



MSP-DIENSTVERLENERS

in België en Nederland

Hét referentierapport voor opdrachtgevers

ZESDE EDITIE
2025/26



Circle

FLEXHUIS

flextender

HAYS

HeadFirst
Group

hero.

Magnit

ProUnity

randstad
enterprise

SOLVUS

Talent Solutions
TAPFIN

youseeq

amesza

Labor Redimo

Negotiation Navigators

Next Level Procurement

WORKFORCE
CONSULTING

Colofon

MSP-dienstverleners in België en Nederland – editie 2025/2026

© *NextConomy & Zipconomy*

Eerste druk, juni 2025, printoplage 450

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

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

Eindredactie: Geert Van Cauwenberge, Emma Hassing

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
Leeswijzer	9
Deelnemers	11
Managementsamenvatting	13
1. Wat is een MSP?	17
2. Aanbesteden voor een MSP	37
3. Trends in MSP	45
4. Marktentwikkelingen	67
5. Ervaringen van leveranciers en opdrachtgevers met MSP-aanbieders	79
6. Positionering van de deelnemers	87
7. Bedrijfsinformatie MSP-deelnemers	113
8. MSP-consultants	165
Kieswijzer	189
Afkortingen en begrippenlijst	193

ORGANISATIES
ZOEKEN NAAR **SLIMME**
MANIEREN OM HUN
EXTERNE WORKFORCE
TE BEHEREN.

Voorwoord

Beste lezer,

Welkom bij het nieuwste NextConomy & ZipConomy MSP Onderzoeksrapport – dé gids voor iedereen die zich begeeft in de wondere wereld van ingehuurd talent in België en Nederland. Of u nu een doorgewinterde HR-professional bent, een inkoper die ‘flex’ niet meer als modewoord ziet, of een nieuwsgierige manager die zich afvraagt waarom de koffieautomaat plots vol freelancers staat: dit rapport is voor u.

Waarom dit rapport?

De arbeidsmarkt is in beweging – en dat is nog zacht uitgedrukt. In een tijd waarin de economie onvoorspelbaar blijkt, talent steeds schaarser wordt en AI-technologie aan een stevige opmars bezig is, zoeken organisaties naar slimme manieren om hun externe workforce te beheren. Managed Service Providers (MSP's) zijn daarbij uitgegroeid tot onmisbare schakels. Maar hoe kiest u de juiste MSP? Welke trends in hun dienstverlening bepalen het speelveld? En hoe zorgen we ervoor dat we geen talent mislopen, nu de ‘war for talent’ meer weg heeft van een marathon dan van een sprint?

Deze zesde editie van het rapport is nodig omdat de MSP-markt in België en Nederland razendsnel evolueert. De afgelopen jaren zagen we consolidaties, nieuwe aanbieders, nieuwe technologieën en innovatieve samenwerkingsvormen. Nederland geldt al jaren als een van de meest volwassen MSP-markten ter wereld, terwijl België met een indrukwekkende inhaalslag bezig is. Maar met groei komen ook groeipijnen: van het kiezen tussen kostenbeheersing en kwaliteit tot het balanceren van interne en externe resources. En laten we eerlijk zijn: het verschil tussen een succesvolle MSP-samenwerking en een hoofdpijndossier zit hem vaak in de details.

Voor wie is dit rapport bedoeld?

Dit rapport is geschreven voor iedereen die betrokken is bij het inzetten van extern talent, van HR tot procurement, van directie tot operationeel management, hun adviseurs, maar ook staffing leveranciers en andere stakeholders. Of u nu overweegt om een MSP in te schakelen, al samenwerkt met een provider, of simpelweg wilt weten hoe de markt zich ontwikkelt: u vindt hier inzichten, cijfers, klantcases en een handige ‘Kieswijzer’ om uw keuzes te onderbouwen.

Ook leveranciers van tijdelijk talent – de bureaus, freelancers en consultants – komen aan bod. Want een goede MSP-samenwerking is geen eenrichtingsverkeer: het draait om partnerschap, transparantie en het gezamenlijk bouwen aan een flexibele, toekomstbestendige arbeidsmarkt.

Welke uitdagingen voor organisaties spelen er en wat is de rol van MSP's?

De uitdagingen zijn legio. Een greep uit de belangrijkste:

- **Structurele talenten schaarste:** Het tekort aan gekwalificeerd talent blijft een structureel probleem, zeker in sectoren als technologie, gezondheidszorg en engineering. De vergrijzing en mismatch tussen opleiding en arbeidsmarkt versterken deze uitdaging nog eens. MSP's staan in contact met leveranciers van talent en verzekeren de instroom ervan.



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.



www.nextconomy.be
www.zipconomy.nl

- **Flexibiliteit als norm:** Kandidaten verwachten niet langer alleen een goed salaris, maar vooral flexibiliteit in werkuren en locatie. Bedrijven die vasthouden aan oude modellen, lopen het risico talent te missen. Met hun ervaring en achtergrond treden MSP's steeds vaker op als raadgevers over toekomstbestendig talentbeheer.
- **Total Talent Management:** De opkomst van MSP 4.0 (en zelfs ook al 5.0) betekent dat organisaties steeds vaker streven naar een integrale aanpak van vast én extern talent. MSP's breiden hun diensten uit en innoveren om aan deze vraag te voldoen.
- **Technologie en data:** Nieuwe technologische oplossingen bieden kansen, maar vragen ook om investeringen en veranderbereidheid. Wie niet meebeweegt, raakt achterop. MSP's hebben doorgaans specifieke technologie- en arbeidsmarktkennis in huis.
- **Verschillen tussen België en Nederland:** Hoewel beide landen early adopters zijn, verschillen ze in volwassenheid, aanpak en marktdynamiek. Waar Nederland al vijftien jaar ervaring heeft met MSP's, is België volop aan het inhalen – met eigen accenten en uitdagingen. MSP's kennen de eigenheid van de beide markten.

Tot slot

Dit rapport biedt u een actueel, onafhankelijk en compleet overzicht van de MSP-markt in België en Nederland. Met profielen van de belangrijkste spelers, trends en ontwikkelingen, klantcases en praktische handvatten. Of u nu wilt weten of u moet outsourcen, hoe u de juiste partner kiest, of hoe u uw leveranciersrelaties optimaliseert: u vindt het hier.

En mocht u na het lezen denken: “Dat had ik eerder moeten weten!” – geen zorgen. De volgende editie met een update mag u over twee jaar verwachten. Tot die tijd wensen wij u veel leesplezier, inspiratie en vooral: succes met het aantrekken en behouden van het beste talent. Want in deze markt telt elk talent – en u wilt er geen missen, toch?

Met vriendelijke groet,

Het NextConomy & ZipConomy team



Marleen Deleu

 marleen@nextconomy.be



Jan-Willem Weijers

 janwillem.weijers@zipconomy.nl



ER IS ANNO 2025 EEN
EXPLOSIEVE GROEI
VAN AANBESTEDINGEN
VOOR MSP'S.

Voor lezers die minder bekend zijn met Managed Service Providers (MSP's) begint dit rapport met een beschrijving van wat een MSP doet, welke voor- en nadelen samengaan met het uitbesteden aan een MSP-dienstverlener en een uitleg van de meest voorkomende (hybride) modellen (hoofdstuk 1).

Er is anno 2025 een explosieve groei van aanbestedingen voor MSP's. Daarom in deze nieuwe editie ook aandacht voor organisaties in de (semi-)publieke sector die het beheer van de inhuur van hun externen aanbesteden. Ben je betrokken partij? Dan zijn de actuele cijfers over de aanbestedingsmarkt voor MSP in Nederland in hoofdstuk 2 interessant.

Ontwikkelingen in de wereld, en meer specifiek op de arbeidsmarkt, beïnvloeden de veranderende, bredere vraag naar MSP-dienstverlening. MSP-aanbieders spelen daarop in, zo valt te lezen in hoofdstuk 3, dat ingaat op de trends die de evolutie van het MSP-model bepalen.

Wilt u weten welke MSP's er zijn en wat hun positie is op de Nederlandse en Belgische markt? Lees dan hoofdstuk 4. Vervolgens komen de deelnemende MSP-aanbieders aan bod (hoofdstuk 6). Zij geven antwoorden op gerichte vragen over hun dienstverlening en beschrijven klantcases. U krijgt een goed overzicht van de positionering van de deelnemende MSP's en kunt hen onderling vergelijken. Alle relevante bedrijfsinformatie (inclusief contactgegevens) van de deelnemende MSP-aanbieders vindt u in hoofdstuk 7.

Het is goed om ook 'het verhaal van de andere kant' te horen. In hoofdstuk 5 gaan we daarom in op de ervaringen die leveranciers hebben met het werken met een MSP. Aan de hand van twee interviews en een rondvraag onder leveranciers geven we een overzicht van de plus- en minpunten die zij in de praktijk ervaren.

Voor het daadwerkelijk selecteren van een MSP-partner kunnen de tips en adviezen van MSP-consultants u wellicht verder helpen (hoofdstuk 8). De kieswijzer (hoofdstuk 9) dient ter ondersteuning bij het maken van de uiteindelijke keuze voor een MSP.

We hebben getracht jargon zoveel mogelijk te vermijden. Toch valt niet te ontkomen aan het gebruik van specifieke termen en afkortingen. Hoofdstuk 10 kunt u raadplegen voor uitleg hiervan.

Dit rapport heeft Nederlands als hoofdtaal. Sommige figuren en tabellen hebben een Engelse bron. Er zijn ook enkele (internationale) MSP-aanbieders die hun bedrijfsprofielen in het Engels hebben beschreven.

Deze opzet en selectie van de inhoud is gekozen om het rapport zo informatief en leesbaar mogelijk te maken.

Veel leesplezier!



1. SAMENVATTEND OVERZICHT MSP-AANBIEDERS

MSP aanbieders	In dit rapport?	Omvang	Nederland	België	Europa	Wereldwijd
AgileOne	Nee	Wereldspeler	v	v	v	v
Alexander Mann Solutions (AMS)	Nee	Wereldspeler			v	v
Allegis Global Solutions (AGS)	Nee	Wereldspeler			v	v
CXC Global	Nee	Wereldspeler	v	v	v	v
Flexhuis	Ja	Wereldspeler	v	v	v	v
Guidant Global	Nee	Wereldspeler			v	v
Hays Enterprise Solutions	Ja	Wereldspeler	v	v	v	v
KellyOCG	Nee	Wereldspeler	v	v	v	v
Magnit Global	Ja	Wereldspeler	v	v	v	v
Pontoon (Adecco)	Nee	Wereldspeler	v	v	v	v
Randstad Enterprise	Ja	Wereldspeler	v	v	v	v
Talent Solution - TAPFIN (ManpowerGroup)	Ja	Wereldspeler	v	v	v	v
Volt Consulting Group	Nee	Wereldspeler			v	v
Brainbridge	Nee	Lokale specialist		v		
Charipickers	Nee	Lokale specialist		v		
Circle8	Ja	Lokale specialist	v	v	v	
De Staffing Groep	Nee	Lokale marktleider	v			
Flextender	Ja	Lokale specialist	v			
HeadFirst Group	Ja	Lokale marktleider	v	v	v	
Hero	Ja	Lokale specialist	v			
OneStopsourcing	Nee	Lokale specialist	v			
Perflexxion	Nee	Lokale specialist	v			
Profile Group	Nee	Lokale specialist		v		
ProUnity (HeadFirst Group)	Ja	Lokale marktleider		v	v	
SecureFlex	Nee	Lokale specialist	v			
Solvus (Recruit Holdings)	Ja	Lokale marktleider		v		
Maandag Managed Services	Nee	Lokale marktleider	v			
YOUSEEQ	Ja	Lokale specialist	v	v		

Deelnemers

We hebben oorspronkelijk een 30-tal bedrijven geselecteerd die we kennen als MSP op de Nederlandse en/of de Belgische markt. Hiervan hebben er uiteindelijk 12 meegedaan aan dit onderzoek. Voor sommige internationale partijen geldt dat de aanwezigheid in Nederland en/of België te gering was, voor sommige lokale spelers kwam het moment van onderzoek niet uit.

De deelnemers verschillen onderling behoorlijk van elkaar, waardoor -volgens ons- een representatief beeld kan worden gegeven van het hele brede aanbod aan MSP's in beide landen. Zo kunnen we een onderscheid maken tussen grote internationale concerns, die vaak hun wortels hebben in het uitzendwezen maar tegenwoordig zijn uitgegroeid tot wereldwijde HR-dienstverleners met dienstverlening in elk denkbare vorm: Circle8 Group, HAYS, Magnit Global, ManpowerGroup, Randstad en Recruit Holdings. Vanuit de geschiedenis ligt bij alle vier een stevige verbinding met Nederland en België. Deze concerns zijn in dit onderzoek vertegenwoordigd met hun MSP-onderdeel. In dezelfde volgorde zijn dit Circle8, HAYS, Magnit Global Nederland, Talent Solutions-TAPFIN, Randstad Enterprise en SOLVUS (België).

Er zijn inmiddels ook een aantal grote lokale spelers actief, die met lokale MSP-diensten en beheerde spend in Nederland en/of België veelal groter zijn dan de internationale wereldspelers. Deze spelers deden niet allemaal mee aan het onderzoek. In het onderzoek zijn Flextender en HeadFirst Group en ProUnity (onderdeel van HeadFirst Group, voor de Belgische markt) vertegenwoordigd.

Als laatste zijn er ook opkomende lokale nichespelers, die in Nederland en/of in België opereren en hebben meegedaan aan dit onderzoek: HERO, Flexhuis, Flextender en YOUSEEQ.

Tot slot vermelden we wereldwijde MSP-spelers die niet hebben meegedaan aan dit onderzoek, met als voorbeelden o.a. AgileOne, Allegis, Alexander Mann, CXC, Guidant Global en Volt Consulting Group. Deze bedrijven hebben in de loop der jaren met wisselend succes een lokaal team in Nederland en/of België opgezet om dichterbij hun klanten te zitten. Toch verkiezen ze niet mee te doen aan dit onderzoek, doorgaans vanwege hun te geringe exposure hier.

 **12 MSP'S DOEN
MEE AAN DIT
ONDERZOEK**



**EEN MANAGED SERVICE
PROVIDER (MSP)
VERZORGT NAMENS
EEN ORGANISATIE DE
INHUUR VAN TIJDELIJK
PERSONEEL**

Managementsamenvatting

Een Managed Service Provider (MSP) verzorgt namens een organisatie de inhuur van tijdelijk personeel. En daar is steeds meer behoefte aan, zo blijkt uit dit 6e onderzoeksrapport over MSP-aanbieders in Nederland en België.

De belangrijkste spelers op de MSP-markt in beide landen hebben meegewerkt aan dit onderzoek. Daardoor kunnen we een gedetailleerd overzicht geven van de positionering van deze MSP-aanbieders. Enkele MSP consultancy-aanbieders geven daarnaast duiding aan de huidige marktontwikkelingen. Op basis van rondetafelsessies, interviews en vragenlijsten delen de MSP's hun visie op de markt en schetsen zij hoe de veranderende marktvraag hun bredere MSP-dienstverlening bepaalt.

Want die dienstverlening is veel breder dan voorheen. In ruim twee decennia is de rol van MSP's uitgegroeid van puur administratie en (directe) kostenbesparing voor de opdrachtgever (MSP 1.0) naar allesomvattend leveranciersmanagement en integraal talentbeheer voor de klant (MSP 4.0). Nederland en België worden gezien als sterk ontwikkelde, volwassen MSP-markten met een zeer brede dienstverlening.

Voorheen schakelden (grote) organisaties een MSP vooral in om bij de inhuur van hun grote aantallen externen te zorgen voor transparantie, kostenbeheersing (-besparing) en het kunnen voldoen aan wet- en regelgeving (compliance). Dat zijn nu hygiënefactoren. De structurele krapte op de arbeidsmarkt, oftewel het vinden en binnenhalen van het schaarse talent, is een belangrijk aanvullend argument geworden om een MSP in te schakelen. De MSP heeft expertise in huis om de (kwaliteit van) talent sourcing te verbeteren en kan de arbeidsmarkt dankzij het brede leveranciersnetwerk beter ontsluiten. Menig MSP-aanbieder wordt dan ook door opdrachtgevers gevraagd een talentpool voor hen op te zetten en te beheren. Een andere trend binnen de MSP-wereld is de snelle opkomst van Statement of Work (SoW). In dat geval verzorgt de MSP het projectmanagement van het uitbestede werk van begin tot eind, van de request for proposal tot oplevering.

 **De groei in de MSP-markt zit vooral in het mid market segment. Want niet alleen corporates, ook middelgrote en kleinere organisaties (MKB+) schakelen tegenwoordig een MSP in voor het beheren van de inhuur van hun externe personeel.**

Deze nieuwe doelgroep vraagt om snelle implementatie van een inhuurprogramma tegen relatief lage kosten. MSP-aanbieders spelen daar op in door hun dienstverlening aan te passen met tal van hybride MSP-modellen.

De kwaliteit - het op tijd beschikbaar hebben van geschikte kandidaten - hangt grotendeels af van het leveranciersmanagement. Alleen door een goede selectie en relatie met leveranciers van flexpersoneel kan een MSP de gewenste kwaliteit leveren. Daar zit vaak de crux. In de praktijk ervaren lang niet alle leveranciers de samenwerking even positief. Ook de plus- en minpunten komen in dit rapport aan bod.

Welke MSP past bij mijn organisatie? Die vraag kunt u alleen zelf beantwoorden. Wel geeft dit rapport inzicht in de belangrijkste beslisriteria. De stijl en specialisaties in dienstverlening van verschillende MSP-aanbieders worden in dit rapport uitgebreid beschreven. Hiermee kunt u zelf een eerste indruk krijgen of er een 'match' is met de specifieke dienstverlening en type MSP waar uw organisatie behoefte aan heeft.

Overweegt u om het beheer van ingehuurd personeel uit te besteden aan een MSP? Dan biedt dit rapport de informatie en inspiratie om een grove (voor)selectie te maken. De Kieswijzer helpt u wellicht een stap in de goede richting van de keuze van de meeste geschikte MSP-aanbieder. In ieder geval gaat u na het lezen van dit rapport goed voorbereid het gesprek aan met potentiële MSP-partners.

Management summary

A Managed Service Provider (MSP) is responsible for managing an organisation's contingent workforce planning. As evidenced by this sixth research report on MSPs in the Netherlands and Belgium, there is a burgeoning demand for contingent workforce management.

With the involvement of key players in the MSP market in both countries this study offers a comprehensive analysis of these providers' market positioning. Some MSP consultancies also contributed their insights on current market developments. Through roundtable sessions, interviews and questionnaires, the MSPs shared their views on the market and elaborated on how changing market demand is shaping their MSP offering into a broader range of services than ever before. In just over two decades, MSPs have evolved from merely delivering back-office cost efficiencies to clients into strategic partners offering comprehensive vendor management and integrated talent management services. The Netherlands and Belgium are regarded as highly developed, mature MSP markets boasting an exceptionally wide spectrum of services.

Large organisations traditionally turned to MSPs to manage high volumes of contingent workers, seeking greater transparency, cost control and efficiencies, and compliance. Those have now become hygiene factors. Structural labour shortages – and the challenge of sourcing and recruiting scarce talent – have become a powerful additional driver for organisations to engage MSPs. An MSP brings expertise to enhance the effectiveness and quality of talent sourcing and, thanks to its extensive vendor network, is better positioned to draw from the labour market.

For this reason, many MSPs are tasked by their clients with the creation and management of talent pools. Another trend in the MSP space is the rapid emergence of Statement of Work (SoW). Under an SoW contract, an MSP provides end-to-end vendor and resource management, from the request for proposal to service delivery.

 **MSP market growth is fuelled predominantly by the mid-market segment as the use of an MSP for contingent hiring has now spread from corporates to medium-sized and smaller organisations (SME+).**

Meeting the needs of this new target group calls for quick implementation of a contingent hiring programme at relatively low cost. MSPs are capitalising on this by adding hybrid MSP models to their service offerings.

The quality of these services, i.e. timely availability of suitable candidates, hinges largely on effective vendor management. Only by carefully vetting candidates and maintaining good relationships with staffing agencies can an MSP deliver the required quality. This is typically where the crux lies. In practice, not all vendors see the collaboration in a positive light. The upsides and drawbacks are also addressed in this paper.

Which MSP would be a good fit for your organisation? That is a question only you can answer. This white paper lists the key criteria to assist you in your decision-making process. The styles and specialist service areas of different MSPs are described in detail. This will give you a first impression of whether there is a potential match with the unique needs of your organisation.

Are you considering engaging an MSP to manage your contingent workforce? This research report offers information and inspiration to help you make your initial selection. It might help to point you in the right direction towards choosing the best MSP for you. At the very least, this paper will prepare your organisation for engaging in informed discussions with potential MSP partners.



Marleen Deleu



Jan-Willem Weijers



Grip op je flexibele schil, weet waar je staat!

Ben je klaar om jouw flexibele schil strategisch te managen?

Veel organisaties worstelen met een versnipperd beheer van hun externe talent. Zonder duidelijke strategie loop je risico's op compliance, inefficiënte processen en onnodige kosten.

Met onze ultieme checklist ontdek je:

- ✓ Welke fase jouw organisatie nu zit en waar kansen liggen
- ✓ Hoe je kosten verlaagt en slimmer omgaat met talent
- ✓ Welke kritische vragen je moet stellen bij het kiezen van een partner

Download de gratis whitepaper en zet de eerste stap naar een toekomstbestendige flexibele schil www.magnitglobal.com/nl

Of neem contact op met onze salesafdeling: 030-602 1617

1

WAT IS EEN MSP?





EEN MSP IS EEN BEDRIJF
DAT DEELS OF VOLLEDIG DE
VERANTWOORDELIJKHEID
VOOR HET **BEHEREN VAN**
DE EXTERNE INHUUR VAN
ZIJN KLANTEN OP ZICH
NEEMT.

Wat is een MSP?

In de markt voor inhuur van medewerkers of 'personeel' staat MSP voor Managed Service Provider. Staffing Industry Analysts (SIA), de wereldwijde adviseur op het gebied van 'staffing and workforce solutions', hanteert de volgende definitie van een MSP:

A company that takes on primary responsibility for managing an organization's contingent workforce program. Typical responsibilities of an MSP include overall program management, reporting and tracking, supplier selection and management, order distribution and often consolidated billing. Many MSPs also provide their clients with a Vendor Management System (VMS). An MSP can also be responsible for the client's direct sourcing and may or may not be independent of a staffing supplier.

Een hele mond vol, maar het gaat volgens SIA bij de MSP dus om het dragen van verantwoordelijkheid voor het (verbeter)programma (vandaar de term 'managed') voor ingehuurd personeel. De MSP adviseert op strategisch-tactisch niveau de opdrachtgever op dit gebied op basis van diens organisatiedoelstellingen. Een MSP is daarnaast operationeel verantwoordelijk voor het selecteren van leveranciers van extern personeel (leveranciersbeheer) en het managen van (delen van) het inhuurproces; van vacatures, het on- & offboarden van kandidaten en de inhuuradministratie tot en met de facturatie.

1.1. KERNTAKEN VAN EEN MSP



WAT IS EEN MSP?

De Nederlandse brancheorganisatie voor uitzendbureaus, ABU, omschrijft MSP als volgt:

Een Managed Service Provider (MSP) organiseert de inhuur en sourcing van het personeel van organisaties op strategisch, tactisch en operationeel niveau en is daarmee verantwoordelijk voor het beheren van contracten met leveranciers van personeelsdiensten (onder meer uitzendkrachten, gedetacheerden, zelfstandigen, het managen van aanbesteed werk en andere HR-diensten).

Kort samengevat: een MSP is een bedrijf dat deels of volledig de verantwoordelijkheid voor het beheren van de externe inhuur van zijn klanten op zich neemt.

Kerntaken - wat doet een MSP?

Om als organisatie een afgewogen besluit te nemen over al dan niet samenwerken met een MSP, moet je een goed beeld hebben van wat een MSP doet. Om dit in kaart te brengen, kun je een MSP-programma opdelen in 8 kerntaken van dienstverlening die een MSP kan uitvoeren in naam van de opdrachtgever:

1. **Leveranciersbeheer;** het vinden/werven van geschikte leveranciers voor de opdrachtgever, het maken van een shortlist van voorkeursleveranciers (tiering), het contracteren van leveranciers, het on- en offboarden van leveranciers en het voeren van tevredenheidsonderzoek onder leveranciers
2. **Ontvangen en distributie van inhuuraanvragen;** ontvangen van de aanvraag in het VMS, bespreken met aanvrager, beheren goedkeuringsproces van aanvragen, distributie/publicatie van aanvraag naar leveranciers
3. **Selectie kandidaat** (invullen aanvragen); opvolgen status van vacatures, ontvangen voorgestelde kandidaten, check referenties, beoordelen kandidaten aan hand van vereiste profiel, selectie kandidaat, inplannen sollicitatiegesprek met aanvragen en (bij succesvolle bemiddeling) afhandelen administratie
4. **On- en offboarding;** introductieprogramma kandidaten (inclusief training, laptop, badge, et cetera), nabespreking inhuurmanager, exit-begeleiding en registratie t.b.v. poolbeheer (opnieuw inzetten of niet)
5. **Tijdregistratie;** uren en kosten in het VMS beheren, inclusief goedkeuringen, rapporteren aan opdrachtgever en/of leveranciers (tarieven, kosten, omzet)
6. **Facturatie;** self billing (reversed billing), pro forma facturen opmaken, verzamelen, controleren en goedkeuren van factureren van leveranciers
7. **Rapportage;** standaard, op maat of ad hoc (real time) rapporten uit het VMS en kwartaalrapportage
8. **Programmabeheer;** monitoren en verbeteren inhuurproces, beheren van het VMS-systeem, eerstelijns helpdesk en training gebruikers (leveranciers, opdrachtgever en kandidaten)

Schematisch ziet de dienstverlening van een MSP er zo uit:



1.2. CHECKLIST OM (DEEL)TAKEN VAN HET INHUURPROGRAMMA TE VERDELEN TUSSEN DE OPDRACHTGEVER EN DE MSP

Supplier Management	Job Request distribution	Candidate Selection	On & Offboarding	Time Registration	Invoicing	Reporting	Governance
Find/select new suppliers	Creation of job request	Monitor job requests	Create supplier contract	Create timesheets inc expenses	Supplier reverse billing	Program dashboard	Continuous processes improvements
Onboard new suppliers	Intake call	Receive candidate proposals	Introduction process new candidates	TS approvals	Customer (consolidated) invoicing	Standard reports	Measure KPI's and take action
Evaluate supplier performance	Job request approvals	Reference checks	Logins & equipment	Monthly due date calendar	MSP fee calculations	Custom reports	Adjust program strategy to business developments
Maintain supplier tiering	Publish / send to distribution channels / relevant suppliers	Assessments	HR administration	Checks & reminders	E-invoicing?	Real-time reporting	Maintain VMS source data
Supplier satisfaction surveys		Candidate pre-selection	Extension process	Import/export timesheets	Invoice process quality checks	Report follow-up actions	VMS first line support
Offboard non performing suppliers		Interview planning	Leave process	Maintain bill rates and expense types	Invoice approvals	Quarterly business reviews	Training to new users
Specific / direct supplier contracts		Process interview results	Talent pool management				
		Inform suppliers					

De onderdelen van de dienstverlening en de bijbehorende processen en tooling worden in nauw overleg met de opdrachtgever vastgelegd en vervolgens door de MSP klantspecifiek ingericht, met bijbehorende 'Service Level Agreement's' (SLA's) en 'Key Performance Indicator's' (KPI's) voor de te leveren diensten. Bij de start van een nieuw MSP-programma zal de opdrachtgever doorgaans een (groot) deel van bovenstaande taken nog in eigen beheer houden en neemt de MSP slechts een deel over. Naarmate de MSP succesvol is en het vertrouwen groeit, zien we in de praktijk dat de MSP meer taken overneemt en de opdrachtgever meer uitbesteedt aan de MSP.

Wat doet een MSP niet?

Om onredelijke verwachtingen van een MSP te temperen... deze drie dingen moet je niet van een MSP verwachten:

1. **Strategische keuzes maken;** een MSP kan adviseren en meedenken over procesinnovaties of bijvoorbeeld de invulling van Total Talent Management – en heeft daarvoor doorgaans ook expertise in huis - maar de organisatie moet uiteindelijk zelf haar strategische keuzes maken.
2. **Doorleenconstructies voorkomen;** dat kandidaten via via (meerdere intermediairs) bij een organisatie worden geplaatst, vinden opdrachtgevers meestal niet wenselijk. Dit maakt de inhuurketen minder transparant en het verhoogt de kosten (marge op marge). Maar dergelijke doorleenconstructies worden niet als vanzelf uitgesloten door het inschakelen van een MSP.
3. **Goed opdrachtgeverschap;** de organisatie blijft zelf verantwoordelijk voor haar employer branding. De MSP handelt naar het inhuurbeleid dat de organisatie voorstaat. De MSP kan adviseren, maar voert in basis het bestaande beleid van de organisatie uit.

Meer informatie hierover is te lezen in het boek Mis Geen Talent (die Keure), pag. 52 en 53.

Wat betaal je voor de dienstverlening van een MSP?

Een MSP hanteert overwegend als operationeel verdienmodel een fee op het uurtarief van de leveranciers. Dit kan als:

- een **vast bedrag** per gefactureerd uur of dag
- of een **percentage** van de beheerde omzet (ook wel managed spend)

Het bedrag kan worden doorgerekend aan de opdrachtgever (client funded) of aan de leveranciers (supplier funded), of een mix van beide (hybride). Supplier funded werkt bijvoorbeeld goed als er voorkeursleveranciers zijn die betalen om als eerste de aanvragen te krijgen. Het kan ook als besparing voor de opdrachtgever worden gepresenteerd, maar dient goed te worden gecommuniceerd aan alle partijen om te voorkomen dat de fee niet alsnog terechtkomt in het uurtarief dat de opdrachtgever betaalt. Het supplier funded model komt steeds meer in het gedrang door de schaarste op de arbeidsmarkt; als een intermediair elders meer marge kan maken op diezelfde kandidaat, wordt het uiteraard aantrekkelijker om de kandidaat ook elders te leveren.

Bij een client funded-model is het relevant te bekijken of de klant per contractor/PO moet betalen of de gehele fee ineens voor alle contractors bij elkaar. Oftewel, komt de rekening bij Inkoop te liggen of is er direct allocatie naar de betreffende afdeling?

Er zijn hierbij nog verschillen in prijsberekening en/of te vermijden prijs discussies waar een organisatie op dient te letten, zoals:

- Het wel/niet doorrekenen van de kosten uit de analysefase van de 'as is' en het adviesrapport van de 'to be' situatie.
- Het wel/niet doorberekenen van extra kosten voor de implementatie; dit geldt vooral als er technische koppelingen gerealiseerd moeten worden: zijn de kosten voor het gebruik van het VMS inclusief of exclusief in het tarief?

- Soms is er de optie om de gerealiseerde kostenbesparing te verdelen (gain sharing). De MSP verdient dan extra als de opdrachtgever qua kosten aantoonbaar profiteert van de succesvolle aanpak van de MSP. Er is dan een extra financiële prikkel voor de MSP om de inhuur van personeel zo efficiënt mogelijk te maken. Dit model kan beide partijen aanzetten tot samenwerking om de vooropgestelde doelen te behalen. Het wordt ook wel gehanteerd als compensatie voor zware (financiële) inspanningen van de MSP bij de implementatie. Een implementatie vraagt al snel enkele weken, maar bij complexe situaties wel drie maanden of meer. Het zijn kosten en risico's die de MSP meestal draagt.
- Kosten voor de MSP voor uitbreiding van het programma na verloop van tijd, bijvoorbeeld naar andere geografische regio's, nieuwe diensten van de MSP.
- (Of omgekeerd) de kosten voor de MSP als gevolg van 'scope creep', bijvoorbeeld de uitrol van het programma loopt vertraging op, of het programma is toch niet zo omvangrijk als toegezegd.

Onafhankelijkheid van systeem versus eigen tooling

Om alle taken uit te kunnen voeren en de gebruikers van het programma gebruiksgemak, transparantie en efficiëntie te bieden, gebruikt een MSP een Vendor Management Systeem (VMS). Dit is een uitgebreide software tool speciaal ontwikkeld voor het digitaal beheren van alle inhuurprocessen en de leveranciers (vendors) aan het programma. Er zijn 4 opties:

1. Sommige MSP's werken met een eigen VMS of hebben een voorkeur voor een bepaald VMS van een specifieke leverancier.
2. Andere MSP's stellen zich neutraal op en kiezen, al dan niet namens de opdrachtgever, afhankelijk van het programma, een passend VMS van een derde partij (leverancier).
3. Het komt ook voor dat een organisatie een MSP inhuurt maar al een eigen tooling heeft of zelf aanschaft; grote internationale corporates bijvoorbeeld hebben vaak één VMS die wereldwijd gebruikt wordt, en waarmee de lokale (per land) MSP-partner dan gaat werken.
4. Er zijn ook organisaties die zelf het inhuurprogramma beheren met behulp van een VMS-systeem en waarbij de VMS-partner vervolgens doorgroeit tot MSP-dienstverlener.

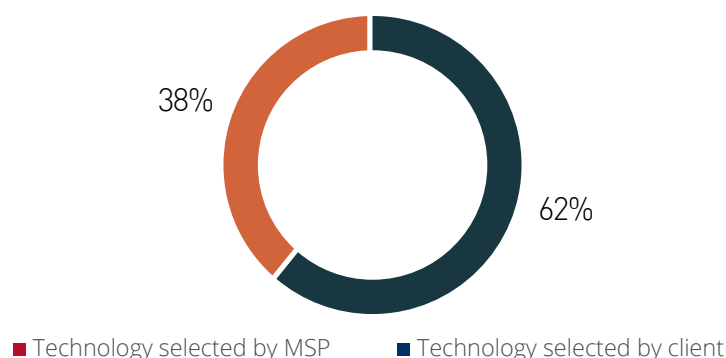
Volgens SIA werkt bijna 2/3 van de organisaties met tooling die is geselecteerd door de MSP. Slechts 1 op 3 organisaties selecteert de VMS-tooling zelf:



1.3. GEBRUIK VAN VMS TOOLING DOOR MSP DAN WEL DOOR OPDRACHTGEVER

Bron: SIA

Source of technology by share of clients



WAT IS EEN MSP?

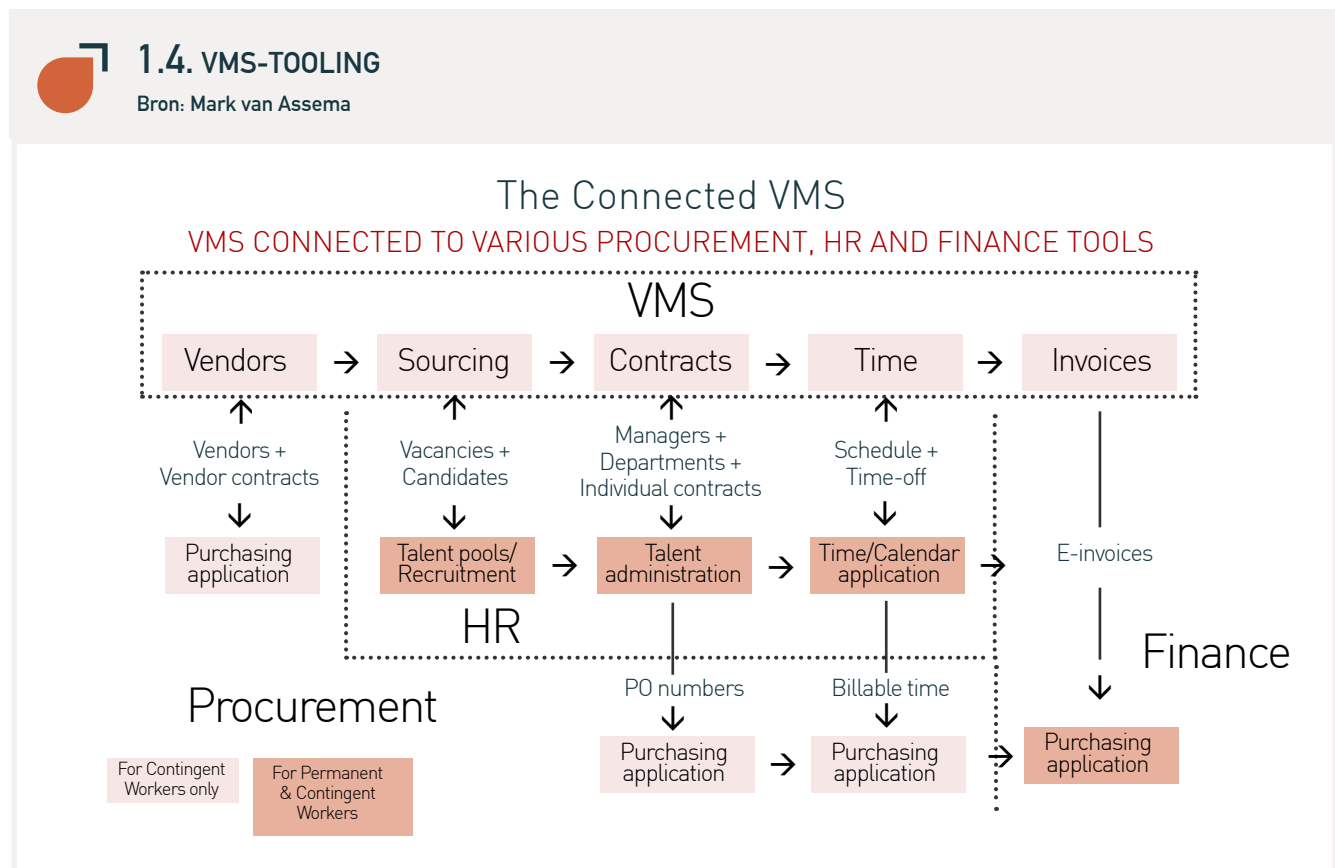
Om als opdrachtgever een goede afweging te maken bij de keuze voor een MSP-dienstverlener en/of bijhorend VMS-systeem is het belangrijk het volgende te realiseren:

- Een VMS in beheer bij de MSP betekent een sterkere lock-in bij die MSP; overstappen naar een andere MSP is niet zo gemakkelijk als voor jouw organisatie het VMS-systeem van jouw huidige MSP wordt gebruikt. Het is gemakkelijker over te stappen naar een andere MSP-dienstverlener dan van VMS-systeem te wisselen, zeker als deze technisch gekoppeld is met interne systemen van jou als opdrachtgever. Een VMS is een cruciale tool voor de inhuur waarin alle historische data van jouw inhuur is opgeslagen. Het ontkoppelen 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 de implementatie en bij het uitvoeren van het nieuwe inhuurprogramma.

