design, develop, and maintain high-performance applications using Java technologies. The role involves analyzing user
Software Engineer 6187-1 | Open | €65.00 - €85.00 Per uur
Markeringen
Naam
Leverancier
Factuurtarief
Beoordeling sollicitatiegesprek
Workflow-status
Geschiedenis
Ferry Rijks
Start People
€85.00
Gekwalificeerd
Gekwalificeerd
Hanneke Mol
Hays Technology - NL
€70.00
Ingediend
Gekwalificeerd
Hanneke Mol
Ordina IT - NL
€80.00
Ingediend
Gekwalificeerd
Indira Pauw
Hays Technology - NL
€60.00
Gekwalificeerd
Gekwalificeerd
Marjanne Aboukassem
Start People
€95.00
Ingediend
Gekwalificeerd
Martine Borgers
MBO Partners NL
€65.00
Ingediend
Niet-gekwalificeerd


BA Sales
Supplier Performance Ranking
Rank suppliers across 4 KPIs with masking
Time Period
1/1/2021
12/31/2022
Select Top 4 Supplier Performance KPIs
KPI #1
% Submit to Quality
KPI #2
% Submit to Hire
KPI #3
% Candidates Over Request Rate
KPI #4
% Fill Rate
% Submit to Quality
98.08%
% Submit to Hire
94.23%
% Candidates Over Request Rate
11.54%
% Fill Rate
65.33%
Supplier Performance Ranking
Filter Supplier List
ABC Payroll
Select Volume Measure
Openings Received
Mask/Unmask
Show Values
TOPN Selection
Top 200

Connecting-Expertise

De belangrijkste punten van het expertpanel:

- Positionering: best-of-breed oplossing voor MSP/eindklanten met mix van temp suppliers, marktplaats (freelance) en (beperkte) SoW.
- Aanvraag: zeer configureerbaar (wizard/tabbladen/vrije velden) met skilldetectie en TheMatchBox-weging prijs/kwaliteit; UX oogt beter dan vroeger maar blijft erg informatie-intensief.
- Distributie: sterk en volwassen - preferred suppliers, tiers, vertragingen, named requests en fijnmazige permissies voor manager/MSP.
- Selectieflow: workspaces met long/shortlists, bulkacties, screening/chat/interview registratie; AI-ranking werd vooral in showcase geraakt.
- Contractering: meerdere routes (auto-conversie, vooraf aangemaakt, from-scratch); flexibel maar (nog) geen AI-contractopbouw en “functionele” UX.
- Onboarding / Compliance: solide workflowmotor met documentvervaldatum, heropvraging van vervallen documenten en taken voor klant/leverancier/worker; geloofwaardig doordacht. Generieke onboarding (stappen/checklists) en mogelijke integraties met hr-systemen; prima maar geen USP.
- Time & Expense: aanwezig, maar in de demo vooral upload/API-gedreven; blue collar/shift-diepgang kwam minder expliciet naar voren.
- SoW: basismogelijkheden met milestones en budget per milestone, maar niet hun focus en beperkt in mogelijkheden (geen RFx).
- Facturatie: sterk - reverse bill, self-bill, proforma, verschillende factuurstromen en Peppol/ERP-koppelingen werden volwassen uitgelegd. Realtime blokkering/budgetcontrole op basis van timesheets
- Reporting: goede basis + reporting API; nieuw datawarehouse (ClickHouse) en dashboards in opbouw, interessant voor eigen BI bij klanten.
- Showcase: onderscheidend met ESCO/ontologie-mapping, request clarity score en cross-client benchmark insights (“community intelligence”).

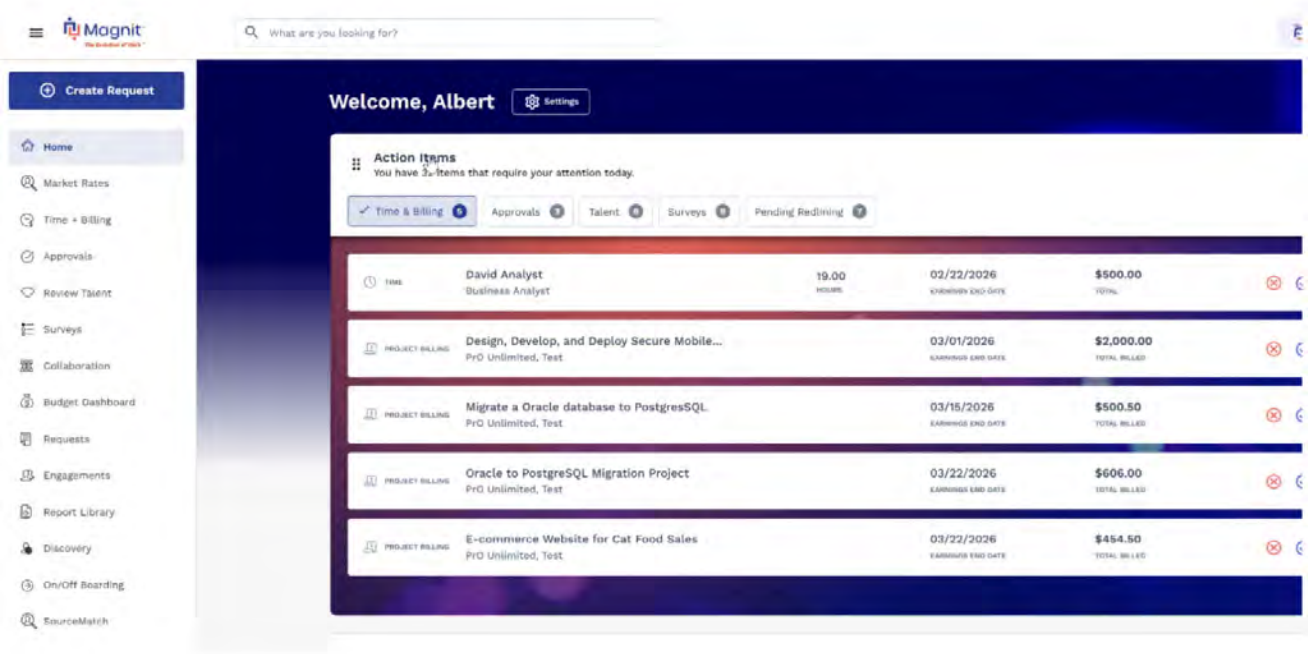

Aanvragen
Een nieuwe aanvraag maken
Algemene Informatie
Extra informatie
Klantspecifieke informatie
Documenten
Klantspecifieke Informatie
PO33
Dag
Bijkomende job informatie
50
10
Ja
Nee
50% kwaliteit - 50% prijs
Verwerking Persoonsgegevens Door Msp-kracht
Ja
Nee
De Verwerker zal de Persoonsgegev

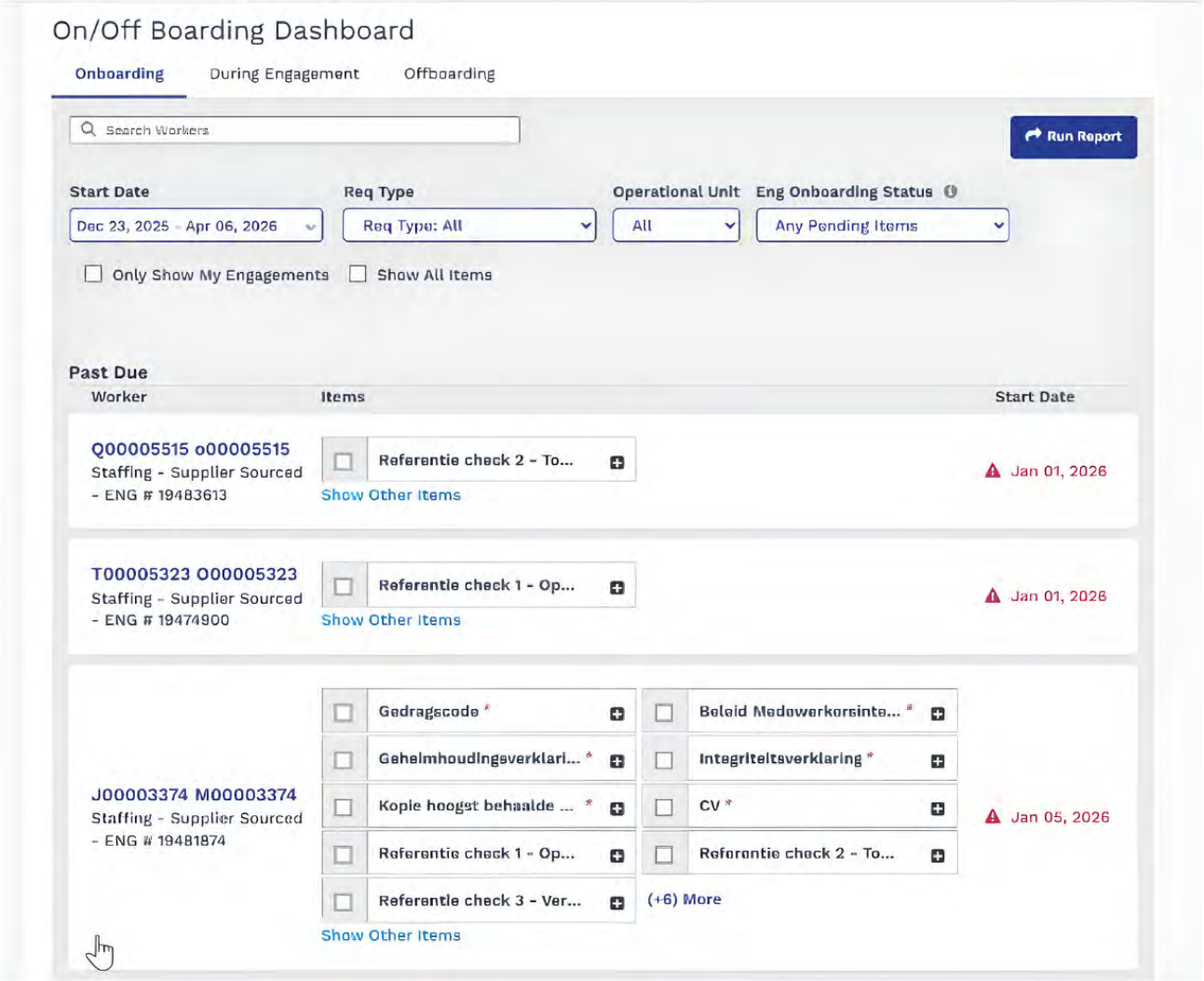
Detail
Applicatiebehee
Gepubliceerd
Kerninformatie
VRT365034
01/01/2026
Omroepcentrum VRT
02/03/2026
Inzichten
Ict business analyst
Datum laatste berekening: 14/05/2025
Connecting-Expertise
Minimum 1
Mediaan 8
Gemiddelde 10.3275
Maximum 37
Aantal voorstellen
De Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
Minimum 67.5
Mediaan 85
Gemiddelde 85.1727
Maximum 105
Tarief (Uurprijs)
Connecting-Expertise
Minimum 25
Mediaan 81
Gemiddelde 81.7848
Maximum 140
Tarief (Uurprijs)

Magnit VMS

De belangrijkste punten van het expertpanel:

- Sterk en zeer volledig MSP/VMS-platform, met duidelijke fit voor internationale context (incl. blue & white collar).
- Veel nadruk op configuratie: inhuur decision tree Source Match erg gebruiksvriendelijk, templates en land- en klantspecifieke inrichting (wet- en regelgeving).
- Sourcing & distributie: tiering en leveranciersgroepen zijn flexibel in te richten; beperking dat managers niet altijd benoemde leveranciersgroepen of selectie opties zien.
- AI-toepassingen komen terug bij job descriptions/opstellen SoW en vooral profielselectie: preselectie, ranking en criteria-herweging (via AI-agent "Maggie"), maar geen AI op voorstellen van geschikte leveranciers. AI kan per klant worden uitgezet
- Compliance/onboarding-sterkte: configureerbare document checks, vervaldatums en standaard digitale ID-check (incl. externe integratie) worden als onderscheidend gezien.
- On- en offboarding werken met hetzelfde template model: deadlines, verplichte/optionele items en support voor zowel worker als supplier onboarding
- Contractering & SoW/projectbeheer ogen zeer volwassen: versiebeheer/redlining, samenwerking in documenten, milestones/deliverables en e-signature; niet alles end-to-end gezien in de demonstratie.
- Time & Expense: uitgebreide tijdregistratie met optionele shift/blue-collar module met complexe toeslagen/componenten; wordt als compleet en praktisch ervaren.
- Facturatie en financiële koppelingen: veel configuratie mogelijk (line item/invoice-niveau), maar flows zoals self-billing/import en concrete integratievoorbeelden waren beperkt tastbaar getoond.
- Budgetbewaking via dashboards/signalen en supplier scorecards/KPI's komt goed bruikbaar overall werden alerts niet overal overtuigend gezien.
- Reporting: bibliotheek met ~150 standaardrapporten + selfservice rapport bouw mogelijk. ; Power BI-integratie is in ontwikkeling.
- Showcase: Market Rate Intelligence/benchmarking en rate-guardrails (tarieven adviseren/limiteren) plus direct sourcing/supplier portal/redeployment marketplace.
- Aandachtspunt: gebruiksgemak kan lijden onder fijnmazige configuratie.

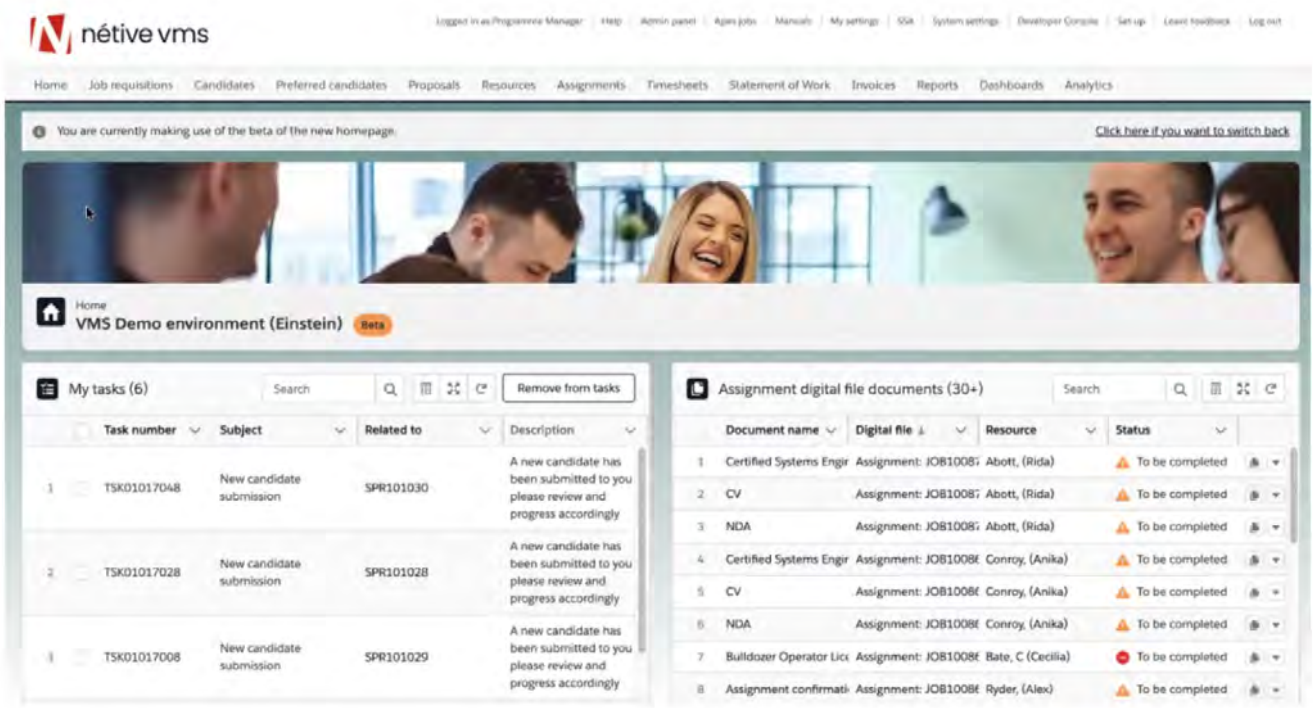

Magnit
What are you looking for?
Create Request
Home
Market Rates
Time + Billing
Approvals
Review Talent
Surveys
Collaboration
Budget Dashboard
Requests
Engagements
Report Library
Discovery
On/Off Boarding
SourceMatch
Welcome, Albert
Settings
Action Items
You have 3 items that require your attention today.
Time & Billing
Approvals
Talent
Surveys
Pending Redlining
David Analyst
Business Analyst
19.00
02/22/2026
$500.00
Design, Develop, and Deploy Secure Mobile...
PrO Unlimited, Test
03/01/2026
$2,000.00
Migrate a Oracle database to PostgresSQL
PrO Unlimited, Test
03/15/2026
$500.50
Oracle to PostgreSQL Migration Project
PrO Unlimited, Test
03/22/2026
$606.00
E-commerce Website for Cat Food Sales
PrO Unlimited, Test
03/22/2026
$454.50

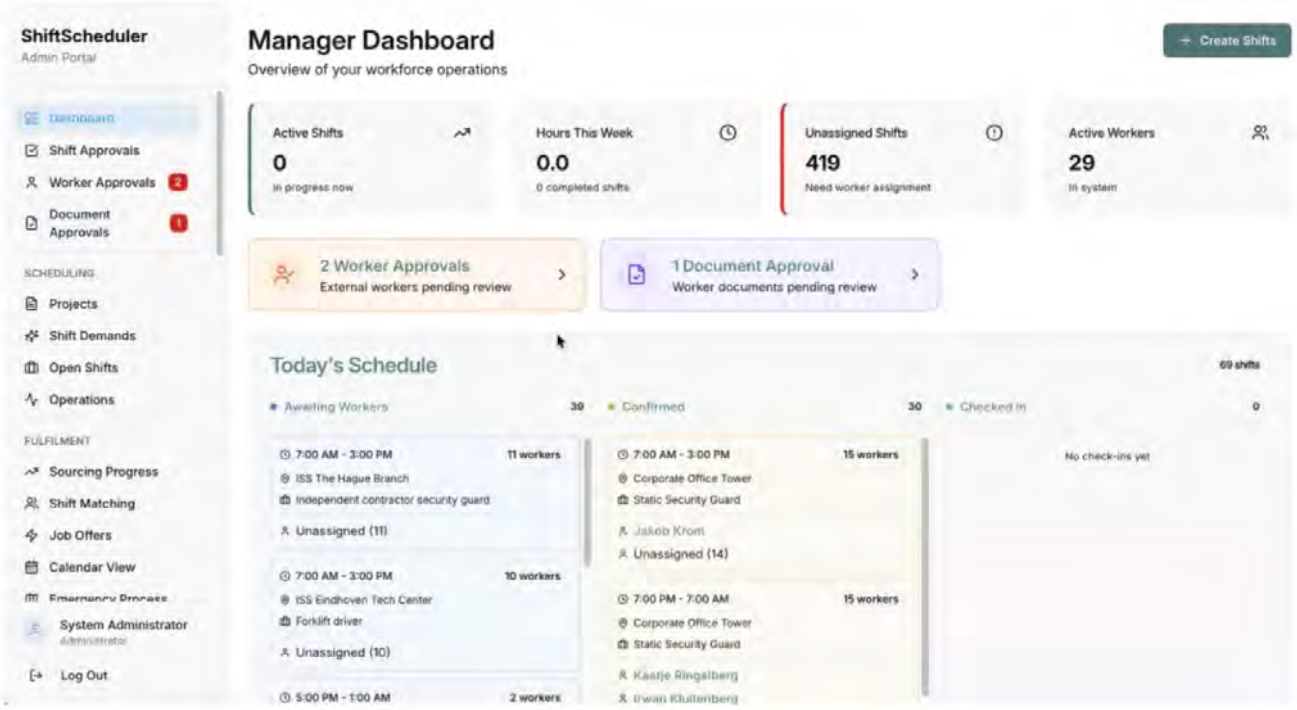

On/Off Boarding Dashboard
Onboarding
During Engagement
Offboarding
Search Workers
Run Report
Start Date
Dec 23, 2025 - Apr 06, 2026
Req Type
Req Type: All
Operational Unit
All
Eng Onboarding Status
Any Pending Items
Only Show My Engagements
Show All Items
Past Due
Worker
Items
Start Date
Q00005515 o00005515
Staffing - Supplier Sourced
- ENG # 19483613
Referentie check 2 - To...
Show Other Items
Jan 01, 2026
T00005323 O00005323
Staffing - Supplier Sourced
- ENG # 19474900
Referentie check 1 - Op...
Show Other Items
Jan 01, 2026
J00003374 M00003374
Staffing - Supplier Sourced
- ENG # 19481874
Gedragscode *
Beleid Medewerkersinte... *
Geheimhoudingsverklari... *
Integriteitsverklaring *
Kopie hoogst behaalde ... *
CV *
Referentie check 1 - Op...
Referentie check 2 - To...
Referentie check 3 - Ver...
(+6) More
Show Other Items
Jan 05, 2026

Nétive VMS

De belangrijkste punten van het expertpanel:

- Positionering: platformstrategie op Salesforce/Force.com met hoge configureerbaarheid; trade-offs in flexibiliteit t.o.v. best-of-breed werden genoemd.
- Aanvraag: decision tree + templates + tender/DAS-criteria, meertaligheid en multi currency; inhoudelijk rijk, maar UX oogt druk / vol en minder intuïtief.
- AI Co-Author voor jobbeschrijvingen met “trust layer”; klanten kunnen de bot voeden met eigen kennis (o.a. DBA/Belastingdienst).
- Tarief benchmarking ondersteunt proactief budget- en tariefdiscussies.
- Distributie: zeer volwassen tiering (timing, max. kandidaten) en supplier-performance-gedreven sourcing; leveranciers kunnen vanuit eigen ATS reageren door integratieplatform.
- Kandidatenselectie: sterke scoring en side-by-side vergelijking (incl. skills-click-to-scroll), maar vooral klassieke matching.
- Contractering: automatische documentgeneratie + revisies over tijdlijn; e-signing via DocuSign; geen AI-contract opbouw getoond.
- Compliance: uitgesproken sterkte, ingericht op 5 niveaus en met restricties/graceperiods en land/nationaliteit-logica + externe ID-validatie.
- Onboarding/offboarding: checklisten en triggers, koppelingen naar klant hr-systemen (badge/laptop/account).
- Time & Expense: brede timesheets + mobiele approval + automatische time splitsing (normaal/overuren/shifts/toeslagen) en aparte Shift Planner (blue collar), zie ook showcase.
- SoW: ondersteund zodra SoW vastligt (work items/milestones/receipts facturen); voortraject (RFP) heeft niet de focus.
- Facturatie: zeer sterk - time & expense + SoW, UBL, self-billing, consolidatie, multi-party stromen en cross-border btw-scenario’s.
- Budgetbewaking: dashboards, forecasts, thresholds, notificaties en drilldowns tot PO-niveau; praktisch en goed onderbouwd.
- Reporting/analytics: rijk dankzij Salesforce-data met interactieve dashboards en trends; AI-analyse mogelijk maar kostenstructuur aandachtspunt.
- Showcase: ShiftScheduler/Planner met geofencing, GPS based in/uitklokken en no-show flows is onderscheidend in VMS markt, maar geen “plug & play” (config-intensief, time-to-market risico).

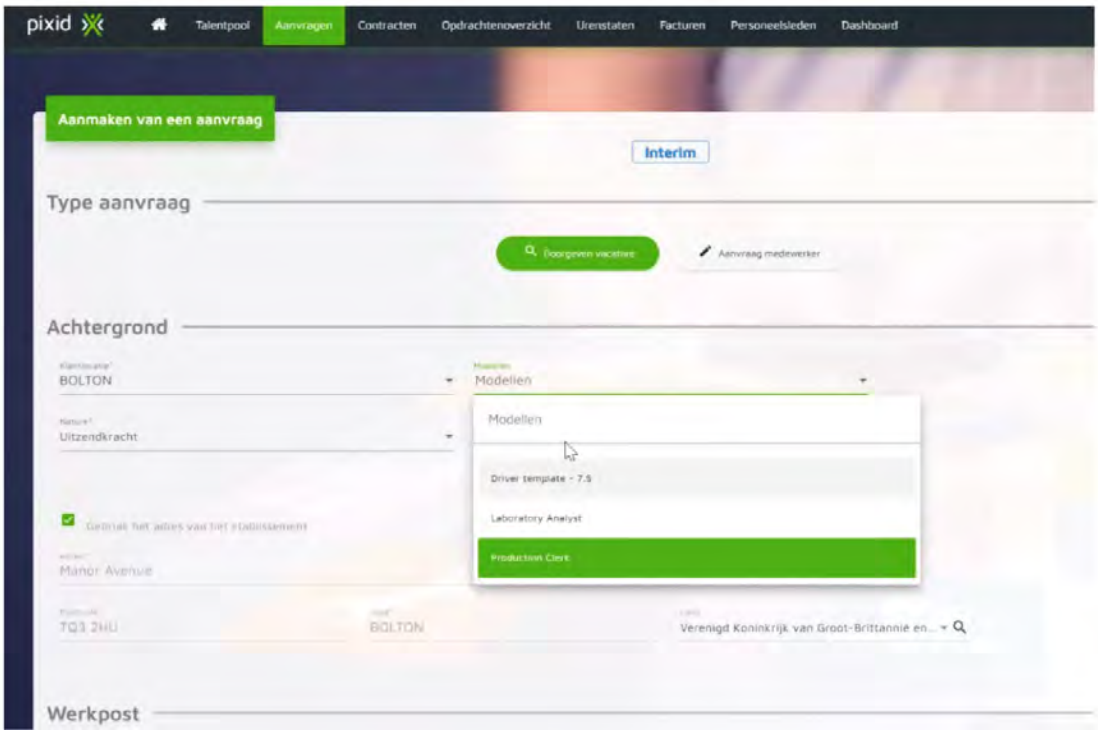

nétive vms
Home
Job requisitions
Candidates
Preferred candidates
Proposals
Resources
Assignments
Timesheets
Statement of Work
Invoices
Reports
Dashboards
Analytics
You are currently making use of the beta of the new homepage.
Click here if you want to switch back
Home
VMS Demo environment (Einstein)
Beta
My tasks (6)
Search
Remove from tasks
Task number
Subject
Related to
Description
TSK01017048
New candidate submission
SPR101030
A new candidate has been submitted to you please review and progress accordingly
TSK01017028
New candidate submission
SPR101028
A new candidate has been submitted to you please review and progress accordingly
TSK01017008
New candidate submission
SPR101029
A new candidate has been submitted to you please review and progress accordingly
Assignment digital file documents (30+)
Search
Document name
Digital file
Resource
Status
Certified Systems Engir
Assignment: JOB10087
Abott, (Rida)
To be completed
CV
Assignment: JOB10087
Abott, (Rida)
To be completed
NDA
Assignment: JOB10087
Abott, (Rida)
To be completed
Certified Systems Engir
Assignment: JOB10086
Conroy, (Anika)
To be completed
CV
Assignment: JOB10086
Conroy, (Anika)
To be completed
NDA
Assignment: JOB10086
Conroy, (Anika)
To be completed
Bulldozer Operator Lic
Assignment: JOB10086
Bate, C (Cecilia)
To be completed
Assignment confirmati
Assignment: JOB10086
Ryder, (Alex)
To be completed

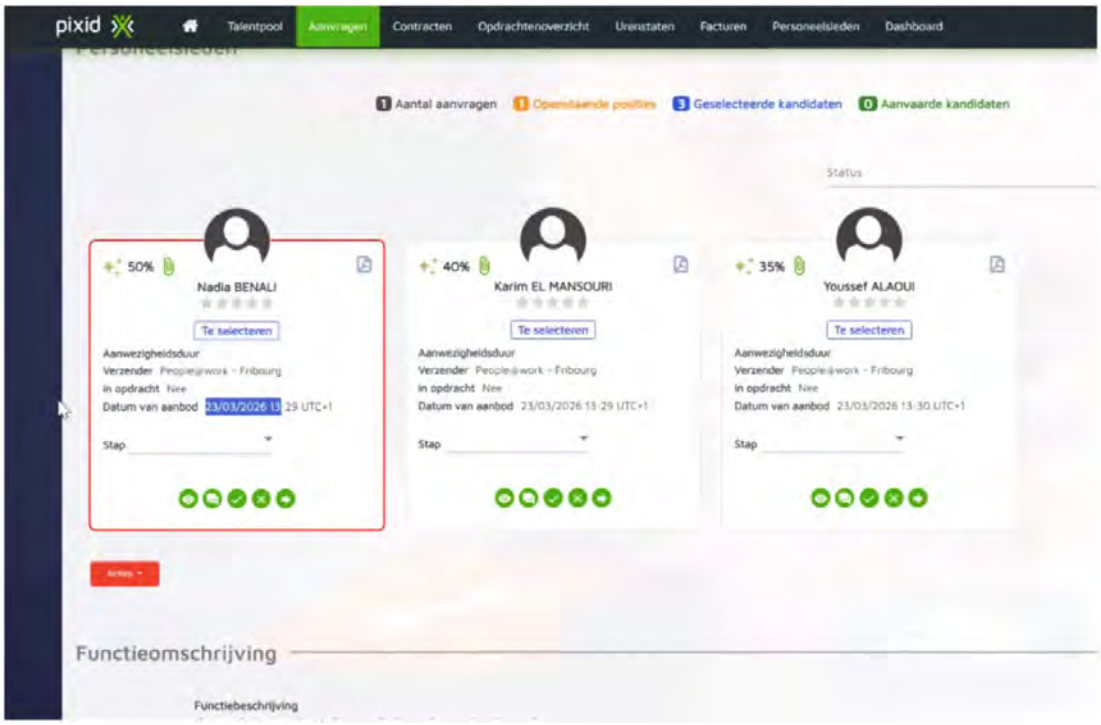

ShiftScheduler
Admin Portal
Dashboard
Shift Approvals
Worker Approvals
Document Approvals
SCHEDULING
Projects
Shift Demands
Open Shifts
Operations
FULFILMENT
Sourcing Progress
Shift Matching
Job Offers
Calendar View
System Administrator
Administrator
Log Out
Manager Dashboard
Overview of your workforce operations
Create Shifts
Active Shifts
0
In progress now
Hours This Week
0.0
0 completed shifts
Unassigned Shifts
419
Need worker assignment
Active Workers
29
In system
2 Worker Approvals
External workers pending review
1 Document Approval
Worker documents pending review
Today's Schedule
69 shifts
Awaiting Workers
39
Confirmed
30
Checked In
0
7:00 AM - 3:00 PM
11 workers
ISS The Hague Branch
Independent contractor security guard
Unassigned (11)
7:00 AM - 3:00 PM
10 workers
ISS Eindhoven Tech Center
Forklift driver
Unassigned (10)
5:00 PM - 1:00 AM
2 workers
7:00 AM - 3:00 PM
15 workers
Corporate Office Tower
Static Security Guard
Jakob Krom
Unassigned (14)
7:00 PM - 7:00 AM
15 workers
Corporate Office Tower
Static Security Guard
Kaatje Ringelberg
Erwan Kluitenberg
No check-ins yet