Overwegingen rond VMS-tooling

Bij het inzetten van een VMS zijn efficiëntievoordelen te behalen door het VMS aan andere HR- en financiële systemen te koppelen. Ook als het VMS in beheer is bij de MSP kun je bijvoorbeeld deze koppelingen maken:

1. Vacatures/posities uit het ATS (interne recruitment systeem) overzetten naar het VMS
2. Kandidaten uit het VMS terugsturen naar het ATS
3. Geselecteerde kandidaatgegevens uit het VMS naar het HR-administratiesysteem sturen
4. Het VMS een inkooporder (purchase order) laten aanmaken in het inkoopstelsel
5. Het VMS de timesheets als 'services delivered' naar het inkoopstelsel laten sturen
6. Urenstaten van of naar het VMS vanuit het centrale urenregistratiesysteem sturen
7. Facturen elektronisch (niet via e-mail) versturen naar het boekhoudstelsel



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, dat wil zeggen, die de meeste efficiëntiewinst opleveren.

Meer lezen over VMS tooling? Download het VMS onderzoeksrapport – editie 2023



Wel of niet uitbesteden aan een MSP?

De beslissing om de samenwerking aan te gaan met een MSP voor het beheren van de externe inhuur van personeel is ingrijpend en hangt van vele factoren af die elke organisatie zelf moet afwegen. Er zijn wel algemene, relevante voor- en nadelen die bij die afweging meegenomen kunnen worden.

Voor- en nadelen uitbesteden aan MSP

Voor een organisatie die regelmatig en op grote schaal personeel inhuurt, kan het inschakelen van een MSP een goede optie zijn. De belangrijkste voordelen zijn:

> Kennis inhuurwereld

Bij veel organisaties is het eigenaarschap van inhuur niet goed geregeld - ligt dit bij HR of Inkoop? Daarnaast is de wereld van inhuur uiterst dynamisch, zeer complex en in ieder land verschillend, met andere contractvormen en eigen wet- en regelgeving. En de markt is divers, er zijn grote aantallen leveranciers. De MSP brengt ook kennis, ervaring en inzichten mee van andere programma's - de opdrachtgever kan zijn voordeel doen met deze benchmark. De belangrijkste reden voor uitbesteding aan een MSP is dan ook nog steeds het gebrek aan interne kennis over de inhuurwereld en het ontbreken aan benchmarking mogelijkheden.

> Kostenbesparing

Een andere reden voor organisaties om samenwerking met een MSP aan te gaan is kostenreductie. In eerste instantie krijgt een organisatie door met een MSP te werken grip op de omvang en kosten van inhuur. De MSP kan door het stroomlijnen van inhuurprocessen efficiencybesparingen opleveren (indirecte kostenbesparing). Daarnaast monitort een MSP de tarieven van ingehuurd medewerkers en kan er daardoor voor zorgen dat ingehuurd personeel niet onnodig duur is (directe kosten). Zo voorkomt een MSP dat een lijnmanager zijn vaste voorkeurskandidaat Piet tegen een tarief van € 100,- inhuurt, terwijl de afdeling Inkoop freelancer Jan voor een vergelijkbare klus € 80 euro betaalt, zoals in de praktijk regelmatig gebeurt.

> Transparantie en gemak

Een veelvoorkomende reden voor het inschakelen van een MSP is de behoefte grip te krijgen op de inhuur van talenten. Wie zijn het, en welke kosten zijn er mee gemoeid? Naarmate organisaties meer personeel inhuren, raakt men het overzicht over die inhuur snel kwijt. Het centraliseren van de externe inhuur naar één loket vergemakkelijkt het werk voor Inkoop, HR en lijnmanagers. Ook internationalisering kan een reden zijn voor een opdrachtgever om voor één dienstverlener te kiezen die in alle landen in de gehele inhuur van externe talenten voorziet. Bovendien kan men, indien nodig, gemakkelijker op- en afschalen met een externe partij dan met medewerkers op de eigen loonlijst.

WAT IS EEN MSP?

> Betere kandidaten vinden

In de huidige krappe arbeidsmarkt is het vinden van de juiste kandidaten niet gemakkelijk. De MSP kan voor de opdrachtgever de meest geschikte leveranciers - en dus de beste kandidaten - vinden. MSP's en leveranciers van extern talent zijn daarin gespecialiseerd. Zij kunnen de beste kwaliteit (meest geschikte kandidaten) leveren. Het snel vinden en selecteren van goede kwaliteit kandidaten tegen een marktconforme prijs kan effectiever worden gedaan door een MSP, die heeft een betere toegang tot talent en kan de markt dus breder ontsluiten.

> Compliance

De wet- en regelgeving rondom inhuur van extern personeel wordt steeds strenger en complexer. Uniformiteit in de inhuur die voldoet aan de wet- en regelgeving (compliance) betekent risicoreductie voor de opdrachtgever - hij is ervan verzekerd dat het goed geregeld is. De inhuurrisico's zijn zo maximaal juridisch afgedekt, en ook interne processen en procedures worden gevolgd.

Natuurlijk kleven er voor een organisatie ook nadelen aan het inschakelen van een MSP. De belangrijkste **bezwaren** om met een MSP te gaan werken zijn:

> Te weinig inhuurvolumen

Voor kleinere organisaties, of grotere organisaties die in één specifiek land een oplossing voor hun inhuur zoeken, is het belangrijk te realiseren dat uitbesteding aan een MSP een bepaalde ondergrens kent. Het moet gaan om 'bulk' inhuur van één of een aantal profielen omdat er dan pas een efficiënt standaardproces kan worden ingericht. Is de inhuur versnipperd over allerlei profielen met ieder hun eigen proces, dan is het niet zinvol om daarvoor een MSP in te zetten.

Ook wanneer je slechts 10 externe professionals per jaar inhuurt, is dit voor een MSP niet interessant. In het MSP-model draait het vooral om schaalvoordelen, en die behaal je alleen bij grotere volumes. Gemiddeld zal de jaarlijkse vereiste minimale te beheren spend voor MSP's rond de 7-10 miljoen euro liggen, wat bij een gemiddelde jaaruitgave van € 70.000 - € 150.000 per extern talent toch rond minimaal 50 à 100 externen van een beperkt aantal profielen ligt. Deze ondergrens verschilt natuurlijk per MSP, maar is zeker iets om rekening mee te houden.

> Kosten

Voor wat, hoort wat. De MSP-dienstverlening en het gebruik van het ondersteunend VMS-systeem zijn natuurlijk niet gratis. Het is aan te raden de kosten en verwachte (kosten) voordelen te berekenen (ROI) om te bepalen of het gunstig is een MSP in te schakelen. De marge op de 'managed spend' van een MSP is meestal procentueel gering. Door het volume van inhuur en het strak sturen op kostefficiëntie kan een MSP voldoende verdienen voor de eigen organisatie (zie Verdienmodel MSP). Voor de uitbestedingsvraag is het natuurlijk wel nodig een eerlijke vergelijking te maken met wat de kosten zouden zijn als je alle taken die je wilt uitbesteden zelf intern moet organiseren en bemensen.

> Weerstand

Een MSP met zijn VMS zal per definitie een andere manier van werken met zich meebrengen. En verandering wekt weerstand op binnen een organisatie. Medewerkers moeten wennen aan een vernieuwd proces en het gebruik van weer een nieuw systeem. Alle betrokkenen bij de inhuur van personeel gaan dat merken, denk aan inhuurmanagers, ingehuurde professionals en leveranciers,

maar ook ondersteunende stafdiensten zoals ICT, finance of juridische adviseurs. Het is zaak alle stakeholders, zowel intern als extern, tijdig te betrekken bij de verandering in procedures. Goede samenwerking is in ieders belang.

> Indirecte communicatie

Waar mensen in de inhurende organisatie voorheen direct contact hadden met leveranciers en kandidaten, verloopt de communicatie voortaan voornamelijk via (het VMS van) de MSP. De inhoudelijke kennis over de aanvragen is daarbij uitdagend voor een MSP, die vooral op processen gestuurd wordt. Dat kan het contact minder persoonlijk maken. Het kan een bespreekpunt zijn in het programma of je leveranciers wel of niet direct contact laat houden met managers of enkel met de MSP. Het contact geeft leveranciers kwalitatieve informatie waardoor zij wellicht betere kandidaten kunnen leveren. Overigens werkt menig MSP vanwege de rol van 'spin in het web' vaak op locatie bij de klant, wat de directe communicatie natuurlijk ten goede komt. Door het gebruik van VMS-tooling is fysieke aanwezigheid van de MSP echter niet (altijd) vereist.

> Focus op KPI's en tarieven

Een te sterke focus op het halen van KPI's en het passen binnen tariefkaders is voor het programma belangrijk, maar voor de business zijn nuances dat zeker ook. Het mag soms best langer duren of iets duurder zijn als de kwaliteit van de kandidaat beter is. Een KPI op hiring manager-tevredenheid én een KPI op leveranciers-tevredenheid zouden ook opgenomen moeten worden om de balans tussen snelheid/kwaliteit en kostenbesparingen te behouden.

I Overweging wel of niet uitbesteden aan een MSP

Bij de make or buy decision (wel/niet uitbesteden van het beheer van inhuur van talent) moet een organisatie zelf in de basis de voor- en nadelen tegen elkaar afwegen. Wat wil je als organisatie hiermee bereiken? Wat verwacht je van een MSP? Die gewenste toegevoegde waarde van een MSP hangt ook sterk af van de fase van ontwikkeling waarin de inhurende organisatie zich bevindt. Is de inhuur sterk versnipperd en ongeorganiseerd, dan kan een MSP helpen de inhuur strakker te organiseren met als primaire doel efficiëntie winst, transparantie en kostenbesparing. Onderschat alleen niet de interne communicatie en investering in verandermanagement die daarvoor nodig is.

Is de organisatie echter al zo volwassen dat zij ambieert om de inhuur van extern personeel onderdeel uit te laten maken van een Total Talent Acquisition (TTA), oftewel er is een geïntegreerd strategisch personeelsbeleid voor vast én extern personeel, dan wordt een meer strategische rol van een MSP gevraagd.

In de praktijk groeit de rol van een MSP vaak uit een samenwerking tussen de opdrachtgever en een van de leveranciers van de ingehuurd profielen bij de opdrachtgever.

Een andere optie is dat men, zonder voorgeschiedenis, direct een MSP contracteert, al is dit voor veel organisaties een heel grote stap om meteen te zetten.

Een MSP wordt doorgaans ingeschakeld op het moment dat inhuur toeneemt en versnipperd plaatsvindt binnen de organisatie. De opdrachtgever wil meer grip, beter overzicht, meer uniformiteit, maximale risicocontrole en gegarandeerde kwaliteit - en dat tegen minder kosten. Ook internationalisering kan ertoe leiden dat de opdrachtgever behoefte krijgt aan één dienstverlener in alle landen.

WAT IS EEN MSP?

Kortom, de behoefte aan transparantie en overzicht is meestal de eerste aanleiding om een MSP te overwegen. De te behalen kostenbesparingen vormen een bijkomende prikkel om samenwerking te zoeken met een MSP.

I De juridische consequenties

De MSP neemt de rol van contractpartij over van de opdrachtgever. De contractvoorwaarden, zoals betalingstermijn, verzekeringseisen, aansprakelijkheden e.d. worden door de MSP in overleg met de opdrachtgever vastgesteld. Voor de verschillende soorten leveranciers worden verschillende contracttemplates 'op maat' (passend bij de opdrachtgever) opgesteld. In Nederland werkt men bijvoorbeeld met een modelovereenkomst voor zelfstandigen.

Ook de facturatie verloopt via de MSP, de geldstromen lopen van de leverancier naar MSP en van MSP naar opdrachtgever. Een MSP betaalt meestal pas aan de leverancier nadat de opdrachtgever de MSP zelf heeft betaald.

Wetgeving in België

Volgens artikel 31 van de wet van 24/7/87 geldt in België voor projectsourcing dat het projectsourcingbedrijf het werkgeversgezag behoudt en niet (zoals bij uitzendarbeid) dat feitelijk werkgeversgezag wordt overgedragen aan de klant.

Bij projectsourcing gebeurt de aansturing, de leiding, ondersteuning, instructies door het projectsourcingbureau en niet door een ander bedrijf, zoals een MSP. In de realiteit blijkt frequent dat de MSP toch graag die rol wil overnemen van het projectsourcingbureau. Dan heeft het projectsourcingbureau nauwelijks meer contact met zijn eigen medewerkers, wat mogelijk tot juridische discussies leidt voor de opdrachtgever. Bovendien stuit dit veelal op weerstand van de bureaus. Als opdrachtgever is het zaak om hierop te anticiperen en de MSP hierop goed aan te sturen.

Bovendien bepaalt deze wet ook dat er geen 'doorleenconstructie' met een uitzendorganisatie mag worden opgezet. De relatie opdrachtgever – uitzendkantoor – uitzendkracht moet altijd een driehoeksrelatie zijn; een MSP mag hier niet als contracterende tussenpartij fungeren, en ook de financiële processen moeten binnen deze driehoeksverhouding blijven verlopen. Geconsolideerde facturatie mag daarom ook nooit voor uitzendarbeid.

Medio 2024 werden de Belgische aansprakelijkheidsregels aangescherpt. Deze aanpassing zorgt voor een stevige uitbreiding van de aansprakelijkheid van hulppersonen, zoals freelancers, andere zelfstandige dienstverleners en onderaannemers.

Voor MSP's betekent deze wetswijziging een fundamentele shift. In hun rol als schakel tussen opdrachtgever en freelancer moeten zij niet alleen hun contracten grondig herzien, maar ook hun risicobeheer en communicatie met klanten en leveranciers aanpassen. Een fout van een ingehuurd freelancer kan immers rechtstreeks gevolgen hebben voor de eindklant én onrechtstreeks de reputatie of aansprakelijkheid van de MSP aantasten.

> Specifieke impact voor MSP-dienstverleners

1. **Verhoogd aansprakelijkheidsrisico:** MSP-dienstverleners (Managed Service Providers) en hun medewerkers, freelancers of onderaannemers lopen een groter risico om rechtstreeks aangesproken te worden door eindklanten voor fouten of schade, zelfs als zij alleen in opdracht van een andere partij werken.
2. **Contracten en algemene voorwaarden:** Het is essentieel om contracten en algemene voorwaarden grondig te herzien. MSP's moeten duidelijke aansprakelijkheidsbeperkingen en -uitsluitingen opnemen, niet alleen richting hun directe opdrachtgevers, maar ook met het oog op mogelijke vorderingen van derden.
3. **Verzekeringen:** De verzekeringsdekking moet worden aangepast. MSP's moeten hun verzekeringspolissen uitbreiden om ook deze nieuwe aansprakelijkheidsrisico's te dekken, met inbegrip van medewerkers, freelancers, uitzendkrachten en onderaannemers.
4. **Risicobeheer en compliance:** Er is nood aan een herziening van het risicobeheer. MSP's moeten hun processen en compliancebeleid aanpassen om de kans op fouten te verkleinen en om snel en adequaat te kunnen reageren op mogelijke claims.
5. **Bestaande contracten:** De nieuwe regels zijn van toepassing op schadegevallen die zich voordoen na 1 januari 2025, ook als het onderliggende contract van vóór die datum dateert.

Wetgeving in Nederland

In Nederland is er wet- en regelgeving voor verschillende vormen van flexwerk, zoals de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) en de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).

Voor het werken met zelfstandige professionals (zp'ers) is de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) relevant. Die moet schijnzelfstandigheid tegengaan en duidelijk maken of iemand nu wel of niet zelfstandige is (of werknemer) - en dus kan worden ingehuurd als zelfstandige (of in loondienst zou moeten zijn). Door het opheffen van het handhavingsmoratorium op de Wet DBA per 1 januari 2025 kan de Belastingdienst weer boetes en naheffingen opleggen bij schijnzelfstandigheid. Dat maakt het correct (compliant) inzetten van zzp'ers des te belangrijker. Dat de Belastingdienst weer meer controleert zorgt voor onrust in de zzp-markt. Door onduidelijkheid over de Wet DBA weten veel opdrachtgevers en zzp'ers niet goed waar zij aan toe zijn. De Wet Verduidelijking Arbeidsrelatie en Rechtsvermoeden (VBAR) moet die onduidelijkheid gaan wegnemen, maar ook dit wetsvoorstel stuit vooralsnog op veel kritiek. Het is op dit moment (juni 2025) niet bekend of, en wanneer, de VBAR zal ingaan.

Ook bij detachering is er wettelijk gezien iets bijzonders aan de hand. Omdat bij detachering sprake is van een driehoeksrelatie tussen opdrachtgever, gedetacheerde en detacheerder, vallen detacheerders onder de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) en zijn het wettelijk gezien uitzenders. Gevolg is dat detacheerders de CAO voor uitzendkrachten moeten volgen en de daarbij behorende inlenersbeloning. Terwijl zij zichzelf niet als flexleverancier zien maar als werkgever. Net als werknemers bij reguliere werkgevers hebben de meeste gedetacheerden (70%) immers een contract voor onbepaalde tijd.

(Let op! De juridische betekenis van detachering in België is niet dezelfde als in Nederland)

De onduidelijkheid over de juridische consequenties van de inhuur van externen - van met name zelfstandige professionals - kan voor een organisatie reden zijn deze inhuur uit te besteden (risicoreductie). De MSP zorgt voor 'compliance' en verzekert de opdrachtgevers dat de inhuur goed geregeld en juridisch afgedekt is (zie voordelen uitbesteden aan een MSP).

Het onderscheid tussen MSP en andere inhuur dienstverlening

Het is voor de keuze van het (deels) uitbesteden van de inhuur van extern talent belangrijk onderscheid te maken naar drie basissoorten dienstverlening:

- 1. MSP**
- 2. Master Vendor**
- 3. Broker**

Aanbieders van deze diensten bieden in de praktijk vaak combinaties van deze drie vormen aan onder één en dezelfde noemer, wat tot verwarring kan leiden bij (potentiële) opdrachtgevers. De dienstverlening van elk van deze drie concepten is bovendien in de loop der jaren inhoudelijk veranderd en uitgebreid. De evolutie van 'pre-MSP' tot 'MSP 4.0' duiden we verderop in dit rapport. Eerst zetten we de relevante verschillen tussen deze drie soorten dienstverlening op een rij.

MSP

Een MSP houdt zich in de basis bezig met het vervullen van vacatures voor ingehuurd personeel door het beheer van de 'supply chain' met leveranciers. De MSP is de externe partner die namens de organisatie het leveranciersbeheer verzorgt. Die leveranciers variëren van de projectsourcing bureaus, tot uitzendorganisaties, aannemers van werk (SoW), detacheringsbureaus (Nederland) zzp/freelance-bemiddelaars en individuele zzp'ers/ freelancers. Dit betekent dat de MSP - naast het zoeken van leveranciers en het maken van (raam)afspraken met hen namens de opdrachtgever - ook contracten sluit en de kwaliteit van dienstverlening van deze leveranciers en hun kandidaten bewaakt. Een MSP verzorgt in de basis niet de werving van kandidaten, dat doen de leveranciers. Maar de MSP presenteert wel standaard een shortlist met kandidaten aan de hiring manager en faciliteert de sollicitatiegesprekken (interviews met de hiring manager).

> Het invullen van de inhuurvraag besteedt de MSP in principe volledig uit.

De focus van de MSP ligt op het ontzorgen van de opdrachtgever bij de inhuur van talent, door het inhuurproces in te richten en voortdurend te monitoren en bij te sturen. De MSP zorgt voor compliance (uniformiteit, volgens actuele wet- en regelgeving en de eigen interne procedures bij de klant), kwaliteit van inhuur, leveranciersoptimalisatie en kostenreductie op zowel korte als lange termijn. Omdat de MSP als verlengstuk van de organisatie fungeert en de werkprocessen aansluiten op die van de organisatie, werkt een MSP vaak on site bij de (grotere) opdrachtgevers, afhankelijk van het volume aan inhuur en de gewenste intensiteit van dienstverlening.

Master Vendor

Een Master Vendor is een staffing-organisatie die de taak heeft gekregen om als primaire leverancier voor bepaalde ingehuurde profielen te fungeren. Dit soort constructies zien we vaak bij inhuurprogramma's voor (grote aantallen) uitzendkrachten: een van de uitzendbureaus doorgaans, maar niet altijd, waar de organisatie al langer mee werkt, wordt aangewezen als Master Vendor. De Master Vendor beschikt over een eigen kandidatenbestand of over een zusterbedrijf uit hetzelfde (uitzend)concern, en zoekt primair hierin naar geschikte kandidaten. In tweede instantie wordt naar het overige leveranciersbestand met uitzendbureaus gekeken, die als onderaannemer fungeren.

> Het invullen van de inhuurvraag verzorgt de Master Vendor primair zelf, pas in tweede instantie worden andere leveranciers ingeschakeld.

De Master Vendor is eindverantwoordelijk voor het invullen van alle aanvragen, ook voor de aanvragen die aan de onderaannemers zijn uitbesteed. In die zin doen ze dus ook aan leveranciersbeheer, maar de Master Vendor levert grotendeels zelf inhuurkrachten, aangevuld met enkele andere leveranciers. Hiervoor worden meestal verdeelpercentages tussen de partijen afgesproken, en/of men maakt afspraken over de tijd die Master Vendor krijgt voordat de aanvraag naar de andere bureaus gaat.

Nog een belangrijk verschil met een MSP; de Master Vendor zal in principe niet ook de inhuur van andere contractvormen regelen, zoals bijvoorbeeld de inhuur van zelfstandigen (freelancers), en de MSP doet dit wel.

Broker

Een broker verzorgt in de basis alleen het contractbeheer van freelancers (zzp'ers); hij administreert de hem toegewezen kandidaten en bijbehorende freelance-contracten. De broker doet in principe niet de werving/selectie. Dat doet een organisatie zelf of dat gebeurt via andere kanalen, zoals het netwerk van de manager, een Freelance Management System (FMS) of de MSP.

De broker ontzorgt een organisatie voor de hele administratie en bijhorende taken rond het inhuren van freelancers. Als gevolg hiervan zal de opdrachtgever directe kostenbesparing realiseren bij de inhuur van zelfstandigen. In de vakliteratuur spreekt men over 'direct sourcing' (de opdrachtgever vindt zelf de gewenste zelfstandig professional), in combinatie met het contracteren via een broker.

In de praktijk komt het wel voor dat brokers hun kerntaken uitbreiden en voor hun klant ook op zoek gaan naar freelancers in de markt. Menig broker heeft tegenwoordig een eigen zelfstandigen-pool opgebouwd. Maar dit is dus niet de kern van de dienstverlening van de broker.

Let op! schijnzelfstandigheid

Brokers helpen ook de juridische risico's voor de opdrachtgever te reduceren (denk in Nederland bijvoorbeeld aan de Wet DBA). De broker verzekert de opdrachtgever ervan dat er nooit zonder contract wordt gewerkt, dat de juiste documenten en bepalingen worden toegepast, dat on- en offboarden correct verloopt, contractverlenging tijdig gebeurt en het contractenregister up-to-date is. Een broker maakt gebruik van eigen, specifieke technologie om aan contractbeheer te doen.

Maar het is niet zo dat een organisatie door het inschakelen van een broker (of MSP) het risico van aansprakelijkheid op schijnzelfstandigheid vermijdt. Bij de beoordeling hiervan wordt altijd naar de feitelijke situatie gekeken, met name in verband met gezag en toezicht.

Figuur 1.5 geeft de (nuance)verschillen weer tussen een MSP, Master Vendor en broker. De keuze is onder meer afhankelijk van de inhuurbehoefte qua type inhuur, het gewenste inhuurvolumen en de mate waarin een organisatie de inhuurprocessen wil uitbesteden.

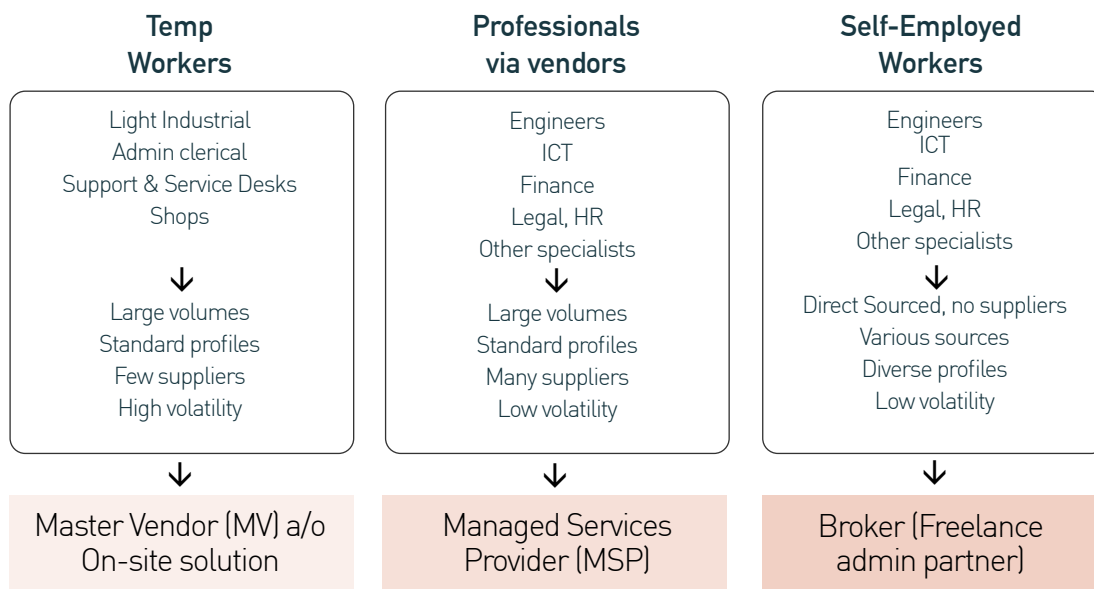


1.5. VERGELIJKING UITBESTEDING OPTIES VOOR BEHEER VAN INGEHUURD TALENT

Build or Buy Strategy

TO MANAGE PART(S) OF YOUR CONTINGENT WORKFORCE

Contingent Workforce Outsourcing Options

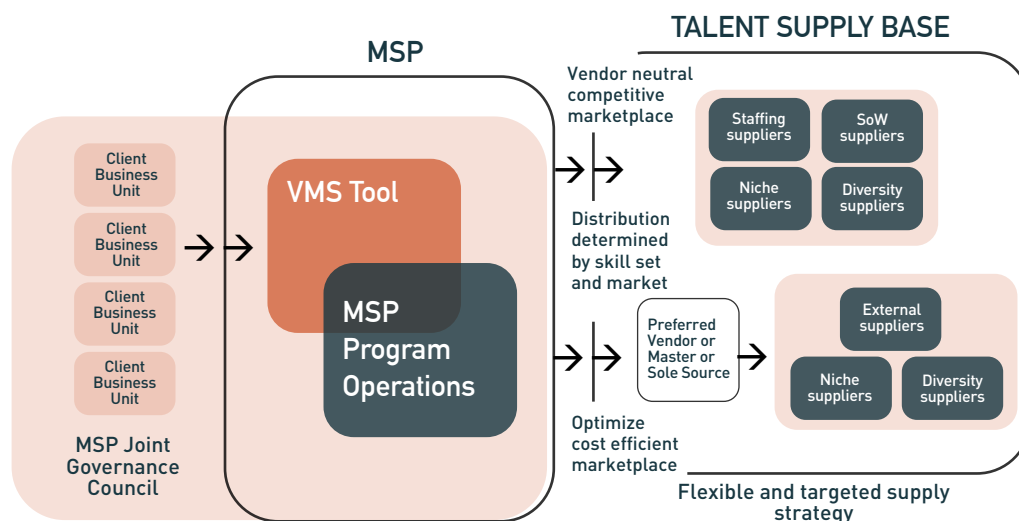


Figuur 1.6 hieronder laat zien dat in grote of complexe programma's eventueel een mix van MSP met Master Vendor wordt gehanteerd, afhankelijk van het profiel en volume van de inhuurkrachten, de lokale arbeidsmarkt, en van de relatie en kennis/kunde van de leverancier die hoofdleverancier wordt voor deze specifieke profielen.



1.6. COMPONENTEN VAN EEN COMPLEX INHUUR PROGRAMMA

Bron: Tapfin



I Verschillende processen met verschillende technologie

Een MSP maakt standaard gebruik van een Vendor Management Systeem (VMS), een geavanceerd systeem om alle inhuurprocessen te ondersteunen en te kunnen monitoren. Het proces van inhuur van projectsourcing profielen (gedetacheerden), zelfstandigen en uitzendkrachten via leveranciers is door een MSP met behulp van het VMS strak georganiseerd. Een VMS zorgt daarmee voor transparantie en eenduidigheid van het inhuurproces, van aanvraag tot en met facturatie (in jargon: E2E (end-to-end)).

Nogmaals, de MSP focust zich op (supply chain) leveranciersmanagement; het is de centrale schakel in het snel en goed laten verlopen van het inhuurproces, waarbij aanvragen middels het VMS snel en in alle transparantie naar de juiste 'vendors' (leveranciers) worden gestuurd, en de verschillende leveranciers hun inhuurkrachten, via het VMS, aan de MSP en de opdrachtgever kunnen aanbieden en mogelijk plaatsen.

Een Master Vendor daarentegen werkt niet met een VMS. Omdat naast de eigen kandidaten ook kandidaten van andere (uitzend)organisaties ingehuurd kunnen worden, moet de Master Vendor een operationeel proces inrichten, maar dit is meer een eigen backoffice systeem, dat niet voor de opdrachtgever toegankelijk is. In de praktijk heeft het bureau dat fungeert als Master Vendor vaak een (parttime) inhouse afdeling bij de opdrachtgever, die als 'externe' afdeling het snel en tijdig leveren van inhuurkrachten regelt.

Een broker werkt doorgaans ook niet met een VMS, maar heeft wel een eigen contract- management systeem, waarin zelfstandigen namens de opdrachtgever worden gecontracteerd en administratief afgehandeld.

I Hybride modellen en onafhankelijkheid

MSP's zijn er in allerlei smaken. Er is in de praktijk geen alles-in-een oplossing voor het beheer van deze diverse vormen van externe inhuur.

Realiseer je als inhurende organisatie dat er verschillen zijn in contractvormen van extern talent, met hun eigen juridische bepalingen en bijbehorende processen en beheersystemen. Bepaal vooraf welke contractvormen al dan niet onder het MSP-programma moeten vallen, het doel (wat moet het opleveren?) en hoe de processen en technologie jouw programma moeten ondersteunen om dat doel effectief te bereiken.

MSP als Master Vendor of broker

Een MSP neemt in sommige programma's, naast de eigen kerntaken, ook taken van een Master Vendor en/of broker op zich. Zo is het niet ongebruikelijk dat een MSP ook het beheer van de leveranciers van uitzendkrachten overneemt (of een Master Vendor partij voor deze diensten contracteert). Het kan daarnaast voorkomen dat de MSP ook de administratieve zaken rondom de inhuur van freelancers (contracting) voor zijn rekening neemt of een broker toevoegt aan de supply chain met te beheren leveranciers. Zo ontstaat een 'hybride model' met diverse vormen van dienstverlening afgestemd op de opdrachtgever. In supergrote programma's zijn er zelfs MSP's die de diverse MSP's in het programma beheren en aansturen.

Sommige MSP's verzorgen, naast het organiseren van de supply-chain, deels toch ook zelf recruitmentdiensten, en leveren kandidaten via de eigen (dochter)organisatie. Anderen zijn van origine leverancier. Daardoor kan het voorkomen dat leveranciers die tot de preferred suppliers

WAT IS EEN MSP?

behoren, deel uitmaken van hetzelfde concern als de MSP. Voor sommige profielen worden dus wel eigen kandidaten aangeboden door de MSP, terwijl voor andere profielen de MSP ervoor zorgt dat er voldoende gespecialiseerde leveranciers zijn om kandidaten aan te bieden.

Belangrijk hierbij is dat het VMS-systeem transparant is ingericht, zodat alle leveranciers gelijkwaardig worden behandeld. Dit om te voorkomen dat 'eigen kandidaten' van de MSP worden voorgetrokken, tenzij dit specifiek is afgesproken.

Als een MSP ook via een verwant bedrijf kandidaten levert - naast die van andere leveranciers - dan duidt men in het jargon zo'n MSP als niet-vendor neutral (niet leveranciersonafhankelijk) aan. Menig MSP gaat er prat op wel vendor neutral en dus 'echt' onafhankelijk te zijn, en claimt daarmee enkel vanuit het belang van de opdrachtgever te werken.

Of een MSP onafhankelijk moet zijn en niet over eigen kandidaten moet willen beschikken, daarover lopen de meningen uiteen. Als dat wel het geval is, wordt het voor de MSP verleidelijk om vooral met kandidaten te komen vanuit bijvoorbeeld een dochterbedrijf uit het eigen concern. Dat is mogelijk niet per se de beste kandidaat uit de markt. Aan de andere kant kan het voor een opdrachtgever aantrekkelijk zijn als degene die het inhuurproces regelt ook zelf kandidaten kan aanbieden, zeker als de arbeidsmarkt krapper wordt en alle opties om de markt te ontsluiten benut dienen te worden.

Broker neemt taak MSP over

Menig broker breidt de eigen dienstverlening uit door - naast puur contractafhandeling van zelfstandigen - meer en meer ook de regierol als MSP op zich te nemen, en steeds meer te doen rondom de inhuur van extern personeel voor klanten. Denk aan diensten zoals eigen talentenpools opbouwen, direct zoeken naar zelfstandigen in de markt en/of het inschakelen van andere bemiddelingsbureaus. In de praktijk komt het voor dat een opdrachtgever eerst een aantal jaren werkt met één of meer brokers voor het contractbeheer van (grote populaties) ingehuurde zelfstandigen, en als de samenwerking goed bevalt, gaandeweg steeds meer onderdelen van het inhuurproces uitbesteedt aan de broker, die daarmee opschuift naar MSP-dienstverlening.

VMS biedt MSP – diensten aan

En om het overzicht met mogelijk hybride vormen volledig te maken - er zijn ook aanbieders van VMS-systemen (zoals o.a. ProUnity) die nu ook MSP-diensten leveren.

Ontwikkeling in de MSP markt

Van pre-MSP tot MSP 4.0

Niet alleen inhurende organisaties maken verschillende fasen van ontwikkeling door, dat geldt ook voor MSP's zelf. In ruim twee decennia is hun rol uitgegroeid van puur administratie en (directe) kostenbesparing voor de opdrachtgever (MSP 1.0) tot allesomvattend leveranciersmanagement en integraal talentbeheer voor de klant (MSP 4.0). De hele inhuurmarkt is professioneler geworden - de focus ligt meer en meer op Total Talent Management (TTM) en het optimaliseren van de 'candidate journey' van het schaarse talent - en de MSP groeit daarin mee.