Pixid VMS

De belangrijkste punten van het expertpanel:

- Positionering: onderdeel van de Pixid-groep, net als C-E, en daarin sterk gericht op midmarket/uitzend (blue collar) met pragmatische focus op operatie.
- UX/gebruik: beeld is gemengd - door sommigen intuïtief/overzichtelijk, door anderen als verouderd/druk ervaren (incl. "webpage met widgets").
- Aanvraag: templates + AI-verrijking van job descriptions; snel en vlot voor hiring managers, met vooraf ingevulde profielen en lijsten per klant.
- Sourcing/distributie: volwassen tiering en leverancierslijsten (MSP/master vendor/sub), configureerbaar per jobtype/regio en integraties mogelijk.
- Kandidatenselectie: scoring/vergelijking, document checks en AI-matching met uitleg (TheMatchBox); praktijkwaarde overtuigend, diepganglogica beperkt zichtbaar.
- Documentcontrole zit al vroeg in de flow (bij voorstellen), met waarschuwingen en blokkades bij ontbrekende/expiring documenten.
- Géén Statement of Work (SoW) support.
- Onboarding/Compliance: sterk: geldigheidsdata, automatische acties, blokkeringen en controles op documenten (visa/rijbewijs) komen operationeel geloofwaardig over.
- Time & Expense is een kernsterkte: clock-in/clock-out, shift templates, toeslagen en blue-collar complexiteit zijn breed uitgewerkt.
- Facturatie: solide en passend bij blue-collar DNA - self-billing, verschillende tariefconstructies, audit trail en finance/backoffice integraties.
- Budgetbewaking: vooral via reactief reporting/spend-inzicht; realtime budgetsturing werd minder expliciet als primaire workflow getoond.
- Reporting: uitgesproken sterk - veel KPI's/dashboards, scheduled reports (PDF/Excel) en consolidatie over sites/landen; soms wat "vol/veel" ervaren.
- Showcase: nadruk op calculated timesheets + clock-in/out + TheMatchBox AI; minder innovatief door ontbreken SoW en beperkte AI-agents.

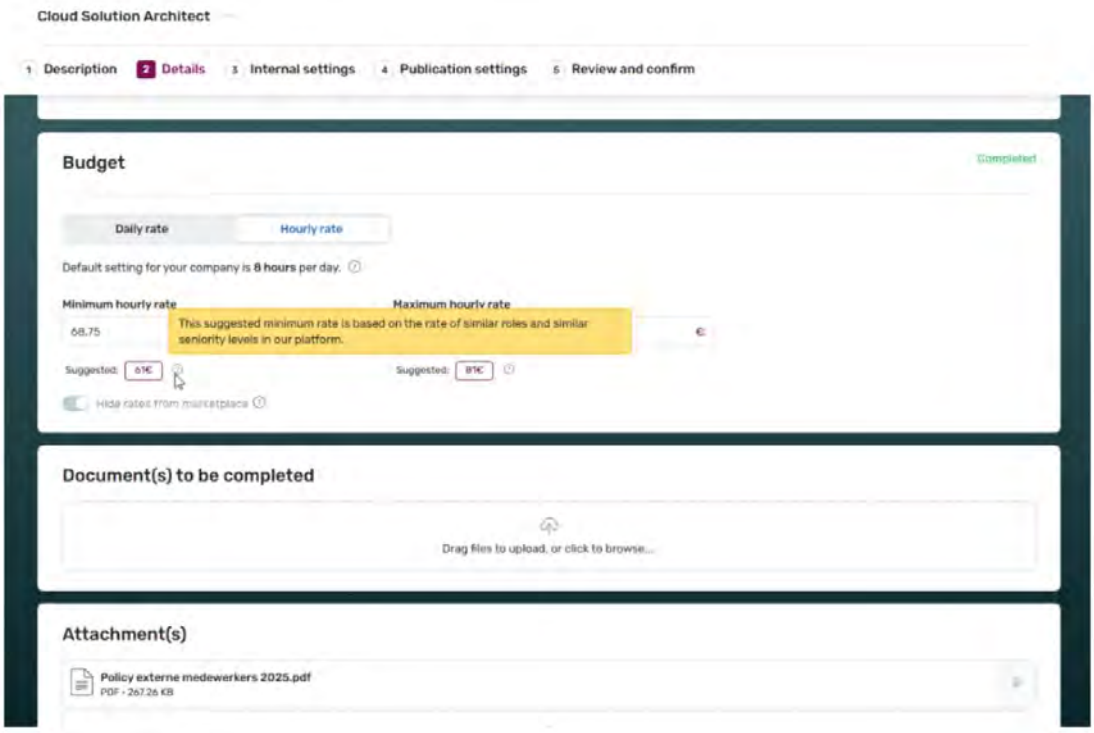

pixid
Talentpool
Aanvragen
Contracten
Opdrachtenoverzicht
Urenstaten
Facturen
Personeelsleden
Dashboard
Aanmaken van een aanvraag
Interim
Type aanvraag
Doorgeven vacature
Aanvraag medewerker
Achtergrond
BOLTON
Modellen
Uitzendkracht
Modellen
Driver template - 7.5
Laboratory Analyst
Production Clerk
Manor Avenue
TQ1 2HU
BOLTON
Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en...
Werkpost

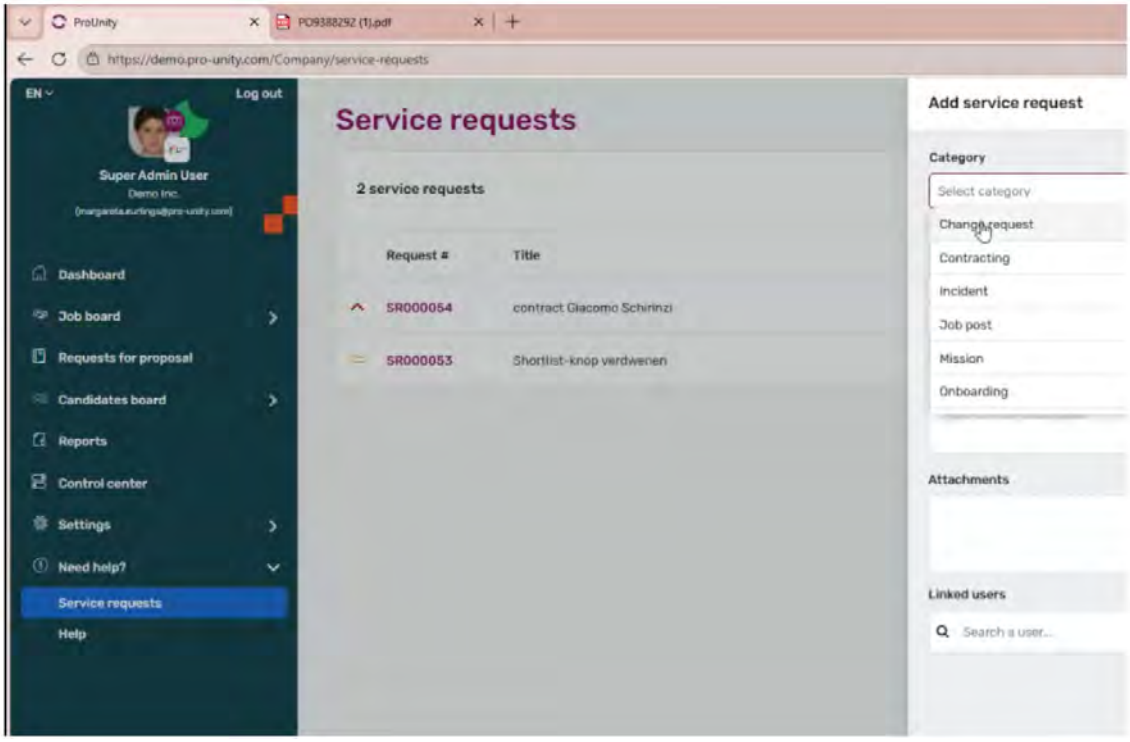

pixid
Talentpool
Aanvragen
Contracten
Opdrachtenoverzicht
Urenstaten
Facturen
Personeelsleden
Dashboard
Aantal aanvragen
Geselecteerde kandidaten
Aanvaarde kandidaten
Status
50%
Nadia BENALI
Te selecteren
Aanwezigheidsduur
Verzender People@work - Fribourg
In opdracht Nee
Datum van aanbod 23/03/2026 13:29 UTC+1
Stap
40%
Karim EL MANSOURI
Te selecteren
Aanwezigheidsduur
Verzender People@work - Fribourg
In opdracht Nee
Datum van aanbod 23/03/2026 13:29 UTC+1
Stap
35%
Youssef ALAOUI
Te selecteren
Aanwezigheidsduur
Verzender People@work - Fribourg
In opdracht Nee
Datum van aanbod 23/03/2026 13:30 UTC+1
Stap
Functieomschrijving
Functiebeschrijving

ProUnity

De belangrijkste punten van het expertpanel:

- Eerste indruk: moderne look & feel, focus op Belgische publieke sector, aandachtspunt "refreshing/ trage schermen"
- Aanvraag: brede requisitie met sjablonen, vaardigheden/vragen, meertaligheid en tarief-benchmarking; AI in aanvraagproces zoals voor profielen op de roadmap (Q3/Q4 2026).
- Distributie: sterke marktplaats + tiers + supplier pools + jobboards en socials; Belgische public sector logica verwerkt; manager ziet tiers pas achteraf.
- Selectie: uitgebreide matching scores + "matching cards", maar wel buiten VMS via Excel,
- Communicatie: leverancier chat en gebruik kandidaat historie tussen rollen is sterk.
- Contracteren en Compliance: degelijk contracteringsproces met templates en budget suggesties. Verplichte onboarding documenten/certificaten + vervaldata; onboarding-dossier kan al bij selectie starten; digitale ID-check integratie, maar UX rond overzicht ("nummers i.p.v. namen") werd als minder duidelijk ervaren.
- Time & Expense: breed ondersteund, ook blue collar, en met importopties uit andere uren tools, meerdere kostenplaatsen per timesheet met dubbele validatie. Shift planning is minder onderscheidend.
- SoW/RFP: duidelijke sterkte, met team-RFP's, T&M en milestone/deliverable-trajecten met approvals; functioneel breed en geloofwaardig.
- Facturatie: self-billing, Peppol-compatibel; demo gaf beperkt zicht op finance-integraties.
- Budgetbewaking en reporting: budget balken + drempel notificaties op contract/project, veel KPI-rapporten (jobpost/mission/supplier/benchmark); bruikbaar, maar nog "Excel-first" processen / rapportage. Power BI-transitie op roadmap.
- Showcase: revise functie + kandidaatkluis (dicht tot aan deadline) + MSP control center en ingebouwd Service requests module voor bv. contractwijzigingen; sterke USP.

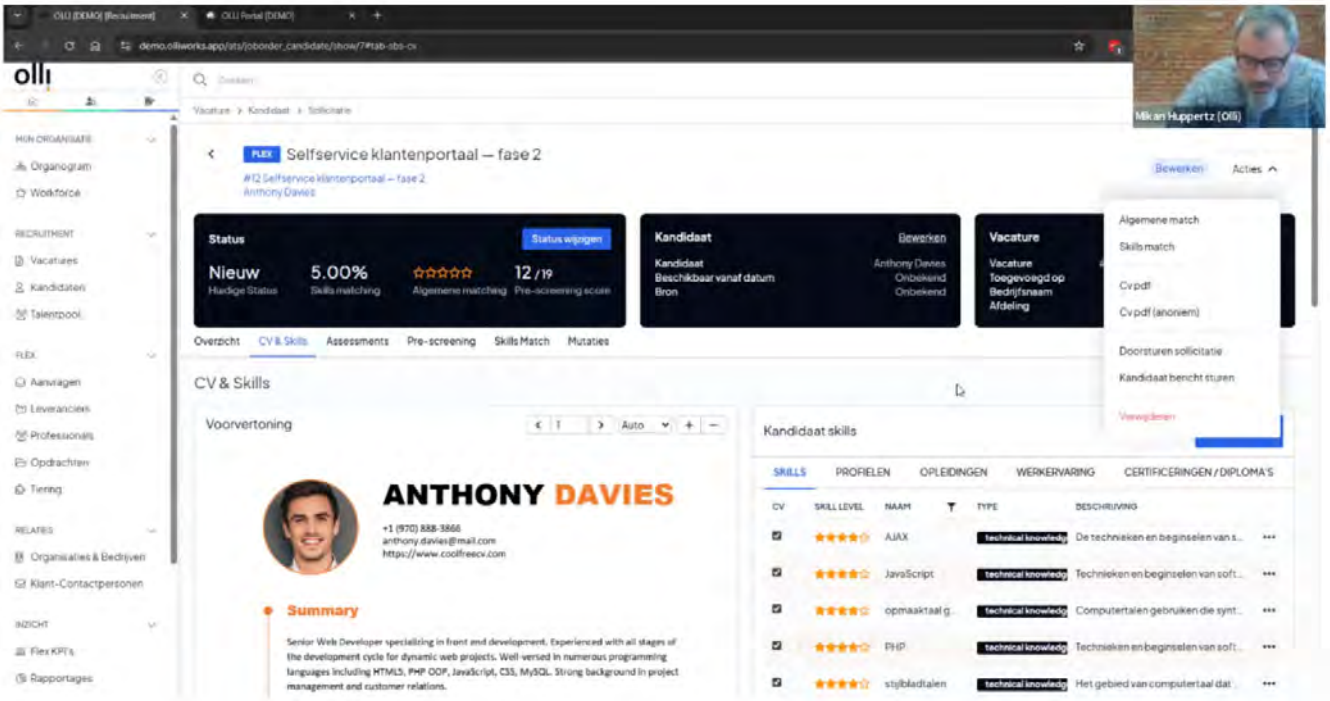

Cloud Solution Architect
1 Description
2 Details
3 Internal settings
4 Publication settings
5 Review and confirm
Budget
Completed
Daily rate
Hourly rate
Default setting for your company is 8 hours per day.
Minimum hourly rate
Maximum hourly rate
68.75
This suggested minimum rate is based on the rate of similar roles and similar seniority levels in our platform.
€
Suggested: 61€
Suggested: 81€
Hide rates from marketplace
Document(s) to be completed
Drag files to upload, or click to browse...
Attachment(s)
Policy externe medewerkers 2025.pdf
PDF · 267.26 KB

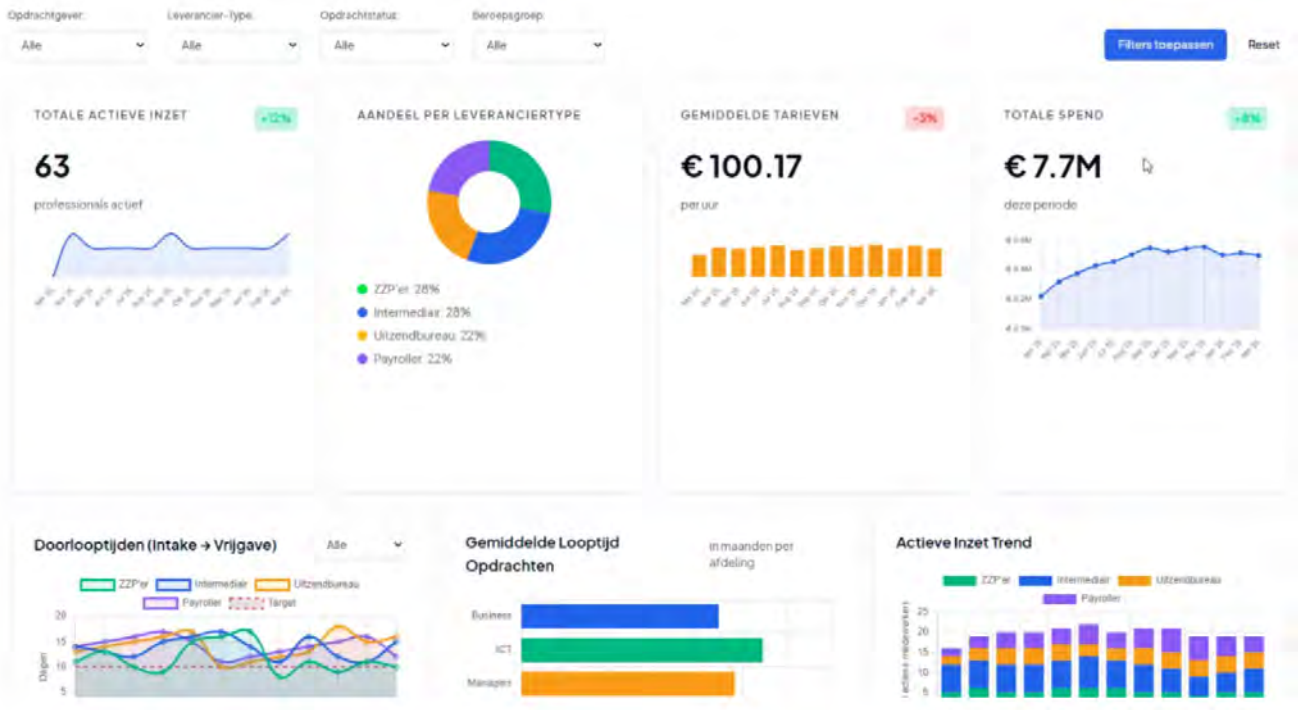

ProUnity
PO9388292 (1).pdf
https://demo.pro-unity.com/Company/service-requests
EN
Log out
Super Admin User
Demo Inc.
Dashboard
Job board
Requests for proposal
Candidates board
Reports
Control center
Settings
Need help?
Service requests
Help
Service requests
2 service requests
Request #
Title
SR000054
contract Giacomo Schirinzi
SR000053
Shortlist-knop verdwenen
Add service request
Category
Select category
Change request
Contracting
Incident
Job post
Mission
Onboarding
Attachments
Linked users
Search a user...

Olli

De belangrijkste punten van het expertpanel:

- **Eerste indruk**: nieuwe uitdager op de VMS markt met zeer brede dekking. Tegelijk zijn er veel tekstvelden/dropdowns en veel handwerk.
- **Aanvraag**: sterke focus op NL compliance (WAS/DBA) met AI-check op vacaturetekst, document validatie, iDIN/ID-koppeling en blocking logic; België-context (incl. public sector) nog uit te werken;
- **Skills/ESCO**: ESCO-code als basis voor skillmapping; veel nadruk op skills (sterk voor specialistische rollen, mogelijk minder voor volume-inzet).
- **Proceservaring**: aanvraag kan lang duren; inhurende manager moet soms ESCO/skills zelf kennen risico op frictie.
- **Distributie**: leverancierssegmenten op tags/beroepsgroepen/ratings/provincie; gebruik van groepen/tiering nog in ontwikkeling.
- **Governance**: een manager kan distributie niet zelf doen - MSP/hiring desk blijft noodzakelijk; wel inclusief jobfeeds en werken-bij-site koppelingen.
- **Profielselectie met AI**: prescreening, skill-extractie uit cv, matching%, assessments en (optioneel) anoniem cv; veel finetuning mogelijk maar vraagt werk.
- **AI-features** zijn aan/uit te zetten, de semantische "intelligentie" voelt nog niet overal even ver doorgetrokken. Gebruikt private AI i.p.v. publieke modellen.
- **Contractering**: heldere documentsets + taken en digitale ondertekening; formats/contract varianten waren niet volledig zichtbaar.
- **Urenregistratie**: flexibel met uren- en kostensoorten + SETU standaard; veel kan handmatig (ook toeslag%) wat risico op inconsistentie geeft; geen shift-planning / tijdregistratie getoond.
- **SoW/projectbeheer**: niet aanwezig - focus ligt op inhuur/recruitment van individuen.
- **Facturatie**: volwassen met automatische jobs, reverse-billing, UBL/Peppol en boekhoudkoppelingen; verzamelfacturen worden verwacht maar beperkt zichtbaar.
- **Budgetbewaking**: bruikbaar met realtime verbruik/prognose/alerts, maar vereist handmatig invullen van budgetplafonds (niet auto-berekend).
- **Showcase**: sterk in gedeelde talentpooling voor Total Talent Management , multi-workspaces, API's/webhooks en MCP-server voor AI-agent gesprekken.


Selfservice klantenportaal – fase 2
Status
Nieuw
5.00%
12 /19
Kandidaat
Vacature
Overzicht
CV & Skills
Assessments
Pre-screening
Skills Match
Mutaties
CV & Skills
Voorvertoning
ANTHONY DAVIES
Summary
Kandidaat skills
SKILLS
PROFIELEN
OPLEIDINGEN
WERKERVARING
CERTIFICERINGEN / DIPLOMA'S


Opdrachtgever
Leverancier-Type
Opdrachtstatus
Beroepsgroep
Filters toepassen
Reset
TOTALE ACTIEVE INZET
63
professionals actief
AANDEEL PER LEVERANCIERTYPE
ZZP'er 28%
Intermediair 28%
Uitzendbureau 22%
Payroller 22%
GEMIDDELDE TARIEVEN
€ 100.17
per uur
TOTALE SPEND
€ 7.7M
deze periode
Doorlooptijden (Intake → Vrijgave)
Gemiddelde Looptijd Opdrachten
in maanden per afdeling
Business
ICT
Managers
Actieve Inzet Trend

De Total Talent toekomst is hier

Olli!

Brengt Total Talent en technologie samen

Ontdek wat jouw organisatie hiermee kan bereiken

www.olliworks.nl

Eerst grip op flex, dan klaar voor de rest

Je wil externe inhuur professionaliseren. Zodat processen soepeler lopen, risico's beheersbaar zijn en je altijd zicht hebt op kosten en contracten.

Grip op inhuur

Maar je kijkt ook vooruit. Je ziet dat vaste en flexibele krachten onderdeel zijn van hetzelfde doel, hetzelfde verhaal.

Total Talent

Dit besef groeit ook in de organisatie, bij inkoop en HR. Je trekt steeds meer samen op om invulling te geven aan de personele behoeften van de organisatie.

Dan kom je bij een stukje technologie. De handmatige processen voor flex zijn te risicovol en foutgevoelig. Dit is op te lossen met standaard flexautomatisering, maar sluiten die wel aan op **jouw visie op de toekomst van talent?**

Maak kennis met Olli. Grip krijgen op flex en doorgroeien naar Total Talent. Daar is dit platform voor gebouwd.

- De Recruitmentmodule is ontwikkeld door ervaren vast- en flexrecruiters en biedt je de mogelijkheid integraal te werven.
- Met de Flex Compliancemodule voldoe je aan alle wetten en regels bij het inhuren van externe professionals.
- Het Total Talent dashboard geeft je alles wat je nodig hebt om je integrale recruitmentinspanningen te meten en te optimaliseren.

Recruitment Vast/Flex

Flex Compliance

Total Talent Dashboard

Maak je klaar voor de Total Talent-toekomst!
Kijk op www.olliworks.nl voor meer details over Olli en vraag een demo aan.

Olli

6

BEDRIJFSINFORMATIE VMS-AANBIEDERS

ALLE DEELNEMENDE VMS-AANBIEDERS

Bedrijfsinformatie VMS-aanbieders

In dit hoofdstuk komen in alfabetische volgorde de profielen van alle deelnemende VMS-aanbieders aan bod (in het Nederlands of Engels).

beeline

connectingexpertise

MagnitGlobal

nétive vms

olli

pixid

ProUnity

Beeline

Voor Nederland

Bedrijfsnaam	Beeline
Website	www.beeline.com
Bezoekadres hoofdkantoor	124 City Road, London. EC1V 2NX United Kingdom
Naam contactpersoon	Manfred Vogels
Telefoonnummer contactpersoon	+31622206946
E-mailadres contactpersoon	manfred.vogels@beeline.com

Voor België

Bedrijfsnaam	Beeline
Website	www.beeline.com
Bezoekadres hoofdkantoor	124 City Road, London. EC1V 2NX United Kingdom
Naam contactpersoon	Manfred Vogels
Telefoonnummer contactpersoon	+31622206946
E-mailadres contactpersoon	manfred.vogels@beeline.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Niet van toepassing	Niet van toepassing
België	Niet van toepassing	Niet van toepassing

Moederorganisatie

Naam	Stone Point Capital LLC
Vestigingsplaats	20 Horseneck Lane, Greenwich, CT 06830 United States of America

Missie en visie van uw bedrijf

Beeline helpt organisaties met het management van hun totale externe inhuur met een focus op kostenbesparing, compliance en het creëren van toegevoegde waarde.

Onze visie daarbij is dat ieder mens is, mits hij of zij de juiste kans krijgt, tot grootse prestaties in staat. Elke organisatie is, met het juiste talent, in staat tot uitstekende resultaten. Door gebruik van onze oplossingen is beheer van de externe workforce niet langer een kostenpost, maar een concurrentievoordeel.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Beeline levert een end-to-end VMS-platform waarmee organisaties hun externe workforce kunnen beheren . Met configureerbare workflows, realtime inzichten en audit gedreven governance krijgen

klanten volledig inzicht, 100 % compliance en kostenbeheersing. Organisaties verschuiven richting geïntegreerde workforce-ecosystem, wat Beeline met slimme besluitvorming en wendbaarheid mogelijk maakt. Dit resulteert in minder risico, geoptimaliseerde uitgaven/kosten en continue verbeteringen

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Beeline, opgericht in 1999, was een pionier op het gebied van Vendor Management Systems en groeide uit tot wat wij vandaag zijn: een wereldleider in workforce-technologie. Anno 2026 ondersteunt Beeline organisaties wereldwijd met slimme oplossingen om hun externe workforce efficiënt te beheren en optimaliseren.

Welke veranderingen zijn er in de afgelopen 2 jaar geweest in uw organisatie, en waarom of waardoor?

De afgelopen jaren heeft Beeline zijn positie als marktleider verder versterkt met AI-innovaties (Beeline AI) en platformverbeteringen. Met de integratie van MBO Partners, de overname van JoinedUp en de introductie van Beeline Professional biedt Beeline tevens bredere, schaalbare oplossingen voor het beheren van de volledige externe workforce.

Beschrijf de meest duidelijke marktontwikkelingen die u ziet voor 2026/2027

De externe workforce wordt steeds belangrijker binnen het totale personeelsbestand. Dit gegeven vergroot de vraag vergroot naar platforms met volledig inzicht in alle talenttypes. Organisaties sturen steeds meer op een geïntegreerd ecosysteem in plaats van alleen aantallen. Tegelijk worden AI en automatisering ingezet voor betere matching, voorspellingen en efficiëntie, terwijl trends zoals direct sourcing en strengere compliance de vraag naar geïntegreerde oplossingen versnellen.

Welke veranderingen zijn er in de komende 2 jaar te verwachten in uw organisatie, en waarom of waardoor?

De komende twee jaar blijft Beeline investeren in AI-innovatie (Beeline AI) om inzicht, automatisering en analytics te verbeteren/optimaliseren. Daarnaast versterkt het bedrijf zijn workforce-ecosysteem, breidt het compliance bewaking en integratie opties uit en schaalt het platform verder mee met veranderende workforce-modellen.

Het aantal klanten en gebruikers die dit VMS gebruiken en de managed spend over heel 2025 via dit systeem

2025	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	39	34	400+
Aantal hiring manager gebruikers	3000+	500+	450.000+
Aantal geregistreerde contingent workers	14.000+	2000+	1.200.000+
Managed spend (€)	822 miljoen	28 miljoen	60.2 miljard

Deze 2 klanten vormen het mooiste visitekaartje van het systeem, c.q. op wie of op welke prestaties bent u het meest trots?

	Klant 1	Klant 2
Naam, branche, land	KPN, Nederland	EON, Europa

Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	• Sterk geintegreerd model als enabler voor Total Talent Management.	• Internationaal (Duitsland, Verenigd Koninkrijk, Nederland en Zweden) gestandariseerd programma gericht op alle typen inhuur van externen.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Nétive VMS, lokaal ingericht systeem, volledig Nederlandse organisatie.	Fieldglass, onderdeel van SAP, gelijkwaardig in functionaliteit.	VNDLY, onderdeel van Workday, sterke band met C-suites bij opdrachtgevers.
België	Nétive VMS, lokaal ingericht systeem, Nederlandse organisatie.	Connecting-Expertise, lokale Belgische speler, specifieke functionaliteit.	Fieldglass, onderdeel van SAP, gelijkwaardig in functionaliteit.
Wereldwijd	Fieldglass, onderdeel van SAP, gelijkwaardig in functionaliteit.	VNDLY, onderdeel van Workday, sterke band met C-suites bij opdrachtgevers.	Simplify, non-standard, veel klant specifieke functionaliteit (custom-build).

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten?

Partners	1	2	3
Cloud opslag / webhosting	Oracle	Cloudfare	Otava
Ontwikkelingssoftware	Het platform van Beeline is een moderne, cloudgebaseerde softwareoplossing, gebouwd met standaard enterprise-technologieën en ontwikkelmethoden.	Niet van Toepassing	Niet van toepassing
MSP-partners	Tapfin	Pontoon	Sourceright
Brokerpartners	MBO Partners (bedrijfsonderdeel van Beeline)	Papaya	Malt
Sourcen van freelancers/ zzp'ers	MBO Partners (bedrijfsonderdeel van Beeline)	Papaya	Malt
Overige (+ toelichting)	Atlassian - JIRA ticket support	Opptly, NLP Logix - AI modelling	N-PAX, , application support

Geef een indicatie in aantallen eigen werkenden in jullie organisatie over deze typische afdelingen per land en/of elders in de wereld

Afdeling/teams	Nederland	België	Met lokale partners	Global
Sales/Business Development	1	0		93
Innovatie/Research & Development	1	0		171
Consultant/Implementatie	1	0		40
Customer success, Service & Support	1	0		339
Overig	1	0		32

Uw bedrijf beschikt over een of meer (technische) kwaliteitscertificeringen of -normeringen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: ISO 27001, 27017 en 27018. ISO 27001:2013-framework, NIST 800-53-standaarden. SSAE 18/ISAE-3402 Type II SOC 1 and 2

Uw bedrijf is lid van beroeps- of brancheverenigingen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: O.a NextConomy/Zipconomy, ProcureCon, Procurement Leaders, Procurious, Staffing https://www.beeline.com/beeline-partners/

Welke prijsopbouw voor het gebruik van uw VMS wordt in het algemeen gehanteerd, zoals per type gebruiker, per contract, obv spend en eventuele staffels?