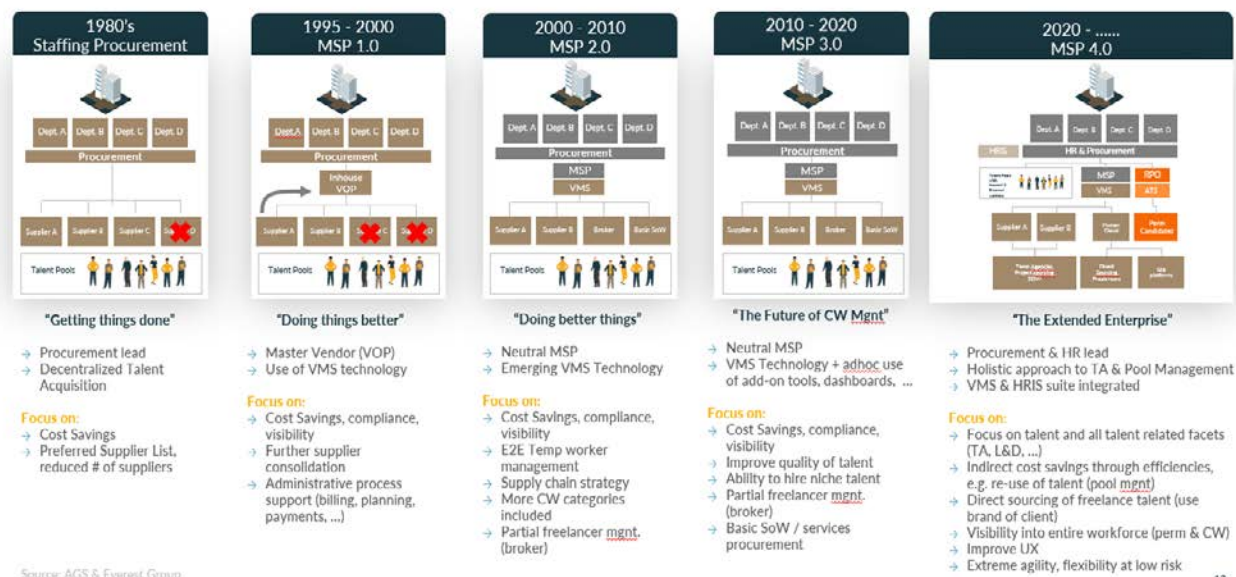


1.7. DE DOORONTWIKKELING VAN MSP 1.0 TOT 4.0 - BEWERKING VAN AGS EN EVEREST GROUP

Bron: Marleen Deleu, Mark van Assema

The MSP Story Sequel

The arrival of MSP 4.0 - Keeping Pace with Rapidly Evolving Buyer Expectations



13

Toelichting op de 5 fasen van de MSP-evolutie:

- **Voor 1995** spreken we van het pre-MSP-tijdperk - In de jaren '80 en begin '90 was er binnen inhurende organisaties vrijwel geen regie op inhuur en werd eventuele inhuur altijd rechtstreeks door de opdrachtgever bij leveranciers gedaan.
- **1995-2000** MSP 1.0 begint vorm te krijgen - De behoefte om inzicht te krijgen in de kosten van inhuur en overzicht van de externen die in de organisatie rondlopen, groeit omdat de inhuurvolumes toenemen. Regie (grip) krijgen op de inhuur wordt noodzakelijk. De eerste stap hierin was om een hoofdleverancier (Master Vendor) te benoemen die op locatie (Vendor On Premise – VOP) het contactpunt werd voor de inhurende managers. In Nederland en België ontstaan de 'inhouse' vestigingen voor grote inhuurvolumes, vooral blue-collar inhuurkrachten.
- **2000-2010** ontwikkeling naar MSP 2.0 - Om voor de inhuuromzet en -kwaliteit van white-collar profielen minder afhankelijk te zijn van één hoofdleverancier ontstaan in deze periode in de VS en het VK de eerste 'vendor neutral' MSP's. Die introduceerden ook tooling (het VMS) om inhuurprocessen voor de opdrachtgevers te stroomlijnen.
- **2010-2020** doorontwikkeling naar MSP 3.0 - Het afgelopen decennium breidden MSP's hun dienstenaanbod verder uit, volgen ze hun Amerikaanse klanten en worden zo ook actief op het continent in Europa en APAC. Bovendien gaan ze op de krappere wordende arbeidsmarkt optioneel ook zelf kandidaten leveren.
- **2020-...** MSP 4.0 - De diversificatie van dienstverlening maakt een enorme groei door. Allerlei diensten worden gecombineerd met MSP, zoals recruitment process outsourcing (RPO), direct sourcing en talentpool-beheer, bedoeld om opdrachtgevers via één partij geïntegreerde (Total) Talent Management-oplossingen te kunnen aanbieden.

WAT IS EEN MSP?

Moderne MSP's zien zichzelf graag als partner bij het uitvoeren van het strategisch personeelsbeleid van de opdrachtgever. Vanuit een operationele rol krijgt de MSP zo een meer adviserende rol. De MSP helpt dan bij het realiseren van de organisatiedoelstellingen (op langere termijn) van de opdrachtgever.

Bij de huidige ontwikkeling naar MSP 4.0 past overigens lang niet altijd meer het 'oude' verdienmodel. Er is bij deze nieuwe vormen veel meer sprake van adviesdiensten en het aangaan van een partnerschap, en niet alleen maar het uitvoeren van operationele activiteiten rondom inhuur. Opdrachtgevers dienen er bij tenders en aanbestedingen dan ook rekening mee te houden dat er aan zo'n uitgebreide vorm van dienstverlening een ander prijskaartje hangt.

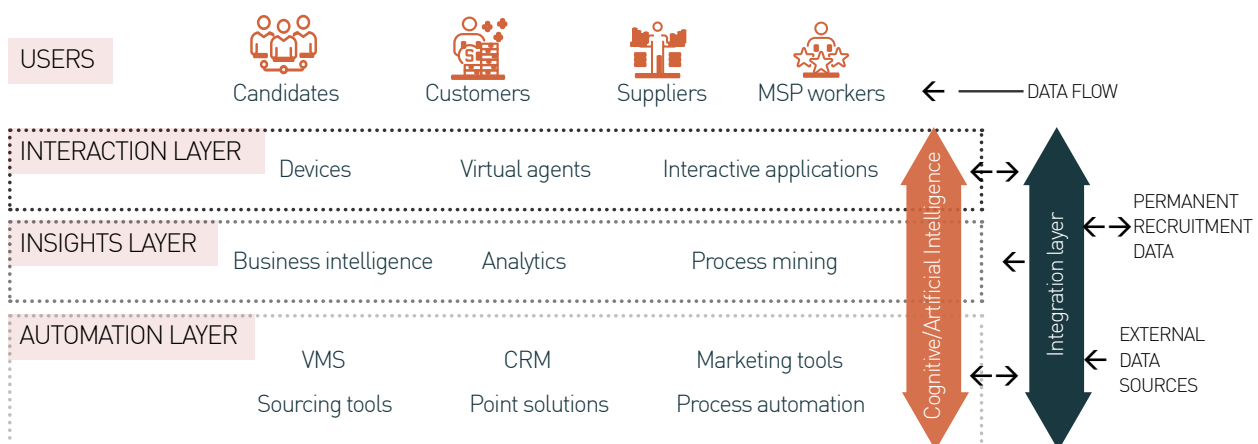
Een andere manier om naar de MSP 4.0 ontwikkeling te kijken is vanuit een technologisch lagenmodel waarin de groeiende hoeveelheid tools die beschikbaar zijn, worden geplaatst.



1.8. TECHNOLOGIE ECOSYSTEEM IN EEN VOLWASSEN TALENTBEHEER OMGEVING

Bron: Everest Group

Understanding the working of a contingent digital platform EVEREST GROUP (2021)



2

AANBESTEDEN VOOR EEN MSP





IN NEDERLAND
WAS DE **TOTALE**
CONTRACTWAARDE
VAN DE (NEGENTIEN)
AANBESTEDINGEN IN HET
EERSTE KWARTAAL VAN
2025 MET € 3,82 MILJARD
BIJNA **EVEN GROOT** ALS
DIE VAN HEEL 2024.

Aanbesteden voor een MSP?

Ontwikkelingen op de aanbestedingsmarkt

Ook overheden werken steeds vaker samen met een MSP voor de inhuur van (grote) aantallen externen. Organisaties in de (semi-)publieke sector moeten bij het inkopen van externe inhuur voldoen aan aanbestedingsregels. Veel van deze inhuur wordt geregeld via een dynamisch aankoopstelsel (DAS). Voor opdrachten boven de drempelbedragen worden Europese aanbestedingsprocedures toegepast. In 2024 zijn er op TenderNed, het aanbestedingssysteem van de Nederlandse overheid, 227 aanbestedingen voor inhuur gepubliceerd. Samen hebben deze een totale contractwaarde van meer dan € 7,7 miljard. Dat blijkt uit analyses die Rémon van Buuren (adviseur externe inhuur) heeft gemaakt op basis van openbare aanbestedingsdata van TenderNed en verwerkt in de PIFA-monitor.

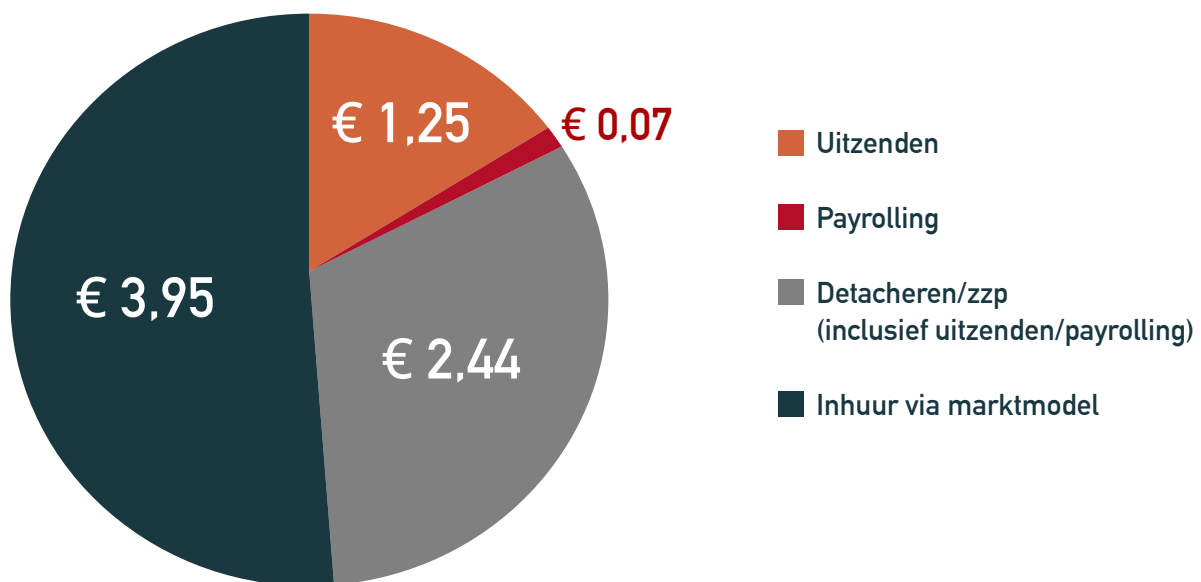
Explosieve groei marktmodel 2025

Steeds vaker kiezen organisaties ervoor om de inhuur (deels) uit te besteden aan een broker of MSP. Uit figuur 2.1 blijkt dat de inhuur via dit zogenoemde marktmodel met € 3,95 miljard in 2024 inmiddels het grootste deel van de aanbestedingsmarkt voor externe inhuur beslaat. Bij het marktmodel wordt de aanbesteding gegund aan één inhuurdienstverlener (MSP/broker) die vervolgens in samenwerking met toeleveranciers (of zzp'ers) de inhuuraanvragen invult.



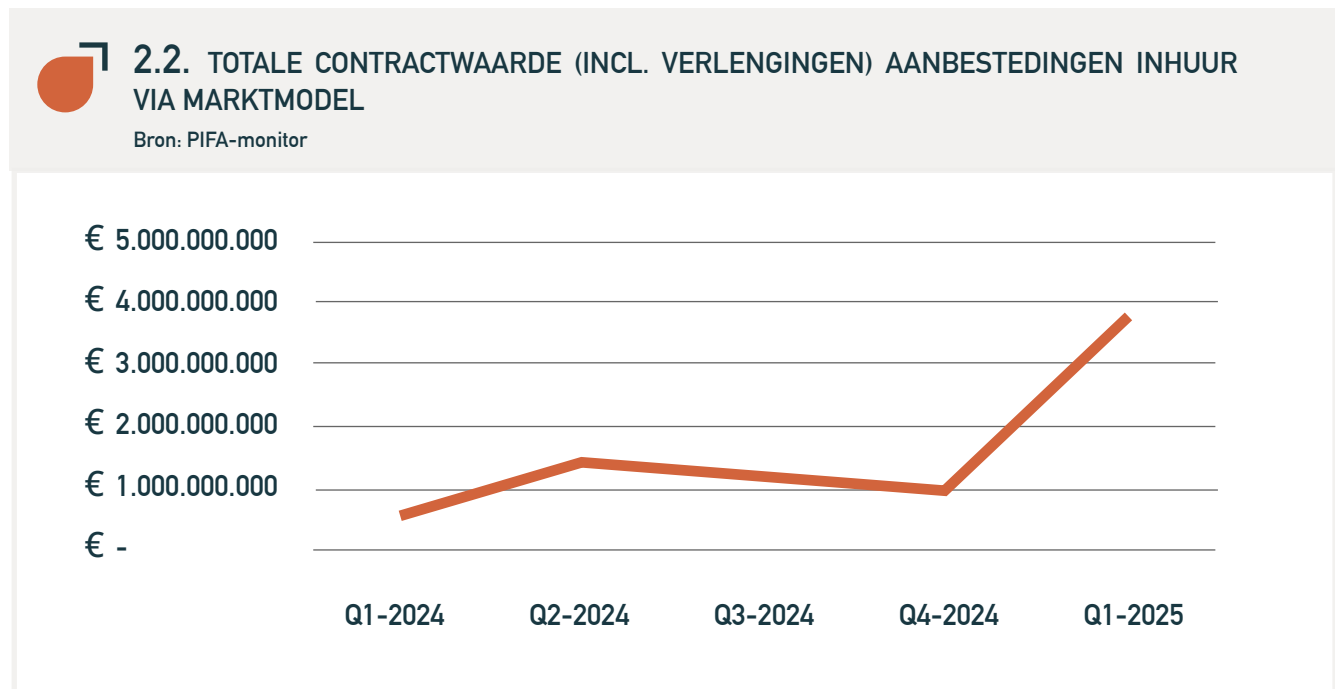
2.1. TOTALE CONTRACTWAARDE AANBESTEDINGSMARKT EXTERNE INHUUR IN € mld. (2024)

Bron: PIFA-monitor



AANBESTEDEN VOOR EEN MSP

De markt voor aanbestedingen voor een MSP/broker groeide in het eerste kwartaal van 2025 explosief. Zo hard zelfs dat de totale contractwaarde van de (negentien) aanbestedingen in het eerste kwartaal van 2025 met € 3,82 miljard bijna even groot is als die van heel 2024.



De meeste van deze aanbestedingen zijn gepubliceerd door zelfstandig bestuursorganen (ZBO's), gemeenten en drinkwaterbedrijven. Deze enorme bedragen (contractwaarde) ontstaan doordat aanbestedende diensten vaker kiezen voor het oprekken van de maximale contracttermijn (tot wel acht jaar).

Groei MSP bij gemeenten en onderwijs

De meeste van deze aanbestedingen kwamen in 2024 vanuit de decentrale overheid, met name van gemeenten (vijftien aanbestedingen). Een aantal van deze gemeenten is gestopt met inhuren via traditionele raamovereenkomsten of een dynamisch aankoopstelsel (DAS). Ook de onderwijssector publiceerde relatief veel aanbestedingen voor inhuur via het marktmodel. Hier is al langer zichtbaar dat onderwijsinstellingen steeds vaker (een deel van) de inhuurfunctie uitbesteden aan een broker of MSP.

DAS minder populair

Steeds meer publieke opdrachtgevers stappen af van het dynamisch aankoopstelsel (DAS) voor inhuur van personeel. Onderzoek in opdracht van Significant Synergy (2023) toont aan dat een DAS vooral wordt gebruikt om inhuur rechtmatig te maken en te voldoen aan aanbestedingsregels. Hoewel er voorbeelden zijn waarin een DAS effectief is als wervingsinstrument, wordt dit vooral toegepast als administratief portaal met relatief lange doorlooptijden. Bovendien bepaalt het stelsel wie de inhurende manager mag spreken of selecteren, wat niet altijd het gewenste resultaat oplevert. Een groeiend aantal organisaties kiest daarom voor brokers en MSP's als alternatief.

Contractwaarde aanbestedingen

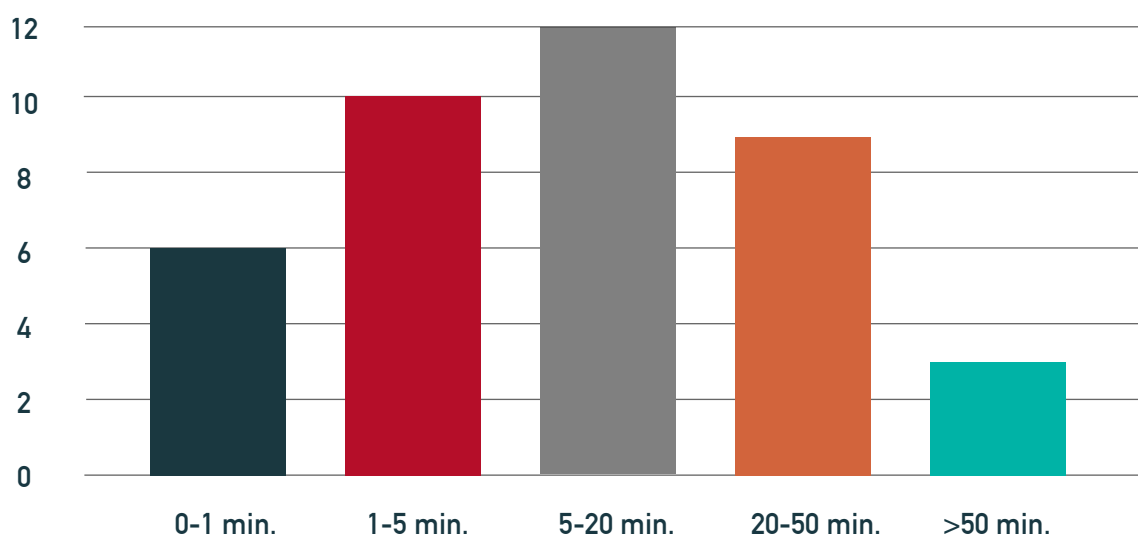
De contractwaardes voor inhuur via het marktmodel variëren sterk. Waar dit model eerder vooral werd gebruikt voor grote inhuurvolumes (vanaf € 5 miljoen per jaar), zien we al enige tijd een trend waarbij

ook kleinere volumes (tot € 1 miljoen per jaar) via een broker worden georganiseerd. Dit biedt kansen voor andere inhuurdienstverleners om deze markt te betreden. Tegelijk zijn grote inhuurcontracten, met volumes van € 20 miljoen per jaar tot zelfs € 100 miljoen, al langere tijd gebruikelijk. In 2024 zijn in Nederland twaalf aanbestedingen met een inhuurvolumen van meer dan € 20 miljoen per jaar gepubliceerd.



2.3. AANTAL AANBESTEDINGEN PER STAFFEL CONTRACTWAARDE P/J

Bron: PIFA-monitor



Gemiddeld zijn er 3,4 inschrijvingen op aanbestedingen voor inhuur via het marktmodel. Bij aanbestedingen met een totale contractwaarde van meer dan € 10 miljoen ligt het aantal inschrijvingen iets hoger, met een gemiddelde van 3,9.

De scope van deze aanbestedingen richt zich meestal op de inhuur van professionals, exclusief de inhuur van uitzendkrachten. Toch wordt bij 30 procent van deze opdrachten de inhuur van uitzendkrachten inmiddels wél opgenomen in de scope. Soms is de scope juist beperkt tot specifieke profielen, zoals ICT-, HR- of technische profielen.

TIP voor aanbestedende partijen

Rémon van Buuren



“Het verdient aanbeveling om zorgvuldig te werk te gaan bij het opstellen van inkoopdocumenten. Organiseer een marktconsultatie en ga in gesprek met potentiële leveranciers om beter inzicht te krijgen in dit specifieke segment van de inhuurmarkt en de spelers daarin. Zo zorg je ervoor dat de uitvraag goed aansluit op het marktaanbod, wat tegelijkertijd de kans op meer inschrijvers vergroot.”

Onderhandelen als hefboom in MSP-trajecten

Waarom onderhandeling cruciaal is bij het beheren van externe inhuur

Onderhandelen speelt een centrale rol in het optimaliseren van kosten en waardecreatie bij het beheer van extern talent. De impact van goed uitgevoerde onderhandelingen is niet alleen op individueel niveau aantoonbaar groot, maar manifesteert zich ook in een zakelijke context, zoals bij de inkoop van diensten via Managed Service Providers (MSP's).

Hoewel organisaties aanzienlijke middelen investeren in de voorbereiding van aanbestedingen, het opstellen van offerteaanvragen (Requests For Proposals (RFP's) en het afwegen van leveranciersvoorstellen, blijkt in de praktijk dat de onderhandelingsfase vaak minder gestructureerd wordt aangepakt. Dat komt bijvoorbeeld tot uiting in vaag onderbouwde argumentatie, ondoordachte concessies of het inzetten van benchmarks die niet geactiveerd worden. Een meer methodische aanpak in deze laatste fase kan nochtans substantiële waarde opleveren.

Casestudy: onderhandelen binnen een MSP-selectietraject



Reinout de Schepper, Negotiation Navigators

Een praktijkvoorbeeld illustreert hoe een gestructureerd onderhandelingsproces kan bijdragen aan betere resultaten in een Europees MSP-traject. Een internationale organisatie met een jaarlijkse spend van 26 miljoen euro voor tijdelijke inhuur in vier landen wilde overstappen naar één MSP-partner voor zowel uitzendarbeid als contracting (of projectsourcing). De situatie werd bemoeilijkt door aangekondigde prijsverhogingen (> 2,5 procent) bij meerdere bestaande leveranciers, terwijl het volume met 15 procent daalde. Tegelijk streefde de organisatie naar kostenbeheersing.

Drie fasen in het onderhandelingsproces

De aanpak werd opgebouwd rond drie opeenvolgende fasen:

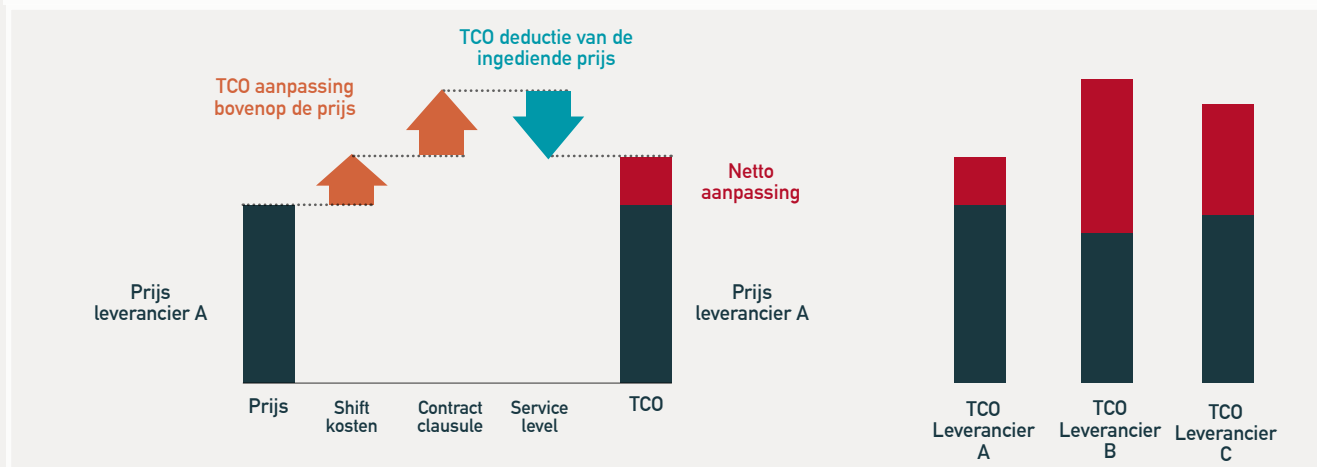
Fase I – RFP en interne afstemming:

De deelnemende leveranciers (laten we ze A, B en C noemen) werd gevraagd om hun voorstel inclusief prijsstelling en mogelijke procesoptimalisaties in te dienen. Op basis van Total Cost of Ownership (TCO) werden de voorstellen geëvalueerd. Tegelijk werd – voorafgaand aan de onderhandelingen – binnen de organisatie een interne consensus bereikt over de voorwaarden waaronder aan iedere deelnemende leverancier gegund kon worden.



2.4. LEVERANCIERSVERGELIJKING

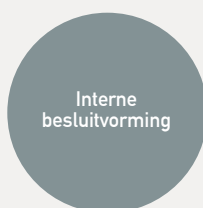
Bron: Negotiation Navigators



2.5. VAN TRADITIONEEL PROCES NAAR HERZIEN INKOOPPROCES

Bron: Negotiation Navigators

Traditioneel proces naar herzien inkoopproces:



Herzien proces:



> Communicatie aan deelnemende leveranciers

Voorafgaand aan de onderhandelingsfase, organiseerden we per leverancier een gerichte communicatiesessie. Tijdens deze sessies lichtten we de opzet van de finale gunningsprocedure toe. Het doel was duidelijk: transparantie creëren, commitment verhogen en ervoor zorgen dat elke partij voorbereid en met scherpheid het eindspel zou betreden.

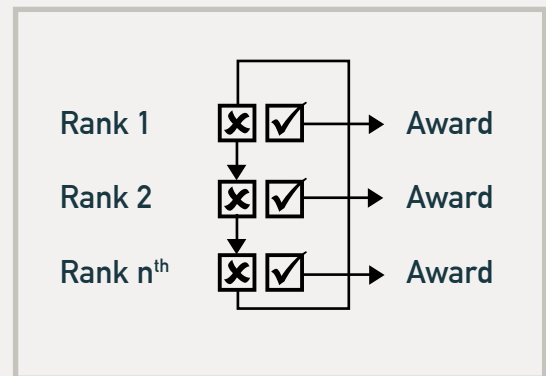
We maakten duidelijk dat het van cruciaal belang was dat de accountmanagers vooraf hun interne huiswerk deden. Zij moesten zeer goed weten wat hun minimaal acceptabele uitkomst zou zijn, wat de nodige interne discussies ter versoepeling van hun mandaat zou vergen.

Fase II – Herzien voorstel en rangorde:

Na de eerste evaluatie kregen leveranciers de kans hun bod te herzien. Daarbij werd aangegeven dat de combinatie van TCO-factoren en hun hernieuwde bod zou leiden tot een rangorde, die de volgorde bepaalde waarin partijen in de laatste onderhandelingsronde benaderd zouden worden. Dit gaf de deelnemende leveranciers een duidelijke prikkel om hun voorstel te verbeteren.

Fase III – ‘Take-It-Or-Leave-It’-keten:

In deze finale fase werd, in volgorde van de ranglijst en startend bij de leverancier met de hoogste rang, een bod gedaan. Bij acceptatie van een bod volgde directe allocatie. Bij weigering ging het voorstel naar de volgende partij. Bij weigering door alle partijen in een ronde werd het bod incrementeel verhoogd en de volgorde herhaald tot een van de partijen accepteerde. Dit proces werd herhaald tot een van de leveranciers het bod aanvaardde. De transparantie en het competitieve karakter van deze methode stimuleerden leveranciers om scherp te bieden.



Resultaten

Hoewel initieel prijsverhogingen tot 2,5 procent werden aangekondigd, slaagden alle leveranciers erin om hun biedingen te verbeteren. De winnende leverancier accepteerde uiteindelijk een voorstel dat ruim 4 procent onder hun laatste offerte lag. Het resultaat was een structurele besparing van 841.000 euro (ongeveer 3,25 procent van de totale spend), met daarnaast een engagement voor verdere jaarlijkse efficiëntieprogramma's.

Besluit

Deze case toont aan dat een systematische en transparante onderhandelingsaanpak kan bijdragen aan betere uitkomsten binnen MSP-trajecten. Door interne besluitvorming vooraf goed te organiseren en leveranciers heldere keuzemogelijkheden te bieden, ontstaat ruimte voor een mix van concurrentie en samenwerking. Dat leidt niet alleen tot betere prijzen, maar ook tot duurzamere afspraken en wederzijds begrip.

3

TRENDS IN MSP





OVERWEEGT U
SAMENWERKING MET EEN
MSP-AANBIEDER, ZORG
ER DAN VOOR DAT DEZE
UITGEBREIDE EXPERTISE
HEEFT OP MEERDERE
GEBIEDEN.

Trends in MSP

Externe ontwikkelingen die impact hebben op MSP's

Ontwikkelingen in de wereld, en meer specifiek op de arbeidsmarkt, beïnvloeden de evolutie van het MSP 4.0-model. Het zijn belangrijke aandachtspunten bij de zoektocht naar een geschikte MSP die toekomstproof is.

Structurele krapte op de arbeidsmarkt

Het aanbod aan kandidaten zal door de demografische realiteit (vergrijzing) de komende jaren blijven afnemen. In bijna alle sectoren is er een structureel (groeiend) tekort aan personeel. Ondanks conjuncturele economische schommelingen is de verwachting dat de schaarste op de arbeidsmarkt de komende jaren niet substantieel zal afnemen. Daarbij beïnvloeden ook de volgende HR-trends de rol van MSP's:

> Matchen op skills in plaats van CV

Er is een groeiende mismatch tussen vraag en aanbod van kennis en ervaring op de arbeidsmarkt. Daarom wordt steeds meer gekeken naar matching op skills in plaats van CV's. Iemand die niet over de juiste papieren beschikt, heeft misschien wel de juiste skills om het vak te leren. Door gebruik te maken van AI-gebaseerde tools kunnen recruiters tot matches op basis van andere criteria (bijvoorbeeld soft skills) die menig organisatie niet zelf kan realiseren.

Hoe moeilijker het is om zelf de juiste kandidaten te vinden, hoe meer toegevoegde waarde een MSP heeft. Veel MSP's beschikken over een uitgebreid netwerk en (internationaal) sourcingsgebied. MSP's kunnen ook aanvullende diensten aanbieden, bijvoorbeeld onboarding, training en opleiding van nieuwe (externe) medewerkers. Ze brengen ook kennis mee van programma's bij andere klanten.

> Focus op kandidaat in plaats van kosten

Daar waar MSP's voorheen vaak kosten besparingsdoelstellingen meekregen van hun opdrachtgever, ligt door de structurele krapte de focus van de MSP nu steeds meer op het ontsluiten van de arbeidsmarkt. De uitdaging is om continu de juiste professional op het juiste moment aan te trekken. Niet verwonderlijk dat hierdoor ook de tarieven stijgen. En opdrachtgevers zijn ook bereid hiervoor meer te betalen. Binnen organisaties - van HR, Finance tot Inkoop - dringt door dat de candidate experience daarbij cruciaal is. De juiste kandidaat op het juiste moment vinden is een vak apart dat steeds meer gewaardeerd wordt. En wat is de meerwaarde of nieuwe rol van de MSP in deze ontsluiting van de arbeidsmarkt?

Technologie zet de toon

De wereld digitaliseert en de wereld van inhuur digitaliseert misschien nog wel sneller. Het gaat daarbij niet alleen om het automatiseren van administratieve processen. Arco Elsmann, Managing Director MSP Services van HeadFirst Group, stelt dat door technologie meer een partnership ontstaat in de inhuurketen. "Niet alleen levert het automatiseren van repetitieve taken tijdswinst op, technologie levert ook waardevolle kennis op, data vormt de basis voor betere interactie met hiring managers en een betere relatie met leveranciers." Door het combineren van marktdata met eigen data en data van opdrachtgevers ontstaat echte samenwerking, stelt Elsmann, die dan ook spreekt van een verschuiving van 'tech versus touch' naar 'tech enables touch'.

Technologie helpt de MSP ook bij het optimaliseren van de candidate journey. Uitgebreide complexe systemen voor sollicitanten maken plaats voor gebruiksvriendelijke tools en het werving- en selectietraject voor kandidaten soepel te laten verlopen. En MSP's profiteren van het gemak van internationale betalingsplatformen om voor hun klanten buitenlandse talenten in te huren. MSP-aanbieders maken dus (steeds meer) gebruik van het enorme aanbod aan HR-tech oplossingen om de inhuur beter en sneller te organiseren en uitvoeren. Op HRTechArena vindt u een overzicht van HRTech-aanbieders in Nederland.

Diversiteit en duurzaamheid

Environmental, Social, and Governance (ESG) is een term die bij grotere bedrijven (corporates) inmiddels gemeengoed is. Op basis van ESG-criteria kun je de duurzaamheidsprestaties van bedrijven beoordelen. Deze term valt vaak samen met juridische richtlijnen in dit kader, zoals de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die in 2024 van kracht is. Deze Europese richtlijn verplicht bedrijven om gedetailleerde duurzaamheidsinformatie te rapporteren. ESG-criteria vormen een belangrijk onderdeel van die rapportage.

De 'S' van Social is belangrijk voor de employer branding. Vooral de jongere generaties op de arbeidsmarkt (millennials en Gen Z) geven de voorkeur aan werkgevers/opdrachtgevers die duurzaamheid, sociale rechtvaardigheid en ethisch leiderschap hoog in het vaandel hebben staan. De CSRD hanteert hierbij een brede definitie van 'eigen personeel', die verder gaat dan alleen werknemers in loondienst. Het gaat ook om uitzendkrachten, zelfstandige opdrachtnemers en freelancers die regelmatig werk verrichten voor de onderneming. Ook de MSP zal de employer brand in haar uitingen moeten uitdragen. HR-afdelingen moeten dringend een accuraat zicht krijgen op al wie op de een of andere manier voor het bedrijf werkt, op de loonlijst of niet. HR zal ook een visie en beleid moeten opstellen om al deze werkrachten optimaal te laten bijdragen aan het duurzaam succes van de organisatie. Zaken waarbij een MSP kan adviseren en faciliteren.

Een andere, tegenwoordig veel gebruikte term is DEI, wat staat voor Diversity, Equity and Inclusion. Vooral bij HR binnen grote, internationale organisaties staat DEI hoog op de agenda. De inhuurwereld - van oudsher vooral gericht op processen, contracten en tarieven - loopt hierin nog enigszins achter. Maar moderne MSP's borgen de cultuur van diversiteit en inclusie van hun opdrachtgevers in het inhuurprogramma en dragen dit uit in hun leveranciersmanagement. De MSP die hier nu al mee aan de slag gaat is de concurrentie een stap voor en zet dit in als USP bij de opdrachtgever.

Paul Bickers, Managing Director TAPFIN, ziet dat terug in de praktijk. "Binnen ons leveranciersbestand hebben diverse specialisten zich gefocust op het aanbieden van personeel met bijvoorbeeld een beperking of mensen die op een andere manier een afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Steeds meer klanten hebben diversity-doelstellingen en voor hen is het interessant dat ook inhuur kan bijdragen aan het behalen van die doelstellingen."

Ook kunnen MSP's hun voordeel doen door bijvoorbeeld diversiteit in de talentpools te brengen. Niet alleen uit ethische overwegingen, maar ook om onbenut potentieel niet over het hoofd te zien. Door meer open te staan voor mensen met een andere achtergrond, skill sets of mensen met meer afstand tot de arbeidsmarkt, kun je de vijver waarin je vist vergroten en zo je talentpool uitbreiden en verrijken.

Veranderend wetgevend kader

> De impact van de Europese AI Act op Managed Service Providers

De Europese AI-Verordening (AI Act), die op 1 augustus 2024 in werking is getreden, markeert een belangrijke mijlpaal in de regulering van kunstmatige intelligentie. Voor Managed Service Providers

(MSP's) en aanbieders van Vendor Management Systems (VMS) in België en Nederland is dit geen ver-van-mijn-bed-show. De AI Act zal een directe impact hebben op hun dienstverlening, tools en complianceverplichtingen. Tijd dus voor een grondige wake-up call.

Wat is de AI Act?

De AI Act is het eerste alomvattende juridische kader ter wereld dat AI-toepassingen in verschillende risicocategorieën onderbrengt: van minimaal risico tot onaanvaardbaar risico. AI-systemen die worden ingezet voor werving, selectie, prestatie-evaluatie en personeelsbeheer – zoals ATS- en VMS-oplossingen – vallen in de categorie 'hoog risico'. Daarmee zijn ze onderworpen aan strenge eisen rond datakwaliteit, transparantie, menselijk toezicht, robuustheid en cybersecurity.

Vanaf augustus 2026 worden deze verplichtingen van kracht. AI-systemen met een onaanvaardbaar risico zijn zelfs al vanaf februari 2025 verboden. Ook algemene AI-modellen (zoals foundation models) vallen vanaf augustus 2025 onder aanvullende verplichtingen.

Waarom is dit belangrijk voor MSP's?

MSP's bevinden zich op een kruispunt van technologie, leveranciersbeheer en talent matching. De sector leunt steeds zwaarder op AI voor automatisering, CV-screening, prestatie-analyse, chatbots, jobaanbevelingen en nog veel meer. Al deze toepassingen kunnen onder de hoogrisico-classificatie vallen. En wie AI-systemen ontwikkelt, configureert of beschikbaar stelt, wordt onder de AI Act beschouwd als 'aanbieder' — met de bijbehorende verantwoordelijkheden.

Concreet betekent dit dat veel AI-toepassingen opnieuw bekeken moeten worden. MSP's moeten hun volledige AI-stack analyseren, processen aanpassen en nieuwe governance- en auditstructuren opzetten.

Wat moeten MSP's doen?

De AI Act vraagt om een structurele aanpak. Hier zijn de belangrijkste verplichtingen die MSP's en VMS-leveranciers in het vizier moeten houden:

- Datakwaliteit en biascontrole: de datasets waarmee AI-modellen getraind worden, moeten representatief en vrij van vooringenomenheid zijn. Foutieve of discriminerende beslissingen kunnen niet alleen imagoschade veroorzaken, maar ook leiden tot zware boetes.
- Continue monitoring en risicobeheer: AI-systemen moeten tijdens hun volledige levenscyclus actief worden gemonitord. Risicoanalyses en impactbeoordelingen moeten periodiek uitgevoerd worden om ongewenste effecten tijdig te detecteren.
- Documentatie en traceerbaarheid: technische documentatie, trainingsdata, algoritmen en beslissingslogica moeten volledig transparant zijn en beschikbaar voor audits. Logging van AI-activiteiten is verplicht.
- Gebruikersinstructies en transparantie: MSP's moeten duidelijke handleidingen aanleveren voor hun klanten, inclusief uitleg over hoe AI tot beslissingen komt. Gebruikers moeten weten wanneer ze met een AI-systeem in interactie treden.
- Menselijk toezicht en uitlegbaarheid: beslissingen die een impact hebben op personen – zoals het weigeren van een kandidaat – moeten door mensen geïnterpreteerd en indien nodig gecorrigeerd kunnen worden. Uitlegbaarheid is daarbij cruciaal.
- AI-governance: organisaties moeten interne AI-governancestructuren opzetten met duidelijke verantwoordelijkheden en procedures rond ontwikkeling, implementatie en opvolging.