Beeline biedt flexibele prijsmodellen, waaronder transactionele en vaste licentie opties. De prijs is doorgaans gebaseerd op besteding (spend) en onafhankelijk van het aantal gebruikers met staffelkortingen bij hogere uitgaven. Ook hybride modellen zijn mogelijk, afgestemd op specifieke behoeften van de opdrachtgever.

Connecting-Expertise

connectingexpertise

Voor Nederland

Bedrijfsnaam	Connecting-Expertise
Website	connecting-expertise.com
Bezoekadres hoofdkantoor	Cockerillkaai 11/16, 2000 Antwerpen
Naam contactpersoon	Peter De Buck
Telefoonnummer contactpersoon	+32 496 16 26 92
E-mailadres contactpersoon	peter.de.buck@connecting-expertise.com

Voor België

Bedrijfsnaam	Connecting-Expertise
Website	connecting-expertise.com
Bezoekadres hoofdkantoor	Cockerillkaai 11/16, 2000 Antwerpen
Naam contactpersoon	Peter De Buck
Telefoonnummer contactpersoon	+32 496 16 26 92
E-mailadres contactpersoon	peter.de.buck@connecting-expertise.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	CE VMS, CE Marktplaats	VMS + Marktplaats
België	CE VMS, CE Marktplaats	VMS + Marktplaats

Moederorganisatie

Naam	Pixid Group
Vestigingsplaats	Parijs, Frankrijk

Missie en visie van uw bedrijf

Connecting-Expertise maakt externe inhuur eenvoudiger, transparanter en beter controleerbaar voor hr, procurement en business. We hebben een VMS ontwikkeld die kan gebruikt worden in combinatie met een marktplaats, zodat bedrijven gemakkelijk externe werkkrachten kunnen vinden en beheren. We verbinden alle betrokken stakeholders via een sterke UX, uitgebreide configuratiemogelijkheden en integraties.

Onze visie: een “open ecosysteem” waar data, processen en sourcingkanalen naadloos samenwerken.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Met de CE VMS-oplossing digitaliseren wij het volledige source-to-payproces van externe inhuur. Zo maken we dit proces efficiënter, objectiever en beter meetbaar. Tegelijk verhogen we de compliance en helpen we organisaties hun kosten te beheersen. Via de CE Marketplace brengen we opdrachtgevers bovendien in contact met freelancers en staffingbedrijven waarmee zij vandaag vaak nog niet samenwerken.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Connecting-Expertise werd in 2007 opgericht door Patrick Verrept en Peter De Buck, met als duidelijke missie om workforce management te digitaliseren. Het bedrijf groeide uit tot marktleider in België en ondersteunt vandaag ook klanten in onder meer Nederland, Frankrijk, het VK, de VS en zelfs Maleisië. Sinds 2020 maakt Connecting-Expertise deel uit van de PIXID Group, samen met onder andere Pixid VMS, Carerix en TheMatchBox.

Welke veranderingen zijn er in de afgelopen 2 jaar geweest in uw organisatie, en waarom of waardoor?

De afgelopen twee jaar hebben we onze klantensegmenten verder uitgebreid en nieuwe businessmodellen gevalideerd om beter in te spelen op veranderende marktnoden. Daarnaast hebben we extra functionaliteiten en upgrade-opties ontwikkeld voor suppliers, met een sterkere focus op zichtbaarheid, inzichten en gebruiksgemak. Die evoluties kwamen er vanuit de groeiende vraag naar meer flexibiliteit, transparantie en toegevoegde waarde binnen het externe inhuurecosysteem.

Beschrijf de meest duidelijke marktontwikkelingen die u ziet voor 2026/2027

Voor 2026/2027 verwachten we een sterke toename van AI in matching, intake en compliance-checks, weliswaar binnen duidelijke governancekaders. Daarnaast neemt de druk rond wet- en regelgeving, classificatie, risicobeheersing en traceerbaarheid verder toe. Ook het Total Talent-denken wint aan belang, met een groeiende nood aan interoperabiliteit tussen VMS, ATS, FMS, ERP en BI-systemen. Tot slot wordt een sterke gebruikerservaring steeds belangrijker voor alle betrokken gebruikers.

Welke veranderingen zijn er in de komende 2 jaar te verwachten in uw organisatie, en waarom of waardoor?

We zullen als organisatie verder investeren in de hefbomen waar we toegang toe hebben zoals de verdere integratie van TheMatchBox, standaardisatie van de rapporteringstools en samenwerkingsverbanden met het partner-ecosysteem dat internationaliseert. Daarnaast heeft AI ook een impact op de manier waarop we ontwikkelen.

Het aantal klanten en gebruikers die dit VMS gebruiken en de managed spend over heel 2025 via dit systeem

2025	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten			124
Aantal hiring manager gebruikers			2468
Aantal geregistreerde contingent workers			23563
Managed spend (€)			1,4 miljard euro

Deze 2 klanten vormen het mooiste visitekaartje van het systeem, c.q. op wie of op welke prestaties bent u het meest trots?

	Klant 1	Klant 2
Naam, branche, land	Engie	Vlaamse Overheid (VRT)
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	• Internationale roll out van het platform	• TTM

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Nétive VMS - sterke lokale verankering in Nederland en Europa, met focus op compliance, configuratie.	SAP Fieldglass - een gevestigde internationale speler met brede functionaliteit voor contingent workforce management, services procurement en integraties binnen grote enterprise-omgevingen.	OLLI - vooral relevant als lokale of niche-oplossing in de Nederlandse markt, afhankelijk van segment en use case.
België	ProUnity - sterk aanwezig in België, met focus op externe talent matching, compliant samenwerken en een gebruiksvriendelijke ervaring.	Nétive VMS - relevant door de Benelux-aanwezigheid, sterke configuratiemogelijkheden en de combinatie van workforce management, compliance en analytics.	SAP Fieldglass - belangrijke concurrent bij grotere, internationale organisaties die nood hebben aan schaal, standaardisatie en integratie met bredere enterprise-processen.
Wereldwijd	SAP Fieldglass - wereldwijd een van de bekendste VMS-spelers dankzij zijn schaal, internationale dekking en sterke positie in enterprise external workforce management.	Beeline - een toonaangevende wereldwijde VMS-aanbieder met oplossingen voor zowel middelgrote als grote organisaties en een duidelijke focus op visibility, efficiency en compliance.	Magnit - sterke internationale speler met een geïntegreerd workforce platform, veel integraties en uitgesproken focus op visibility, compliance en cost savings.

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten?

Partners	1	2	3
Cloud opslag / webhosting	Dstny voor Cloud	Webhosting via Webflow	
Ontwikkelingssoftware	Eigen development	NSX	
MSP-partners	MSP-agnostisch (werkt samen met MSP naar keuze van klant oa trajecten met Solvus, Hays, Randstad Sourceright, Brainbridge, Tapfin, ..		-
Brokerpartners	Broker Partner-Anostisch (Solvus, Randstad Sourceright, Flex-Prof, CE Brokering, ...)		
Sourcen van freelancers/ zzp'ers	CE Marketplace	Link naar FMS-systemen (link naar whitepaper)	
Overige (+ toelichting)	We werken regelmatig samen met gespecialiseerde Vendoren die VMS meenemen naar klanten		

Geef een indicatie in aantallen eigen werkenden in jullie organisatie over deze typische afdelingen per land en/of elders in de wereld

Afdeling/teams	Nederland	België	Met lokale partners	Global
Sales/Business Development		5	✓	
Innovatie/Research & Development		8	✓	
Consultant/Implementatie		3		
Customer success, Service & Support		2		
Overig		1		

Uw bedrijf beschikt over een of meer (technische) kwaliteitscertificeringen of -normeringen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: Ecovadis, ISO,...

Uw bedrijf is lid van beroeps- of brancheverenigingen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: Federgon, Supply Chain Masters, ZigZagHR, Unizo, Abcal

Welke prijsopbouw voor het gebruik van uw VMS wordt in het algemeen gehanteerd, zoals per type gebruiker, per contract, obv spend en eventuele staffels?

Onze prijsopbouw bestaat doorgaans uit twee componenten: een eenmalige implementatiekost, een licentievergoeding.

De licentie kan zowel als vaste fee als op basis van spend, scope, modules of volumes worden ingericht, afhankelijk van de programmabehoefte.

Daarnaast kunnen ook fees per aanvraag, contract of andere gebruikseenheden worden voorzien. Het financieringsmodel kan zowel client-funded als supplier-funded worden opgezet, afhankelijk van de gekozen samenwerking.

Magnit Global Netherlands

Voor Nederland

Bedrijfsnaam	Magnit Global Netherlands
Website	magnitglobal.com/nl
Bezoekadres hoofdkantoor	Marconibaan 1A, 3439 MR Nieuwegein
Naam contactpersoon	Giancarlo Balzarelli
Telefoonnummer contactpersoon	030 - 602 1617
E-mailadres contactpersoon	giancarlo.balzarelli@magnitglobal.com

Voor België

Bedrijfsnaam	Magnit Global Netherlands
Website	magnitglobal.com
Bezoekadres hoofdkantoor	Kardinaal Mercierplein 2, 2800 Mechelen, België
Naam contactpersoon	Giancarlo Balzarelli
Telefoonnummer contactpersoon	+31 30 - 602 1617
E-mailadres contactpersoon	giancarlo.balzarelli@magnitglobal.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Magnit Global Netherlands BN B.V.	MSP, Broker, VMS, Payrolling/ EOR, Services Procurement, Data Intelligence
België	Magnit Global Belgium BV	MSP, Broker, VMS, Payrolling/ EOR, Services Procurement, Data Intelligence

Moederorganisatie

Naam	Magnit Global
Vestigingsplaats	Folsom

Missie en visie van uw bedrijf

Magnit helpt organisaties lokaal en wereldwijd om hun externe inhuur strategisch, kostenefficiënt en compliant te organiseren. Door middel van slimme technologie, data-analyse en gespecialiseerde diensten zorgt Magnit ervoor dat bedrijven op het juiste moment toegang hebben tot het juiste talent, ongeacht locatie of contractvorm. Met ons gebruiksvriendelijke VMS en bewezen MSP model realiseren we duurzame, schaalbare en toekomstbestendige workforce oplossingen.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Magnit helpt organisaties om externe inhuur centraal, transparant en efficiënt te organiseren via haar MSP-diensten en VMS-platform. We stroomlijnen het volledige proces van aanvraag tot onboarding, facturatie en rapportage voor maximale grip en efficiëntie. Opdrachtgevers krijgen realtime inzicht in kosten, doorlooptijden en prestaties van leveranciers en talent. Magnit borgt volledige compliance met wet en regelgeving, zowel lokaal als in complexe internationale contexten.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Magnit Nederland (voorheen Brainnet) ondersteunt sinds 1996 organisaties bij het zoeken, vinden en selecteren van professionals en het inrichten en managen van inhuurprocessen. In februari 2021 werd Brainnet onderdeel van Magnit Global, waarna we wereldwijd als onafhankelijke inhuurspecialist actief zijn. De oorsprong van Magnit Global wereldwijd gaat terug tot 1991, met de introductie van het eerste VMS in 1995.

Welke veranderingen zijn er in de afgelopen 2 jaar geweest in uw organisatie, en waarom of waardoor?

- Verdere integratie van technologie en dienstverlening: doorontwikkeling van het Magnit VMS en introductie van AI-gedreven functionaliteiten voor matching, forecasting en compliance
- Uitbreiding van Total Talent-oplossingen: integratie van vaste, flexibele en SoW-inhuur in één wereldwijd operating model
- Groei in internationale footprint en strategische partnerships, met focus op schaalbaarheid, data-gedreven sturing en uniforme wereldwijde dienstverlening

Beschrijf de meest duidelijke marktontwikkelingen die u ziet voor 2026/2027

AI & digitalisering domineren MSP-dienstverlening: automatisering, AI-matching en datagedreven sturing worden bepalend voor kwaliteit en snelheid van inhuur

Schaarste op de arbeidsmarkt blijft structureel: talent acquisition en employer branding worden strategische kerncompetenties binnen MSP-modellen

Strengere wet- en regelgeving (o.a. zzp/DBA) leidt tot verschuivingen van zzp naar andere contractvormen en verhoogde compliance-eisen

Welke veranderingen zijn er in de komende 2 jaar te verwachten in uw organisatie, en waarom of waardoor?

- Verdere inzet van AI en automation (self-service, predictive hiring en autonome processen)
- Verdere ontwikkeling naar een volledig geïntegreerd Total Talent ecosysteem, inclusief SoW- en projectmatige inhuur

Het aantal klanten en gebruikers die dit VMS gebruiken en de managed spend over heel 2025 via dit systeem

2025	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten			
Aantal hiring manager gebruikers			
Aantal geregistreerde contingent workers			
Managed spend (€)	1.3 miljard	100 mio	17 miljard

Deze 2 klanten vormen het mooiste visitekaartje van het systeem, c.q. op wie of op welke prestaties bent u het meest trots?

	Klant 1	Klant 2
Naam, branche, land	We geven hier geen voorkeur voor opdrachtgevers. We zijn trots op al onze samenwerkingen.	
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?		

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland			
België			
Wereldwijd			

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten?

Partners	1	2	3
Cloud opslag / webhosting			
Ontwikkelingssoftware			
MSP-partners			
Brokerpartners			
Sourcen van freelancers/ zzp'ers			
Overige (+ toelichting)			

Geef een indicatie in aantallen eigen werkenden in jullie organisatie over deze typische afdelingen per land en/of elders in de wereld

Afdeling/teams	Nederland	België	Met lokale partners	Global
Sales/Business Development				
Innovatie/Research & Development				
Consultant/Implementatie				
Customer success, Service & Support				
Overig				

Uw bedrijf beschikt over een of meer (technische) kwaliteitscertificeringen of -normeringen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: ISO 27001, ISO 27017, ISO 27018, ISO 27701, SOC 1 Type II, SOC 2 Type II, ISO 9001, ISO 14001, ISO 26000 (zelfverklaring), SNA (NEN 4400-1), BOVIB, Ecovadis

Uw bedrijf is lid van beroeps- of brancheverenigingen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: Bovib/NBBU

Welke prijsopbouw voor het gebruik van uw VMS wordt in het algemeen gehanteerd, zoals per type gebruiker, per contract, obv spend en eventuele staffels?

Magnit hanteert in Nederland/België vaak twee generieke prijsmodellen voor het VMS: een percentage van spend model en een vaste opslag per gewerkt uur. Het percentagemodel koppelt de fee aan het totale volume dat via het VMS wordt verwerkt en deze kan vast zijn met staffels of meebewegen met feitelijk gebruik. Het vaste uurtariefmodel biedt voorspelbaarheid. De keuze voor het model hangt doorgaans af van verwachte volumes, gebruiksintensiteit en de gewenste mate van kostenstabiliteit.

Nétive VMS

Voor Nederland

Bedrijfsnaam	Nétive VMS
Website	https://netivevms.com/nl
Bezoekadres hoofdkantoor	Patrijsweg 102 2289 EZ, Rijswijk
Naam contactpersoon	Eric Noorlander
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)15 251 18 40 / +316-43001491
E-mailadres contactpersoon	eric.noorlander@netive.nl

Voor België

Bedrijfsnaam	Nétive VMS
Website	https://netivevms.com/nl
Bezoekadres hoofdkantoor	Patrijsweg 102 2289 EZ, Rijswijk
Naam contactpersoon	Eric Noorlander
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)15 251 18 40 / +316-43001491
E-mailadres contactpersoon	eric.noorlander@netive.nl

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Nétive VMS Suite	Hét platform voor de volledige inhuurcyclus, waarin leveranciersmanagement en shiftplanning samenkomen. Het verbindt sourcing, compliance, planning en uitvoering in één oplossing.
België	Nétive VMS Suite	Hét platform voor de volledige inhuurcyclus, waarin leveranciersmanagement en shiftplanning samenkomen. Het verbindt sourcing, compliance, planning en uitvoering in één oplossing.