Wat betekent dit voor eindgebruikers?

Ook gebruikers van VMS-systemen – denk aan corporate HR-afdelingen of inhurende managers – krijgen nieuwe verplichtingen. Zij moeten AI-geletterdheid opbouwen, beslissingen kunnen uitleggen aan kandidaten, en zorgen voor dataminimalisatie en privacybescherming volgens GDPR-richtlijnen.

> Nieuwe wet breidt aansprakelijkheid freelancers uit: belangrijke impact voor Managed Service Providers

Vanaf 1 januari 2025 trad in België een nieuwe wet in werking die het aansprakelijkheidskader voor freelancers, zelfstandige dienstverleners en onderaannemers grondig wijzigt. Deze verandering heeft ook verstrekende gevolgen voor Managed Service Providers (MSP's), die vaak werken met een netwerk van tijdelijke freelancers en zelfstandige specialisten.

Tot eind 2024 gold in België nog het zogenaamde 'samenloopverbod'. Dat betekent dat een freelancer alleen aansprakelijk gesteld kan worden door zijn directe opdrachtgever – doorgaans een MSP of een eindklant – op basis van het afgesloten contract. Eindklanten waarmee de freelancer zelf geen rechtstreekse overeenkomst heeft, kunnen hem of haar nu nog niet aanspreken bij fouten of schade.

Vanaf 2025 is dat anders. De nieuwe wet heft het samenloopverbod op, waardoor ook eindklanten de freelancer rechtstreeks aansprakelijk kunnen stellen – zelfs als er geen contractuele band is. Die aansprakelijkheid geldt wanneer er sprake is van een fout van de freelancer die schade veroorzaakt, én wanneer er een oorzakelijk verband is tussen de fout en de schade. Dit verhoogt het risico voor freelancers aanzienlijk.

Voor MSP's betekent deze wetswijziging een fundamentele shift. In hun rol als schakel tussen opdrachtgever en freelancer zullen zij niet alleen hun contracten grondig moeten herzien, maar ook hun risicobeheer en communicatie met klanten en leveranciers aanpassen. Een fout van een ingehuurd freelancer kan immers rechtstreeks gevolgen hebben voor de eindklant én onrechtstreeks de reputatie of aansprakelijkheid van de MSP aantasten.

Gelukkig biedt de wet ook enige bescherming. Aansprakelijkheidsbeperkingen die een freelancer opneemt in het contract met zijn opdrachtgever – bijvoorbeeld een beperking van het schadebedrag of een uitsluiting van bepaalde risico's – kunnen voortaan ook tegen derden, zoals eindklanten, worden ingeroepen. Voorwaarde is uiteraard dat deze clausules correct en sluitend zijn geformuleerd.

MSP's doen er dus goed aan om samen met hun juridische partners bestaande contracten onder de loep te nemen, standaardclausules te herzien en freelancers proactief te informeren over de nieuwe regels. Deze wetswijziging is niet alleen een juridische formaliteit, maar een wake-upcall om aansprakelijkheid en samenwerking grondig te herdenken in het ecosysteem van tijdelijke arbeid.

Vijf trends binnen MSP

De volgende vijf ontwikkelingen maken MSP's momenteel door. Deze trends leiden tot nog meer geavanceerde dienstverlening en intensievere samenwerking tussen MSP en opdrachtgever.

1. AI en digitalisering

Automatisering van inhuurprocessen is al vele jaren geleden ingezet. MSP's werken met geavanceerde vendor management systemen (VMS'en). Dit om zo veel mogelijk handmatig, repetitief werk uit handen te nemen van hun mensen en zo efficiënt mogelijk te werken. Overzichtelijke dashboards dienen ook het gemak van de inhurende managers. En digitalisering moet het werving- en selectieproces voor de kandidaat aangenamer maken, de candidate journey verbeteren.

Kunstmatige intelligentie (AI) wordt de laatste jaren vooral ingezet voor werving en selectie. Het is inmiddels gebruikelijk dat een AI-bot de eerste contacten legt met potentiële kandidaten. Bij menig intermediair draait de digitale collega mee in het team. De recruiter krijgt 's ochtends op kantoor een melding van het systeem en ziet dat het profiel van de kandidaat al grotendeels is ingevuld. Dat scheelt

tijd en het eerste contact met de kandidaat is veel sneller gelegd.

Voor het vinden, selecteren en matchen van kandidaten zijn er tal van slimme recruitment tools die gebruik maken van AI. Bij het automatisch matchen van een vacature met kandidaten in een database kunnen niet alleen harde functie-eisen worden meegenomen, ook soft skills. Geen enkele potentiële kandidaat wordt over het hoofd gezien en de recruiter krijgt de beste opties in één oogopslag te zien. De echte selectie is en blijft natuurlijk mensenwerk. De MSP-medewerker legt enkele opties voor aan de inhuurmanager die uiteindelijk de keuze maakt.

2. Data analytics

Het bestaansrecht van de MSP was oorspronkelijk de behoefte van organisaties aan inzicht en grip op de inhuur van personeel. Wie loopt hier van buiten allemaal rond op de werkvloer? is de meest basale vraag. Maar strategisch HR gaat natuurlijk veel verder, denk aan personeelsplanning nu en in de nabije toekomst. Voor welke benodigde functieprofielen wordt het lastig tijdig personeel te vinden en hoe kunnen we dat nu al ondervangen? Deze 'talent intelligence' is de basis voor het nemen van de juiste (inhuur)beslissingen.

Als data het nieuwe goud is, is het Vendor Management Systeem (VMS) de goudmijn. Die staat bol van informatie over leveranciers en (potentiële) kandidaten. MSP's gebruiken die data – eventueel in combinatie met marktdata en/of data van opdrachtgevers – bijvoorbeeld voor benchmarking van marktconforme tarieven of leveranciersprestaties. Maar ook voor het maken van voorspellende analyses (predictive analytics). Die analyses, waarvoor AI-toepassingen steeds vaker worden ingezet, leveren uiteenlopende managementinformatie op; van verwachte knelpunten in de planning, weten welke profielen, waar beschikbaar zijn, wervings haalbaarheid (hoeveel kandidaten zullen waarschijnlijk gaan reageren?), prestatiemeting (waarom heeft afdeling A veel meer tijd nodig voor vinden van een externe professional dan afdeling B?), et cetera.

Dit soort inzichten vormen de basis voor een meer diepgaande samenwerking tussen MSP en opdrachtgever. Die verschuift hierdoor van een klant/leverancier-relatie naar een partnership.

3. Statement of Work (SoW)

Dé trend binnen de MSP-wereld is Statement of Work (SoW). Hierbij gaat het kort gezegd om het uitbesteden van diensten op prestatie-basis en niet 'uurtje-factuurtje'. Volgens onderzoeksbureau Staffing Industry Analysts (SIA) is het aandeel SoW binnen de totale beheerde omzet (managed spend) van MSP's aanzienlijk gegroeid, van 18% in 2017 naar 37% in 2023.

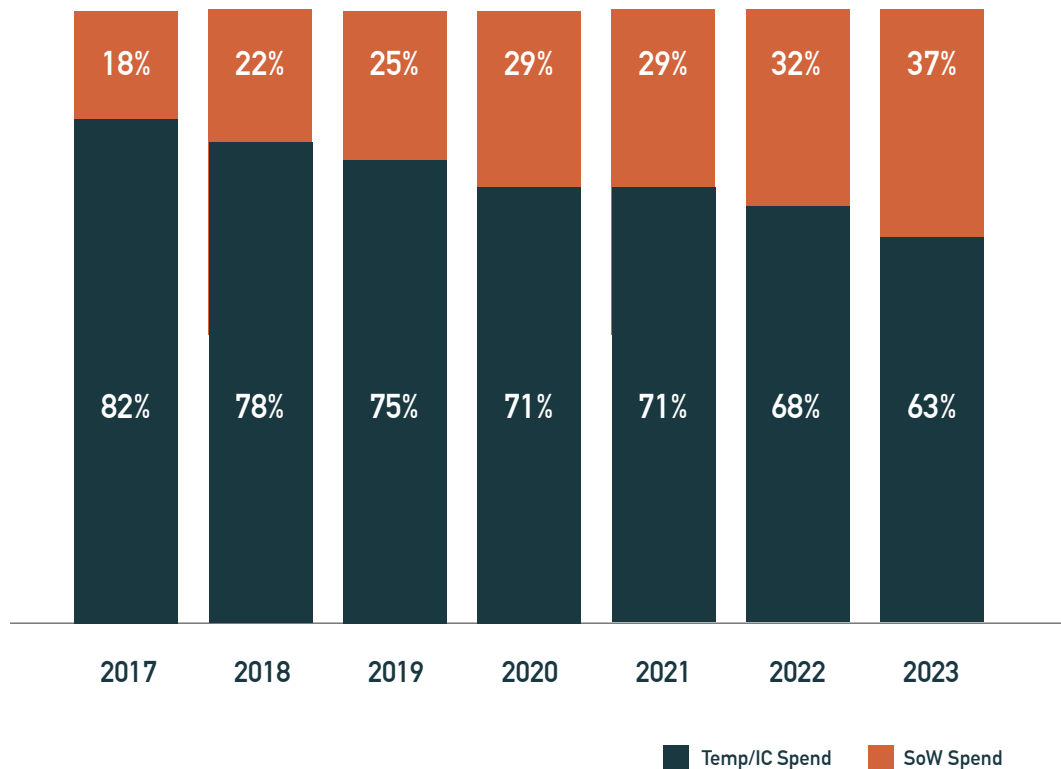
Bij SoW wordt iemand niet ingehuurd op basis van uren, werkend op kantoor en onder leiding en toezicht van de opdrachtgever, maar op basis van output. In dat geval verzorgt de MSP het projectmanagement van het uitbestede werk van begin tot eind, van de request for proposal tot oplevering.

Uit de SIA-studie MSP Global Landscape and Differentiators 2024 blijkt dat ongeveer de helft van de MSP-aanbieders ook werk op SoW-basis voor opdrachtgevers beheert. Voor de één is dit nog in ontwikkeling, de ander werkt al met vaste teams van professionals die volledig in SoW gespecialiseerd zijn.



3.1 AANDEEL SoW NEEMT TOE

Bron: SIA



> VMS met SoW-module

De reguliere inhuur van personeel wordt door grotere volumes vaak gedaan via een Vendor Management Systeem (VMS). De inkoop van projecten of diensten (IT) of uitbesteed werk (beveiliging, schoonmaak of de accountant) gebeurt veelal op basis van een SoW-contract. Dat ging voorheen meestal buiten het VMS om. Om ook grip en inzicht te krijgen op deze externen binnen een organisatie, bieden de meeste VMS-aanbieders tegenwoordig SoW-modules aan die te koppelen zijn aan het VMS dat voor reguliere T&M inhuur wordt ingezet. Voordeel: de hele externe inhuur zit in één systeem.

> Ook in Nederland en België

De groei van Statement of Work (SoW) is een belangrijke trend binnen de MSP-wereld, beaamt Lucas Andersen (Operations Lead BeNeLux bij Pontoon Solutions). "De trend naar near- en offshoring – het uitbesteden van werkzaamheden, bijvoorbeeld IT, zet door. Ook steeds meer organisaties in België en Nederland kijken naar offshore-centra in India of Bulgarije. Dat vraagt om heel andere programma's." "Naarmate de complexiteit en omvang van het inhuurprogramma toeneemt, is er meer behoefte aan inzicht en beseffen klanten dat het goed managen van hun hele flexibele schil van belang is. De 2e generatie MSP-klanten hebben dan ook stevast behoefte aan SoW-oplossingen."

Paul Bikkers (TAPFIN) is iets terughoudender en ziet slechts een voorzichtige ontwikkeling van SoW: "Klanten vinden het nog altijd spannend om SoW-beheer bij een MSP neer te leggen. Voor HR en Inkoop is dat meestal een no-brainer, die willen graag dat de MSP dit ook beheert, maar de business (inhuurmanager) ziet daardoor zijn vrijheid afnemen. Daar zit meestal de weerstand."

4. Direct Sourcing en talentpool beheer

Inspelend op de groeiende behoefte van inhurende organisaties breiden MSP's hun dienstverlening uit met bijvoorbeeld direct sourcing of talentpool-beheer. De MSP bouwt dan een talentpool in naam van de opdrachtgever en met de 'look and feel' van de opdrachtgever. Dit om de employer branding van de inhurende organisatie te benutten en te versterken. Zeker op een krappe arbeidsmarkt voor schaarse, specialistische profielen loont de investering in tijd en geld in een 'eigen' talentpool. Hierin zitten bijvoorbeeld freelancers die eerder opdrachten voor de organisatie hebben gedaan, ex-werknemers, gepensioneerden, alumni, maar ook kandidaten uit het eigen recruitmentsysteem/ Applicant Tracking System (ATS) die een vorige opdracht net niet hebben gekregen (silver medalists).

Door continu met deze kandidaten te communiceren creëer je een soort community. Deze potentiële kandidaten zijn weliswaar meestal slechts latent zoekend, maar wel bij de organisatie betrokken. Het voordeel is dat je als MSP (en inhurende manager) direct kan putten uit deze vijver van externen (self source). Deze gemotiveerde kandidaten hoeven niet meer het hele traject van aanvraag tot selectie door en kunnen dus veel sneller worden ingezet.

MSP-aanbieders worden vaker dan voorheen gevraagd door opdrachtgevers om een talentpool op te zetten en te beheren. Zij maken daarbij volop gebruik van de beschikbare technologie, zowel AI als talentpool platforms.

5. Total Talent Management (TTM)

SoW, direct sourcing – het zijn diversificaties in HR-dienstverlening die steeds vaker ook worden uitbesteed aan een MSP. Dan spreek je van de ontwikkeling naar een MSP 4.0.

Dat geldt vooralsnog in mindere mate voor recruitment process outsourcing (RPO), waarbij de werving en selectie van vast personeel aan een externe partij wordt overgelaten.

In de basis wordt een MSP ingeschakeld om de leveranciers van ingehuurd talent te managen. Toch zijn er MSP's die stellen ook RPO-dienstverlening te (willen) verzorgen voor hun klanten. Als een MSP niet alleen de inhuur (van flex) op zich neemt, maar ook de leveranciers voor recruitment van vast personeel, biedt het in feite één geïntegreerde total management-oplossing. Menig MSP ambieert dat en profileert zich niet voor niets als HR-dienstverlener.

Randstad Sourceright maakt bijvoorbeeld gebruik van de kennis en ervaring binnen recruitment process outsourcing (RPO) om ook direct sourcing – het opbouwen van talentpools uit naam van de klant – te verzorgen. Je zou direct sourcing kunnen zien als RPO voor flex.

Violet Wolbers (Client Services Director Randstad Sourceright) ziet die strikte scheiding in vast (RPO) en flex (MSP) vervagen. Die combinatie van RPO en MSP is relevant, want ook de marktvraag is volgens haar verschoven. "Voorheen ging het om compliance, transparantie en kostenbeheersing. Dat zijn nu hygiënefactoren. Wat daar is bijgekomen is het vinden en binden van de juiste talenten. Klanten willen advies en ondersteuning bij de uitvoering. Dat vraagt van MSP's dat zij inzicht (data) en technologie bieden om goed talent marketing te voeren." MSP's kunnen in dat opzicht volgens Wolbers leren van RPO. "Bij recruitment voor vast personeel uit naam van de klant is het al langer heel gebruikelijk om bezig te zijn met talent marketing, employer branding en de candidate journey. Bij MSP's was dat niet of nauwelijks aan de orde, maar nu wel."

Toch komt het in de praktijk nog nauwelijks voor dat een MSP zowel de inhuur (flex) als recruitment voor vast verzorgt. Van oudsher is HR verantwoordelijk voor het aannemen van vast personeel en ligt de inhuur van flexkrachten vaak bij Inkoop. Dat zijn binnen de meeste organisaties nog altijd gescheiden

werelden. Maar het feit dat MSP's steeds bredere HR-dienstverlening bieden brengt beide werelden wel dichterbij elkaar.

Onderzoeksbureau SIA ziet vooralsnog nog geen wijdverspreide toepassingen van TTM in de MSP-wereld. Toch blijkt uit hun eerder genoemde studie dat bijna de helft van de MSP-aanbieders aangeeft total talent-oplossingen in hun portfolio te hebben. Zij claimen meer MSP-contracten af te sluiten waarbij zowel SoW-componenten als recruitment voor flex en vast (RPO) zijn geïntegreerd.

Of het bij wishful thinking blijft of dat TTM door MSP's daadwerkelijk een trend is die doorzet, zal de komende jaren moeten blijken.

I Duurzame samenwerking

Bij het maken van een keuze voor een MSP-aanbieder doet u er goed aan rekening te houden met deze trends die ook uw organisatie beïnvloeden. U kiest immers een partner voor duurzame samenwerking, een MSP die kan meegroeien met de organisatie en gewenste ontwikkelingen in de nabije toekomst kan faciliteren. Niet elke MSP-aanbieder voldoet daaraan. MSP's werken vaak puur procesmatig en zijn ingericht op zo efficiënt mogelijke inhuur. Maar organisaties hebben meer nodig, moeten wendbaar (agile) zijn, kosten onder controle houden en rechtstreeks toegang tot toptalent hebben. De MSP-aanbieder dient dus niet 'in het transactionele te blijven hangen', maar te evolueren naar een meer strategische rol bij de opdrachtgever.

Het is aan inhurende organisaties de juiste MSP kiezen met het potentieel om door te groeien naar deze rol, maar ook om zelf mee te evolueren naar een dergelijke rol aan hun zijde van de tafel.

Checklist keuze MSP-partner

Door samen te werken met een MSP als partner krijgen organisaties toegang tot expertise die innovatie in talent management stimuleert, inhuur risico's beperkt en bijdraagt aan duurzame groei door effectief strategisch personeelsbeleid in een steeds dynamischer wordende bedrijfsklimaat.

Overweegt u samenwerking met een MSP-aanbieder, zorg er dan voor dat deze uitgebreide expertise heeft op de volgende gebieden:

- ✓ **Juridisch**; contractonderhandelingen/contractbeheer, arbeidsrecht, risicobeperking met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten en zzp'ers/freelancers
- ✓ **Kwaliteit**; voortdurend monitoren van naleving van kwaliteitsnormen, toepassen best practices uit de sector en garanderen optimale toegang tot kandidaten
- ✓ **Implementatie**; due diligence, analyse van processen en voorstellen tot procesverbetering, dataverzameling, ontwerp/implementatie van inhuurprogramma, VMS-technologie en ervaring met verandermanagement en training gebruikers
- ✓ **Communicatie**; optimale communicatie mogelijkheden bieden voor alle gebruikersgroepen
- ✓ **Rapportage en data-analyse**; gegevensanalyse van eigen platforms en platforms van derden met betrekking tot prestaties van programma's en leveranciers ten opzichte van vastgestelde SLA's/KPI's en personeelsplanning
- ✓ **Marktonderzoek en benchmarking**; analyseren van tarieven en aanbod concurrentie op markten en industrieën van klanten voor trendanalyse, identificatie van concurrerende tarieven en personeelsplanning
- ✓ **VMS-technologie**; beheer van dataverzameling en VMS-technologie (configuratie, integratie, testen en onderhoud)
- ✓ **Helpdesk**; technische ondersteuning voor klanten, leveranciers en PMO-teams (Project Management Office) bij:
 - **Marketing**; employer branding- en adoptiecampagnes voor inhuurprogramma's
 - **Financiële diensten**; belastingvalidatie, facturatie en administratieve leveranciersafhandeling
 - **Leveranciersmanagement**; waaronder identificatie/overgang, in/uitdiensttreding, contractering, naleving, prestatieontwikkeling en corrigerende maatregelen
 - **Diversiteitsprogrammabeheer**; managen van klantspecifieke programma's voor diversiteitontwikkeling en mentorschap
 - **Auditing**; analyseren leveranciersprestaties en auditen naleving van vereiste documentatie binnen het inhuurprogramma



NextConomy Rondetafelgesprek

15 mei 2025



MSP-dienstverlening in transformatie: klaar voor de toekomst?

Flexibiliteit, technologie en compliance. Door de dynamieken in de arbeidsmarkt worden deze thema's almaar belangrijker voor organisaties. Hierdoor krijgen Managed Service Providers (MSP's) een cruciale rol om extern talent te vinden en te beheren. Tijdens een rondetafelgesprek, gemodereerd door Marleen Deleu van NextConomy, gingen vier prominente MSP-

aanbieders – Circle8, Solvus, TAPFIN Talent Solutions en Flexhuis – in dialoog over de toekomst van hun dienstverlening. Welke trends tekenen zich af in de arbeidsmarkt en bij klanten? Hoe verandert hun relatie met klanten? En hoe kunnen MSP's hun relevantie behouden in een landschap waarin digitalisering en Total Talent Management aan belang winnen?

“MSP als strategische partner

De rol van MSP's is de voorbije jaren sterk geëvolueerd. Waar hun takenpakket zich vroeger vooral toespitste op administratieve ontzorging en procesoptimalisatie, is er vandaag sprake van een strategisch partnerschap tussen MSP en klant. **Myranda Dyck (Circle8 BeLux)** omschrijft een MSP als “een verlengstuk van een organisatie, dat bedrijven begeleidt in het aantrekken en inzetten van extern talent, en dit op een compliant en proactieve manier.” Ze benadrukt het belang van kennis van complexe lokale wetgeving rond verschillende contractvormen.

Ook **Ellen Saeys (TAPFIN Talent Solutions)** ziet het MSP-model steeds meer als een intensieve samenwerking. “Een MSP is geen leverancier, maar een partner die bedrijven toelaat te focussen op hun kernactiviteiten. We bouwen mee aan een ecosysteem waarin externe hr-expertise cruciaal is.”

Voor **Luc Engels (Solvus)** is het duidelijk: een MSP is geen losstaande dienstverlener, maar een verlengstuk van de business-strategie. “We ondersteunen klanten in het aantrekken en beheren van talent – vast én tijdelijk – en bieden de flexibiliteit die nodig is in een economie die steeds sneller verandert.”

Franz Hegemann (Flexhuis) wijst op het belang van marktkennis. “Je hebt een partij nodig die de arbeidsmarkt door en door kent, sterk is in onderhandelen en schaalvoordelen kan realiseren. Dat is exact waar we als MSP het verschil maken, zeker in de zorgsector waarin we met Flexhuis actief zijn.”

“ Geen one-size-fits-all

Een misvatting die de kop blijft opsteken, is dat MSP-diensten enkel relevant zouden zijn voor grote bedrijven. Volgens de deelnemers aan het rondetafelgesprek is dit een achterhaald idee. “Het gaat niet om het volume aan externe krachten, maar om de behoefte aan kennis en compliance”, stelt Dyck. “Een MSP is vaak van grote waarde voor bedrijven die zelf niet over deze expertise beschikken.”

Luc Engels vult aan: “Het is eerder de situatie van een organisatie die bepalend is, niet de grootte. Heeft een bedrijf moeite met workforce planning, met inhuurprocessen of met wetgeving? Dan is een MSP vaak de logische keuze. Wij moeten wendbaar en flexibel blijven om die uiteenlopende noden te kunnen beantwoorden.”

“Het gaat niet om het volume aan externe krachten, maar om de behoefte aan kennis en compliance. Een MSP is vaak van grote waarde voor bedrijven die zelf niet over deze expertise beschikken.”

Ook Ellen Saeys erkent die evolutie: “Almaar meer bedrijven zoeken bewust naar partnerschappen met externe partijen die hen kunnen adviseren. Er is geen standaardprofiel van een ‘typisch’ MSP-klant meer. “Dat is net de uitdaging én de kracht van ons model.”

“ De nood aan heldere afspraken en samenwerking

Een succesvol MSP-model staat of valt met duidelijke afspraken en een gedeelde visie. “Je moet als MSP en klant dezelfde richting uitgaan”, benadrukt Saeys. “Goede communicatie is essentieel om tot een vruchtbare samenwerking te komen.”

Volgens Engels moet een MSP ook voldoende betrokken zijn bij de strategische koers van de organisatie. “Onze omgeving verandert razendsnel. Klanten verwachten van ons dat we hen helpen om die veranderingen te vertalen naar hun personeelsbeleid.”

Dyck ziet MSP's meer en meer evolueren naar een rol waarin ze ook betrokken zijn bij forecasting en planning. “We zitten dicht bij de klant dan vroeger. Zo kunnen we anticiperen op noden en knelpunten in workforce management.”

“ Een complexe realiteit vraagt om externe expertise

De stijgende relevantie van MSP's is geen toeval. De combinatie van economische onzekerheid, krapte op de arbeidsmarkt en technologische versnelling, creëert een context waarin bedrijven hun talentmanagement steeds vaker willen uitbesteden. “Bedrijven willen meer grip op kosten en tegelijk flexibel blijven,” zegt Saeys. “De snelheid van verandering maakt het steeds moeilijker om alles zelf te blijven beheren. MSP's brengen structuur, inzicht en schaalgrootte.”

Hegemann wijst op de specifieke uitdagingen binnen de zorgsector, waar Flexhuis actief is. “Zorginstellingen kampen met sterke pieken en dalen in werkvolume. Tegelijk ontbreekt vaak de kennis om snel en correct flexibele arbeidskrachten in te schakelen. Wij helpen om dat proces betaalbaar en compliant te houden.”

Dyck ziet ook een culturele verschuiving. “Jonge generaties willen zelf bepalen hoe en voor wie ze werken. Ze zoeken variatie, autonomie en zingeving. Dat betekent dat organisaties zich moeten aanpassen – en een MSP kan hen daarin begeleiden.”

“Datagedreven beslissingen als hefboom

Een terugkerend thema tijdens het gesprek is het belang van data. MSP's beschikken over een schat aan informatie over de arbeidsmarkt, contractvormen en kostenstructuren. “We moeten weg van buikgevoel en evolueren naar onderbouwd hr-advies”, stelt Engels. “Dat doen we door data te analyseren en te vertalen naar bruikbare inzichten voor klanten. Tegelijk moeten we waken voor overdaad: het gaat om waardevolle data, niet om zoveel mogelijk.”

“We moeten weg van buikgevoel en evolueren naar onderbouwd HR-advies. Dat doen we door data te analyseren en te vertalen naar bruikbare inzichten voor klanten.”

Saeyns verwijst naar Vendor Management Systems (VMS) als belangrijke databron. “Binnen TAPFIN creëren we dashboards voor hr- en inkoopteams, die zowel retrospectief als prospectief gebruikt worden. Ons Centre of Excellence verzamelt continu data uit de markt om onze klanten te ondersteunen in hun beslissingen.”

“Dankzij real-time data kunnen we elke dag actuele inzichten geven over de kosten en risico's van externe inhuur”, vult Dyck aan. “Elke klant heeft andere prioriteiten – snelheid, compliance of strategische keuzes. Onze hybride aanpak laat toe om telkens het juiste adviesmodel in te zetten.”

“AI als ondersteuning, niet als vervanger

Ook artificiële intelligentie doet zijn intrede in het werkveld van MSP's, al blijft de menselijke factor voor iedereen essentieel. “AI is een krachtig hulpmiddel,” zegt Saeyns, “maar het moet altijd aangevuld worden met menselijke expertise.”

Engels ziet AI als een logische stap binnen de bredere digitaliseringstrategie van Solvus. “We gebruiken het om adviesinformatie consistent en efficiënter te maken, met aandacht voor compliance. Toch blijft externe inhuur in essentie mensenwerk.”

Dyck is kritisch op te simplistische toepassingen van AI. “Je kan niet zomaar een plug-and-playmodel toepassen op elk bedrijf. Elk MSP-traject vraagt maatwerk. AI kan ondersteunen, maar mag nooit leidend zijn. Bovendien moeten we oog hebben voor regelgeving zoals de AI Act.”

“Total Talent Management: nog niet ingeburgerd, maar in opmars

Hoewel Total Talent Management (TTM) als concept steeds meer aandacht krijgt, is de implementatie ervan in veel sectoren nog beperkt. “In de zorgsector waar wij actief zijn, wordt nog vooral gefocust op vast personeel”, geeft Hegemann aan. “TTM zit daar nog in een beginfase, al groeit het besef dat een geïntegreerde aanpak noodzakelijk is.”

Solvus koos in 2019 bewust voor een TTM-aanpak, vertelt Engels. “We willen klanten volledig ontzorgen, met de juiste arbeidsformule op het juiste moment. We merken dat er nog veel werk is om hr-afdelingen te overtuigen van de voordelen.”

Saeys pleit dan weer voor meer samenwerking tussen hr en procurement. “De volgende generaties zullen nieuwe werkvormen introduceren en andere skills ontwikkelen. Het voeren van een TTM-strategie binnen het hr-beleid is essentieel om daarop voorbereid te zijn.”

Dyck benadrukt het belang van langetermijnrelaties. “Wij blijven als MSP de sponsor van het inhuurproces, en lopen voortdurend mee met de klant om bij te sturen waar nodig.”

“ Direct sourcing: hype of trend?

Tot slot werd ook direct sourcing besproken – het rechtstreeks aanwerven van extern talent door bedrijven zelf. De meningen zijn verdeeld. “Iedereen geeft er zijn eigen invulling aan,” zegt Saeys. “We stellen altijd de vraag: waarom wil je aan direct sourcing doen? Gaat het om kostenbesparing, om het opbouwen van een freelancerspool, of wil je hen ook echt begeleiden en opleiden?”

Engels positioneert Solvus als een neutrale partij in dit verhaal. “Wij nemen sourcing niet over van onze leveranciers, het is hun corebusiness. Wij begeleiden klanten in het maken van de juiste keuzes, zonder ons in het speelveld van leveranciers te begeven.”

>> Kantelpunt

Het rondetafelgesprek maakt duidelijk dat MSP's zich op een cruciaal moment bevinden. De verwachtingen van klanten stijgen, de arbeidsmarkt wordt complexer en de roep om maatwerk en strategisch inzicht klinkt luider dan ooit. Tegelijk bieden technologie en data nieuwe mogelijkheden voor innovatie.

De MSP van de toekomst is geen uitvoerder, maar een volwaardige strategische partner. Eén die luistert, adviseert, data omzet in actie en zich voortdurend aanpast aan de behoeften van organisaties in verandering. “Onze grote kracht is dat we flexibel kunnen inspelen op heel verschillende situaties,” besluit Dyck. “En net die hybride aanpak zal ons in staat stellen om relevant te blijven.”





Zipconomy rondetafelgesprek

6 mei 2025



MSP-aanbieders en -consultants in discussie: 'MSP's moeten hun toegevoegde waarde blijven bewijzen'

Waar lopen organisaties en MSP-aanbieders tegenaan in de praktijk? Waarom voldoet het huidige prijsmodel niet meer? Wat schort er aan de samenwerking met inhurende organisaties? Waarom wordt er geen werk gemaakt van total talent management? Kan AI uitkomst bieden?

En hoe kunnen MSP's hun dienstverlening verbeteren om ook in de toekomst relevant te blijven? MSP-aanbieders en inhuurconsultants delen hun visie in een rondetafelgesprek, georganiseerd door Zipconomy.

“ Vage uitvraag

Een organisatie besluit een MSP in te schakelen om meer grip te krijgen op de inhuur van externen. Direct dient zich de vraag aan: 'welke MSP-dienstverlening past het best bij onze organisatie?'

Sarah Goossens (commercieel directeur Flexhuis en Harvey Nash) merkt dat organisaties worstelen met die vraag. "Het ontbreekt vaak aan een duidelijke uitvraag. We moeten dan proberen te achterhalen wat de inhurende organisatie echt wil, waar de echte behoefte ligt en welk probleem opgelost moet worden."

Ook **Wim van Nieuwenhuizen** (director solutions design Magnit Global) ziet in de praktijk dat organisaties lang niet altijd tot een goede uitvraag komen. Zeker bij organisaties die voor het eerst met een MSP gaan samenwerken dreigt volgens hem overengineering. "Soms mikt men voor de maan terwijl binnen de organisatie de inhuur van externen nog in de kinderschoenen staat. Er wordt gekozen voor een te complex inhuurprogramma voor de daadwerkelijk gewenste dienstverlening. Je hebt geen Ferrari nodig om boodschappen te doen."

Martin Westerhof (commercieel directeur Circle8) ziet dat ook terug in offerte- en aanbestedingstrajecten. "Als het ambitieniveau significant hoger ligt dan het volwassenheidsniveau van de inhuur binnen een organisatie, dan is de gap veel te groot tussen wat wordt uitgevraagd en wat een organisatie daadwerkelijk nodig heeft." Van Nieuwenhuizens oproep aan inhurende organisaties: "Keep it simple. Kijk eerst naar wat je het komende jaar wil bereiken qua organisatie van inhuur en maak het niet te complex."

Thomas Blom (eigenaar Workforce Consulting) wijst erop dat MSP-aanbieders ook meer de samenwerking kunnen opzoeken met consultants die inhurende organisaties begeleiden bij het selecteren van een passend inhuurprogramma. “Ik merk dat MSP's beperkt met consultants spreken, terwijl het belangrijk is dat zij de dienstverlening begrijpen en de vertaalslag kunnen maken naar de organisaties. Een kijkje in je keuken geeft beter inzicht. Uiteindelijk moeten we samen de klant helpen om te komen tot een betere, heldere uitvraag.”

“Bij de keuze voor een inhuurprogramma dreigt overengineering. Je hebt geen Ferrari nodig om boodschappen te doen.”

Wim van Nieuwenhuizen

“Te veel smaken aangeboden”

Het is aan de consultants om de vertaalslag te maken van die behoefte naar de meest geschikte MSP-dienstverlening. Dat die keuze moeilijk is, komt volgens Blom niet alleen doordat organisaties beperkte kennis in huis hebben. Het ligt ook aan de MSP-aanbieders. “MSP's hebben die verwarring zelf mede gecreëerd door veel verschillende vormen van dienstverlening aan te bieden, hybride modellen met termen als Broker+, MSP Light, et cetera. Dat is geen goede trend, want daardoor zien organisaties door de bomen het bos niet meer.”

Van Nieuwenhuizen is het daar wel mee eens. “Wij moeten als MSP's niet met teveel nieuwe vormen van dienstverlening komen - niet verschillende namen introduceren van wat in de basis een reeds bekende dienstverleningsvorm is.” Ook Goossens geeft toe dat er wel ‘heel veel smaken’ zijn bij gekomen. Zij wijst erop dat de Bovib, de branchevereniging voor brokers/MSP's (waarvan zij bestuurslid is), duidelijkheid tracht te bieden, onder meer met een overzicht van de gebruikte terminologie.

“Prijmodel onder druk

Die verschillende vormen van MSP-dienstverlening zijn niet voor niets ontstaan. Er wordt van MSP's ook meer gevraagd. Lag voorheen de focus vooral op het procesmatige, transactionele aspect van de inhuur van externen (met als doel kostenbesparing), nu verwacht de inhurende organisatie ook van een MSP dat die de arbeidsmarkt weet te ontsluiten en tijdig de juiste professional weet binnen te halen.

Er ligt dus veel meer focus op kwaliteit. Maar wordt daar ook (meer) voor betaald? In Nederland wordt namelijk standaard een fixed fee (voor search plus contractbeheer) gehanteerd. “En dat huidige prijsmodel past niet bij de nieuwe, meer kwalitatieve dienstverlening”, stelt **Mark van Assema** (HR-projectleider en strategisch adviseur Total Talent Management). “Als een MSP echt aan sourcing doet - en niet alleen post & pray bij het uitzetten van een vacature - dan is dat een andere dienst, waar ook een ander prijsmodel bij hoort.”

“Niet voor niets is er een consolidatieslag gaande op de MSP-markt. MSP's hebben volume nodig om de noodzakelijke automatisering door te voeren. Er is extreme digitalisering nodig.”

Martin Westerhof

“Er is een discrepantie tussen de focus op prijs en de gevraagde kwaliteit van MSP-dienstverlening”, stelt **Jan-Willem Weijers** (hoofredacteur Zipconomy en global contingent workforce expert). Dat het huidige client-funded prijsmodel met een fixed fee niet langer voldoet, daarover zijn de MSP's het eens. “Er wordt veel meer gevraagd van een MSP, terwijl de prijs omlaag gaat. Dat leidt tot (marge)druk op deze zeer competitieve markt”, stelt Van Nieuwenhuizen.

Vooraf bij aanbestedingen is de prijsdruk enorm, weet Westerhof. “Niet voor niets is er een consolidatieslag gaande op de MSP-markt. MSP's hebben volume nodig om de noodzakelijke automatisering door te voeren. Er is extreme digitalisering nodig.”

Ook Goossens vindt dat het huidige prijsmodel wringt. “We moeten wel actief sourcen, maar om een gunning te realiseren als MSP, kan je bijna alleen maar laag inschrijven. Dat is ook voor de klant zelf vaak niet helder.” Of inhurende organisaties wel bereid zouden zijn om een ander prijsmodel te hanteren? “Zo niet, dan is het aan ons om te zorgen dat zij er wel klaar voor zijn. Change management is nodig om te zorgen dat het eigenaarschap van inhuur van externen niet alleen bij Inkoop ligt, maar ook bij HR en de business.”

Dat is volgens Van Assema precies wat het zo lastig maakt om een ‘eerlijkere prijs’ voor het leveren van meer kwaliteit te vragen. “Hoe wil je een verbeterprogramma voor de inhuur van externen doorvoeren als je er niet voor wil betalen? If you pay peanuts, ...” Het probleem? “De keuze voor een MSP wordt door Inkoop gedaan (op basis van prijs/kosten) en de beoordeling (op kwaliteit) door HR.”

Maar Van Assema ziet een kentering. “Een MSP kiezen was vroeger een inkopersfeestje met als doel kostenbesparingen, maar Inkoop is af. HR zit tegenwoordig aan het hoofd van de tafel, want ‘het eigendom’ van de inhuur van externen komt steeds meer bij HR te liggen. Dat ligt ook meer in de lijn van de visie achter de total talent management-benadering.”

“Inkoop is af, HR zit aan het hoofd van de tafel en pakt het ‘eigendom’ van de inhuur van externen.”

Mark van Assema

“ TTM begint met inzicht in data

Het is volgens Van Assema nog niet zover dat MSP's daadwerkelijk total talent management (TTM)-trajecten op zich nemen, een trend die in dit onderzoeksrapport genoemd wordt. “Dat valt een beetje tegen. Er is nog te veel verzuiling binnen organisaties en HR voor echte samenwerking, voor de echte integratie van recruitment voor vast en de inhuur van externen. En die verzuiling zie je ook bij aanbieders, die hebben hun dienstverlening ingericht met verschillende labels, waardoor de stap naar TTM ook vanuit de aanbodkant wordt bemoeilijkt.”

Ook Weijers stelt vast dat zowel inhurende organisaties als MSP's nog niet voldoende TTM in de praktijk weten te brengen. “Voor MSP's geldt dat ze nog steeds goed verdienen met het oude model. En binnen organisaties zijn inderdaad nog teveel silo's; Inkoop, Finance, HR, Legal – ze werken nog onvoldoende samen. Ze voelen nog niet de echte noodzaak om werk te maken van TTM. Het doet nog niet genoeg pijn.”

Westerhof steekt de hand ook in eigen boezem. “We moeten kritisch op onszelf zijn. Doordat het organisatieniveau van inhuur van externen zo laag is, ligt onze focus volledig daarop. Daardoor hebben

we zelf zaken als Statement of Work (SoW) en direct sourcing laten liggen.” En juist dat zijn belangrijke ontwikkelingen richting TTM.

“MSP’s zouden wel meer moeten inzetten op Statement of Work (SoW)”, vindt Blom. Toch stelt hij – samen met de andere consultants – dat MSP-aanbieders nog niet klaar zijn om daadwerkelijk die stap naar SoW-dienstverlening te zetten. “Het is een andere vorm van dienstverlening, daar heb je andere skills binnen het team voor nodig”, vult Van Assema aan.

Weijers stelt dat de meeste organisaties er zelf ook nog niet aan toe zijn om dit aan MSP’s over te laten. “Daar is een cultuurverandering voor nodig. Dan dien je vanuit een businessplan het recruitment voor vast en de inhuur van flex samen te organiseren. Zolang er geen sprake is van total talent management, wordt een MSP pas ingeschakeld als er een flexvraag is.”

De eerste stap naar TTM is volgens Weijers het inzichtelijk maken van de totale workforce van de organisatie. Data dus. “Pas als je de juiste data hebt en de juiste classificatie hebt gemaakt - wie is waarvoor verantwoordelijk? - kun je op basis van die workforce insights de verschillende vormen van werk, zoals SoW, contracteren binnen TTM.”

Recruitment voor vast, inhuur voor een klus, een dienst uitbesteden via SoW – het zijn nog steeds verschillende processen die veelal via verschillende systemen en consultants uitgevoerd worden. Aan de techniek ligt het niet, zegt Van Nieuwenhuizen. “Technologisch kan het allemaal samengaan. Ook als je verschillende systemen gebruikt. Als je er tenminste voor zorgt dat onder de motorkap de systemen gekoppeld zijn, zodat alle data door het ecosysteem loopt. Een kwestie van de juiste tools voor de juiste situatie.”

“MSP’s zouden meer moet inzetten op Statement of Work (SoW).”

Thomas Blom

“ Technologie, vooral voor automatisering en AI

Nieuwe technologie wordt door MSP-aanbieders volgens Westerhof vooralsnog vooral ingezet om te voldoen aan de ‘extreme behoefte aan automatisering’. “De schaarste op de arbeidsmarkt maakt dat de kwaliteit en snelheid bij het vinden van kandidaten belangrijk is. Tegelijkertijd staan de tarieven onder druk. Dat geeft een push aan automatisering om kosten te drukken. Alle reguliere processen moeten geautomatiseerd worden om zo min mogelijk handwerk over te houden.” Vandaar dat de gebruikte Vendor Management Systemen (VMS’en) steeds geavanceerder worden. Westerhof ziet ook een ontwikkeling naar meer integratie van HR en VMS-systemen. “Daarmee krijg je meer overzicht en realtime inzicht in alle data.”

Want beter inzicht verkrijgen en benutten van data is een thema waar elke MSP-aanbieder zich in wil onderscheiden. Hot topic is natuurlijk AI, wat al wordt ingezet om de candidate journey te verbeteren. “AI-driven service procurement-oplossingen zijn al op de markt”, weet Van Nieuwenhuizen. Toch relateert hij de rol van technologie. “AI biedt gemak, maar mensen moeten het zelf doen. Het is niet zo dat klanten niet meer met mensen zullen praten.” Goossens ziet wel dat de bestaande MSP’s op de markt concurrentie krijgen van nieuwe spelers die ‘from scratch technology driven zijn’.

Blom stelt echter dat de technologische ontwikkelingen nog nauwelijks invloed hebben op de traditionele MSP-dienstverlening. Net als Van Assema. “Je hoort overal over AI, maar je ziet het weinig

terug. De technologie voor de inhuur van externen loopt ver achter bij de AI-toepassing in recruitment. MSP's zitten toch anders in de wedstrijd dan intermediairs, die wel als recruitmentmachines draaien."

"MSP's en organisaties voelen nog niet de echte noodzaak om werk te maken van TTM. Het doet nog niet genoeg pijn."

Jan-Willem Weijers

“ Mooie toekomst, maar ook bedreigingen voor MSP

Ligt er een mooie toekomst voor MSP-aanbieders in het verschiet? "Jazeker, er is meer dan ooit behoefte aan MSP-dienstverlening", stelt Van Nieuwenhuizen. "Maar MSP-aanbieders worden wel meer uitgedaagd hun toegevoegde waarde te bewijzen. Zij zullen zich meer moeten gaan positioneren; óf een paraplu-functie vervullen óf ervoor kiezen alle stukjes van de puzzel (onderdelen inhuur, red.) zelf gaan leveren."

Ook Westerhof ziet een groeiende behoefte aan het centraliseren van de inhuur van externen – en dus de behoefte aan MSP-dienstverlening. Maar hij wijst er wel op dat verdere ontwikkeling nodig is. "Het gevaar dreigt dat je blijft vastzitten in de oude samenwerking. Het is belangrijk dat de MSP samen met de inhurende organisatie de volgende stap(pen) zet."

Mark van Assema ziet nog een ander gevaar, namelijk een uitholling van de kwaliteit van de MSP-dienstverlening door het huidige prijsmodel. "MSP-aanbieders gaan steeds meer lijken op uitzendbureaus. De doorlooptijd van de mensen in de MSP-teams is net als bij intercedenten hoog. Binnen twee jaar zijn ze vaak weer weg, waardoor veel kennis en ervaring verloren gaat. En dat is kwalijk, want die expertise is veel belangrijker voor theoretisch opgeleide professionals dan bij praktisch opgeleide uitzendkrachten. Die ontwikkeling moet je dus stoppen, anders gaat de race to the bottom door."

Thomas Blom valt Van Assema bij door te wijzen op het belang van goede mensen voor het uitvoeren van de MSP-dienstverlening: "De klanttevredenheid staat of valt met het team van de MSP."

"Het is aan ons om die partijen te overtuigen van de toegevoegde waarde van MSP-dienstverlening. Want het is echt een vak."

Sarah Goossens

Jan-Willem Weijers ziet een trend naar insourcen (internal managed). "Door een gebrek aan kwaliteit in de dienstverlening, of doordat MSP-aanbieders niet voldoende hun toegevoegde waarde laten zien, gaan organisaties de inhuur van externen zelf organiseren."

De één ziet die trend als iets positiefs, de ander niet. Westerhof noemt het een 'mooie ontwikkeling'. "Wij ondersteunen organisaties die de inhuur intern willen organiseren. Blijkbaar voelen ze zich dan comfortabel genoeg om het zelf te doen. Afhankelijk van de mate van volwassenheid van de organisatie kan het echt een stap vooruit zijn."

Zijn collega's zijn het daar duidelijk niet mee eens. "Er kleven grote risico's aan het zelf organiseren van de inhuur. Daar zijn veel investeringen voor nodig en het is heel ingewikkeld voor een organisatie", zegt Van Nieuwenhuizen. Ook Sarah Goossens signaleert dat sommige organisaties afstappen van hun

MSP en zelf een externe inhuurafdeling optuigen. “Het is aan ons om die partijen te overtuigen van de toegevoegde waarde van MSP-dienstverlening. Want het is echt een vak.”





Niet de zorgen, wel de resultaten. Dat kenmerkt onze MSP dienstverlening. We nemen het totale inhuurproces over van het vinden van de juiste professional tot afhandeling van alle administratie inclusief alle inhuurrisico's en geven advies op elk inhuurvraagstuk.

Wij zijn persoonlijk en onafhankelijk. We werken transparant, stellen het belang van klant en professional voorop, doen wat we beloven en zijn daarop aanspreekbaar.



Onze inhuur in de breedste zin zijn momenteel zowel recht- als doelmatig ingeregeld dankzij onze prettige en directe samenwerking met Circle8.



Heldere communicatie en hun expertise in het creëren van draagvlak binnen alle lagen van onze organisatie heeft dit mede tot stand gebracht de afgelopen anderhalf jaar.

Circle8 weet exact hoe je betrokkenheid en acceptatie intern kan realiseren, wat bijdraagt aan een soepel en effectief (werk)proces inzake inhuur.



4

MARKTONTWIKKELINGEN





IN 2023 BEDROEG DE
WERELDWIJDE MANAGED
SPEND (OMZET IN BEHEER)
VOLGENS STAFFING
INDUSTRY ANALYSTS (SIA)
\$222 MILJARD.

Marktontwikkelingen

Mondiale MSP-markt

Om een idee te geven over de omvang van de MSP-markt; in 2023 bedroeg de wereldwijde managed spend (omzet in beheer) volgens Staffing Industry Analysts (SIA) \$ 222 miljard.

De Verenigde Staten is veruit de grootste MSP-markt, goed voor 57% van de mondiale omzet, gevolgd door het Verenigd Koninkrijk (12%). Het is niet verwonderlijk dat deze landen de markt domineren. Het MSP-concept is immers ontstaan in de Angelsaksische landen toen grote organisaties door groeiende inhuurvolumes behoefte kregen aan inzicht en overzicht van hun eigen inhuur. Door de regie in handen te geven van een MSP konden deze organisatie kennis in huis halen om kostenbesparingen door te voeren en de inhuurprocessen te stroomlijnen.

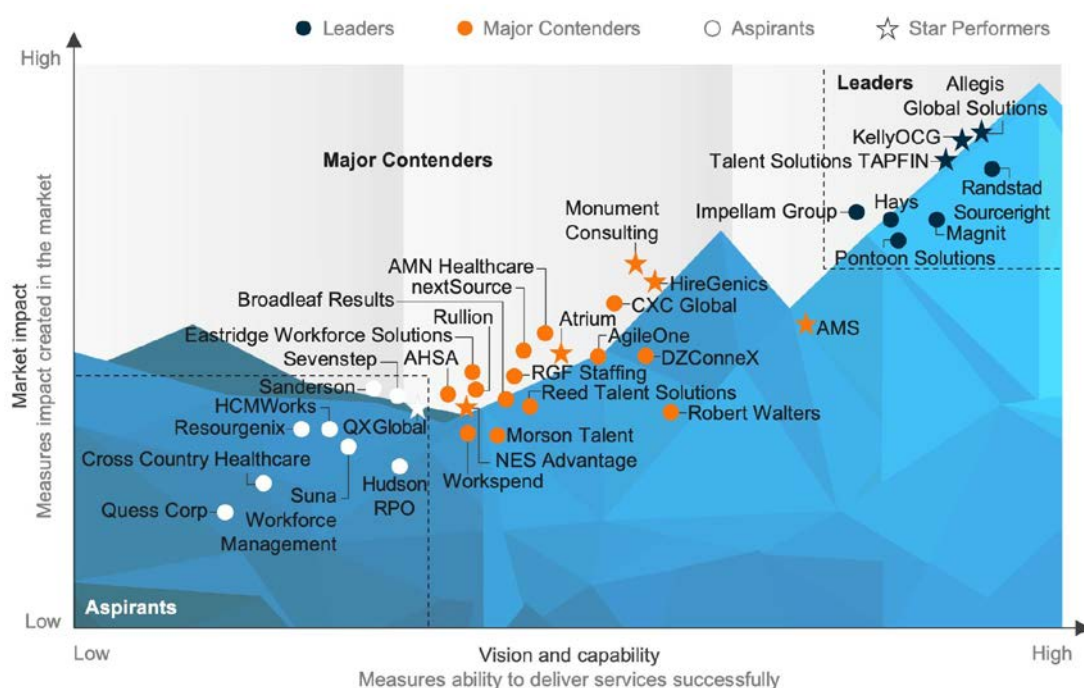
Overgewaaid uit Amerika kreeg het MSP-concept circa 15 jaar geleden ook steviger voet aan de grond op de Nederlandse en Belgische inhuurmarkt. Ook hier zijn het met name grote organisaties die hun inhuur van professionals uitbesteden aan een MSP-dienstverlener om de behoefte aan extern talent in kaart te brengen en de markt van leveranciers en zelfstandigen te ontsluiten.

De Nederlandse en Belgische MSP-markten lopen op hun beurt weer voorop in vergelijking met de rest van continentaal Europa. Als geografisch kleine markten doen Nederland en België een relatief sterk ontwikkelde MSP-markt. Nederland is goed voor 3% van de wereldwijde MSP-omzet. Omgerekend beheren MSP's er grofweg \$ 6,7 miljard. De Belgische MSP-markt is bijna even groot als die van heel Duitsland met 2% van de wereldwijde managed spend.

Everest Group geeft in onderstaande matrix een andere impressie van de positie van de spelers op de mondiale MSP-markt. Zowel onder de relatief nieuwe spelers (aspirants), de grotere spelers (major contenders) als de marktleiders is de concurrentie groot.

4.1. GLOBAL MSP PROVIDER LANDSCAPE

Bron: Everest Group



De in deze matrix genoemde marktleiders zien we terug in de lijst van SIA met grootste mondiale MSP-aanbieders. De zes grootste MSP-aanbieders met meer dan \$10 miljard beheerde omzet zijn: Allegis Global Solutions, KellyOCG, Magnit, Randstad Sourceright, TAPFIN en Pontoon.

Groei in mid-market segment

En de groei is er nog lang niet uit. Volgens SIA zijn de meeste (62%) nieuwe MSP- contracten in 2023 afgesloten met organisaties die daarvoor nog nooit gebruik hebben gemaakt van een (externe) MSP-aanbieder. Dit zijn de zogenoemde 1e generatie MSP-kanten. Het zijn vooral middelgrote organisaties (mid market segment) die steeds vaker voor een MSP kiezen voor het beheren van de inhuur van hun externe personeel. MSP's spelen daar gretig op in door deze middelgrote organisaties meer gestroomlijnde dienstverlening te bieden, met meer gestandaardiseerde processen en (pre-configured) technologie. Dit om het inhuurprogramma winstgevend te houden ondanks de lagere inhuurvolumes dan de grote corporates.

Marktpositie MSP-spelers in Nederland

Op de geografisch veel geringere Benelux-markt zijn opvallend veel MSP-aanbieders actief. Een overzicht van de bekendste spelers op de Nederlandse markt:

Randstad is niet alleen de grootste uitzender van Nederland, dat geldt ook voor de Managed Service Provider (MSP)-tak Randstad Sourceright. Ook dat is de marktleider in ons land. Randstad Sourceright beheert zeer omvangrijke inhuurprogramma's voor grote, internationale bedrijven. Randstad Sourceright is dus niet zozeer groot door het aantal inhuurprogramma's dat zij beheert, maar vooral door het volume hiervan.

Waar Randstad Group actief is in vrijwel alle sectoren in de markt en de overheid, richt Randstad Sourceright zich vooral op de finance, life sciences, pharma, high tech productie en de opkomende 'groene economie'.

TAPFIN (Talent Solutions) is de Managed Service Provider (MSP) van ManpowerGroup. Ook in Nederland behoort TAPFIN tot de grotere MSP-spelers. De afgelopen twee jaar is de managed spend in ons land zelfs verdubbeld. Het doel is volgend jaar wederom een verdubbeling te realiseren.

Die groei is in het geval van TAPFIN puur autonoom. De MSP profiteert daarbij vooral van de komst van klanten via de global ManpowerGroup-organisatie. Hieraan dankt TAPFIN een mondiale managed spend van grofweg € 25 miljard en bijna duizend lopende MSP-programma's wereldwijd.

Pontoon Solutions is onderdeel van de Zwitserse uitzendreus Adecco Group. Ook Pontoon behoort tot de grotere spelers op de mondiale MSP-markt. Maar van de drie dochters van moederbedrijven die de uitzendmarkt domineren, is Pontoon (in ieder geval in de Benelux) de kleinste speler.

Pontoon is niet alleen een Managed Service Provider (MSP), ook activiteiten als Recruitment Process Outsourcing (RPO) en Total Talent Management (TTM) vallen hieronder. Wereldwijd werkt Pontoon voor ongeveer 150 klanten, waarvoor het circa € 11 miljard in beheer heeft (managed spend).

HeadFirst Group bezet de 2e positie in de FlexNieuws Top100 2025 (achter marktleider Randstad) met een jaaromzet in Nederland van afgerond € 2,7 miljard (2024), een omzetgroei van 17,5%. In 2018 zijn de eerste stappen op de MSP-markt gezet door de overname van Staffing MS. Staffing MS is in 2008 opgericht en geldt als een van de pioniers op de Nederlandse MSP-markt. HeadFirst Group ziet Nederland inmiddels als hub voor de Europese expansie van hun MSP-propositie. Om de uitbreiding van HeadFirst Group in Europa mogelijk te maken is in 2022 IceLake Capital toegetreden als nieuwe investeerder. Sinds het samengaan van HeadFirst Group en de megagrote Britse HR-dienstverlener

Impellam Group in 2024, roert het concern zich nadrukkelijk op de globale MSP-markt. Nu de overnametransactie is afgerond, vormen ze een wereldspeler met specialisme in STEM-talent en HR-tech platforms voor professionals.

HeadFirst Group heeft in 2022 al het Belgische HR-techbedrijf ProUnity overgenomen. ProUnity is een VMS-aanbieder op de Belgische markt die ook actief als MSP.

Magnit is sinds 2023 de naam van de grote, wereldwijd opererende MSP Pro Unlimited, dat in 2021 het Nederlandse Brainnet overnam. Overigens heeft in datzelfde jaar EQT, een Zweedse private equity, PRO Unlimited opgekocht, waarmee het bedrijf een nieuwe investeerder achter zich heeft staan. Magnit global behoort met een managed spend van € 22 miljard tot de grootste spelers wereldwijd. Magnit Benelux kent al een paar jaar dubbelcijferige omzetgroei. In 2022 kwam de managed spend van Magnit in Nederland voor het eerst boven de € 1 miljard uit, en in 2024 bedroeg deze bijna € 1,3 miljard (FlexNieuws TOP100).

Circle8 Group beheerde in 2023 voor het eerst meer dan een miljard euro, een groei van ruim 20 procent. De groei komt naar eigen zeggen vooral uit recruitment/brokering, MSP en consulting. In 2024 groeide de managed spend van Circle8 Group Nederland met 17% naar € 1,012 miljard volgens de meest recente FlexNieuws TOP100.

In 2025/2026 verwacht de HR Tech dienstverlener door te groeien naar een beheerd inhuurvolumen van meer dan twee miljard euro. Ook Circle8 Group groeit internationaal snel, mede mogelijk dankzij investeringen van de eigenaar, de Zwitserse investeringsmaatschappij Axiom Partners.

Nash Squared, het internationale moederbedrijf van intermediair en broker Harvey Nash, heeft in 2022 Het Flexhuis overgenomen. Het Flexhuis is een MSP die van origine gespecialiseerd is in de gezondheidszorg en gemeenten. De ambities die Harvey Nash met Het Flexhuis koestert beperken zich niet tot onze landsgrenzen. Inmiddels is Flexhuis ook actief in de Verenigde Staten. Eerder breidde de MSP al uit naar België en het Verenigd Koninkrijk en de MSP richt zijn pijlen op Duitsland en (eventueel) Zwitserland. De internationale focus ligt op middelgrote inleners, bedrijven waarvoor naar eigen zeggen de traditionele MSP-formule 'te zwaar' is. Met hun praktische, flexibele (hybride) MSP-model begeven zij zich in het buitenland op nog onontgonnen gebied, wat de kansen om de markt te veroveren vergroot.

Detacheerder **Maandag** nam eind 2020 een meerderheidsbelang (51%) in Talentsourcer, dat onder meer bestond uit MSP-dienstverlener Solvus (voorheen onderdeel van USG People Nederland- nu RGF Staffing). Een half jaar later nam Maandag de overige 49% van de aandelen over en kwam Maandag Managed Services als 'nieuwe' MSP op de markt. De MSP-tak is nu een 100% zelfstandige business unit binnen de Maandag Holding.

Op het moment dat Talentsourcer werd overgenomen was de managed spend circa 70 miljoen euro. In 2023 is dat al ruim verdubbeld naar 140 miljoen. Maandag Managed Services heeft de ambitie om binnen een paar jaar door te groeien naar een managed spend van een half miljard euro.

Hero, ooit begonnen als broker (contracting) voor zzp'ers in de IT, ziet de beheerde omzet al jaren exponentieel stijgen. Voorheen kwamen de inkomsten uit brokerdienstverlening, in 2023 is daar de MSP-propositie bijgekomen. Hero MSP kan profiteren van het uitbreiden van de dienstverlening die Hero Interim Professionals aan bestaande klanten biedt. En vice versa. De ambitie van de Noord-Hollandse broker/MSP is groot. In 2024 behaalde Hero een totale omzet van bijna € 160 miljoen, een groei van 33% ten opzichte van een jaar eerder. En oprichter/CEO Jeroen de Vries sluit niet uit dat bij een positief scenario het bedrijf vijf of zes keer zo groot wordt door autonome groei binnen twee jaar.

Ook **Flextender** mag dan een relatief 'kleinere' speler zijn op de MSP-markt waar de grote jongens elkaar bevechten, het bedrijf groeit snel. In 2024 kwam de managed spend uit op ruim € 415 miljoen, een groei van 22%.

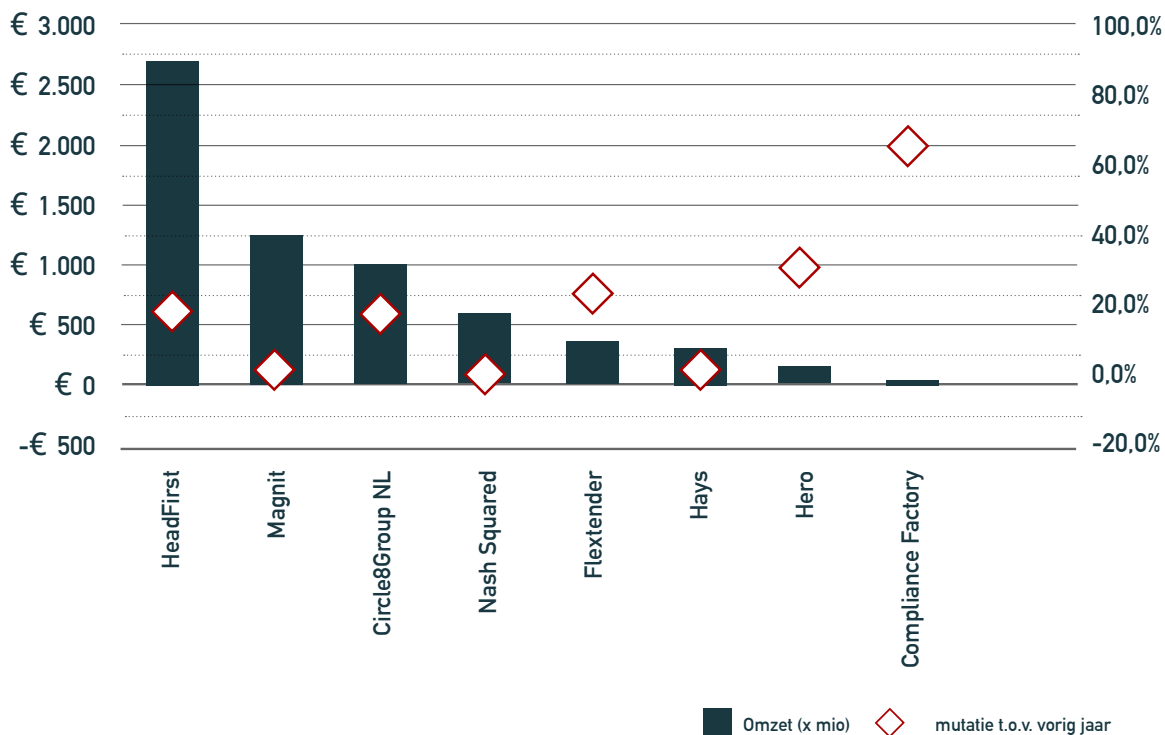
Ook het innovatieve Nederlandse **Youseeq**, dat een eigen TTM-tool heeft ontwikkeld, biedt onder meer MSP-dienstverlening aan.

En het internationaal opererende **Hays** heeft eveneens een MSP-tak in Nederland.

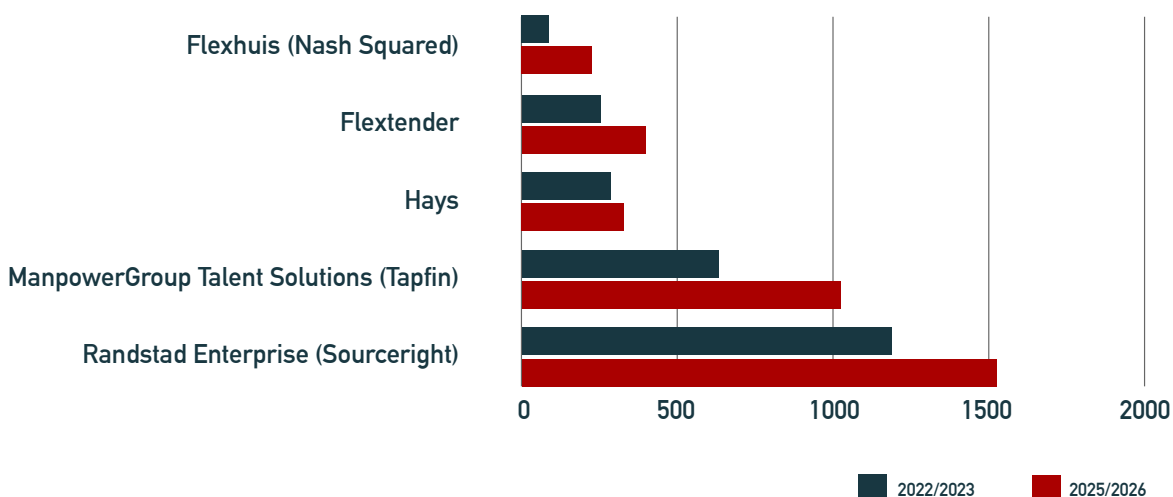


4.2. MSP MANAGED SPEND NEDERLAND

Bron: FlexNieuws TOP100 2025, bewerking Dzijng



4.3. MANAGED SPEND (miljoen €) IN NEDERLAND 2022/2023 en 2025/2026



Uit beide deze grafieken 4.2 en 4.3 blijkt dat alle brokers/MSP's, zowel de grotere als de kleinere spelers, de omzet (managed spend) in Nederland hebben zien groeien. De totale omvang van de Nederlandse brokers/MSP-markt bedroeg in 2024 circa € 6,5 miljard, een groei van ruim 12% ten opzichte van 2023.

Kanttekening: de omzetcijfers betreffen in het geval van MSP's de managed spend (omzet in beheer). In de managed spend zit de omzet van leveranciers – uitzenders, detacheerders en zzp-bemiddelaars – verwerkt en een (vrij geringe) marge van de MSP zelf.

Marktpositie MSP-spelers in België

Het is belangrijk op te merken dat de MSP-markt in België zeer divers is en zich voortdurend ontwikkelt. Hoofdrospelers zijn oa.

- Hays
- ProUnity
- SOLVUS
- Circle8
- Randstad SourceRight
- TAPFIN

Om volledig te zijn vermelden we nog enkele internationale MSP's die (delen van) programma's in Nederland en/of België beheren, met onder meer: Kelly OCG, CXC, AgileOne, Pontoon,..., en echt lokale spelers met o.a. Profile Group, Brainbridge.

De Belgische MSP-markt in kaart: Zes sleutelspelers

Ook de Belgische MSP-markt is volop in beweging. Door de groeiende complexiteit van regelgeving, de schaarste op de arbeidsmarkt en de opmars van platformeconomieën groeit de vraag naar gespecialiseerde MSP-diensten ook in België gestaag.

In vergelijking met Angelsaksische landen is de Belgische MSP-markt relatief jong en versnipperd. Toch tekenen zich duidelijke trends en dominante spelers af. Grote internationale groepen zoals Hays Talent Solutions, Randstad Sourceright en TAPFIN (ManpowerGroup) zijn actief in België, vaak via multinationale contracten met Belgische vestigingen van internationale bedrijven. Tegelijkertijd is er een opkomst van lokale of niche-spelers zoals Solvus, ProUnity en Circle8, die inspelen op specifieke behoeften van Belgische klanten of overheden.

België onderscheidt zich van andere markten door zijn taal- en regio-gebonden structuur, de sterke regulering van uitzendarbeid en het belang van overheidsinstellingen als klant. MSP's die in België succesvol willen zijn, moeten dus niet alleen technologisch sterk staan, maar ook lokaal goed ingebed zijn en flexibel omgaan met complexe regelgeving in verschillende gewesten (Vlaanderen, Brussel en Wallonië).

Een overzicht van de bekendste spelers op de Belgische markt:

Hays is een gevestigde waarde in België én wereldwijd. Als onderdeel van een internationale HR-dienstverlener beschikt Hays over een breed netwerk en diepgaande sectorale kennis. In België biedt Hays MSP-diensten aan met een sterke focus op procesoptimalisatie, transparantie en risicobeheersing.

Wat Hays onderscheidt, is hun combinatie van technologische tools met menselijke expertise. Ze mikken op een geïntegreerde aanpak waarbij zowel strategisch talentbeheer als compliance centraal staan.

ProUnity is een lokale speler die de afgelopen jaren een indrukwekkende opmars heeft gemaakt. Hun sterkte ligt in hun eigen ontwikkelde digitale platform dat inhuurprocessen automatiseert en centraliseert. Door de combinatie van een Vendor Management System (VMS) en een marktplaats voor freelancers en leveranciers, positioneert ProUnity zich als innovator binnen de MSP-wereld. ProUnity is sterk in de publieke sector en bij organisaties die op zoek zijn naar een schaalbare, technologiegedreven oplossing. Ze onderscheiden zich door hun transparante model en de mogelijkheid voor klanten om rechtstreeks in contact te treden met leveranciers.

Sinds 2016 behoort **Solvus** tot de internationale Recruit Holding. Solvus is een gevestigde waarde in België als het gaat om talentstrategieën, workforce management en MSP-diensten. Het bedrijf is al actief sinds de vroege dagen van MSP in België en combineert strategisch advies met operationele uitvoering. Solvus heeft een sterke positie in de Belgische overheid en bij grote industriële spelers.

Solvus evolueerde van klassieke MSP naar een strategische partner in TTM, met een 'Build, Buy, Borrow'-aanpak die alle talenttypes integreert – vast, tijdelijk en freelance.

Circle8 is een relatief nieuwe speler op de Belgische markt, maar komt met een stevige reputatie uit Nederland. Het bedrijf combineert MSP-diensten met dienstverlening op het vlak van Statement of Work (SoW) en Total Talent Management. Circle8 profileert zich als een flexibele, klantgerichte speler die sterk inzet op maatwerk. Hoewel Circle8 nog aan marktaandeel wint in België, zien we een duidelijke groei bij innovatieve organisaties die op zoek zijn naar end-to-end oplossingen. Hun focus op SoW-management spreekt vooral projectmatige omgevingen aan.

Randstad Sourceright (RSR) maakt deel uit van de Randstad Group en levert wereldwijd MSP- en RPO-diensten. In België focust deze marktspeeler op grote accounts en multinationals die op zoek zijn naar een gestroomlijnd en schaalbaar inhuurproces. Dankzij hun wereldwijde footprint kunnen ze klanten ondersteunen met gestandaardiseerde processen en benchmarkdata. RSR bedient vooral grote corporate klanten met een internationaal profiel. Haar meerwaarde ligt in data-analyse, marktinzichten en global governance. Binnen België is haar aanwezigheid beperkter dan die van sommige lokale spelers, maar internationale expertise blijft een sterk wapen.

RSR gebruikt AI om repetitieve processen te automatiseren en compliance te bewaken, zonder de menselijke factor uit het oog te verliezen.

TAPFIN is de MSP-tak van ManpowerGroup en biedt strategische workforce-oplossingen aan over de hele wereld. In België richten de dienstverlener zich op mature organisaties die hun externe workforce strategisch willen beheren. TAPFIN werkt veel met een hybride model waarin ze samenwerken met verschillende technologiepartners en VMS-oplossingen. TAPFIN is actief bij grote bedrijven en overheidsinstellingen met complexe leveranciersstructuren. Hun sterkte ligt in governance, benchmarking en risicobeheersing. In België is hun aanwezigheid selectief, maar strategisch gericht.

Samenvatting

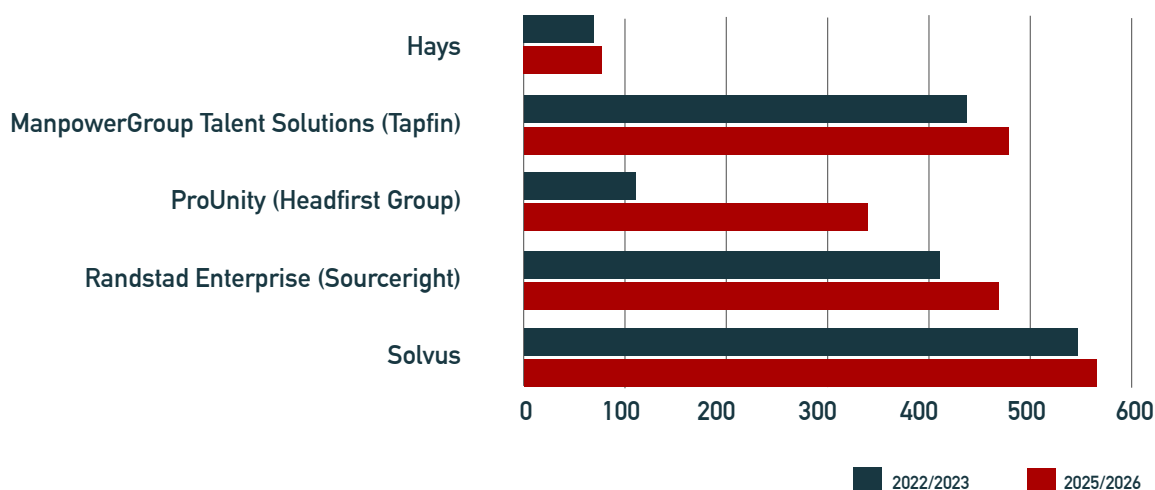
De Belgische MSP-markt is in volle evolutie. Waar vroeger vooral tactische ontzorging centraal stond, schuift de vraag vandaag meer richting strategisch partnerschap, technologische ondersteuning en integratie van freelancers. Lokale spelers zoals ProUnity en Solvus bieden diepgaande marktkennis

en flexibiliteit, terwijl internationale giganten zoals Hays, RSR en TAPFIN inzetten op schaalbaarheid en gestandaardiseerde processen. Circle8 brengt dan weer een frisse benadering met focus op projectmatig werk en talentdiversiteit.



4.4. MANAGED SPEND (miljoen €) IN BELGIË

2022/2023 en 2025/2026 (op basis van eigen cijfers van de MSP's)



Wat al deze spelers gemeen hebben, is de focus op waardecreatie in een arbeidsmarkt waar flexibiliteit, snelheid en compliance steeds belangrijker worden.

Consolidaties en internationalisering

De grote MSP-spelers – Sourceright (Randstad), Tapfin (Manpower), Hays, Magnit en Pontoon (Adecco) – bedienen traditiegetrouw wereldwijde corporates. Maar lokaal (landelijk) krijgen zij te maken met nieuwe spelers die in de marktsegmenten daaronder succesvol zijn. En die spelers groeien ook nog eens flink, mede door consolidaties, zo blijkt uit bovenstaande overzicht van marktpartijen op de Nederlandse en Belgische MSP-markt. En het is maar de vraag of die overnamegolf voorbij is. Grote spelers blijven branchegenoten overnemen om nog groter te groeien. Dit komt doordat de inhuurmarkt nu eenmaal een volumemarkt is. Wil je (internationaal) meespelen dan moet je een grote partij zien te worden. Door een buy & build-strategie trachten zij de internationale ambities waar te maken. Wat opvalt is dat de sterk ontwikkelde Nederlandse MSP-markt als springplank (hub) wordt gezien om de verschillende MSP-proposities uit te rollen naar delen van Europa, met name Scandinavië en de DACH-landen. Vanuit België wordt eerder naar Luxemburg en Frankrijk gekeken.