Moederorganisatie

Naam	Nétive Holding BV
Vestigingsplaats	Rijswijk

Missie en visie van uw bedrijf

“Samen werken aan een betere arbeidsmarkt” vormt de basis van alles wat we doen. Nétive brengt organisaties, kandidaten (zzp) en leveranciers samen in één platform en helpt hen externe inhuur beter te organiseren.

Wij richten ons op regie over de volledige inhuurketen, van leveranciersmanagement tot shiftplanning. Met focus op vereenvoudiging, automatisering en productontwikkeling helpen we organisaties beter te sturen op kosten, compliance en resultaat, zowel nationaal als internationaal.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Nétive VMS is een gebruiksvriendelijk, flexibel en compliant Vendor Management Systeem voor het organiseren en beheren van externe inhuur en het uitvoeren van werving voor "vast", inclusief SoW.

Het platform brengt leveranciersmanagement en shiftplanning samen in één centrale omgeving. Door automatisering en integraties met hr- en ERP-systemen worden processen vereenvoudigd en ontstaat inzicht in de volledige inhuurketen. Nétive is actief in EMEA en stuurt op kosten, compliance en prestaties.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Nétive werd in 2003 opgericht door drie founders en ontwikkelde een van de eerste Vendor Management Systemen vanuit een concrete klantbehoefte. In de jaren daarna groeide het bedrijf door innovatie (o.a. cloud in 2008) en uitbreiding van klanten en functionaliteit.

Tussen 2010 en 2019 volgde verdere professionalisering en internationale groei, met marktleiderschap in Nederland. Vandaag is Nétive een toonaangevende VMS-speler in EMEA, actief in meerdere landen en erkend als 'leader' in de markt.

Welke veranderingen zijn er in de afgelopen 2 jaar geweest in uw organisatie, en waarom of waardoor?

De afgelopen twee jaar heeft Nétive nieuwe technologische ontwikkelingen volledig omarmd met als doel ons product sneller en doeltreffender te ontwikkelen om onze klanten en partners steeds optimaal in staat te stellen de uitdagingen in de arbeidsmarkt het hoofd te bieden.

Beschrijf de meest duidelijke marktontwikkelingen die u ziet voor 2026/2027

Workforce technologie verandert zichtbaar door de opkomst van AI en automatisering in processen en besluitvorming. Veel bestaande VMS-oplossingen lopen tegen de grenzen van hun verouderde architectuur aan. Er ontstaat een duidelijk onderscheid tussen partijen die bestaande systemen uitbreiden en partijen die opnieuw ontwerpen vanuit de gebruiker. Nétive sluit aan bij die laatste beweging, met focus op snelheid, gebruiksgemak en oplossingen die direct ondersteunen in de uitvoering.

Welke veranderingen zijn er in de komende 2 jaar te verwachten in uw organisatie, en waarom of waardoor?

In de komende jaren richt Nétive zich op workforce technologie die beter aansluit op de dagelijkse praktijk en een total talent aanpak ondersteunt. We investeren in hogere ontwikkelsnelheid en kortere implementaties, zodat organisaties sneller kunnen inspelen op veranderingen in de arbeidsmarkt. De focus ligt op het samenbrengen van leveranciersmanagement en operationele processen in één platform, met uitbreiding zoals de Shift Planner. Zo krijgen organisaties meer grip op de gehele inhuurketen.

Het aantal klanten en gebruikers die dit VMS gebruiken en de managed spend over heel 2025 via dit systeem

2025	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	307	17	364
Aantal hiring manager gebruikers	Wordt niet geregistreerd.	Wordt niet geregistreerd.	Wordt niet geregistreerd.
Aantal geregistreerde contingent workers	Wordt niet geregistreerd.	Wordt niet geregistreerd.	Wordt niet geregistreerd.
Managed spend (€)	5.5MLD	1.3MLD	8.2MLD

Deze 2 klanten vormen het mooiste visitekaartje van het systeem, c.q. op wie of op welke prestaties bent u het meest trots?

	Klant 1	Klant 2
Naam, branche, land	O&P Rijk (rijksoverheid, NL)	Pretium (MSP Construction Sector, UK)
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	De Rijksoverheid beschikt over een schaalbaar VMS waarin complexe sourcing en compliance vraagstukken duurzaam worden ondersteund. De Rijksoverheid organiseert externe inhuur via DIoR (Digitale Inhuuroplossing Rijk) en levert haar diensten aan ministeries en uitvoeringsorganisaties. Wij werken inmiddels al meer dan 20 jaar samen.	In korte periode bestaande VMS vervangen door Netive en de MSP geholpen een duidelijk profiel te geven in de bouwsector door honderden miljoenen spend te onboarden.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Beeline	Propriëtaire MSP/Broker systemen	Vndly
België	Beeline	Connecting Expertise	
Wereldwijd	Beeline		

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten?

Partners	1	2	3
Cloud opslag / webhosting	Salesforce	AWS	
Ontwikkelingssoftware	Salesforce	MS VS/Cursor/Claude	
MSP-partners	>25		
Brokerpartners	>10		
Sourcen van freelancers/ zzp'ers	>5		
Overige (+ toelichting)	Diverse partners voor diverse functionaliteiten.		

Geef een indicatie in aantallen eigen werkenden in jullie organisatie over deze typische afdelingen per land en/of elders in de wereld

Afdeling/teams	Nederland	België	Met lokale partners	Global
Sales/Business Development	12		✓	

Innovatie/Research & Development	30			
Consultant/Implementatie	20		✓	
Customer success, Service & Support	10		✓	
Overig	5		✓	

Uw bedrijf beschikt over een of meer (technische) kwaliteitscertificeringen of -normeringen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: ISO27001

Uw bedrijf is lid van beroeps- of brancheverenigingen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: APSCo, Staffing Industry Analysts member, JINC (MVO), United Nations Global Compact

Welke prijsopbouw voor het gebruik van uw VMS wordt in het algemeen gehanteerd, zoals per type gebruiker, per contract, obv spend en eventuele staffels?

Meerdere mogelijkheden, passend bij de vraagstelling van de vragende partij. Dit kan zijn: fixed fee, nominale fee per uur, percentage spend, fee per contract. Voor elk, behalve de fixed fee, gelden vaste staffels. Hybride contractvormen behoren ook tot de mogelijkheden.

OLLIworks

Voor Nederland

Bedrijfsnaam	OLLIworks
Website	www.olliworks.nl
Bezoekadres hoofdkantoor	Binnenweg 1, 5502 AM Veldhoven
Naam contactpersoon	EGWJ (Edwin) Welner
Telefoonnummer contactpersoon	+31(0)88 999 3993
E-mailadres contactpersoon	ewelner@olliworks.nl

Voor België

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

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland		
België		

Moederorganisatie

Naam	
Vestigingsplaats	

Missie en visie van uw bedrijf

OLLI transformeert externe inhuur van een administratief proces naar een intelligent, compliancegedreven systeem. Wij combineren automatisering, AI en regelgeving in één platform, zodat organisaties realtime sturen op risico, kosten en kwaliteit in hun flexibele schil, in plaats van achteraf te controleren.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

OLLI automatiseert het volledige inhuurproces en borgt compliance by design in elke stap. Hierdoor realiseren klanten structureel lagere kosten, minimale risico's en een drastische reductie in operationele handelingen. Volledige auditability, zonder afhankelijk te zijn van handmatige controles of externe tooling.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

OLLI is ontstaan vanuit YOUSEEQ (MSP), waardoor het platform is gebouwd op échte operationele inhuurprocessen. Elke functionaliteit is gevalideerd in de praktijk, wat zorgt voor snellere adoptie, hogere compliance en directe waarde bij implementatie.

Welke veranderingen zijn er in de afgelopen 2 jaar geweest in uw organisatie, en waarom of waardoor?

OLLI is geëvolueerd van operationele tool naar een intelligent workforce platform. Met sterke focus op compliance, automatisering en integraties spelen we in op toenemende wetgeving en complexiteit, en ondersteunen we organisaties in volledige controle over externe inhuur.

Beschrijf de meest duidelijke marktontwikkelingen die u ziet voor 2026/2027

De markt verschuift van registrerende VMS-systemen naar platforms die actief sturen op compliance, data en automatisering. Toenemende wetgeving en AI dwingen organisaties om externe inhuur strategisch te organiseren in plaats van operationeel te beheren.

Welke veranderingen zijn er in de komende 2 jaar te verwachten in uw organisatie, en waarom of waardoor?

OLLI ontwikkelt zich naar een autonoom workforce platform waarin AI processen zoals compliance checks, contractbeheer en sourcing actief aanstuurt. Hierdoor verschuift inhuur van handmatig beheer naar datagedreven besluitvorming.

Het aantal klanten en gebruikers die dit VMS gebruiken en de managed spend over heel 2025 via dit systeem

2025	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	25+		
Aantal hiring manager gebruikers			
Aantal geregistreerde contingent workers			
Managed spend (€)			

Deze 2 klanten vormen het mooiste visitekaartje van het systeem, c.q. op wie of op welke prestaties bent u het meest trots?

	Klant 1	Klant 2
Naam, branche, land	YOUSEEQ, Onefellow - Recruitment/ MSP NL	Athora - MSP NL(o.a. Zwitserleven, Reaal, Loyalis)
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Volledig geautomatiseerd inhuurproces voor >25 opdrachtgevers, waarbij honderden externe professionals en contracten gelijktijdig worden beheerd. OLLI faciliteert contractmanagement, compliance en facturatie, resulterend in significante reductie van administratieve handelingen en volledige realtime controle op leveranciers, processen en spend. OLLI fungeert als centrale motor voor de MSP-dienst.	Implementatie van een schaalbaar en compliant inhuurproces binnen een organisatie met duizenden medewerkers en meerdere bekende merken. OLLI ondersteunt het beheer van alle flexcontracten en leverancierssstromen, met volledige auditability. Resultaat: verhoogde governance, volledige transparantie en significante reductie van operationele inspanning.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Nétive VMS - Sterk in traditionele VMS-functionaliteit binnen flexibele inhuur, primair gericht op procesondersteuning en in mindere mate op integrale workforce sturing en AI-gedreven compliance.	Vendorlink - Brede VMS-functionaliteit voor inhuurprocessen, primair gericht op operationele ondersteuning en beperkt op Total Talent Management en vergaande automatisering.	Pixid - Internationaal actief met focus op staffing en flexprocessen, primair gericht op recruitment en minder op geïntegreerde workforce sturing over vast en flex.
België	Nétive VMS - Zie NL – traditionele VMSoplossing gericht op flexibele inhuur, minder op integrale workforce sturing en AI-gedreven compliance.	Connecting-Expertise - Sterk in MSP- en consultancygedreven sourcing en talent communities, primair gericht op dienstverlening en minder op een geïntegreerd en geautomatiseerd TTM-platform.	Pixid - Zie NL – focus op staffing en flexprocessen, minder op geïntegreerde workforce sturing over vast en flex.
Wereldwijd	SAP Fieldglass - Enterprise VMSstandaard voor externe inhuur, primair gericht op schaal en governance en minder op flexibiliteit en integrale workforce sturing.	Beeline – Groot internationaal VMS-platform met brede functionaliteit, primair gericht op inhuurprocessen binnen flex en geen geïntegreerde Total Talent Management-aanpak en primair gericht op traditionele VMS-functionaliteit.	Magnit VMS – Sterke MSPintegratie met focus op externe inhuur, primair gericht op dienstverlening en minder op een geïntegreerd workforce platform.

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten?

Partners	1	2	3
Cloud opslag / webhosting	Digital Ocean		
Ontwikkelingssoftware	Mikoon		
MSP-partners	YOUSEEQ		
Brokerpartners	YOUSEEQ		
Sourcen van freelancers/ zzp'ers	YOUSEEQ		
Overige (+ toelichting)	Diverse partners voor diverse functionaliteiten.		

Geef een indicatie in aantallen eigen werkenden in jullie organisatie over deze typische afdelingen per land en/of elders in de wereld

Afdeling/teams	Nederland	België	Met lokale partners	Global
Sales/Business Development	2			
Innovatie/Research & Development	8			
Consultant/Implementatie	4			
Customer success, Service & Support	4			
Overig				

Uw bedrijf beschikt over een of meer (technische) kwaliteitscertificeringen of -normeringen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: PEN-test, ISO 27001, ISO 9001.

Uw bedrijf is lid van beroeps- of brancheverenigingen

☑ Nee
☐ Ja, namelijk:

Welke prijsopbouw voor het gebruik van uw VMS wordt in het algemeen gehanteerd, zoals per type gebruiker, per contract, obv spend en eventuele staffels?

OLLI hanteert een flexibel prijsmodel afgestemd op klantbehoefte (per contract, % spend of hybride). Zowel client als supplier funded-modellen zijn mogelijk, met focus op transparantie en schaalbaarheid.

Pixid VMS

Voor Nederland

Bedrijfsnaam	Pixid VMS
Website	https://www.pixid-vms.com/nl/
Bezoekadres hoofdkantoor	Rotterdam Airportplein 28b, 3045 AP, Rotterdam
Naam contactpersoon	Mark Hopman
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)6 31 97 53 11
E-mailadres contactpersoon	m.hopman@pixid.com

Voor België

Bedrijfsnaam	Pixid VMS
Website	https://www.pixid-vms.com/nl/
Bezoekadres hoofdkantoor	Rotterdam Airportplein 28b, 3045 AP, Rotterdam
Naam contactpersoon	Mark Hopman
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)6 31 97 53 11
E-mailadres contactpersoon	m.hopman@pixid.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Pixid VMS	Vendor Management Systeem
België	Pixid VMS	Vendor Management Systeem

Moederorganisatie

Naam	Pixid Group
Vestigingsplaats	Parijs, Frankrijk

Missie en visie van uw bedrijf

Pixid biedt een eenvoudig, snel te implementeren en compliant VMS-platform voor Nederland, België en heel Europa, om complexe externe inhuur te beheren en klanten effectief met leveranciers te verbinden. Via slimme technologie geeft Pixid organisaties volledige controle, transparantie en efficiëntie bij het beheren van hun totale workforce, van uitzendkrachten en consultants tot freelancers en leveranciers.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Pixid helpt organisaties externe inhuur professioneel te beheren, kosten te verlagen en processen te automatiseren, terwijl compliance en inzicht sterk verbeteren. De kernpropositie: controle, efficiëntie en transparantie over de vele inhuurvormen (uitzendkrachten, freelancers/zzp'ers, etc). Pixid is een neutraal platform en kent daarom geen vendor lock-in. Alle data blijven altijd eigendom van de klant.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Pixid is in 2004 opgericht in Frankrijk (oorspronkelijk door Randstad, Manpower en Adecco) om digitale tijdregistratie en contracten voor de uitzendbranche te faciliteren. Dankzij deze achtergrond is Pixid VMS niet alleen sterk in white collar, maar ook in de complexiteit van high-volume blue-collar inhuur (80% van de business is blue collar). Pixid faciliteert meer dan 50% van alle uitzenduren in Frankrijk en is actief in 39 landen, met een sterke focus op de EU. Alle data worden gehost in Frankrijk.

Welke veranderingen zijn er in de afgelopen 2 jaar geweest in uw organisatie, en waarom of waardoor?

Pixid VMS heeft zich als product continu doorontwikkeld, met name als reactie op wijzigende wet- en regelgeving (AVG, EU AI-verordening, WAADI/gelijke beloning). De focus op de midmarket vertaalt zich in efficiënte implementaties tegen zeer lage kosten, mogelijk gemaakt door een hoog niveau van configuratie. Pixid ondersteunt de Nederlandse manier van werken, van SETU-standaard tot ABU-CAO, waarbij de inrichting per klant wordt bepaald op basis van hun proces.

Beschrijf de meest duidelijke marktontwikkelingen die u ziet voor 2026/2027

VMS is niet langer voorbehouden aan de grote corporates. De midmarket (inhuur vanaf 20 FTE per jaar) staat voor dezelfde uitdagingen (compliance, grip en inzicht) Pixid speelt daar op in. Integratie is cruciaal in een steeds complexer IT-landschap. De beweging naar Total Talent Solutions, waarbij alle type inhuur in één platform worden beheerd, versnelt. Pixid is een schaalbare, gebruiksvriendelijke oplossingen voor midmarket klanten. Zonder complexe implementaties, tegen een lage kost.

Welke veranderingen zijn er in de komende 2 jaar te verwachten in uw organisatie, en waarom of waardoor?

Het Pixid-platform blijft zich ontwikkelen om een naadloze dataflow en samenwerking tussen eindklant en leverancier te bieden, passend binnen de (lokaal) veranderende wet- en regelgeving, waaronder AVG en de EU AI-verordening. Prioriteiten worden maandelijks vastgesteld in een roadmap-commissie, mede op basis van klantinput, en uitgerold via maandelijkse releases. AI-gedreven matching en scoring (TheMatchBox) wordt verder uitgebreid (conform de EU AI-verordening). Verdere uitrol binnen Europa.

Het aantal klanten en gebruikers die dit VMS gebruiken en de managed spend over heel 2025 via dit systeem

2025	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	Undisclosed	Undisclosed	> 200.000 lokaties
Aantal hiring manager gebruikers	Undisclosed	Undisclosed	> 40.000
Aantal geregistreerde contingent workers	Undisclosed	Undisclosed	> 5.000.000
Managed spend (€)	Undisclosed	Undisclosed	> 14.000.000.000

Deze 2 klanten vormen het mooiste visitekaartje van het systeem, c.q. op wie of op welke prestaties bent u het meest trots

	Klant 1	Klant 2
Naam, branche, land	Ikazia Ziekenhuis, Nederland	Danone, Belgie en Nederland

Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	• Pixid VMS ingezet voor grip op gehele proces voor de nieuw opgezette inhuurdesk van Ikazia. Samenwerking met >30 leveranciers voor grip op alle inhuur in een complexe omgeving m.b.t. uren, shifts en type contractvormen.	• Pixid VMS ingezet onder regie van een Master Vendor voor de sites bij o.a. Danone Belgie en Nederland. Geeft Danone de mogelijkheid voor geconsolideerde rapportages en grip op inhuur.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Netive VMS	SAP Fieldglass	Magnit VMS
België	ProUnity	Beeline	Magnit VMS
Wereldwijd	SAP Fieldglass	Beeline	Magnit VMS

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten?

Partners	1	2	3
Cloud opslag / webhosting	Pixid host zijn eigen data, Data center partner: Equinix	Webhosting via Webflow	
Ontwikkelingssoftware	Atos & Eigen Developers		
MSP-partners	Pontoon	Randstad Enterprise	Manpower Talent Solutions
Brokerpartners			
Sourcen van freelancers/ zzp'ers			
Overige (+ toelichting)			

Geef een indicatie in aantallen eigen werkenden in jullie organisatie over deze typische afdelingen per land en/of elders in de wereld

Afdeling/teams	Nederland	België	Met lokale partners	Global
Sales/Business Development				40
Innovatie/Research & Development				75
Consultant/Implementatie				15
Customer success, Service & Support				20
Overig				200

Uw bedrijf beschikt over een of meer (technische) kwaliteitscertificeringen of -normeringen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: ISO 27001, SOC 2 Type II, AVG-conform, SSAE 16/ISAE 3402 - audits jaarliks uitgevoerd. Alle details en certificaten: https://security.pixid-vms.com/ en https://security.pixid.fr/

Uw bedrijf is lid van beroeps- of brancheverenigingen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: SIA, Staffing Industry Analysts

Welke prijsopbouw voor het gebruik van uw VMS wordt in het algemeen gehanteerd, zoals per type gebruiker, per contract, obv spend en eventuele staffels?

Maandelijkse facturatie op basis van de spend die via het platform loopt. We hanteren een percentage van de spend. Er is keuze uit supplier funded, client funded of hybride model, op basis van een percentage spend. Eenmalige implementatiekosten, doorgaans tussen 5.000-15.000 Euro afhankelijk van scope en integraties. Afwijkende facturatie in overleg te bepalen.

ProUnity

Voor Nederland

Bedrijfsnaam	HeadFirst Group
Website	https://headfirst.group
Bezoekadres hoofdkantoor	Taurusavenue 18 2132 LS, Hoofddorp Nederland
Naam contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
E-mailadres contactpersoon	

Voor België

Bedrijfsnaam	ProUnity
Website	www.pro-unity.com
Bezoekadres hoofdkantoor	Roger Vandendriesschelaan 18 b04, 1150 Brussel
Naam contactpersoon	David Muyldermans
Telefoonnummer contactpersoon	+32 (0)2 310 87 15
E-mailadres contactpersoon	david.muyldermans@pro-unity.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland		
België		

Moederorganisatie

Naam	HeadFirst Group
Vestigingsplaats	Taurusavenue 18 2132 LS, Hoofddorp Nederland

Missie en visie van uw bedrijf

ProUnity is een Europese business-to-talent matchmaker. Met Tech & Touch koppelt het grotere bedrijven en overheidsinstellingen aan extern talent en vereenvoudigt hun samenwerking. Iedereen wint: opdrachtgevers vinden en gemakkelijk de juiste experts en werken efficiënter, terwijl freelancers en dienstverlenende bedrijven gelijke kansen krijgen om boeiende opdrachten binnen te halen.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Extern talent vinden en beheren voor projecten wordt veel efficiënter. Door de unieke slimme combinatie van een beheerplatform (VMS), marktplaats en klantenbegeleiding (MSP) vinden grote en middelgrote bedrijven en overheidsorganisaties sneller en beter gepaste externe experts en besparen ze op hun budget. Duizenden freelancers en servicebedrijven registreren zich gratis en krijgen in real time toegang tot gepaste opdrachten van een brede waaier aan overheden en bedrijven.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

ProUnity werd in 2015 opgericht. De services werden snel geadopteerd door organisaties zoals Credendo, Securex en Smals, terwijl het ecosysteem van klanten en leveranciers gestaag groeide. De sterke groei werd erkend met een Deloitte Fast 50 Award en recent nog een Trends Gazelle-nominatie, en internationaal met een vermelding in het IT Staffing-rapport van Staffing Industry Analysts, waar ProUnity op plaats 13 stond als enige Belgische aanbieder in de top 30.

Welke veranderingen zijn er in de afgelopen 2 jaar geweest in uw organisatie, en waarom of waardoor?

De belangrijkste verandering was de verdere integratie binnen de HeadFirst Group waardoor we nu deel uitmaken van een internationale groep met internationale klanten. Daarnaast:

- zijn we nu marktleider geworden in België
- beschikken we ondertussen over een Europese marktplaats van Freelancers en Service providers.
- was er de implementatie en activatie van Statement of Work (SoW) en uitzendarbeid bij meerdere klanten.

Beschrijf de meest duidelijke marktontwikkelingen die u ziet voor 2026/2027

Organisaties evolueren van ad-hoc externe inhuur naar strategisch beheer van hun totale externe workforce. Transparantie, compliance en kostencontrole worden steeds belangrijker, zeker in publieke en gereguleerde sectoren. Tegelijk groeit de vraag naar integratie tussen VMS, ATS, hr- en finance-systemen. AI-ondersteuning en data-analyse zullen in de komende jaren een grotere rol spelen in matching, governance en rapportering.

Welke veranderingen zijn er in de komende 2 jaar te verwachten in uw organisatie, en waarom of waardoor?

ProUnity wordt het internationale core VMS-platform van HeadFirst, waardoor de scoop veel breder word, alsook de groei en de investeringen. Daarnaast investeren we verder in mobiele toepassingen en AI-ondersteunde functionaliteiten, Direct Sourcing en Talentpool. Ons platform wordt ondertussen ook als white label gebruikt door enkele partners.

Het aantal klanten en gebruikers die dit VMS gebruiken en de managed spend over heel 2025 via dit systeem

2025	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	2	87	3
Aantal hiring manager gebruikers	100	1500	150
Aantal geregistreerde contingent workers	100.000	17.000	Ton?
Managed spend (€)	10.000.000	435.000.000	55.000.000

Deze 2 klanten vormen het mooiste visitekaartje van het systeem, c.q. op wie of op welke prestaties bent u het meest trots?

	Klant 1	Klant 2
Naam, branche, land	SMALS, Publieke Sector, België	Belgoprocess - Niras, Publieke Sector, België
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdracht-gever?	• Spectaculaire administratieve vereenvoudiging van het inkoopproces • Respect voor de Wet Overheidsopdrachten • + 95% van de aanvragen in enkele werkdagen ingevuld • Vlotte en efficiënte toegang tot een ruimere keuze aan freelancers en dienstverleners • Besparing op interne uitgaven en op dag/uur tarieven van externe medewerkers • De aanbesteding werd voor een derde keer verlengd.	• Volledige compliance met de Wet Overheidsopdrachten en strikte veiligheidsprocedures • Groei van externe missies met +21% in het eerste jaar • 75% algemene tevredenheid bij leveranciers en meer dan 85% tevredenheid over platform en ondersteuning • Meer transparantie, snellere processen en betere samenwerking tussen hr, business en leveranciers.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Alle aanbieders in het Mid-market segment	Nétive VMS	Fieldglass
België	Connecting-Expertise als Belgische conculega	Alle aanbieders in het mid-market segment	Fieldglass
Wereldwijd	Fieldglass	Beeline	Andere

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten

Partners	1	2	3
Cloud opslag / webhosting	Microsoft Azure		
Ontwikkelingssoftware	Proprietary software		
MSP-partners	ProUnity, Guidant, Impellam, HeadFirst en Staffing-MS	Profile Group	-
Brokerpartners	ProUnity, Guidant, Impellam, HeadFirst en Staffing-MS		
Sourcen van freelancers/ zzp'ers	ProUnity heeft een eigen Freelancers en zzp'ers-marktplaats		
Overige (+ toelichting)	NA		

Geef een indicatie in aantallen eigen werkenden in jullie organisatie over deze typische afdelingen per land en/of elders in de wereld

Afdeling/teams	Nederland	België	Met lokale partners	Global
Sales/Business Development	6	3		
Innovatie/Research & Development	8	20		
Consultant/Implementatie	5	8		
Customer success, Service & Support	35	13		
Overig	11	6		

Uw bedrijf beschikt over een of meer (technische) kwaliteitscertificeringen of -normeringen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: ISO 27001

Uw bedrijf is lid van beroeps- of brancheverenigingen

☐ Nee
☑ Ja, namelijk: Federgon, ABCAL, P&SC Masters

Welke prijsopbouw voor het gebruik van uw VMS wordt in het algemeen gehanteerd, zoals per type gebruiker, per contract, obv spend en eventuele staffels?

De prijs voor implementatie verschilt per project, afhankelijk van de grootte, het aantal landen, en de complexiteit van de vraag en implementatie. Het kan gefactureerd worden bij implementatie of verrekend in de totaalprijs.

De prijs van de VMS is een vaste prijs of percentage op basis van de spend. Dit wordt bepaald op basis van een aantal parameters, zoals het aantal gebruikers, landen, integraties, enz. Dit wordt gedetailleerd toegelicht bij de bespreking van de offerte.

connectingexpertise

Get a grip on your contingent workforce

We help companies source, select, and manage external talent, all in one platform.

How it works

Connecting-Expertise is a Belgian VMS platform and supplier marketplace. We help procurement and HR teams source, select, and manage their external workforce in one place, with full visibility across suppliers, contracts, and spend.

connecting-expertise.com

7

INTERVIEW MARTIJN VAN DOOREN

EEN VMS KIES
JE NIET VOOR
TWEE JAAR.

De race naar extern talent winnen: hoe een MSP het verschil maakt bij VMS-keuzes

In de zoektocht naar talent kijken bedrijven en organisaties niet alleen naar vaste medewerkers, maar steeds vaker ook naar externe profielen zoals freelancers, consultants en tijdelijke werkkrachten. In die context wint een Vendor Management System (VMS) snel aan belang. Maar technologie alleen volstaat niet. Zonder een doordachte strategie en begeleiding dreigt een VMS eerder een complex IT-project te worden dan een hefboom voor groei.

Hier komt een Managed Service Provider (MSP) in beeld. Brainbridge, een Belgische specialist in workforce solutions, positioneert zich als zo'n strategische partner. Het bedrijf ondersteunt organisaties bij het aantrekken, beheren en optimaliseren van extern talent, en begeleidt hen van strategie tot implementatie en operationele opvolging.

We spraken met **Martijn van Dooren**, Managing Partner bij Brainbridge, over de meerwaarde van een MSP bij de selectie, implementatie en het beheer van een VMS.

Martijn, wanneer is het voor een organisatie aangewezen om met een VMS te werken?

"**Het is te kort door de bocht om alleen in termen van een VMS te denken.** Een VMS is een belangrijk onderdeel van een bredere oplossing rond het strategisch aantrekken en beheren van extern talent."

"Vergelijk het met een autorace. Als je als organisatie wil meespelen in de 'race naar talent', dan heb je een performante wagen nodig. Het VMS is die wagen. Maar als je die race niet belangrijk vindt, kan je evengoed met de fiets rijden – bijvoorbeeld via Excel. De meerwaarde van een VMS situeert zich volgens mij op meerdere niveaus: efficiëntie, snelheid en kwaliteit in het aanwervingsproces, betere kostencontrole, meer transparantie in het beheer van externe medewerkers en een verhoogde compliance. Daarnaast maakt een VMS schaalbaarheid en internationalisering mogelijk."

Waarom is het belangrijk om een VMS op lange termijn te bekijken?

"**Een VMS kies je niet voor twee jaar.** Het wordt een strategisch platform waarin al je historische data, integraties en verandertrajecten samenkomen. Overschakelen naar een ander systeem is bovendien complex, zeker wanneer het diep geïntegreerd is met andere systemen zoals hr, finance of procurement. Daarom hanteert Brainbridge een horizon van vier tot zes jaar."

"Organisaties moeten zich afvragen welke talentstrategieën ze willen ondersteunen – denk aan Total Talent, direct sourcing of skills-based hiring. Ook internationale expansie, toekomstige integraties en AI-toepassingen spelen mee in die keuze."

Welke rol speelt een MSP bij de zoektocht naar het juiste VMS?

“**Een MSP moet je zien als een team van ervaren race engineers.** We hebben ervaring met verschillende platformen en weten wat werkt in welke context. We stellen vast dat een MSP nog te vaak te laat betrokken wordt. Soms is het VMS al gekozen voordat er een MSP aan boord komt. Dat is jammer, want net in de voorbereidende fase kunnen wij veel waarde toevoegen.”