Markttrends bepalen het MSP-model

MSP's managing the entire talent ecosystem

In ruim twee decennia is de rol van MSP's uitgegroeid van puur administratie en (directe) kostenbesparing voor de opdrachtgever (MSP 1.0) naar allesomvattend leveranciersmanagement en integraal talentbeheer voor de klant (MSP 4.0). Nederland en België worden gezien als sterk ontwikkelde, volwassen MSP-markten met een brede dienstverlening.

Voorheen schakelden (grote) organisaties een MSP in om bij de inhuur van hun grote aantallen externen te zorgen voor compliance (voldoen aan wet- en regelgeving), transparantie en kostenbeheersing (-besparing). “Dat zijn nu hygiënefactoren. Wat daar vooral is bijgekomen is het vinden en binden van de juiste talenten”, stelt Violet Wolbers (Randstad Sourceright).

Niet alleen corporates, ook middelgrote organisaties maken meer gebruik van MSP-dienstverlening, ziet Arco Elsmann (COO HeadFirst Group) “Ook kleinere organisaties zetten nu een MSP in om de markt te ontsluiten (schaarse kandidaten vinden), voor het ontzorgen van de hiring managers en om kostenefficiënt personeel in te huren.” Het is een teken dat de MSP-markt in ons land volwassen is geworden.

Ook Kees Stroomer, general manager Magnit Benelux, merkt dat de markt hier nu veel meer open staat voor MSP-dienstverlening. “Voorheen ging het vooral om contractmanagement – zorgen dat de papieren op orde zijn en mensen compliant aan het werk gaan. Dat is en blijft de basis, maar we zien wel een trend: organisaties zijn op zoek naar volledig geïntegreerde workforce management-oplossingen.” Stroomer heeft wel een verklaring voor de groeiende populariteit van MSP. “De klant wil een partner die hen ondersteunt binnen het complexe (inhuur)landschap waarin zij moeten opereren.”

Mariëtte Wendrich, Operationeel Directeur bij Flextender, verwacht dat de behoefte aan MSP-dienstverlening blijft stijgen. “De bekendheid over MSP’s wordt groter. En bij het meer volwassen worden van de inhuurmarkt past ook dat organisaties zich steeds meer bewust worden van de verschillen in dienstverlening tussen MSP’s. Zij zullen meer kijken naar welk type MSP voor hen geschikt is.”

Opkomst MSP ‘op maat’

MSP’s spelen in op de behoefte aan maatwerk door bredere, meer diverse dienstverlening. Jeroen de Vries, CEO van Hero, ziet een ‘versnipperde inhuurmarkt waarin verschillende organisaties, vragen om verschillende oplossingen voor de inhuur van personeel’. Dat vraagt volgens hem om een MSP-dienstverlening op maat. “Veel van onze klanten beginnen bij ons met brokering (contractmanagement) en daar wordt stapsgewijs MSP-dienstverlening aan toegevoegd.” In plaats van een compleet inhuurprogramma ineens invoeren, kiest Hero voor ‘incrementeel implementeren’. Met deze aanpak richt Hero MSP zich vooral op organisaties die voor het eerst hun inhuur van personeel uitbesteden.

MSP-light of broker-plus

Brokers die hun dienstverlening uitbreiden worden wel aangeduid als ‘broker-plus’ of ‘MSP-light’. Het zijn hybride vormen die ontstaan omdat de klant daar behoefte aan heeft en omdat brokers hun expertisegebied uitbreiden. Vaak groeit de samenwerking gaandeweg. Een opdrachtgever werkt eerst een aantal jaren met één of meer brokers voor het contractbeheer van (grote populaties) ingehuurd zelfstandigen. En als de samenwerking goed bevalt, worden steeds meer onderdelen van het inhuurproces uitbesteed aan de broker, die daarmee opschuift naar MSP-dienstverlening.

Paul Bikkers (TAPFIN) zegt over de brokers die doorgroeien naar MSP-dienstverlening: “Die brokers pakken een significant stuk van de markt. Aan de andere kant, de markt is zo groot dat we met z’n allen daarop kunnen opereren en bestaansrecht hebben.” De cijfers van de MSP’s/brokers in de FlexNieuws TOP 100 bevestigen dit.



SCAN ME



4.5. MSP-AANBIEDERS OVERZICHT PROGRAMMA'S + SPEND

Bron: eigen bewerking op basis van cijfers deelnemers

2024	Nederland		België		Wereldwijd	
MSP-aanbieder	Managed spend (miljoenen)	Aantal MSP-programma's	Managed spend (miljoenen)	Aantal MSP-programma's	Managed spend (miljoenen)	Aantal MSP-programma's
Circle8	926	230	112	4	1038	234
Flexhuis (Nash Squared)	180	25	20	2	250	30
Flextender Group	415	96			415	96
Hays	350	12	82	5	5400	100+
HeadFirst Group (o.m. Staffing MS)	2300	200	355	72	2656	272
Hero	105	31			105	31
Magnit Global	1200	55		1	22000	600+
ManpowerGroup Talent Solutions (Tapfin)	1010	25	483	14	29300	1000+
ProUnity (Head-First Group)			340	58	355	60
Randstad Enterprise (Sourceright)	1530	65	480	10	12000	350
Solvus			570	102	570	102
YOUSEEQ	36	5	1	1	37	6
TOTAAL	8052	744	2443	269	74126	2881

Mix voor mid-market segment

Meer MSP's bieden diversiteit in hun dienstverlening. HeadFirst Group beheert niet alleen grote inhuurprogramma's bij corporates, maar ook MSP-programma's voor het MKB(+) segment. Hierbij is ook sprake van maatwerk in MSP-dienstverlening; onderdelen van het inhuurproces (aan de achterkant) zijn gestandaardiseerd en met deze onderdelen als 'building blocks' wordt een inhuurprogramma op maat ingericht voor de opdrachtgever.

Ook Pontoon Benelux richt zich op het zogenoemde mid-market segment. "De single country-programma's kennen de meeste groei", stelt Lucas Andersen (Pontoon Solutions). Die middelgrote organisaties vragen wel om een ander soort MSP-dienstverlening. "Zij vragen om snelle implementatie van een inhuurprogramma tegen relatief lage kosten." Voor grote, internationale bedrijven worden vrijwel altijd complexe inhuurprogramma's op maat gebouwd en geïmplementeerd. Pontoon zet voor landelijke, middelgrote organisatie nu meer in op standaardiseren (waar dat kan). Het is daarbij zaak een goede mix te vinden tussen maatwerk en standaardisatie in processen en technologieën. Dit om de operationele complexiteit te verminderen, de implementatietijd te verkorten en de kosten te verlagen. Zeker voor de eerste generatie MSP-kanten is het volgens Andersen 'eerder regel dan uitzondering' dat men vraagt om zo'n midmarket-oplossing.

Shared service-oplossing

Er is een trend naar de zogenoemde shared service-oplossing. Maandag Managed Services past deze MSP-variant bijvoorbeeld toe bij de inhuur voor gemeenten. Hierbij is de inhuur van personeel van meerdere, kleinere gemeenten gekoppeld (zodat er het nodige volume is) en heeft elke gemeente dezelfde 'single point of contact' (specifieke MSP-consultant). In plaats van een inhuurdesk op locatie fungeert de MSP in dit geval op afstand.

Cross border solutions

Een internationale MSP als TAPFIN speelt ook in op de trend naar cross border solutions: het invullen van vacatures door kennismigranten. "Wij kijken voor klanten hoe we mensen naar Nederland kunnen krijgen of hoe we mensen vanuit het buitenland voor onze klanten hier kunnen laten werken", zegt Paul Bikkers. Hierbij werkt TAPFIN samen met zowel internationale partners als met eigen labels binnen ManpowerGroup die ook gevestigd zijn in andere landen. Ondanks tegenwerking vanuit de politiek verwacht Bikkers dat deze trend niet te stuiten is. "De overheid probeert de inhuur vanuit het buitenland te reguleren, maar grote organisaties hebben die mensen gewoon nodig en dreigen zelfs naar het buitenland te vertrekken als de overheid dit blijft tegenwerken. ASML is daar een voorbeeld van."

Overzicht MSP-programma's in Nederland en België

Op basis van antwoorden van deelnemende MSP-aanbieders aan dit rapport is in tabel 4.5 een overzicht gemaakt van de managed spend en het aantal MSP-programma's per deelnemer. Niet elke MSP-aanbieder werkt mee aan dit rapport en niet elke deelnemer heeft alle informatie vrijgegeven, dus dit overzicht is niet volledig. Ook zijn deze cijfers niet te controleren. Toch geeft het een aardige indicatie van de omvang en maturiteit van de verschillende MSP-aanbieders in Nederland, België en internationaal.

Omdat deze tabel niet volledig is, moeten we voorzichtig zijn met het trekken van conclusies. Wel valt op dat managed spend per MSP-programma in Nederland (€ 10,8 miljoen) en België (€ 9 miljoen) aanzienlijk lager ligt dan het wereldwijde gemiddelde (€ 25,7 miljoen). Natuurlijk zijn Nederland en België ook kleinere landen, maar het geeft ook aan dat het landen zijn waar ook middelgrote organisaties gebruik maken van MSP-dienstverlening. Een teken van volwassenheid van de MSP-markt.

5

ERVARINGEN VAN LEVERANCIERS EN OPDRACHTGEVERS MET MSP-AANBIEDERS



Lead with Insight. Transform with Expertise. Power Your Workforce with TAPFIN.



TAPFIN delivers expert solutions and transformative insights to optimize your contingent workforce management. As the leading Managed Service Provider (MSP), we drive performance through people, process, and technology. Our global reach, combined with a strong local presence, ensures a comprehensive, integrated approach to enhance supplier performance and achieve your business goals. Through advanced tooling, AI, and dynamic dashboards, we provide real-time insights, including benchmarking, market trends, and skill availability both globally and locally, empowering you to shape your strategy and take concrete actions — propelling your business toward sustained success and competitive advantage.

TAPFIN Offerings



Contingent Workforce Management



Workforce Sustainability



Workforce Transformation



SOW Management



Direct Sourcing



Managed Service Programs (MSP)



Cost Savings/
Cost Control



Scan to find
out more

Robert Nievaart, Director Client Solutions EMEA
robert.nievaart@manpowergroup.com
+31 (0)6 51 26 11 13

Ervaringen van leveranciers en opdrachtgevers met MSP-aanbieders

Leveranciers

Belangrijk onderdeel van de MSP-dienstverlening is leveranciersmanagement.

Uiteindelijk moet de MSP samen met de intermediair zorgen dat de juiste kandidaat op het juiste moment tegen de juiste prijs voor de inhurende organisatie aan de slag gaat. In het meest ideale geval werken zij als partners samen om in de specifieke vraag van de inhurende manager te voldoen. In de praktijk verloopt dat echter lang niet altijd zo soepel. Uit een rondvraag van Zipmedia onder leveranciers in Nederland blijkt dat zij zeer wisselende ervaringen hebben met verschillende MSP-aanbieders. In dit hoofdstuk zetten we hun positieve en negatieve ervaringen op een rij en doen we enkele suggesties die leveranciers hebben aangedragen om het leveranciersmanagement te verbeteren.

Eerst twee interviews met de CEO's van twee partijen die dagelijks kandidaten leveren via MSP's: Sil Hoeve van The Specialist Group (TSG) en Frank van Dijk (Flexparency).



Sil Hoeve (TSG)

“Goede samenwerking met partners en leveranciers bepaalt uiteindelijk de kwaliteit.”

Sil Hoeve, CEO van detacheerder TSG, ziet zeker voordelen van een MSP. *“Echt samenwerken als partners kan als de MSP kiest voor een beperkte selectie van leveranciers. En als de MSP het mogelijk maakt dat je als leverancier ook een relatie met de inhurende manager mag opbouwen.”*

The Specialist Group (TSG) is een detacheerder/zzp-bemiddelaar die vanuit haar labels Litecad, Sensor, Or-Quest, ECC-Solutions en STAR technisch specialisten levert aan grote bedrijven en (semi) overheidsorganisaties. Dat leveren van kandidaten gebeurt ook vaak via een MSP. *“Er zijn MSP's waar we fantastisch mee samenwerken. Vaak ben ik heel blij dat er zo'n partij tussen zit. De administratie (onder meer facturering) is goed op orde, je kunt snel met elkaar schakelen. Dat zit allemaal in hun dienstverlening.”*

> Kies beperkte selectie leveranciers

Detacheerders, uitzenders en zzp-bemiddelaars vinden het vanzelfsprekend fijn als zij tot een beperkte selectie van leveranciers behoren waar de MSP mee werkt. Hoeve legt uit waarom dit ook in het belang van de inhurende organisatie is: *“Heel veel leveranciers laten aansluiten op een MSP klinkt misschien aantrekkelijk omdat je dan de markt breed ontsluit, maar dat gaat ten koste van de kwaliteit”,* stelt Hoeve. Zijn redenering: als partijen weten dat een aanvraag overal uit staat, gaat niemand hard lopen. Als je het aantal leveranciers klein houdt, zullen zij zich meer gaan focussen. *“En focus creëert succes. Je wil echt een partner zijn van de MSP en van de eindklant.”*

Een MSP kan er volgens hem beter voor kiezen een aanvraag eerst in de kleine kring geselecteerde leveranciers (tier 1) uit te zetten. Die leveranciers in tier-1 krijgen dan bijvoorbeeld twee weken de tijd een kandidaat voor te stellen. Levert dat niets op, dan kun je de aanvraag vervolgens breder uitzetten (Tier 2).

> Contact met eindklant belangrijk

Hoeve noemt nog een reden om voor een beperkte selectie van leveranciers te kiezen. *“Als leverancier een relatie opbouwen met de eindklant kan alleen als er een beperkt aantal leveranciers is. Als er honderd partijen zijn, is het logisch dat de MSP deze weg wil houden bij de inhurende managers.”*

Want net als de meeste andere leveranciers vindt Hoeve het belangrijk dat hij als leverancier persoonlijk contact kan hebben met de inhurende manager. *“Ook als er een MSP tussen zit, moet je als leverancier een relatie blijven houden met de eindklant.”* Hoeve weet dat er MSP's zijn die dat heel strak willen scheiden. En soms kiest de inhurende organisatie daar ook zelf voor. Die willen dan dat de MSP alle inhuur regelt en zelf geen direct contact met bureaus heeft. *“Maar dat is uiteindelijk niet in hun belang”,* stelt Hoeve. *“Je wilt als klant niet dat leveranciers met CV's gaan schieten. Zet je de vraag naar een bepaalde specialist te breed uit, dan gaat dat ten koste van de kwaliteit van het antwoord.”* Dus ook leveranciers moeten volgens hem in gesprek kunnen gaan met de inhurende manager om te weten wat ze precies zoeken, wat voor personen binnen de organisatie passen. Bovendien zijn de leveranciers gespecialiseerd, in het geval van TSG in technische functies. De afdelingsmanagers weten wat een functie echt inhoudt, die gespecialiseerde intermediairs ook. En die kunnen daar dus beter op inspelen.

 **“Houd het geselecteerde leveranciersbestand klein, zodat je de juiste focus krijgt van leveranciers en echt partners wordt.”**

> Prijs versus kwaliteit

Een MSP is in eerste instantie ingericht op het strak organiseren van de inhuurprocessen (automatisering) vanwege kostenbesparing. De marges die inhurende organisaties daarvoor betalen aan MSP zijn relatief laag. Ook dat is logisch, vindt Hoeve. Wel waarschuwt hij ervoor teveel mee te gaan in de teneur van steeds lagere prijzen. *“MSP's gaan steeds lager zitten om een contract te behouden of te winnen. Bij tenders is het alles of niets. Er is een groot aantal spelers op een moeilijke markt. Het valt niet mee om de tarieven enigszins op peil te houden.”*

Dit stelt de inhurende organisatie wel voor een keuze, zegt Hoeve. *“Lagere prijzen zijn mooi, maar op een gegeven moment moet je je wel afvragen of daarvoor wel de gewenste kwaliteit geleverd kan worden.”* Dat geldt volgens hem zowel voor de MSP als leveranciers. *“De MSP moet voldoende, goede mensen op hun dienstverlening kunnen zetten en intermediairs moeten de juiste, gekwalificeerde kandidaten kunnen leveren. Als dat niet kan door een te lage prijs, gaat dat ook ten koste van de klant zelf.”*

En daar komt, volgens Hoeve, bij dat MSP's om die lage prijs waar te maken met hele kleine teams werken en veel automatiseren met systemen. *“Dat werkt prima als je met een beperkt aantal leveranciers werkt dat zelf contact heeft met de inhurende manager en daarmee de kwaliteit borgt. Het werkt dus niet als je daarnaast met veel partijen werkt en die weghoudt van de inhurende manager.”*

> 'Mensen zijn geen generiek product'

Hoeve plaatst dan ook een kanttekening bij het door MSP's gevoerde leveranciersmanagement in de praktijk. 'Je koopt geen potloden in' is een veelgehoorde opmerking uit de intermediaire wereld. Hoeve sluit zich daarbij aan. *"Mensen zijn geen generiek product. Zeker niet de goed opgeleide specialisten die wij leveren, Vraag CEO's naar de top-3 uitdagingen en zij zullen zeggen 'het vinden van talent'." Daar past puur inkopen op prijs niet bij. Maar tot Hoeve's verbazing kijken sommige MSP's en inhurende organisaties nog te vaak transactioneel naar de inhuur van personeel. "Dan neem je de inhuur niet serieus. Het is niet een kwestie van 'stuur maar wat mensen'. Het gaat om meer dan een goede match op CV. Het gaat ook om persoonlijkheid, past iemand in een team."*

> Partnerschap

Een andere trend die Hoeve zorgen baart is dat er steeds meer MSP's zijn die ook kandidaten uit de eigen organisatie gaan leveren (niet-onafhankelijke MSP). *"De MSP wordt dan een concurrent van de leveranciers."* Dat schaadt volgens hem het vertrouwen. *"Die MSP krijgt dan ook alle contactgegevens van jouw kandidaten en gaat direct met jou concurreren. Dat is een slechte zaak, want dan wil je als leverancier liever niet meer kandidaten leveren."* Alleen als de MSP zich beperkt tot waar hij goed in is (inhuurdienstverlening en programmamanagement) en de leverancier ook (vinden kandidaten) is, in de optiek van Hoeve, pas echt partnerschap mogelijk. *"Dan dien je samen het belang van de inhurende organisatie. Goede samenwerking met partners en leveranciers bepaalt uiteindelijk de kwaliteit."*

> Spanningsveld relatie leverancier

Een discussiepunt bij leveranciersmanagement is de vraag in hoeverre de MSP wel of niet moet faciliteren dat leveranciers direct contact kunnen hebben met inhurende managers. Niet om te onderhandelen over tarieven – dat doet de MSP – maar gewoon een kop koffie drinken om elkaar en de organisatie beter te leren kennen. Detacheerders, uitzenders, zzp(-bemiddelaars) willen zelf natuurlijk graag een relatie kunnen opbouwen met een inhuurmanager. Maar lang niet alle inhuurmanagers zitten erop te wachten tientallen leveranciers over de vloer te krijgen. Niet zelden verwachten zij juist van de MSP dat die voorkomt dat te veel leveranciers direct contact zoeken.

Te veel leveranciers hebben, wordt SoWieso niet wenselijk geacht. Aan de andere kant – zeker bij aanbestedingen – is optimale marktwerking het uitgangspunt. Iedereen moet in principe toegang hebben en kunnen meedingen naar een opdracht. Maar niemand heeft er baat bij als 25 partijen reageren om een inhuuraanvraag. Dus selecteert de MSP in de praktijk vanuit doelmatigheid hooguit een tiental leveranciers. Daarbij is er een risico op voorkeursbeleid. En hoe kom je daar als 11e, nieuwe leverancier tussen? Een van de geluiden uit de markt is een leverancier die stelt 'ik ken de inhurende organisatie goed, maar krijg geen aanvraag van de accountmanager van de MSP'. En dus kan hij geen personeel leveren. Dat staat dan weer op gespannen voet met het uitgangspunt om zo breed mogelijk de markt te willen ontsluiten.



Frank van Dijk (Flexparency)
“MSP-dienstverlening staat of valt met communicatie”

Flexparency heeft het zoeken en vervullen van online aanvragen voor de inhuur van professionals via alle mogelijke kanalen - van MSP's, brokers, marktplaatsen tot Dynamisch aankoopssystemen (DAS) - gedigitaliseerd. Toch stelt juist oprichter/directeur Frank van Dijk dat het bij goede MSP-dienstverlening op het 'persoonlijke' aankomt. “Bij echte dienstverlening hoort goede communicatie.” Snel regelen, samen oplossen

Flexparency focust zich op zelfstandig professionals, doet aan brokerdienstverlening (als leverancier), maar treedt ook zelf op als MSP-beheerder voor Dynamisch aankoopssystemen (DAS). Een DAS is een online omgeving waar inhurende managers (van aanbestedende diensten) hun uitvraag kunnen plaatsen en waarop vooraf ingeschreven partijen (detacheerders, intermediairs, brokers en zzp'ers) direct kunnen reageren. “Als beheerder van DAS'en faciliteren we bewust dat een leverancier kennismaakt met een inhurende manager. Dat vindt de leverancier prettig, maar wij ook.” Dat betaalt zich volgens Van Dijk namelijk uit, bijvoorbeeld wanneer er zich een probleem voordoet met een geplaatste professional. “Door korte lijntjes kun je dan snel schakelen.”

Van Dijk kent ook voorbeelden van hoe het werken met een MSP juist niet soepel verloopt: een professional die zou starten heeft laten weten het toch niet te doen. De opdracht was al aan Flexparency gegund, dus die wil zo snel mogelijk met een alternatief komen om te zorgen dat de inhurende manager alsnog op tijd over een geschikte professional beschikt. Maar de medewerker van de MSP volgt de procedure door helemaal opnieuw de aanvraag uit te zetten, waardoor het weken duurt. “Dat is niet wat ik onder échte dienstverlening versta. In sommige gevallen moet je gewoon snel iets kunnen regelen, samen oplossen.”

7 'MSP's betalen te laat'

Frank van Dijk is niet ontevreden over het werken met MSP-aanbieders. “De relatie zou ik over het algemeen een voldoende geven.” Toch heeft hij wel een paar punten van kritiek. De belangrijkste: “MSP's betalen te laat. Er zijn wettelijke termijnen van 30 dagen voor betalingen van grootbedrijf naar MKB, maar wij zijn nog geen MSP tegengekomen die zich daar aan houdt. Als je sneller betaald wil worden, moet je daar extra voor betalen.”

De andere kritische noot betreft communicatie. “Dat gaat lang niet altijd goed. In negen van de tien gevallen ontstaan problemen door gebrekkige communicatie.” En er moet ook veel worden gecommuniceerd bij de inhuur van personeel, weet Van Dijk. “Wij sturen per dag zo'n 80 e-mails voor 15 voordrachten. Dat hebben wij gelukkig grotendeels geautomatiseerd. Maar wel op een manier dat de communicatie persoonlijk is en blijft.”

Ervaringen van leveranciers (intermediairs) met MSP-aanbieders

Uit een rondvraag van ZiPmedia in het voorjaar van 2025 onder leveranciers blijkt dat zij zeer wisselende ervaringen hebben met verschillende MSP-aanbieders. Hieronder zetten we tien positieve en negatieve punten op een rij en doen we enkele suggesties die zij hebben aangedragen om het leveranciersmanagement te verbeteren.

 5.1. ERVARINGEN VAN LEVERANCIERS Bron: Eigen bevraging ZiPconomy	
Pluspunten	Minpunten
Automatisering van inhuur door MSP zorgt voor gestroomlijnde en transparante processen	Minder flexibiliteit; systemen/tools van MSP zijn leidend; 'computer says no' mentaliteit
Goed contact en overleg. Kans op langdurige samenwerking (langdurige contracten, stabiele omzet)	Kille klant/leverancier relatie; het draait meer om volume dan kwaliteit
Minder administratief werk, waaronder facturering	Strikte compliance-eisen kunnen leiden tot extra administratieve lasten
Toegang tot meer klanten: mogelijkheden (ingang) kandidaten te leveren aan grote (overheids-) organisaties	Niet-onafhankelijk MSP (die ook kandidaten uit eigen (moeder)organisatie levert) is concurrent in plaats van partner
MSP weet functie-eisen te vertalen naar gerichte uitvraag waar de leverancier mee aan de slag kan	Te weinig kennis bij MSP-medewerkers van gevraagde (vaak specialistische) functies voor het doen van goede uitvraag
Efficiëntere communicatie; als leverancier heb je één aanspreekpunt (de MSP-medewerker)	Gebrek aan goed onderbouwde terugkoppeling (inhoudelijke reactie op voorgestelde kandidaten)
Minder concurrentie als je bij geselecteerde leveranciers hoort	Als je niet bij geselecteerde leveranciers hoort, kom je er niet/moeilijk tussen
MSP geeft ruimte om als leverancier direct contact te onderhouden met inhurende managers (relatie klant)	Geen directe klantrelatie; MSP hanteert strikte scheiding leverancier – eindklant, waardoor relatie opbouwen niet mogelijk is
Partnership; leverancier en MSP werken samen voor de eindklant	MSP's zijn vooral transactioneel gericht; teveel focus op prijs (tarieven) gaat ten koste van kwaliteit (kandidaat)
Snellere betaling; MSP kan zorgen voor voorspelbare, tijdige betaling aan leveranciers	Te late betaling; sommige MSP's hanteren een betalingstermijn van > 30 dagen en/of vragen vergoeding voor snellere betaling

Opdrachtgevers

Tijdens de derde editie van de **MSP/VMS & Staffing Suppliers Meetup 2024** van NextConomy (7 november 2024) deelden enkele bedrijven en een 70-tal leveranciers hun ervaringen met Managed Service Providers (MSP's) en Vendor Management Systems (VMS).

Inkoopexperts van Umicore, Proximus en Alliander benadrukten unaniem de voordelen van samenwerking met MSP's: transparantie, flexibiliteit en strategische focus. Veerle Pleysier (Umicore) gaf aan dat MSP's zorgen voor betere coördinatie bij het beheer van externe medewerkers, waardoor de inkoopafdeling zich kan richten op strategische sourcing. Patrick Verschueren (Proximus) wees op de meerwaarde van MSP's in termen van expertise, benchmarkinformatie en compliance. Jan-Willem Weijers (Alliander) benadrukte de flexibiliteit die MSP's bieden, met name bij het opschalen of afbouwen van teams.

David Ponsaerts (Real Staffing) benadrukte het belang als leverancier van een diepgaande samenwerking met MSP's. Hij stelde dat succesvolle partnerschappen verder gaan dan louter transacties en gebaseerd zijn op wederzijds vertrouwen, afstemming en co-creatie. Essentieel hierbij zijn niet alleen harde KPI's, maar ook zachte criteria zoals open communicatie en het vermogen om innovatieve oplossingen te bieden. Bedrijfsbezoeken en gesprekken met het hoger management dragen bij aan een beter begrip van de behoeften en cultuur van de organisatie, wat de samenwerking versterkt.



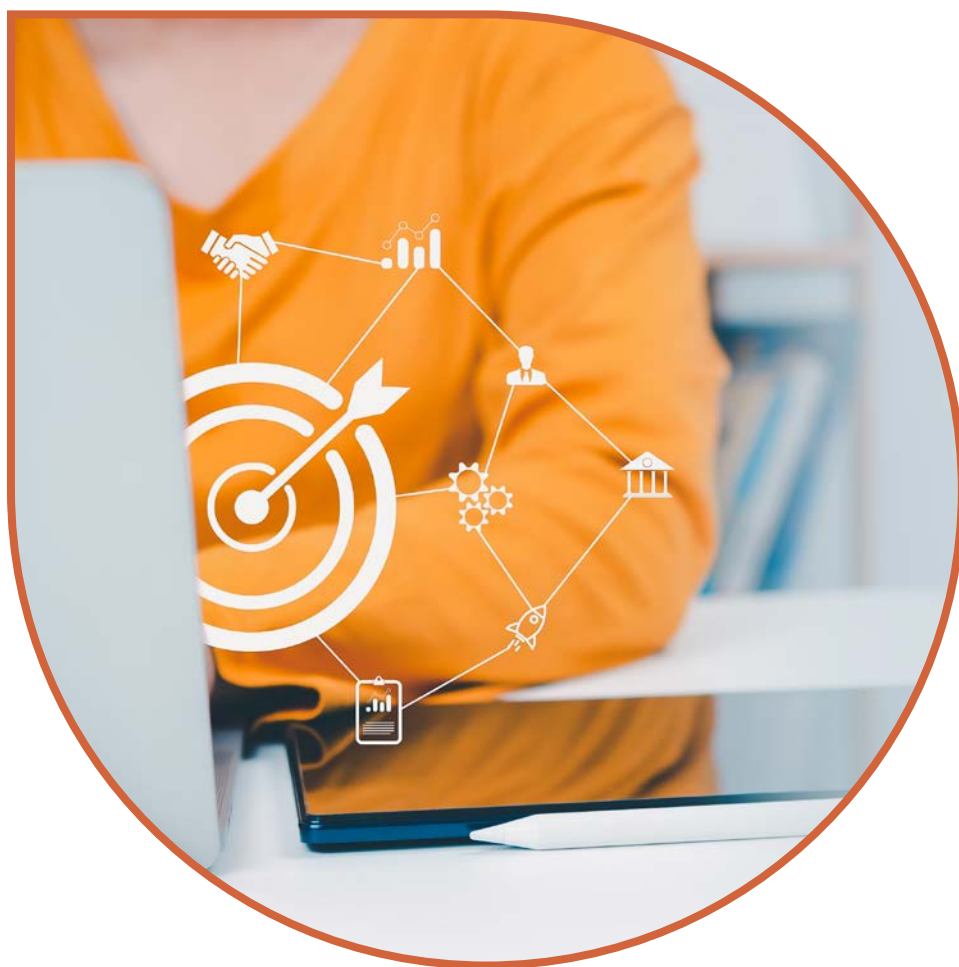
5.2. VIJF SUGGESTIES VOOR OPDRACHTGEVERS TER VERBETERING VAN LEVERANCIERSMANAGEMENT DOOR MSP-AANBIEDERS

1. Vergroot de betrokkenheid van leveranciers door per profiel of functiegroep een beperkt aantal (tier-1) leveranciers te selecteren
2. Bepaal eenduidig en meetbaar wat uw definitie van 'kwaliteit' van de dienstverlening is; beperk het aantal KPI's om dit te meten, maar volg deze wel consistent op waardoor een proces van continue verbetering ontstaat
3. Stel een dedicated professional (vast aanspreekpunt) namens de MSP aan; dat versterkt de relatie met leveranciers
4. Organiseer regelmatig partnermeetings met alle leveranciers samen om plannen en prognoses voor de toekomst te delen, feedback te delen, maar ook om dit van leveranciers te krijgen en transparant te beantwoorden, om processen beter af te stemmen, ...
5. Overweeg rondleidingen, inhoudelijke workshops en trainingen voor MSP-medewerkers om functies en CV's goed te kunnen doorgronden
6. Focus minder op vinkjes in het VMS-portal en meer op persoonlijk contact met leveranciers

De ervaringen die leveranciers hebben met MSP-aanbieders lopen sterk uiteen. Waar ze met de ene partij een fijne samenwerking zeggen te hebben, noemen zij de samenwerking met een partij kil en onpersoonlijk. Ook horen we regelmatig dat de samenwerking met eenzelfde MSP bij de ene klant zeer constructief verloopt, maar bij een andere klant redelijk dramatisch. Het hangt er vanaf of er tussen leverancier en MSP een 'klik' is, maar ook wat de opdrachtgever er zelf aan doet om de samenwerking met de MSP-leverancier te laten slagen. Wat leveranciers wel vrijwel allemaal belangrijk vinden, is het samen kunnen oplossen van problemen wanneer die zich voordoen. Daarin kan een MSP-aanbieder zich nadrukkelijk onderscheiden.

6

POSITIONERING VAN DE DEELNEMERS





MSP AANBIEDERS: ER VALT WAT TE KIEZEN

Positionering van de deelnemers

In dit hoofdstuk plaatsen we de antwoorden van de aan dit onderzoek deelnemende MSP-aanbieders op een serie vragen over hun eigen positionering in de MSP markt. Uit de antwoorden (in Nederlands of Engels) blijkt een grote variatie in de diensten die de partijen aanbieden en ook in verband met de manier waarop ze die dienst uitvoeren. Sommige MSP-aanbieders sourcen freelancers/zzp'ers zelf, anderen doen dit met behulp van een dochter- of zusterbedrijf. In de tabel 6.1: 'Distributie mogelijkheden voor het zoeken naar kandidaten' vindt u de verschillende sourcing mogelijkheden.

Per dienst is de tooling die wordt ingezet inzichtelijk gemaakt. Een eigen platform inzetten, al dan niet met een eigen bestand met talenten is een optie, of men doet een beroep op externe tooling leveranciers.

Kortom, er valt wat te kiezen. Juist in een krappe arbeidsmarkt is het belangrijk om als opdrachtgever vooraf na te denken over de rol die u verwacht van een MSP. Net zoals de mate waarin u belang hecht aan een onafhankelijke / neutrale positie van de MSP.

Hoe organiseert u het sourcen en contracteren van uitzendkrachten (NL)/interims (BE)? Doet u dit ook zelf als Master Vendor of doet u uitsluitend een beroep op specifieke partners? En welke tooling gebruikt u daarbij?

Circle8

Circle8 is een neutrale en onafhankelijke MSP en doet een beroep op uitzendpartners voor het organiseren van uitzendcontracten. Hiervoor hebben wij samenwerkingsverbanden gesloten.

Tooling: Nétive VMS, Byner, Fieldglass

Flexhuis

Flexhuis beschikt over inhuurconsultants en recruiters die aanvragen tussen de markt en klant begeleiden. Hier wordt gebruik gemaakt van derde partijen en een netwerk van zelfstandigen. Hierdoor zijn wij in staat de markt vanuit verschillende wervingskanalen te ontsluiten.

Tooling: Nétive VMS

Flextender

Niet ingevuld.

Hays Enterprise Solutions

Hays biedt een breed scala aan diensten voor uitzendkrachten, waaronder de mogelijkheid om als Master Vendor op te treden.

HeadFirst Group

Wij werken hiervoor samen met gespecialiseerde uitzendpartners. HeadFirst Group heeft een gestructureerd partner management opgezet om deze partners optimaal te ondersteunen en hen effectief te verbinden met opdrachtgevers. Dit doen wij door een combinatie van persoonlijke relaties en geavanceerde technologische oplossingen.

Tooling: Nétive VMS, SAP Fieldglass, Beeline, Workday VNDLY, Strive, ProUnity

Hero

Hero organiseert het sourcen en contracteren van uitzendkrachten (NL) en interims (BE) door het uitzendbureau zelf te contracteren en het bestaande netwerk van leveranciers hiervoor actief uit te breiden. Deze uitzendbureaus worden vervolgens geregistreerd als leveranciers binnen het Hero VMS (Vendor Management System).

Tooling: Hero VMS en ATS of koppeling met externe systemen

Magnit Global Nederland

Voor Nederland schakelen wij vanuit onze neutrale positie altijd de derde in. In België hebben we een eigen uitzendvergunning en is het in- en uitlenen van uitzendkrachten bij wet verboden.

Tooling: eigen tooling

ProUnity

ProUnity heeft ervaring met beide modellen, maar gezien het type programma's en volumes die we beheren werken we voornamelijk met specifieke partners. De keuze van de partners wordt steeds in samenspraak met de klant gemaakt.

Tooling: ProUnity

Randstad Enterprise

Wij werken hiervoor vanuit onze MSP en brokerdivisies (YIS, YEM, of Randstad Operational en Professional) veelal samen met uitzendkantoren Randstad, Tempo-Team en Randstad Professional. Ook hebben we de samenwerking gevonden met andere uitzendpartners, waardoor we zowel als Master Vendor als MSP kunnen opereren. Op deze manier bieden we een totaaloplossing op alle externe inhuur.

Tooling: eigen VMS- en planning- tool samen met Randstad

Solvus

Het Belgische wettelijke kader laat ons niet toe om uitzendkrachten rechtstreeks te beheren. Daarom begeleiden we, indien nodig, onze klant bij de selectie van partners. Vervolgens neemt de MSP de communicatie van de aanvragen, het beheer van het selectie- en onboardingproces, het volgen van de tijdregistratie en de controle van de facturatie op zich.

Tooling: Connecting Expertise

Talent Solutions – TAPFIN

TAPFIN, as part of ManpowerGroup, can source and contract temporary workers in the Netherlands and interim professionals in Belgium in-house through Manpower. Additionally, TAPFIN collaborates with specific partners if required, ensuring flexibility and scalability to meet its clients' unique needs.

Tooling: VMS Tooling

YOUSEEQ

YOUSEEQ hanteert een vendor neutrale aanpak: wij coördineren de inhuur van uitzendkrachten volledig via een netwerk van geselecteerde leveranciers. We fungeren niet zelf als uitzendbureau, maar werken samen met betrouwbare partners voor sourcing. Als MSP zorgen wij voor een gestroomlijnde distributie van aanvragen via ons VMS aan de geselecteerde bureaus. Indien de klant het wenst, kunnen we ook een Master Vendor-constructie ondersteunen door één voorkeursleverancier in te zetten, maar doorgaans bewaken we neutraliteit om de beste kandidaat te krijgen voor elke aanvraag. Cruciaal: duidelijke afspraken met leveranciers over profieleisen, tarieven en doorlooptijden, zodat contractering snel en compliant verloopt.