“Die voorbereiding begint met fundamentele vragen: wat zijn de doelstellingen op het vlak van talentmanagement? Welke ROI verwacht je? Wat is de huidige situatie en waar wil jouw organisatie naartoe? We helpen die analyse te maken en vertalen die vervolgens naar een strategisch sourcingmodel. Pas daarna volgt de selectie van het VMS, op basis van functionaliteit, integraties, rapportering en total cost of ownership.”

Wie moet betrokken worden bij de keuze voor een VMS?

“**Een VMS is geen puur hr- of inkoopproject, maar een enterpriseoplossing.** Het raakt meerdere afdelingen. Minstens hr en procurement moeten betrokken zijn, maar ook hiring managers spelen een cruciale rol. Zij moeten er uiteindelijk mee werken, dus hun input is essentieel.”

“Daarnaast zien we bij Brainbridge vaak dat IT, security en architectuur te laat aan tafel komen. Dat leidt tot vertragingen en gemiste integratiekansen. Ook leveranciers mogen niet vergeten worden. Vraag hen gerust met welke systemen zij het liefst werken. Hun feedback kan verrassend waardevol zijn.”

Hoe bereken je de return on investment van een VMS?

“**Alles begint bij een correcte inschatting van de total cost of ownership (TCO).** Dat gaat veel verder dan de licentiekost. Denk bijvoorbeeld aan verschillende kostencomponenten zoals implementatie, integraties, operationele ondersteuning, change management en mogelijke herconfiguraties. Ook de rol van de MSP speelt daarin mee.”

“Aan de opbrengstenzijde zijn er zowel directe als indirecte voordelen. Zo zijn er besparingen op tarieven door leverancierscompetitie en benchmarking, maar ook procesoptimalisatie is een belangrijk voordeel. Daarnaast zijn er moeilijker meetbare, maar minstens even belangrijke effecten: betere compliance, minder risico’s en een snellere invulling van vacatures. De impact op talent – zoals retentie en kwaliteit – is vaak doorslaggevend.”

Hoe adviseert Brainbridge klanten bij de keuze van een VMS?

“**De perfecte VMS bestaat niet.** Er bestaat alleen een best fit voor een specifieke context. Binnen Brainbridge hanteren we vijf hoofdcriteria. Ten eerste is er de complexiteit van de organisatie: type profielen, geografische spreiding en schaal. Daarnaast speelt gebruiksvriendelijkheid een rol, net als de mate van configuratie. Ook integratiemogelijkheden en databeheer zijn cruciaal, zeker in een wereld waar data centraal staat. Voeg hierbij rapportering en de AI-roadmap van het platform die steeds belangrijker worden. Last but not least is er het kostenmodel en de ondersteuning: we gebruiken een beslissingsboom als denkkader, maar vermijden rigide schema’s. Elke organisatie is immers anders.”

Wat met bestaande technologie bij de klant?

“**Een VMS staat nooit op zichzelf.** De echte waarde zit in de integraties. Typische koppelingen zijn er met ATS-systemen, HR-platformen, finance en BI-tools. Ook sourcingkanalen en timesheet-systemen worden vaak geïntegreerd. De rolverdeling is daarbij duidelijk: de VMS-leverancier voorziet de technische bouwstenen, de klant bewaakt security en architectuur, en de MSP fungeert als functioneel architect en projectmanager. Wij zorgen ervoor dat alles samenkomt: datamodellen, dataflows, testscenario’s. Zo vermijden we dat het een puur technisch verhaal wordt.”

Contracteert de MSP of de klant het VMS?

“**Beide modellen bestaan, elk met hun voor- en nadelen.** Wanneer de MSP het platform beheert, kan er sneller gestart worden en is er één aanspreekpunt. Maar bij een wissel van MSP kan dat complexer worden. Wanneer de klant zelf contracteert, behoudt die meer controle over data en tooling. Dat maakt het eenvoudiger om van partner te veranderen, maar vraagt ook meer interne betrokkenheid.”

Wie configureert het systeem en wie beheert het nadien?

“**Brainbridge werkt met een gezamenlijk implementatieteam.** “Wij nemen de functionele lead en ontwerpen processen, workflows en rapporten. Afhankelijk van de VMS-leverancier komt daar ook de technische configuratie bij kijken of staat de VMS-leverancier hiervoor zelf in, terwijl de klant instaat voor beslissingen en validatie. Na de implementatie blijft de MSP een belangrijke rol spelen. Wij voorzien vaak de eerstelijnhelpdesk en coördineren issues met de leverancier. Zo blijft er voor de klant één aanspreekpunt.”

Welke rol speelt AI in VMS-oplossingen?

“**We zien vandaag al toepassingen zoals automatische jobomschrijvingen**, skill-based matching en realtime tariefadvies. Ook AI-assistenten binnen de gebruikersinterface winnen terrein. Ze helpen hiring managers bij het aanmaken van aanvragen of het interpreteren van data.”

“De komende jaren verwacht ik nog meer integratie. AI zal alle talentdata – vast en extern – met elkaar verbinden. Dat maakt het mogelijk om strategische beslissingen te nemen over de inzet van talent. Daarnaast zie ik evoluties richting predictive analytics, dynamische prijszetting en conversational interfaces. Denk bijvoorbeeld aan managers die simpelweg vragen: ‘Welke opdrachten lopen binnenkort af en hoe kan ik kosten besparen?’”

“Toch zal de menselijke factor altijd een essentieel element blijven. Artificiële intelligentie versterkt de organisatie, maar vervangt ze niet. De kunst is om technologie in te zetten waar ze waarde toevoegt, en mensen te laten focussen op strategie en relaties.”

Samengevat

“ Een VMS kan een krachtige motor zijn voor organisaties die hun extern talentbeheer willen professionaliseren. Maar zonder de juiste aanpak en begeleiding blijft het potentieel vaak onbenut. De rol van een MSP zoals Brainbridge gaat dan ook veel verder dan operationele ondersteuning. Als strategische partner helpen we bedrijven om de juiste keuzes te maken, processen te optimaliseren en technologie maximaal te benutten. Het gaat dus niet enkel om de racewagen, maar ook om het volledige team, de strategie en de manier waarop je de race rijdt.”

beeline®

EXTENDED WORKFORCE MANAGEMENT

Grip op je volledige workforce.

Verspreid over losgkoppelde systmen

- Externe krachten
- Leveranciers
- Uitbestede diensten
- AI Agent

Beeline geeft organisaties zichtbaarheid, governance en compliance over hun volledige workforce.

25+

jaar exclusieve focus op de extended workforce

beeline.com

Afkortingen en begrippenlijst

AI	Artificial Intelligence, of ook wel Kunstmatige Intelligentie.
ATS	Applicant Tracking System, een softwarepakket dat alle processen en informatie van solliciterende kandidaten bijhoudt.
Blended	Gemengd, bv. blended workforce is een mix van verschillende soorten contractvormen bij 1 opdrachtgever.
BPO	Business Process Outsourcing, het uitbesteden van een of meer bedrijfsprocessen aan een externe dienstverlener, zoals een MSP.
Broker	Een bedrijf dat de verantwoordelijkheid (over-)neemt van de opdrachtgever voor de administratie, het beheer en de aansprakelijkheden van de contracten van de externe inhuur, met name van de leveranciers en/of de freelancers/ zzp'ers.
Compliancy	Het voldoen aan wettelijke regels en richtlijnen op het gebied van externe Inhuur.
Cost per Hire	De kosten die (gemiddeld) gemaakt worden om een sollicitant in dienst en aan de slag te krijgen.
DAS	Dynamisch Aankoopsysteem, een eenvoudige aanbestedingsprocedure in Nederland, die veel wordt gebruikt voor externe inhuur. Heet ook wel inhuur-marktplaats of inhuurdesk.
DBA	Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties, een systematiek in Nederland om de werkrelatie tussen zelfstandigen en opdrachtgevers te beoordelen.
End to end/E2E	Betrekking hebbend op het hele (inhuur)proces, van aanvraag tot betaling van de factuur.
GDPR	General Data Protection Regulation, of Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), een Europese verordening (dus met rechtstreekse werking) die de regels voor de verwerking van persoonsgegevens door particuliere bedrijven en overheidsinstanties in de hele Europese Unie standaardiseert.
FMS	Freelancer Management System, een platform om de inhuur van freelancers/ zzp'ers te organiseren en te beheren.
Freelancer	Zelfstandige zonder personeel (zzp) die kennis of creativiteit ter beschikking stelt in een B2B relatie.
Hybride model	MSP-dienstverleningsmodel waarbij voor de totale inhuur het programma bestaat uit een mix van een Master Vendor voor bepaalde profielen en voor andere een Neutral MSP.
IC	Independant Contractor, internationale aanduiding voor zzp'er/freelancer.
Impressariomodel	Business-model waarbij een dienstverlener zzp'ers op individuele basis helpt aan inhuuropdrachten.
Inhouse	Op locatie van de opdrachtgever de dienstverlening organiseren; synoniem voor on-site of on premisise (VOP = Vendor on Premisise).
Inlener	De opdrachtgever die externe inhuurkrachten afneemt van een of meer leveranciers.
ITB	Integraal Talentbeheer, synoniem voor TTM.
KPI	Key Performance Indicator, een indicator om de prestaties van het overeengekomen programma bij de MSP, de leveranciers en/of de opdrachtgever te meten en te verbeteren. Ideaal gezien, beperkt tot een aantal relevante KPI's die objectief meetbaar zijn.
MSP	Een Managed Service Provider is een bedrijf dat de verantwoordelijkheid (over-) neemt van de opdrachtgever voor het leiden van een verbeterprogramma t.a.v. externe inhuur en flexibiliteit in diens organisatie.

Master Vendor	Deze rol betekent dat een leverancier van kandidaten de taak heeft gekregen van de opdrachtgever om als primaire leverancier van kandidaten te fungeren. De master-vendor beschikt over een eigen kandidatenbestand en zoekt in eerste instantie hierin naar goede kandidaten, maar zorgt voor een aantal andere leveranciers als aanvulling of back-up.
NDA	Non Disclosure Agreement of geheimhoudingsverklaring.
Neutral MSP	Neutral betekent dat de MSP-dienstverlener niet over een eigen kandidatenbestand beschikt en dus de beste kandidaten uitsluitend zoekt bij leveranciers in de hele markt. Daarom is hij een 'neutrale' MSP.
NPS	Net Promoter Score, berekening van de kans dat mensen positief oordelen over een organisatie (bv. als werkgever).
P2P	Purchase-to-Pay, het hele inkoop-/inhuurproces.
QBR	Quarterly Business Review of bespreking van de samenwerking op kwartaalbasis door de betrokken partijen.
Reversed billing	Zie self billing.
RFP	Request for Proposals, aanbestedingsuitvraag.
ROI	Return On Investment, het terugverdienbedrag van een een investering.
RPO	Recruitment Process Outsourcing, het uitbesteden van (delen van) recruitment activiteiten voor het vinden van permanente medewerkers.
RPA	Robotic Process Automation.
Self billing	Een manier van factureren waarbij de MSP de factuur opstelt namens de leverancier aan zichzelf. Deze manier garandeert een 100% overeenkomst met de factuur aan de opdrachtgever waardoor ze sneller betaald wordt.
SIA	Staffing Industry Analysts, een wereldwijd onderzoeksbureau in de inhuurwereld.
S2P	Source-to-Pay, het gehele inkoop-/inhuurproces.
SLA	Service Level Agreement. Schriftelijke overeenkomst waarin de afspraken over de dienstverlening tussen aanbieder en afnemer staan.
SoW	Statement of Work, of inhuur-opdrachten met een resultaatverplichting, waarbij het eindresultaat de prijs bepaalt en deze losstaat van wie het werk uitvoert. Dit in tegenstelling tot andere vormen van arbeid waarbij een kandidaat ter beschikking wordt gesteld en per uur wordt gefactureerd, onafhankelijk van het resultaat; synoniem voor Aanneming van werk of Contracting.
Spend	De hoogte van de externe inhuur in geld per jaar. Voor de MSP geen echte omzet, want alleen doorgeefluik, vandaar 'managed spend' door de MSP. Voor de leverancier van inhuurkrachten is het wel de omzet; voor de opdrachtgever zijn het de uitgaven en bestedingen aan inhuur.
SPOC	Single point of contact, enig, centraal aanspreekpunt
SSO	Single Sign On. Handige techniek om te kunnen inloggen in een of meerdere (VMS, FMS, ATS,...) applicatie(s) door gebruik te maken van een algemeen login account waarop je 1 keer bent ingelogd.
Tiering model	Een model met een volgorde tussen leveranciers om een aanvraag te krijgen, en waarin voorkeur leveranciers (preferred suppliers) met een bepaalde voorsprong als 1ste, en pas daarna anderen als 2de, kandidaten mogen aanbieden.
T&M	Time & Material, in de context van 'No cure no pay' en 'Uurtje factuurtje' bij inhuur zoals uitzending en detachering (NL) / project sourcing (BE), waarbij een kandidaat ter beschikking wordt gesteld en er per gepresteerd uur wordt gefactureerd. En de tegenhanger van SoW.

Time to Fill/Hire	De tijd die (gemiddeld) nodig is om een sollicitant in dienst en aan de slag te krijgen.
TTA	Total Talent Acquisition, de gecombineerde werving van kandidaten voor vaste vacatures en voor alle vormen van externe inhuur.
TTM	Total Talent Management, synoniem voor ITB, Integraal Talentbeheer, hierbij worden alle processen voor talent beheer in een organisatie maximaal uniform uitgevoerd voor alle werkenden/talenten. Dit omvat ook TTA, de instroom processen als deel van TTM.
VMS	Vendor Management Systeem, een softwaresysteem voor het automatiseren van alle inhuurprocessen en het beheren van de leveranciers van externen.
Zzp	Zelfstandige zonder personeel, de officieuze term voor een zelfstandige in Nederland.

VMS
self billing
MASTER VENDOR
SoW
cost per hire
BLENDED
broker
compliancy
TIERING MODEL
freelancer
MSP
neutral MSP

Hoe zou het met de VMS–spelers in Nederland en België gaan? Hoe ervaren zij de vele turbulenties in de arbeidsmarkt en de onvoorspelbare economie in een tijd van transitie, technologische versnelling, en grote onzekerheid? Wat zijn de uitdagingen waar zij voor staan en hoe spelen ze daar op in?

Zomaar wat vragen die we ons stelden in aanloop naar dit 7e onderzoeksrapport naar VMS- aanbieders in Nederland en België.

NEXTconomy

NextConomy is een online kennisplatform over de veranderende wereld van werk: evoluerende ideeën over werk, veranderingen in de manier waarop werk is georganiseerd en de impact van deze veranderingen op individuen en organisaties.

Vandaag de dag zijn we echter meer dan alleen online aanwezig. NextConomy heeft zich ook ontwikkeld tot een plek waar kennis en inzichten samenkomen in echte ontmoetingen. We moedigen debat en kennisdeling aan tijdens onze Meetup sessies, webinars, ronde tafel evenementen, workshops en Total Workforce Summit.

Marleen Deleu
Director Trends & Insights

ZiPconomy

ZiPconomy is een onafhankelijke kennisplatform en community met als doel eigenzinnige meningen over de flexibilisering van organisaties en de markt voor interim professionals bij elkaar te brengen. Online & offline.

ZiPconomy stimuleert innovatie door kennis te delen, door mensen en ideeën bij elkaar te brengen en door het uitvoeren van onderzoek.

Jan-Willem Weijers
Hoofdredacteur