Tooling: Olli

Hoe organiseert u zowel het sourcen als contracteren van project sourcing leveranciers (vendors), exclusief freelancers/zzp'ers?

Circle8

Sourcing vindt plaats via de bij ons aangesloten leveranciers. Ons leveranciersmanagement richt zich op het aansluiten van partijen. Het contracteren van deze leveranciers is in eigen beheer.

Tooling: Nétive VMS

Flexhuis

Flexhuis beschikt over inhuurconsultants en recruiters die aanvragen tussen de markt en klant begeleiden. Hier wordt gebruikgemaakt van derde partijen en een netwerk van zelfstandigen. Hierdoor zijn wij in staat de markt vanuit verschillende wervingskanalen te ontsluiten.

Tooling: Nétive VMS

Flextender

Opdrachten worden middels ons eigen platform in de markt gezet. Onze leveranciersmanager is op de hoogte van relevante leverancierspools die aangesproken kunnen worden door middel van een gerichte uitvraag.

Tooling: Flextender.nl, Nétive VMS

Hays Enterprise Solutions

Onze gespecialiseerde MSP-teams werken met tieringsystemen om partnerships met de suppliers te organiseren en te optimaliseren. We geloven in partnership met de suppliers, zowel in naam van de klant als in naam van Hays als MSP-dienstverlener.

Tooling: verscheidene VMS-platformen waaronder 3SS, Nétive VMS, Fieldglass, Pixid, Connecting-Expertise

HeadFirst Group

Dit kan zowel via de door de klant geselecteerde VMS-oplossing als via ons eigen platform, Strive of een combinatie van beiden.

Tooling: Nétive VMS, Carerix, Strive

Hero

Hero heeft een groot netwerk aan leveranciers en breidt dit netwerk zelf proactief uit, waarbij (verwachte) vraag en aanbod op elkaar worden afgestemd. Hierbij staat het verzorgen van de perfecte match en maatwerk bovenaan. Hero sluit een samenwerkingsovereenkomst af met de project sourcing leveranciers en per kandidaat worden de specifieke afspraken vastgelegd in een deelovereenkomst. Hero heeft eigen Vendor managers in dienst die de pool van suppliers managen, uitbreiden, toetsen en onderhouden.

Tooling: Hero VMS en ATS of koppeling met externe systemen

Magnit Global Nederland

Middels onze digitale portal én de klantenteams brengen we vraag en aanbod bij elkaar.

Tooling: eigen tooling

ProUnity

ProUnity heeft ruime ervaring met het inhuren en contracteren van kandidaten die leveranciers aanbieden; voor 95% van de opdrachten is ProUnity de contracthouder. Onze klanten krijgen toegang tot de ProUnity Marktplaats die bestaat uit meer dan 2.000 dienstverleners (grote, kleine, niche als generalisten). Jaarlijks verwelkomen we meer dan 300 nieuwe dienstverleners.

Tooling: ProUnity VMS

Randstad Enterprise

Voor de lokale markt organiseren wij dit via ons eigen VMS-systeem en ons omvangrijke leveranciersnetwerk. Landelijk hebben we bijvoorbeeld in Nederland ruim 1.500 gecontracteerde leveranciers die een breed scala aan profielen leveren. Per opdrachtgever selecteren we relevante leveranciers, die we betrekken door persoonlijk contact, directe feedback en heldere communicatie. Op basis van bewezen prestaties en focus plaatsen we gericht opdrachten (van individuele opdrachten tot projecten/grootschalige werving) bij onze leveranciers, ondersteund door arbeidsmarkt-tooling. Onze werkwijze is volledig digitaal, rechtmatig en leverbetrouwbaar. Nieuwe leveranciers kunnen zich eenvoudig aanmelden via onze website en worden persoonlijk onboard door onze consultants.

Als het volume te sourcen kandidaten toeneemt, kunnen wij extra marketing-tooling opzetten alsook geïntegreerde systemen (zoals TalentUX). Onze klanten genieten dan van de volledige marketingpower van hun merk gecombineerd met de expertise van een rekruteringsreus als Randstad.

Tooling: onze eigen VMS (multi-tenant) in combinatie met MSP

Solvus

Afhankelijk van de programma's werken we met een marktplaats, een gelaagd leverancierssysteem, of een hybride oplossing. Het proces wordt in alle drie de gevallen beheerd via het VMS.

Tooling: Connecting Expertise

Talent Solutions – TAPFIN

TAPFIN has a dedicated supplier management department which works in alignment with the supplier management framework. Activities consist of:

- a. Creation of supplier base analysis
- b. Supplier base evaluation
- c. Supplier base optimization

TAPFIN maintains direct contracts with suppliers and, due to the extensive scale of its programs in the Netherlands and Belgium, can swiftly address supplier gaps and fill difficult-to-fill vacancies in its programs.

Tooling: VMS Tooling

YOUSEEQ

Naast het beheren van bestaande leveranciers stelt YOUSEEQ de best mogelijke Preferred Supplier List (PSL) samen. We scannen continu de markt voor nieuwe leveranciers en contracteren de preferred suppliers. Op basis van KPI's beoordelen we hen en ondernemen acties om de PSL continu te verbeteren

Tooling: Olli

Distributie mogelijkheden voor het zoeken naar kandidaten

In deze tabel wordt inzichtelijk gemaakt welke kanalen de MSP kan inzetten om kandidaten te vinden. De eerste optie geeft direct aan of een MSP een neutrale MSP (met of zonder eigen kandidaten) is.



6.1. KANALEN OM KANDIDATEN TE VINDEN

Bron: Deelnemende MSP-aanbieders

MSP aanbieder	Binnen onze eigen organisatie / kandidatenbestand	Bij zuster-organisaties binnen ons moederbedrijf	Een gesloten distributiesysteem met vooraf aangesloten leveranciers	Een openbaar distributiesysteem, een marktplaats, waar ook nieuwe leveranciers kunnen inschrijven	Het opbouwen van talent pools met kandidaten van leveranciers
Circle8	X	X	X	X	X
Flexhuis	X	X	X	X	X
Flextender			X	X	X
Hays Enterprise Solutions	X		X	X	X
HeadFirst Group	X	X	X	X	X
Hero	X	X	X	X	X
Magnit Global Nederland			X	X	X
ProUnity			X	X	X
Randstad Enterprise	X	X	X	X	X
Solvus	X		X	X	X
Talent Solutions - TAPFIN	X	X	X	X	X
YOUSEEQ		X	X		X

In hoeverre kunnen leveranciers ook freelancers/zzp'ers voorstellen? En hoe wordt daarbij de status van de kandidaat van de leverancier, werknemer vs freelancers/zzp'ers, vastgelegd?

Circle8

Leveranciers kunnen zzp'ers voorstellen mits de aanvraag geschikt is voor invulling door een zelfstandige, in het kader van WDBA. Wij hanteren het maximaal één-schakel-principe. In het VMS labelen wij het voorgestelde contracttype (in dienst bij leverancier/zzp'er direct/doorleen zzp).

Tooling: Nétive VMS

Flexhuis

Aanvragen worden conform voorafgestelde criteria aan de markt gepresenteerd en kandidaten worden conform deze criteria voorgesteld en vastgelegd.

Tooling: Nétive VMS en FlexlinQ

Flextender

Leveranciers kunnen ook zelfstandigen aanbieden. Een standaard zzp-toets en andere controles bij inschrijving en onboarding identificeren de werkrelatie. In het geval Flextender optreedt als broker wordt er tevens gewerkt met een G-rekening en benodigd SNA-keurmerk in de nadere opdracht.

Tooling: Flextender.nl, Nétive VMS

Hays Enterprise Solutions

Leveranciers kunnen kandidaten voorstellen via het Vendor Management System (VMS), onafhankelijk van type profiel (gedetacheerde of freelancer). Hays maakt gebruik van een VMS om transparantie en tracking te bevorderen. Dit systeem helpt bij het vastleggen van de status van kandidaten. Het VMS zorgt ervoor dat alle gegevens en processen duidelijk en efficiënt worden beheerd.

Tooling: verscheidene VMS-platformen waaronder 3SS, Nétive VMS, Fieldglass, Pixid, Connecting-Expertise

HeadFirst Group

Bij het contracteren van leveranciers die een freelancer/zzp'er hebben voorgesteld, geven wij de voorkeur aan een fee-only overeenkomst. Hierbij wordt de freelancer/zzp'er direct door ons gecontracteerd, terwijl de leverancier een eenmalige vergoeding ontvangt.

Tooling: Nétive VMS, Carerix, Strive

Hero

Indien contractueel toegestaan, is het mogelijk dat leveranciers ook zzp'ers aandragen. Daarbij moeten ze altijd transparantie bieden over het type kandidaat en de keten. Dit gebeurt via een ondertekend dossieritem, samen met een goedgekeurde modelovereenkomst met de freelancer/zzp'er. Bovendien gelden dezelfde compliance-eisen als voor direct door ons ingezette freelancers.

Tooling: Hero VMS en ATS of koppeling met externe systemen

Magnit Global Nederland

Ja, dit is een mix van zzp'ers en werknemers van leveranciers. In ons screeningsproces toetsen we de arbeidsrelatie en adviseren wij onze klanten.

Tooling: eigen tooling

ProUnity

De leverancier moet bij het indienen van een freelancer/zzp'er verplicht de status van de kandidaat bevestigen via een dropdown-lijst (vaste VMS-functie), inclusief 'Consent Freelancer'. Daarnaast zorgen we voor een duidelijke opdracht en relatiebeschrijving tussen de leverancier en klant, en we bevestigen eventueel de rol van ProUnity als MSP. De leverancier moet altijd de contractvoorwaarden aanvaarden vooraleer een freelancer aan te bieden.

Tooling: ProUnity VMS

Randstad Enterprise

Indien de opdracht geschikt is voor freelancers, mogen leveranciers ook freelancers voorstellen. In Nederland contracteren wij zzp'ers altijd direct op basis van de door de Belastingdienst getoetste modelovereenkomst 'tussenkomst'. De status wordt vastgelegd in ons digitale VMS-dossier. Leveranciers ontvangen een vergoeding voor hun bemiddeling, waarvan de hoogte en duur in afstemming met de opdrachtgever worden bepaald. In België kunnen freelancers voorgesteld worden via een leverancier of stellen ze zich rechtstreeks kandidaat via Sourceright waarbij wij hen ook contracteren.

Tooling: onze eigen E2E VMS en Twago

Solvus

Leveranciers kunnen freelancers voorstellen. We beperken de niveaus van onderaanneming en de leveranciers moeten een door de freelancer ondertekende verklaring indienen voor het recht van vertegenwoordiging. Bij het indienen van de kandidaat geeft de leverancier de status van de voorgestelde kandidaat aan in het VMS.

Tooling: Connecting Expertise

Talent Solutions – TAPFIN

TAPFIN created a dedicated zzp platform for clients. Freelancers/zzp'ers can directly apply via the platform on vacancies that are eligible for them. Suppliers can submit freelancers/zzp'ers as well in certain situations. In that case, TAPFIN ensures that candidate status is registered and in cooperation with the broker a compliant assignment description is available.

Tooling: VMS Tooling

YOUSEEQ

Leveranciers kunnen naast kandidaten op uitzend- & detacheringsbasis ook zzp'ers aanbieden, mits de aanvraag daarvoor geschikt is (conform wet DBA). Zzp'ers worden rechtstreeks door de MSP gecontracteerd, waarbij de marge via een 'kickback'-fee met de leverancier wordt verrekend. De kandidaat status wordt helder vastgelegd in de inzetovereenkomst binnen het VMS.

Tooling: Olli

■ Hoe organiseert u het contracteren van freelancers/zzp'ers? Doet u dit zelf of doet u doorgaans een beroep op specifieke partners?

Circle8

Circle8 contracteert zelf zzp'ers. Als lid van de Bovib hanteren wij de goedgekeurde modelovereenkomst en passen we beheersmaatregelen toe bij het contracteren, maar ook gedurende de looptijd van de overeenkomst.

Tooling: Nétive VMS, Byner

Flexhuis

Flexhuis contracteert zelf conform de contracteringsvoorwaarden, beheersmaatregelen en een beoordelingskader dat past bij de inzet van zelfstandigen.

Tooling: Nétive VMS en NashConnect

Flextender

Flextender verzorgt dit zelf, met ondersteuning van vakspecialistische juristen.

Tooling: Flextender.nl, Nétive VMS

Hays Enterprise Solutions

Voor het contracteren van freelancers gebruiken we een template in lijn met de verwachting van onze eindklant. We hebben een "freelancer approach" waarbij we de nodige tijd investeren in een correcte opvolging van de contracten en het onboarden van de freelancer bij onze eindklant.

Tooling: verscheidene VMS-platformen waaronder 3SS, Nétive VMS, Fieldglass, Pixid, Connecting-Expertise

HeadFirst Group

Dit nemen wij volledig zelf in beheer en voeren we zelf uit.

Tooling: Strive

Hero

Hero sluit zelf de contracten met freelancers/zzp'ers, waarbij contractmanagement een belangrijk onderdeel is van onze core business. We beheren het gehele proces, van contractondertekening tot uitvoering. Dit zorgt voor volledige controle over compliancy en een efficiënte afhandeling van zzp-overeenkomsten.

Tooling: Hero VMS standaard functionaliteit, of koppeling met externe systemen

POSITIONERING VAN DE DEELNEMERS

Magnit Global Nederland

Dit doen wij zelf middels onze door de Belastingdienst goedgekeurd modelovereenkomst.

Tooling: eigen tooling

ProUnity

Bijna altijd is ProUnity steeds de contracthouder van de opdrachten. De freelancer/zzp'er sluit een overeenkomst af met ProUnity, op basis van een back-to-back principe.

Tooling: ProUnity VMS

Randstad Enterprise

Wij contracteren freelancers rechtstreeks en nemen persoonlijk contact met hen op om hen mee te nemen in het proces. We beperken onnodige schakels in de keten en screenen dossiers zelf, waarbij we Validata of onze eigen Pre Employment afdeling gebruiken voor de VOG en specifieke klantdocumenten, zoals geheimhoudings- en integriteitsverklaringen. We hebben ruim zeventien jaar ervaring met het contracteren van zzp'ers in Nederland en freelancers in België.

Tooling: onze eigen VMS via YEM/RS

Solvus

Het VMS dat we gebruiken stelt freelancers in staat om zich kandidaat te stellen voor onze opdrachten binnen de programma's. De contractering verloopt volledig via het VMS, volgens hetzelfde proces als voor leveranciers.

Tooling: Connecting Expertise / Nétive VMS

Talent Solutions – TAPFIN

TAPFIN works with a variety of brokers for contracting the freelancers and is able to perform broker activities within ManpowerGroup.

Tooling: My Solutions

YOUSEEQ

YOUSEEQ treedt op als contractbeheerder voor zzp'ers en verzorgt screening en contractering namens de klant. Dankzij gestandaardiseerde processen en juridische expertise gebeurt dit snel en foutloos. Voor internationale compliance werken we soms met een partner, maar in Nederland en België hebben we voldoende interne kennis.

Tooling: Olli

Voor welke soorten diensten worden SoW-leveranciers en -contracten ondersteund? En hoe organiseert u het contracteren en factureren van een SoW-contract?

Circle8

Voor uitbesteed werk, diensten die worden geleverd tegen een fixed fee.

Circle8 maakt o.a. gebruik van de Worker Tracker Module van Nétive om het contracteren en factureren te organiseren.

Tooling: Nétive VMS

Flexhuis

Voornamelijk IT-gerelateerde projecten.

Afhankelijk van de gevraagde dienst.

Tooling: Nétive VMS

Flextender

Niet ingevuld.

Tooling: Nétive VMS

Hays Enterprise Solutions

SoW is een term die voor veel verwarring zorgt. In geval van resultaatgerichte contracten gebruiken wij een RFI approach waarbij we naar de markt gaan om de beste leverancier voor onze klant te vinden op basis van prijs, kwaliteit en timeline. De nodige afspraken worden nadien vastgelegd in de VMS om te garanderen dat het “work” goed vastgelegd en gedocumenteerd wordt en de “uitvoerders” goed geregistreerd worden.

Het contracteren en factureren van een SoW-contract wordt vastgelegd in de VMS waar facturatie stappen en deliverables kunnen worden vastgelegd en goedgekeurd.

Tooling: verscheidene VMS-platformen waaronder 3SS, Nétive VMS, Fieldglass, Pixid, Connecting-Expertise

HeadFirst Group

Wij bieden de volgende diensten aan: consultancy, evenals fixed fee projecten met resultaatverplichting.

De contractering gebeurt via een SoW-contract, met facturatie op basis van termijnen of deliverables/milestones. Dit proces is volledig digitaal ingericht in ons platform.

Tooling: Nétive VMS en Striive

Hero

SoW-leveranciers en -contracten worden ondersteund voor diensten zoals consultancy en projecten met een eindresultaat.

Het contracteren en factureren van een SoW-contract wordt georganiseerd door het opstellen en afsluiten van een SoW-overeenkomst, gevolgd door een SoW-deelovereenkomst met de leverancier met duidelijke te behalen milestones. In deze overeenkomsten worden alle specificaties en voorwaarden duidelijk vastgelegd.

Tooling: Hero VMS heeft hier een module voor, of koppeling met externe systemen

Magnit Global Nederland

Wij kunnen voor elke dienst SoW faciliteren binnen de huidige wet- en regelgeving.

Tooling: eigen tooling

ProUnity

ProUnity kan vlot het proces ondersteunen en aansturen, vanaf de eerste selectie van de juiste partij, over de verdere selectie en de ‘Best And Final Offer’, tot en met het vastleggen van het contract.

Dankzij de ingebouwde marktplaats en het inzetten van beschikbare leveranciersdata en -scoring worden kwalitatieve SoW-leveranciers beperkt én aanbevolen.

1. Bij een opdracht in regie biedt ProUnity de optie om op te treden als contracthouder. KPI's en SLA worden dan rechtstreeks geregeld tussen klant en leverancier.
2. Bij een vaste prijsopdracht met strikte KPI's en SLA's kan ProUnity optreden als MSP voor het aansturen van de distributie en selectie. De klant zal dan rechtstreeks onderhandelen en contracteren met de leverancier(s).

Tooling: ProUnity VMS

Randstad Enterprise

Statement of Work-contracten worden vaak gebruikt voor een scala aan diensten waarbij de nadruk ligt op het leveren van specifieke resultaten of prestaties. De contracten zijn gericht op het behalen

POSITIONERING VAN DE DEELNEMERS

van vooraf gedefinieerde resultaten. In de SoW-contracten wordt er heel duidelijk uitgelegd wat er specifiek moet worden opgeleverd tegen welke termijn. Het type diensten is zeer uiteenlopend, maar vaak terugkerende diensten situeren zich vooral binnen IT & Digital Services, Engineering & Technische Consultancy, Business Consulting & Management Services, Marketing & Communicatie, Life sciences & Healthcare consultancy en tenslotte Financiële & Auditdiensten.

De contracten worden opgemaakt in de VMS en goedgekeurd door alle partijen.

Hieraan worden Milestones, deliverables of zelfs timesheets gelinkt indien nodig. Het factureren van de SoW en de afspraken kunnen afwijken per SoW. Vaak zal de factuur gemaakt worden als er een deel van het project opgeleverd is en hiervan een check gebeurd is. Het kan ook zijn dat de factuur pas zal plaatsvinden als het hele project opgeleverd is. Een andere optie is maandelijks, wat dan wel duidelijk moet beschreven worden tijdens het aanmaken van de SoW.

Tooling: in combinatie met MSP

Solvus

We verzorgen de intake, publicatie, opvolging en analyse van de juistheid van de aanbiedingen. De klant beoordeelt de kwaliteit. Zodra de leverancier is geselecteerd, volgen we samen met onze klant de mijlpalen op en beheren we de facturering. Het volledige proces verloopt via het VMS.

Tijdens de contractering leggen we de mijlpalen, deliverables en de te factureren bedragen vastgesteld. Wij volgen deze op in samenwerking met de klant.

Tooling: Connecting Expertise

Talent Solutions – TAPFIN

TAPFIN typically engages Statement of Work (SoW) suppliers for specialized services that require specific expertise and are best suited for task-based evaluations and reporting. This approach enhances cost optimization, efficiency, and talent availability while ensuring high-quality service delivery. SoW suppliers are commonly used for services in areas such as IT, engineering, administration, marketing, HR, management, finance, etc.

TAPFIN's Supplier Management team consists of experienced procurement professionals who are responsible for contracting the suppliers.

TAPFIN's financial service team ensures a seamless invoicing process for client and supplier.

Tooling: VMS Tooling

YOUSEEQ

YOUSEEQ faciliteert Statement of Work-contracten voor diensten zoals IT en consultancy. We helpen bij de selectie van de juiste leverancier en beheren contracten en administratie. Dit omvat duidelijke afspraken over oplevercriteria, budget en verantwoordelijkheden. Ons proces zorgt voor transparantie en grip op kosten en resultaten.

YOUSEEQ organiseert de contractering en facturatie van een SoW-contract via ons systeem Olli. We zorgen dat de leverancier factureert op basis van afgesproken milestones en koppelen dit aan het VMS voor inzicht in uitgaven. Dit waarborgt transparantie en grip op kosten en resultaten.

Tooling: Olli

Hoe organiseert u de directe sourcing van freelancers/zzp'ers voor uw klant? Doet u dit zelf of doet u doorgaans een beroep op specifieke partners of platformen?

Circle8

Circle8 werft zelf geschikte zzp'ers voor een opdracht bij één van onze klanten. Indien de aanvraag geschikt is voor een zzp'er, zetten wij deze expertise gericht uit in ons eigen netwerk (talentpools) en maken we gebruik van andere direct sourcing strategieën voor het binden en boeien van zelfstandigen.

Tooling: Nétive VMS, Byner

Flexhuis

Flexhuis beschikt over inhuurconsultants en recruiters die aanvragen tussen de markt en klant begeleiden. Hier wordt gebruik gemaakt van derde partijen en een netwerk van zelfstandigen. Hierdoor zijn wij in staat de markt vanuit verschillende wervingskanalen te ontsluiten.

Tooling: Nétive VMS en Bullhorn

Flextender

Zelfstandigen kunnen rechtstreeks reageren op opdrachten die op ons platform worden gepubliceerd. Wij doen hiervoor dus niet een beroep op specifieke partners, maar gebruiken ons eigen platform.

Tooling: Flextender.nl

Hays Enterprise Solutions

Beide opties mogelijk. Hays heeft een recruiters DNA en beschikt ook over een eigen pool van kandidaten.

Tooling: verscheidene VMS-platformen waaronder 3SS, Nétive VMS, Fieldglass, Pixid, Connecting-Expertise

HeadFirst Group

Via OpenTalent kunnen wij dit zowel als managed service als self-service tool aanbieden. In OpenTalent kunnen wij specifieke talentpools inrichten. Daarnaast kunnen wij voor de klant een landingspagina creëren, vergelijkbaar met hun 'werken bij'-site, waarop kandidaten kunnen reageren. De contractering en selectie worden vervolgens via Strive uitgevoerd.

Tooling: OpenTalent, Strive, ProUnity

Hero

Hero organiseert de directe sourcing van freelancers/zzp'ers zelf, onder andere middels aangelegde talentpools en pro-actieve werving op klant- of competentieniveau. Dit gebeurt via ons eigen ATS-systeem, waarmee we efficiënt de juiste kandidaten kunnen benaderen.

Tooling: Hero VMS en ATS

Magnit Global Nederland

Dit wordt vastgelegd in een contract en we verzorgen de verdere administratie via onze eigen tooling.

Tooling: eigen tooling

ProUnity

ProUnity beschikt over een eigen Marktplaats met ruim 12.000 (gratis) geregistreerde freelancers/zzp'ers. De klant beslist of hij deze groep al dan niet mee aanschrijft bij het verdelen van een werkaanvraag. Indien de freelancer ingehuurd wordt via de ProUnity marktplaats is ProUnity steeds de contracthouder. ProUnity is de SPOC voor alle operationele -, contractuele - en facturatie vragen.

Tooling: ProUnity VMS

Randstad Enterprise

Onze voorkeur hiervoor is onze eigen technology TalentUX (Twago). TalentUX is een online Talent Pool platform dat zich richt op het verbinden van bedrijven met freelancers. Wij bieden onze aanvragen aan op het platform en freelancers kunnen zich (al dan niet proactief) aanmelden. Het biedt mogelijkheden voor diverse soorten opdrachten, variërend van IT en design tot marketing en tekstschrijven. Er zijn voornamelijk twee soorten invalshoeken: wij hebben de mogelijkheid om (1) een traditionele marktplaats in te richten, maar ook (2) een branche/klantspecifieke (proactieve) talentpool op te bouwen. Twago/TalentUX maakt een directe verbinding tussen onze opdrachtgever en de freelancer.

Tooling: Twago/TalentUX

Solvus

Freelancers hebben de mogelijkheid om zich in te schrijven op de marktplaats van het VMS en krijgen vanaf dat moment toegang tot onze aanvragen. Om via de marktplaats te werken hoeft de leverancier enkel over een btw-nummer te beschikken. Daarnaast doen we actief aan partner relationship management en kunnen we onze recruiters inschakelen.

Tooling: Connecting Expertise

Talent Solutions - TAPFIN

TAPFIN organizes the direct sourcing of freelancers/independent contractors for its clients through a client-specific platform developed in cooperation with Avature. This platform can be customized to meet the specific needs of each client. Additionally, within ManpowerGroup, TAPFIN has access to a large pool of freelancers/zzp'ers, which clients can leverage to fulfill their requirements.

Tooling: Avature

YOUSEEQ

YOUSEEQ zet in op direct sourcing door eigen talentpools op te bouwen voor veelgevraagde profielen. We werven zelf, investeren in employer branding en benaderen freelancers direct. Ons team onderhoudt actieve talent communities, zodat we snel en voordelig de juiste zzp'er kunnen voorstellen. Dit zorgt voor kortere lijnen en een betere culturele match.

Tooling: Olli

Hoe organiseert u het opstellen van de eisen voor een kluscontract en de selectie voor een kluscontract?

Circle8

Niet ingevuld

Flexhuis

N.v.t.

Flextender

Niet ingevuld

Hays Enterprise Solutions

Bij Hays zorgen wij ervoor dat het opstellen van de eisen voor een kluscontract en de selectie van zzp'ers volledig in lijn is met de Wet DBA. Wij zijn gespecialiseerd in de wetgeving rondom zelfstandigen en toetsen of een specifieke klus geschikt is voor een zzp'er. We controleren of de zzp'er voldoet aan de wettelijke eisen van de Wet DBA en zorgen ervoor dat er geen sprake is van schijnzelfstandigheid. Dit doen wij door de opdracht te analyseren en te bepalen of deze voldoet aan de criteria van de DBA-wet. Vervolgens verzorgen wij de contractering, zodat alles compliant is met de geldende wetgeving.

Tooling: verscheidene VMS platformen waaronder 3SS, Nétive VMS, Fieldglass, Pixid, Connecting-Expertise

HeadFirst Group

N.v.t.

Hero

Bij het opstellen van de eisen voor een kluscontract richten we ons op de concrete oplevering: wat moet er gerealiseerd worden, binnen welk tijdsbestek, voor hoeveel uur. We specificeren zowel harde eisen als gewenste soft skills. Of een opdracht nu kort- of langdurig is, wij beoordelen elk cv persoonlijk en transparant (niet via een geautomatiseerd systeem) op inhoud en toegevoegde waarde, afgestemd op de specifieke eisen. Binnen 48 uur presenteren wij een top-3 van kandidaten, zodat de opdrachtgever snel een weloverwogen keuze kan maken en de perfecte match kan selecteren. Zo waarborgen we een perfecte match tussen professional en opdracht, uiteraard binnen de geldende wet- en regelgeving.

Tooling: Hero VMS module, koppelingen met externe systemen

Magnit Global Nederland

Niet ingevuld

ProUnity

Een intakegesprek - of meerdere - tussen de MSP en de klant zorgt voor een duidelijke beschrijving van het programma van eisen en het identificeren van de juiste partijen. Nadat de opdracht uitgestuurd wordt, ondersteunt de MSP de klant met het selectieproces, tot en met de contractering.

Randstad Enterprise

Niet ingevuld

Solvus

N.v.t.

Talent Solutions - TAPFIN

TAPFIN organizes the creation of job contract requirements and the selection process for job contracts using Avature. This platform allows us to tailor the requirements and selection criteria to meet the specific needs of each client, ensuring a precise match between the job and the freelancer

Tooling: Avature

YOUSEEQ

Hoewel de vraag naar gig-platforms beperkt is, ondersteunt YOUSEEQ dit waar nodig. We selecteren samen met de klant een passend platform, zetten de opdracht uit en beoordelen kandidaten op kwaliteit en fit. Na selectie regelen wij contractering en onboarding, zodat alles compliant verloopt. Zo benutten we gig-platforms zonder extra last voor de klant.

Hoe organiseert u een geïntegreerde sourcing vast en flex. Total Talent Acquisition? Is dit door combinatie met RPO-diensten of anders? Doet u dit zelf of doet u doorgaans een beroep op specifieke partners?

Circle8

De eerste stap voor een geïntegreerde sourcing oplossing is het inrichten van één centraal punt waar alle vragen op het gebied van capaciteit (flex en vast) samenkomen. Essentieel is om een cultuur- en werkwijze verandering te realiseren en te borgen in samenspraak met de betrokken stakeholders (Recruitment, HR, Inkoop). De RPO richten wij zo in, dat we vanuit een strategisch(e) personeelsplan(ning) de meest (kosten)efficiënte & effectieve contractvorm aanbieden. Dit doen we in eigen beheer.

Flexhuis

Wij passen hier maatwerk op toe. Afhankelijk van de wens en behoefte van de opdrachtgever kijken wij naar de best passende oplossing en/of een volledige integratie of losstaande dienstverlening passend is.

Tooling: Bullhorn en Recrutee

Flextender

Niet ingevuld.

Hays Enterprise Solutions

Hays biedt naast MSP-services ook RPO- en mastervendor-oplossingen. Wanneer meerdere van deze diensten aanwezig zijn bij eenzelfde klant kan ervoor gekozen worden om een "talent desk" te installeren, waarbij er gekeken wordt naar de nood en het daarbij passende contracttype om op die manier de klant te adviseren over een mogelijke oplossing. Daarnaast kan er ook gekozen worden om één program/account manager een leidinggevende rol te laten nemen boven de verschillende oplossingen.

Tooling: wij hebben het gevoel dat de markt nog niet klaar is voor één platform dat een perfecte oplossing biedt voor het total talent gebeuren, maar geloven dat de toekomst nabij is!

HeadFirst Group

Wij bieden diverse Total Talent Solutions, waarbij de meest geavanceerde variant een geïntegreerde MSP- en RPO-oplossing is. Onder leiding van één manager wordt hierin de instroom van zowel vast als tijdelijk personeel naadloos georganiseerd.

Tooling: Nétive, Carerix, Strive

Hero

Dit verzorgen wij op verschillende manieren, waarbij er altijd sprake is van een hechte maatwerk samenwerking met de HR-afdeling van de opdrachtgever. Tot nu toe hebben we een effectieve combinatie van MSP en RPO geïmplementeerd.

Tooling: Hero VMS of koppeling met externe systemen (ATS van opdrachtgever)

Magnit Global Nederland

Dit organiseren wij zelf.

Tooling: eigen tooling

ProUnity

Binnen de huidige ProUnity TTM-programma's richt ProUnity zich voornamelijk op flex (uitzendarbeid en Project Sourcing) en SoW-opdrachten. Voor RPO doet ProUnity beroep op het moederbedrijf HeadFirst, dat hierin ruime expertise heeft.

Tooling: niet ingevuld

Randstad Enterprise

Randstad Enterprise organiseert geïntegreerde sourcing van vast en flex via een Total Talent Acquisition (TTA)-aanpak, waarin RPO (Recruitment Process Outsourcing) en MSP (Managed Service Provider) worden gecombineerd. Dit zorgt voor een naadloze strategie waarin zowel vaste medewerkers als flexibele krachten efficiënt worden geworven en beheerd.

Tooling: via Randstad Sourceright

Solvus

Als pionier binnen Total Talent Management, kunnen we onze eigen RPO-dienstverlening inschakelen voor onze klant.

Tooling: afhankelijk van klant

Talent Solutions - TAPFIN

ManpowerGroup is able to strategically and operationally integrate the activities necessary to create a Total Talent Acquisition program. Depending on client requirements, TAPFIN can combine TAPFIN's MSP with RPO services, along with agency staffing through Manpower and (IT) professional staffing via Experis. TAPFIN is able to provide a 360-degree solution, fully in-house, for its clients, making it a one-stop shop for hiring managers to acquire talent

Tooling: Deployed

YOUSEEQ

YOUSEEQ biedt een geïntegreerde Total Talent oplossing waarin vaste en flexibele instroom samen worden beheerd. Een dedicated team combineert MSP- en RPO-expertise met uniforme wervingsprocessen. Met onze Total Talent tooling Olli zorgen we voor uitwisselbare data en efficiënte matching. Zo krijgt de klant één loket voor alle talentvraagstukken.

Beschrijf twee klantcases vanuit het geleverde resultaat, waarin verschillende combinaties van bovenstaande dienstverlening worden geleverd, een eenvoudige en een complexe case.

Circle8

1. Gemeente Stichtse Vecht had meerdere mantelpartijen gecontracteerd voordat zij een MSP-dienstverlening contracteerden. Door het gebruik van mantelpartijen verloren zij grip en inzicht en ontstond de behoefte aan één partij die dit weer terug zou brengen. In een korte periode hebben wij dit voor hen gerealiseerd. Nu zit alle inhuur (incl. uitzenden) op één plek bij Circle8, zijn de interne processen strak ingericht met meerdere goedkeuringsflows en sluit het financiële proces naadloos aan op de interne systemen.
2. De gemeenten Bunschoten, Leusden, Nijkerk en Putten kwamen alle vier vanuit een andere situatie. De één had een broker, de ander had een decentraal inhuurproces, maar alle vier een doelstelling om weer grip te krijgen op inhuur. Op de kosten maar ook op compliance. De inhuur voor alle vier de deelnemers is rechtmatig, de compliance is op orde en er wordt actief gestuurd op kosten door competitie toe te passen.

Flexhuis

Referenties zijn op te vragen

Flextender

1. Eenvoudige case: Efficiënte inhuur voor een middelgrote provincie
Een middelgrote provincie zocht een transparante en efficiënte MSP-oplossing voor tijdelijke inhuur. Flextender implementeerde een gestroomlijnd VMS, waarmee doorlooptijden met 30% werden verkort. Dankzij onze matching en benchmarking bespaarde de gemeente op kosten, terwijl de kwaliteit van kandidaten steeg. Onze directe bereikbaarheid zorgde voor snelle ondersteuning en probleemoplossing.
2. Complexe case: Koppeling AFAS bij een grote gemeente
Een grote gemeente wilde het inhuurproces vereenvoudigen en beter laten aansluiten op het integrale wervingsproces. Flextender heeft in een korte termijn (< 4 weken, van uitwerken proces t/m testen) een koppeling gerealiseerd met AFAS, waardoor vanaf de werving data-uitwisseling

plaatsvindt. Budgetaanvragen, mutaties en het facturatieproces zijn daardoor gestroomlijnd. Zowel voor de inhurende managers, HR, als voor finance zorgt dit voor een eenduidig proces en meer grip op de kosten.

Hays Enterprise Solutions

1. Een toonaangevende speler in de telecommunicatie die gestart is als een broking service, daarna naar MSP is geëvolueerd, om nadien ook RPO diensten te leveren. Hierbij werden zowel contractoren als uitzendkrachten en vaste medewerkers aan een nieuwe job geholpen, waarbij er werd gekozen om alle diensten onder één program manager te laten verlopen.
2. Voor een grote speler uit de chemiesector biedt Hays cross-border MSP-oplossingen en is Hays voorkeursleverancier voor vaste aanwervingen. Een combinatie van lokale expertise met een cross-border aanpak zorgt ervoor dat de klant geniet van de voordelen, know-how, market insights en technologie van een globale speler om sneller te schakelen in hun noden naar human capital.

HeadFirst Group

1. Een geavanceerde Total Talent Solution voor grote corporates, waarbij we een geïntegreerde MSP/RPO-oplossing bieden. We combineren onze expertise in marketing en arbeidsmarktcommunicatie met de merknaam van de klant, waardoor direct sourcing maximaal wordt benut.
2. Flexibele combinaties voor diverse talent behoeften, zoals een MSP-oplossing aangevuld met werving en selectie, of een RPO-dienstverlening gecombineerd met detachering.

Hero

1. Succesvolle optimalisatie van het aanmeldproces voor zzp'ers binnen Croonwolter&dros

Substantiële vereenvoudiging van het aanmeldproces

Dankzij een gestroomlijnde aanpak melden inleenbevoegden hun zzp'ers zich nu via één centraal en overzichtelijk punt aan.

Spectaculaire stijging in tevredenheid onder zzp'ers

De combinatie van duidelijke communicatie, persoonlijke aandacht en snelheid heeft geleid tot een aanzienlijke toename in tevredenheid.

Persoonlijk contact met zowel inleenbevoegden als zzp'ers

Wij geloven in direct contact. Geen onpersoonlijke systemen, maar échte gesprekken met alle betrokkenen.

Van aanmelding tot contract in slechts enkele werkdagen

Snelle doorlooptijden zonder in te leveren op kwaliteit of zorgvuldigheid.

Drie jaar op rij een groei van 160% in aanmeldingen

Een resultaat dat niet alleen groei laat zien, maar ook het vertrouwen bevestigt van de opdrachtgever.

Advies op maat bij Wet DBA-proof opdrachtoomschrijvingen

Wij ondersteunen actief bij het opstellen van juridisch verantwoorde, resultaatgerichte opdrachten — passend bij de praktijk én de wetgeving.

Naadloze koppeling tussen het urenregistratiesysteem van de opdrachtgever en het facturatiesysteem van Hero

Efficiëntie en foutloos factureren dankzij automatische gegevensoverdracht – zonder extra handelingen of dubbele invoer.

2. Volledige Implementatie MSP/RPO dienstverlening binnen Aspen

RFP gewonnen dankzij persoonlijke benadering, flexibiliteit en bewezen resultaten

Geen standaard verhaal, maar een aanpak die aansluit bij de echte behoeften van de klant.

Volledige implementatie van zowel MSP- als RPO-dienstverlening

Eén integraal model voor regie, sourcing en uitvoering – efficiënt, schaalbaar en volledig afgestemd op de klantomgeving.

Succesvolle inzet van het Hero VMS

Een op maat ingerichte oplossing, volledig afgestemd op processen, workflows en rapportage behoeften van de klant.

Tevredenheid onder hiring managers gestegen met 25%

Een directe resultante van onze persoonlijke aanpak, aanwezigheid op locatie en aantoonbaar geleverde resultaten.

Hoge vervullingsgraad op RPO-aanvragen

Binnen 5 weken 70% ingevuld – en 100% binnen 8 weken. Snel, doeltreffend en kwalitatief sterk.

Slimme rapportages die sturen op resultaat

Heldere, op maat gemaakte dashboards die directe stuurinformatie bieden voor zowel HR als management.

Magnit Global Nederland

Niet ingevuld.

ProUnity

De lopende programma's waarbij we gecombineerde TTM-diensten aanbieden laten ons niet toe om deze schriftelijk en publiekelijk te delen. Tijdens een persoonlijk gesprek kunnen we hier wel dieper op ingaan.

Randstad Enterprise

1. We hebben JDE geholpen hun externe inhuur te optimaliseren met een maatwerkoplossing die brokerage en sourcing dienstverlening combineert. Dit resulteerde in contractmanagement voor zzp'ers, eigen beheer kandidaten en sourcing activiteiten. Daarnaast hebben we JDE ondersteund bij het inrichten van hun externe schil, het realiseren van kostenbesparingen en het ontplooiën van remote mogelijkheden. Bovendien hebben we ze begeleid bij het implementeren van de nieuwe externe recruitment processen. Ook adviseren we JDE nu in de beweging richting een volgend, geavanceerder inhuurmodel.
2. Wij ontzorgen gemeente Assen met effectieve MSP-dienstverlening voor de inhuur van externen, waarbij we vanuit partnership maatwerkadvies bieden. We helpen de gemeente bij het ontwikkelen van een sterke werkgeversbelofte om talent aan te trekken en bouwen een onboarding programma om nieuwe medewerkers te binden. Dit resulteert in een krachtig werkgeversmerk en een warm, persoonlijk welkom, waardoor de externe belofte direct wordt waargemaakt. Zo ondersteunen we Gemeente Assen bij het realiseren van haar organisatiedoelen.

Solvus

1. Op een programma werken we met een tiering-systeem (vooraf gedefinieerde set van leveranciers) en een publicatie naar een marktplaats met specifieke segmentatie voor freelancers. Bovendien doen we aan direct sourcing door samen met de klant te werken op andere freelance platformen, specifiek voor IT-profielen.
2. Voor onze MSP werken we ook voor SoW-opdrachten: het Solvus-team evalueert de ingediende offerte, cv en plan van aanpak, en de klant volgt de kwaliteit en de deliverables op. Dat gebeurt naast de andere 'time & material'-aanvragen, waar ze zowel project sourcing bedrijven screenen en contracteren alsook freelancers.

Talent Solutions - TAPFIN

1. TAPFIN manages the contingent workforce for a large financial institution in the Netherlands. High Level activities:
 - Continuous knowledge development in sourcing possibilities, compliancy (internal and external) and (new) (international) legislation (tax, contract, law).
 - New innovative ways to source and retain talent (process and tooling).
 - Expansion of the recruitment activities (for specific job profiles) across borders (global searches) to enlarge the talent arena.
 - A strategically managed and agile supplier base with compliant contracted high performing suppliers matching the client's needs now and in the future.
 - Providing channel guidance to determine the right sourcing channel for permanent, contingent, and statement of work.
2. To support the anticipated growth of contingent workers, TAPFIN partnered with HR to streamline and harmonize the hiring process for a client in the energy and utilities sector. By aligning internal processes, defining new delivery models, and reviewing contracts, they integrated HR and candidate needs. This collaboration with the supply chain led to higher efficiency and productivity, achieving successful sourcing and hiring targets.

YOUSEEQ

1. Sinds 2024 voert YOUSEEQ een MSP-programma uit voor Athora, met focus op brokerdienst voor zzp'ers, uitzendkrachten en leveranciersmanagement. Binnen 3 maanden sloot 95% van de inhurende managers aan, het vervullingspercentage steeg naar 99% en de doorlooptijd daalde met 30%. Strikte compliance-checks garanderen 100% rechtmatigheid. Dit bewijst dat een gestroomlijnde MSP-aanpak leidt tot efficiëntie en risicobeheersing.
2. Al sinds 2009 beheert YOUSEEQ de gehele externe inhuur voor Delta. Dit omvat:
 - Controle en begeleiding van het inhuurproces
 - Verbeterde toegang tot talent door een breder aanbod
 - Alle opdrachten centraal op één plek (TTA tool Olli)
 - Kostenbesparing (5 – 10%)
 - Uitvoering van alle administratieve werkzaamheden
 - Risicobeheersing rondom alle wetten regelgeving
 - Uitgebreide rapportagefunctionaliteiten
 - Statement of Work

Tarieven en marges: welke mogelijkheden biedt u om advies te geven aan de inhurende manager over tarieven en marges?



6.2. ADVIES TARIEVEN EN MARGES

Bron: Deelnemende MSP-aanbieders

MSP aanbieder	Transparante MSP fees	Berekening obv cao schalen en omreken-factoren van leveranciers	Transparante marges bij contractering van freelancers via leveranciers	Benchmark obv klant eigen data	Benchmark obv ge-anonimiseerde MSP klant data	Benchmark obv ge-anonimiseerde VMS klant data	Externe / ingekochte markt data
Circle8	X	X	X	X	X	X	X
Flexhuis	X	X	X	X	X	X	X
Flextender	X			X	X	X	X
Hays Enterprise Solutions	X		X	X	X	X	X
HeadFirst Group	X	X	X	X	X	X	X
Hero	X	X	X	X	X	X	X
Magnit Global Nederland	X	X	X	X	X	X	X
ProUnity	X		X	X	X	X	X
Randstad Enterprise	X	X	X	X	X	X	X
Solvus	X		X	X	X	X	
Talent Solutions - TAPFIN	X	X	X	X	X	X	X
YOUSEEQ	X	X	X	X	X	X	x

Hoe organiseert u leveranciersmanagement? ?

Circle8

Circle8 heeft een leveranciersmanagement team. Enerzijds onderhouden zij de contacten met de leveranciers en sturen op de overeengekomen SLA/KPI's. Anderzijds zijn zij in afstemming met afdeling recruitment continu op zoek naar nieuwe leveranciers. Vanuit een hecht partnership organiseren de leveranciers managers ook periodiek kennissessies voor professionals en opdrachtgevers en richten ze ook poolmanagement in voor de aangesloten opdrachtgevers.

Flexhuis

1. Wij breiden continu het leveranciersnetwerk uit. Afhankelijk van de behoefte van de klant worden hier niveaus (tiering)in aangebracht met specifieke afspraken en evaluatiestructuur.
2. De effectiviteit van de werking is afhankelijk van de wijze waarop een inlener werkt, welke doelstellingen deze heeft en hoe een arbeidsmarkt zich ontwikkelt tussen vraag en aanbod.

Flextender

Flextender organiseert leveranciersmanagement door duidelijke afspraken en contracten, met maandelijkse performance reviews. We monitoren continu de prestaties op basis van vooraf

POSITIONERING VAN DE DEELNEMERS

gedefinieerde KPI's en rapportages. Daarnaast houden we regelmatige evaluaties met leveranciers om processen te optimaliseren. Transparante communicatie en samenwerking staan centraal in ons leveranciersbeheer. Verder nauwe contacten met de markt, verdeeld in pools en seminars en trainingen op verschillende thema's.

Hays Enterprise Solutions

- RFI-selectie: Hays selecteert de juiste leveranciers per specialisatie via een Request for Information (RFI) proces. In geval van een first generation-MSP waarbij er al een bestaand supplier portfolio is, wordt er ook veel belang gehecht aan de reeds gekende partijen.
- Informatieve meetings: Hays organiseert informatieve meetings met richtlijnen voor het gebruik van het Vendor Management System (VMS).
- SPOC: Hays stelt een Single Point of Contact (SPOC) aan zodat leveranciers vragen kunnen stellen.
- Scorecards: Hays gebruikt scorecards om top performers te selecteren en te evalueren

HeadFirst Group

Voor leveranciers hebben wij een toegewijd team: (Strategic) Partner Management. Onze partner managers onderhouden de relaties met bestaande leveranciers en nemen proactieve maatregelen om hun positie bij onze opdrachtgevers te versterken. Dit doen zij door kennissessies, ronde tafels en regelmatige klant updates te organiseren.

Daarnaast zorgen onze strategic supplier managers voor een klantgerichte inrichting en het onderhoud van het leverancierslandschap bij grote klanten, zodat de samenwerking optimaal aansluit op hun specifieke behoeften.

Hero

Tijdens de implementatie analyseren wij per opdrachtgever het huidige leveranciersbestand, die wij via het «as is»-scenario overnemen om continuïteit te waarborgen. Op basis van de behaalde resultaten (leveranciers-KPI's), expertise en de vraag vanuit de opdrachtgever bepalen wij welke leveranciers er pro-actief aangesloten worden.

Magnit Global Nederland

Wij hanteren altijd een open marktbenadering vanuit onze neutrale positie en wij meten de performance van onze leveranciers conform de KPI's van onze klant.

ProUnity

ProUnity bewaakt zijn neutrale positie: de beste leverancier wint op basis van objectieve prestaties. Evaluaties gebeuren via VMS-scoringsfuncties, ad-hoc feedback en gestructureerde MSP-bevragingen. De klant bepaalt zelf zijn leverancierslijst en kan die flexibel beheren. Een MSP-expert ondersteunt actief de samenwerking en kwaliteitsopvolging.

Randstad Enterprise

Ons leveranciersmanagement is inclusief: dat wil zeggen dat we leveranciers die waarde toevoegen voor onze opdrachtgevers actief betrekken, bijvoorbeeld via leveranciersbijeenkomsten. Verder toetsen we jaarlijks de tevredenheid van de leveranciers en verbeteren we samen met hen waar mogelijk. Hiernaast evalueren we de performance. De leveranciers krijgen persoonlijke aanspreekpunten. Op deze manier beheren wij actief een pool van ruim 1500 leveranciers.

Solvus

We beschikken over een uitgebreide en diverse leveranciersdatabase en hebben intern specialisten die specifieke profielen kunnen sourcen. Door te investeren in persoonlijk contact en begeleiding van leveranciers streven we naar een optimale leverancierservaring. Dat doen we door structurele communicatie, evenementen en tevredenheidsenquêtes.

Talent Solutions - TAPFIN

TAPFIN organizes supplier management through a systematic approach which TAPFIN calls “The Supplier Optimization Cycle”. This includes identifying, evaluating, and qualifying suppliers, followed by contract management, contract negotiations and performance monitoring via our proprietary tool IntelliReach™. Regular feedback sessions promote collaboration and help solve problems. Through continuous improvement, TAPFIN increases the efficiency and effectiveness of its supply base.

YOUSEEQ

YOUSEEQ meet de prestaties van leveranciers op basis van afgesproken SLA's en KPI's. Twee keer per jaar bespreken we deze performance met onze leveranciers, zodat we hun resultaten kunnen vergelijken met die van anderen. We zorgen voor openheid en transparantie, en beoordelen ook de kwaliteit van de geleverde diensten. Leveranciers ontvangen feedback en worden gecoacht om verbeteringen te realiseren.

Beschrijf of en hoe een ‘tiering’ model mogelijk is en in hoeverre dit dynamisch kan zijn met beter/slechter presterende leveranciers, eventueel inclusief freelancers/zzp'ers?

Circle8

Afhankelijk van de opdrachtgever richten wij een tiering model in. Samen met de opdrachtgever bespreken wij wie toegevoegd wordt in bijv. tier 1 of tier 2 en geven hierin ook advies. De prestaties van de leveranciers monitoren wij in het VMS en de QBR's met leveranciers. O.b.v. een slechte prestatie kan een leverancier wijzigen naar een andere tier, maar uiteraard ook vice versa.

Flexhuis

Wij werken bij voorkeur met een tiering model waarbij er een gelaagdheid is tussen preferred suppliers. Afhankelijk van de wensen van de opdrachtgever, marktontwikkelingen en arbeid segmenten passen we wel of geen tiering model toe met eventueel maatwerk.

Flextender

Wij geloven in gelijke kansen voor iédere partij, waarbij het draait om de beste kandidaat. De performance van ons open markt model bewijst dat onze formule het best werkt.

Hays Enterprise Solutions

Een tiering model helpt om meer engagement van de voorkeursleveranciers te verkrijgen. Daarnaast zorgt het tiering systeem ervoor dat de leveranciers die het meeste leveren ook meer volumes kunnen draaien. Zo kunnen ze betere tarieven voor de eindklant garanderen zonder de leverancier onder druk te zetten, omdat het gaat om een win-win situatie. Natuurlijk helpt tiering ook om de beste leveranciers aan onze eindklanten aan te bieden en snel te schakelen bij de noden van onze klant. Met eerlijke terugkoppeling op basis van scorecards en data kan de leverancier zichzelf ook tot een hoger niveau tillen.

HeadFirst Group

Zowel in ons eigen platform Strive als in VMS-oplossingen is het mogelijk om een tiering structuur in te richten. Aan de hand van performance data, NPS-scores en gesprekken met leveranciers en klanten, kunnen wij klanten adviseren over de optimale mix van leveranciers binnen deze tier structuur.

Hero

Een dynamisch tiering model op maat is altijd mogelijk. Een voorbeeld: een tiering systeem met onderscheid tussen Tier 1- en Tier 2-leveranciers. Op basis van prestaties op afgesproken KPI's, zoals

POSITIONERING VAN DE DEELNEMERS

aanbieding betrouwbaarheid en responstijd, verkrijgen leveranciers tijdens de samenwerking een Tier 1-status of gaan ze naar een Tier 2-status.

Magnit Global Nederland

Wij hanteren altijd het openmarkt model, tenzij de klant een 'tier' model wenst. Dan implementeren wij dit in onze dienstverlening.

ProUnity

Tiering is bij ProUnity een standaard functionaliteit in de dienstverlening. Verschillende tiering-principes worden zeer eenvoudig en dynamisch opgezet, in functie van o.a. een specifieke categorie of entiteit. Dit kan ook gecombineerd worden met de Marktplaats. Nieuwe leveranciers toevoegen gaat snel en eenvoudig, en is gratis.

Randstad Enterprise

In de basis werken we dus vanuit de inclusieve gedachte zonder voorrangspositie van leveranciers. Op verzoek van de opdrachtgever passen we tiered leveranciersmanagement toe op aanvraagniveau. Ook selecteren we, afhankelijk van de schaarste van het gevraagde profiel, op aanvraagniveau leveranciers op basis van de behoefte van de inhurende manager en het advies van onze consultant, heel dynamisch dus. We evalueren de performance van leveranciers aan de hand van de data uit ons VMS via ons leveranciers dashboard, dat we bespreken met zowel de leveranciers als de opdrachtgever.

Solvus

Op basis van de jaarlijkse evaluatie beoordelen we leveranciers in het tiering systeem op hun reactievermogen, kwaliteit, prijs en naleving van procedures. Dat maakt het mogelijk om het tiering systeem te herzien en bepaalde leveranciers toe te voegen of te verwijderen. Freelancers kunnen als aparte categorie binnen een tier worden beschouwd.

Talent Solutions - TAPFIN

TAPFIN will always create a supplier tiering model at the start of a new MSP program. The model will be dynamically adjusted based on performance of the suppliers, including freelancers/self-employed individuals. TAPFIN establishes clear SLA's and communicates metrics to ensure all suppliers understand expectations, using a supplier scorecard and leaderboard to track and compare performance.

YOUSEEQ

YOUSEEQ stelt voor de klant een tier 1- en tier 2-leverancier structuur per vakgebied in. Goed presterende tier 2-leveranciers kunnen zich kwalificeren voor promotie naar tier 1, waar ze nieuwe aanvragen met voorrang ontvangen. Slecht presterende tier 2-leveranciers kunnen naar beneden worden verplaatst.

Hoe ziet u de zin en onzin van leveranciersbeheer wanneer de totale werkende populatie een uiterst divers ecosysteem blijkt te zijn?

Circle8

Gebaseerd op de huidige marktomstandigheden ten aanzien van schaarste heeft het zeker wel zin om een actief leveranciersbeheer beleid te voeren ten einde aan de vraag van opdrachtgevers te blijven voldoen. De toegevoegde waarde is er ook in geval van een divers ecosysteem van opdrachtgevers.

Flexhuis

Effectief leveranciersbeheer is altijd zinvol, ongeacht de diversiteit in meer of mindere mate.

Flextender

Gelijke kansen beginnen bij gelijke informatieverschaffing. Vervolgens kunnen verschillende leveranciers pools beheerd worden door andere disciplines en professionals met expertise van die disciplines.

Hays Enterprise Solutions

Diversiteit aan specialisatie en leveranciers blijft heel belangrijk. Tijdens de selectie van de voorkeursleveranciers zorgen wij ervoor dat een profielencatalogus beschikbaar is, zodat leveranciers kunnen inschatten waar hun sterkte en specialisatie het beste zou passen om waar nodig de leveranciers pool proactief uit te breiden.

HeadFirst Group

Onze afdeling Data Management is in staat om de meest complexe vraagstukken helder en transparant te maken. Hierdoor kunnen wij zelfs de ingewikkeldste ecosystemen inzichtelijk maken en de klant hierover adviseren.

Hero

Leveranciersbeheer heeft zin voor de borging van kwaliteit, compliancy en kostenbeheersing. Ook voorkomt het versnippering, brengt transparantie en extra flexibiliteit bij veranderende behoeften. Leveranciersbeheer inzetten als star controlemechanisme is echter onzinnig. Voor innovatie moet leveranciersbeheer ruimte bieden voor maatwerk, zonder controle te verliezen.

Magnit Global Nederland

Niet ingevuld.

ProUnity

Een goed beheer van het leveranciersbestand is een behoorlijk arbeidsintensieve taak, die specifieke competenties en tooling vraagt. Het algemeen beheer en de opvolging van opdrachten en leveranciers kan je transversaal benaderen, maar voor gerichte vragen en de selectie van de juiste kandidaten blijft het aangewezen om met specifieke inhuurspecialisten samen te werken.

Randstad Enterprise

Goed leveranciersbeheer is juist essentieel (en daarmee zinvol en noodzakelijk) in een divers ecosysteem om kwaliteit te waarborgen, risico's te minimaliseren en efficiëntie te bevorderen. Wij zijn in staat om data te analyseren en patronen te ontdekken, waardoor we de juiste leveranciers kunnen selecteren en de inhuurprocessen kunnen optimaliseren. Door inzichtelijk te maken welke leveranciers succesvol zijn, kunnen we kosten beheersen en een strategisch partnership met opdrachtgevers opbouwen. Uiteraard is het beoogde resultaat het leveren van het juiste talent op het juiste moment tegen een marktconform tarief. Wij maken effectief leveranciersbeheer mogelijk in een complex ecosysteem, wat cruciaal is voor succesvolle externe inhuur.

Solvus

Leveranciers blijven essentieel voor het operationele succes van een klant, aangezien ze toegang bieden tot talenten en (niche-)expertise. Door in te zetten op effectief leveranciersbeheer, zorgen we ervoor dat onze klanten een breed scala aan sterke talenten tot hun beschikking hebben en dragen we bij aan hun succes.

Talent Solutions - TAPFIN

Supplier management is crucial even in a highly diverse ecosystem. It ensures that suppliers are utilized effectively by considering their expertise and appropriately categorizing them within a tiering structure. This approach maximizes the value each supplier brings to the table. Establishing strong partnerships and understanding suppliers' capabilities are essential prerequisites for successful supplier management. Without these elements, the system can become inefficient and fail to leverage the full potential of the diverse supplier base.

YOUSEEQ

Naast het inrichten van een tiering model moet er ruimte blijven om te werken met nichepartijen en en zzp'ers. Hiervoor draagt YOUSEEQ zorg voor het vinden maar ook contracteren van deze niche bureaus en zzp'ers.

7

BEDRIJFSINFORMATIE MSP-DEELNEMERS





ALLE DEELNEMENDE MSP-AANBIEDERS

Bedrijfsinformatie MSP-deelnemers

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














Accelerate your future

Stilstand is achteruitgang. Als je vooruit wilt, moet je blijven bewegen. Van de ene uitdaging naar de volgende - zodat je blijft leren, blijft groeien en steeds meer energie krijgt. Dat is waar Circle8 voor staat: talent laten stromen door organisaties. Nooit saai, nooit eentonig. Wij helpen je continu versnellen.



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Fultonbaan 2-6 3439 NE Nieuwegein
Website	www.circle8.nl
Naam contactpersoon	Vera van Aalst
Telefoonnummer contactpersoon	0651968365
E-mailadres contactpersoon	Vera.vanaalst@circle8.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Circle8 Belgium Borsbeeksebrug 34, 2600 Antwerpen
Website	circle8.be
Naam contactpersoon	Myranda Dyck
Telefoonnummer contactpersoon	0032/476 86 57 60
E-mailadres contactpersoon	myranda.dyck@cicle8.be

Moederorganisatie

Naam	Circle8Group
Vestigingsplaats	Cham, Zwitserland
Website	circle8.be

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Onder Circle8Group valt Circle8 Nederland en Kwik en People4Office, FixedToday en Seven Stars	
België	Onder Circle8Group valt Circle8 Belgium	
Wereldwijd	Onder Circle8Group valt Königstein en SwissLinx	

Missie en visie van uw bedrijf

Circle8 is dé partner voor externe inhuur van professionals. Wij zijn broker, intermediair en bieden ook RPO- en MSP-dienstverlening.

Met de leukste opdrachten bij de beste opdrachtgevers vinden we de beste talenten, (ver)binden we ze met organisaties, laten ze groeien en helpen ze doorstromen. Deze continue stroom van talent zorgt voor blijvende groei van zowel professionals, partners als opdrachtgevers.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij zijn persoonlijk en onafhankelijk. We werken transparant, stellen het belang van klant en professional voorop, doen wat we beloven en zijn daarop aanspreekbaar.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

1986: Oprichting Domino Automatisering (tussenmarkt). 2007: Oprichting IT-agency later Kwik detacheren/contracteren voor zelfstandigen en professionals zonder eigen/passende entiteit. 2013: Oprichting van De Staffing Groep (DSG). 2018: Overname People for Office (pfo) werving & selectie & RPO. 2021: Verkoop aandelen aan Axiom Partners en sinds 2022 verder onder de naam Circle8, de broker, intermediair en MSP-dienstverlener.

USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

Circle8 biedt onafhankelijke MSP-dienstverlening waarin veel maatwerk mogelijk is om zo aan te sluiten op de behoefte en processen van opdrachtgevers. Circle8 is een partner voor een langdurige samenwerking, waarin persoonlijk contact hoog in het vaandel staat. Wij realiseren gezamenlijk de inhuurdoelstellingen van de opdrachtgevers met expertise, vertrouwen en ervaring.

Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

De belangrijkste ontwikkeling in de afgelopen 2 jaar is de rebranding van ons merk. Circle8 is sinds 1 december 2022 onze naam, maar we zijn zeker geen onbekende in de flexibele arbeidsmarkt. Sterker nog, IT-Staffing (wat later een onderdeel werd van De Staffing Groep en nu Circle8 is) was in 1986 een pionier op de Nederlandse staffingmarkt. Het juiste talent op het juiste moment op de juiste plaats, dat is waar onze organisatie voor stond en staat. En daar past onze nieuwe naam bij: Circle8.

Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	230	4	
Aantal individuele gebruikers	7040	70	
Managed spend (€)	926 miljoen	112 miljoen	

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Gemeente Stichtse Vecht	Haagse Tram Maatschappij (HTM)
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Grip op inhuur, realisatie kostenbesparing, partnership	Grip op inhuur, compliance, partnership

Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Magnit	Flextender	HeadFirst
België	Harvey Nash	Solvus	Tapfin
Wereldwijd	Randstad Sourceright	Tapfin	

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	Nétive VMS	Byner	Fieldglass
Broker	-	-	-
Sourcen van freelancers/zzp'ers	-	-	-
Overige			

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want:

Circle8 is een onafhankelijke MSP-dienstverlener en heeft daarom geen voorkeur voor een VMS

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk:

ISO 9001:2015

ISO 27001

Bovib keurmerk

SNA

NEN 4400-1

MVO prestatieladder niveau 3

CO2 prestatieladder niveau 3

Ecovadis Brons

SER Charter D&I

Eenvoud in een complexe arbeidsmarkt.



Total talent solutions | MSP | RPO | Direct sourcing
Statement of work | Contract management | Strategic sourcing | Talent advisory

www.flexhuisglobal.nl

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Madame Curiestraat 22
Website	www.flexhuisglobal.nl
Naam contactpersoon	Sarah Goossens
Telefoonnummer contactpersoon	0610314211
E-mailadres contactpersoon	sarah.goossens@harveynash.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Houtdok-Noordkaai 12
Website	www.flexhuisglobal.be
Naam contactpersoon	Franz Hegemann
Telefoonnummer contactpersoon	+32 477943372
E-mailadres contactpersoon	franz.hegemann@flexhuisglobal.com

Moederorganisatie

Naam	Nash Squared
Vestigingsplaats	London (UK)
Website	www.nashsquared.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Harvey Nash	Tech recruitment, brokering
België	Harvey Nash/Talent-IT	Tech recruitment, brokering, staffing
Wereldwijd	Harvey Nash	Tech recruitment

Missie en visie van uw bedrijf

Flexhuis geeft opdrachtgevers binnen de private en publieke sector sneller en slimmer toegang tot talent door het verbinden van een versnipperde arbeidsmarkt via technologie, expertise en een multichannel aanpak. We vereenvoudigen én verrijken het inhuurproces met geïntegreerde oplossingen voor vast en flex, gedragen door specialisten die de sector écht begrijpen.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Flexhuis regelt alle inhuur voor de private en publieke sector, met focus op zorg en gemeenten. Met een sterk netwerk, technologische maatwerkoplossingen en diep branche-inzicht bieden wij volledige ondersteuning. Onze deskundige collega's maken daarin het verschil. Van staffuncties tot ict-, technische en zorgprofielen.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Flexhuis is in 2011 opgericht en heeft bewust gekozen voor een specialisatie binnen de (semi-) publieke sector. Door haar niche aanpak heeft zij naam opgebouwd bij zowel opdrachtgevers als de aanbodzijde van de markt.

Dit leidt tot succesvolle en duurzame samenwerkingen zonder verlies van haar opdrachtgevers.

■ USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

Flexhuis combineert diepgaande branchekennis met een sterk netwerk van leveranciers en zzp'ers binnen de zorg en gemeenten. Dankzij eigen technologie brengen we een versnipperde arbeidsmarkt samen en leveren we snel de juiste match. Onze professionals begrijpen de vraag tot in de kern en spreken de taal van de opdrachtgever. Zo maken wij écht het verschil, ook in tijden van schaarste. .

■ Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

De afgelopen twee jaar maakte Flexhuis een sterke ontwikkeling door, met de overname door Nash Squared als belangrijke mijlpaal. Onze propositie is aangescherpt en internationaal uitgerold binnen het wereldwijde netwerk. We bieden nu vaker geïntegreerde oplossingen voor vaste én flexibele arbeid. Zo spelen we beter in op de veranderende vraag van onze opdrachtgevers.

■ Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	25	2	30
Aantal individuele gebruikers	>5000	<100	>5000
Managed spend (€)	180mln	20mln	250mln

■ Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Gemeente	Zorginstelling
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Succesvol inhuurprogramma met een hoge leverbetrouwbaarheid	Succesvol inhuurprogramma met een hoge leverbetrouwbaarheid en een besparingsprogramma

■ Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Wij geloven in onze eigen kracht en de keuze van onze opdrachtgevers om te kiezen voor de wijze waarop wij werken wat aansluit op hun behoefte. Het is daarom altijd goed om aanbiedingen met elkaar te vergelijken met andere partijen in de markt op werkwijze, ervaring, technologie en prijs. Andere spelers zijn te vinden via www.bovib.nl .		
België			
Wereldwijd			

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	Nétive VMS		
Broker	Harvey Nash	-	-
Sourcen van freelancers/zzp'ers	Dit organiseren wij zelf en waar het toevoegt sluiten wij gespecialiseerde partijen aan.	-	-
Overige	Wij werken met een breed scala van dienstverleners die kunnen bijdragen in het voorzien van de vraag van onze opdrachtgevers. Een voorbeeld van trajecten zijn traineeships, personeel uit het buitenland en technologische oplossingen.		

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want:

dit is mede afhankelijk van de wensen van de klant

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk:

NEN, Bovib, ISO 9001, 14001, 27001, Hellios

Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk:

Bovib



Wij maken
eerlijke inhuur
makkelijk.

flextender

De onafhankelijke MSP van Nederland

flextender.nl | info@flextender.nl | 035 - 751 0777

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Noordersingel 20-M – 3755 EZ Eemnes
Website	www.flextender.nl
Naam contactpersoon	Mariette Wendrich
Telefoonnummer contactpersoon	0646928341
E-mailadres contactpersoon	m.wendrich@flextender.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	N.v.t.
Website	www.flextender.nl
Naam contactpersoon	Jaap Jan Westland
Telefoonnummer contactpersoon	06-42303367
E-mailadres contactpersoon	jj.westland@flextender.nl

Moederorganisatie

Naam	Flextender Group B.V.
Vestigingsplaats	Eemnes
Website	www.flextender.nl

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Poolz	ATS
België		
Wereldwijd		

Missie en visie van uw bedrijf

Missie: Wij streven naar een wereld waarin inhuur open en transparant is, met gelijke kansen voor iedereen.

Visie: Flextender maakt eerlijke inhuur eenvoudig voor opdrachtgevers, zzp'ers en leveranciers.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Zo veel als mogelijk taken uit handen nemen van opdrachtgevers is in lijn met de ontzorgende MSP-dienstverlening die Flextender biedt voor het inhuren van personeel. Dit leidt tot een rechtmatig en doelmatig proces, met steeds de juiste persoon op de juiste plek. Voor de werving maken we gebruik van ons eigen platform, wat openbaar toegankelijk is. Zelfstandigen en leveranciers kunnen diensengevolge continu toetreden. Ook voor de administratieve afhandeling maken we gebruik van ons eigen VMS.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Flextender is begonnen als marktplaats met pure focus op gemeenten. Dit is uitgebreid naar een groot aantal overheden en semi-overheidsinstanties. De kern van onze activiteiten is sinds de oprichting: op

een transparante wijze vraag en aanbod bij elkaar brengen. Flextender opereert inmiddels als MSP, exploiteert Dynamische Aankoopssystemen, direct sourcing platform en treedt ook op als een Broker/ Intermediair.

■ USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

Flextender heeft een matchratio van 98%, ook voor schaarse functies, en werkt onafhankelijk zonder eigen kandidaten, met toegang tot de volledige markt. Wij zorgen voor rechtmatige inhuur door onze uitgebreide kennis van wet- en regelgeving en nemen het volledige inhuurproces uit handen. Onze cultuur is open, eerlijk, warm en enthousiast, met een sterke focus op gelijkwaardigheid.

■ Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

Onze VMS-oplossing is vernieuwd met verbeterde rapportages en automatisering. Daarnaast hebben we onze compliance- en benchmarkingtools uitgebreid om klanten optimaal te ondersteunen. Onze portal ontziet de opdrachtgevers zo goed als mogelijk door een zeer intuïtief, lean en compliant (o.a. DBA) proces. Daarnaast hebben we ons team versterkt met specialisten én blijven we onderscheidend door altijd goed bereikbaar te zijn, klantvriendelijk en direct de telefoon op te nemen.

■ Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	96	N.v.t.	N.v.t.
Aantal individuele gebruikers	1250	N.v.t.	N.v.t.
Managed spend (€)	€415.200.000	N.v.t.	N.v.t.

■ Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Gemeente Zoetermeer, Overheid, Nederland	Talentenregio, Overheid, Nederland
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Een eenduidig en rechtmatig inhuurproces met de inzet van een Dynamisch Aankoop-systeem (DAS).	In een tijdsbestek van drie maanden is de implementatie bij 19 deelnemende organisaties afgerond en zijn bijna 1000 contracten gemigreerd.

■ Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Yacht (YIS), grote partij met marktmodel	TAPFIN, concurrent in het aanbieden van MSP-dienstverlening	Staffing MS als onderdeel van Headfirst, concurrent in het aanbieden van een DAS voor het publieke domein
België	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Wereldwijd	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	Flextender	Nétive VMS	
Broker	Flextender	Nétive VMS	
Sourcen van freelancers/zzp'ers	Flextender		
Overige	Flextender		

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

☒ Ja, namelijk:

De eigen ontwikkelde Flextender Portal

☐ Nee, want:

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk:

ISO 9001, ISO/IEC 27001, NEN 4400-1 (SNA) en Bovib Keurmerk

Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk:

Bovib

Blijf voorop in een snel veranderende arbeidsmarkt met Hays

Hays speelt een cruciale rol in de alsmaar veranderende arbeidsmarkt. Met onze uitgebreide expertise en middelen helpen wij organisaties niet alleen om te voldoen aan de huidige eisen maar ook om vooruit te kijken en zich voor te bereiden op de toekomst.

Laat ons u helpen om uw organisatie te versterken en voor te bereiden op de toekomst.

Jill, Head of Corporate Accounts bij Hays België, zegt: "Bij Hays begrijpen we dat de snelheid van veranderingen in de arbeidsmarkt overweldigend kan zijn. Onze taak is om onze klanten te ontzorgen door hen te voorzien van de juiste kennis en tools. We erkennen dat zowel bedienden als extern talent een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het succes van onze klanten. Wij helpen hen dan ook graag om dit correct te organiseren, rekening houdende met zowel compliancy als kost."

hays.be



Jill Ansloos

Head of Corporate Accounts

T +32 470 19 10 12

Waarom samenwerken met Hays?

- We **begrijpen de unieke wensen** van onze klanten en doen er alles aan om deze te vervullen.
- We blijven voortdurend **op de hoogte van de nieuwste trends en ontwikkelingen** in de wervingswereld.
- We ondersteunen u bij het **innoveren en versterken van uw organisatie**, zodat u altijd een stap voor blijft.



Patrick Staffen

Head of Outsourced Services

T: +31 6 11 58 75 28

Patrick, Head of Outsourced Services bij Hays Nederland, voegt toe: "Onze klanten waarderen onze proactieve benadering. We identificeren trends in talentacquisitie en talentmanagement, en helpen organisaties om deze trends te benutten. Door onze diepgaande kennis en ervaring kunnen we organisaties helpen om niet alleen bij te blijven, maar ook om voorop te lopen in hun sector."

hays.nl



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Ellen Pankhurststraat 1G, 5032 MD Tilburg, Nederland
Website	https://www.hays.nl/
Naam contactpersoon	Patrick Staffen
Telefoonnummer contactpersoon	0611587528
E-mailadres contactpersoon	marcom@hays.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Brugsesteenweg 255a, 8500 Kortrijk, Belgium
Website	https://www.hays.be/
Naam contactpersoon	Hamid Hajjab
Telefoonnummer contactpersoon	+32 498 17 66 06
E-mailadres contactpersoon	Hamid.Hajjab@hays.com

Moederorganisatie

Naam	Hays Plc
Vestigingsplaats	London 4th Floor, 20 Triton Street Regent's Place NW1 3BF
Website	www.haysplc.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Hays Hays Specialist Recruitment Hays Enterprise Solutions	Rekrutering en oplossingen m.b.t. human capital (MSP, RPO, CMO, Employer Branding, recruitment...)
België	Hays Hays Specialist Recruitment Hays Enterprise Solutions	Rekrutering en oplossingen m.b.t. human capital (MSP, RPO, CMO, Employer Branding, recruitment...)
Wereldwijd	Hays	Rekrutering en oplossingen m.b.t. human capital (MSP, RPO, CMO, Employer Branding, recruitment...)

Missie en visie van uw bedrijf

Als wereldwijde marktleider in personeel- en external workforce-oplossingen, zorgen wij ervoor dat mensen en organisaties hun doelen kunnen bereiken, nu en in de toekomst. Onze visie is levenslange partnerschappen bouwen, uitdagingen vanuit elk verschillende perspectief bekijken om op die manier toekomstgerichte oplossingen te vinden voor complexe uitdagingen. We “do the right thing” door te handelen in het belang van de organisaties en getalenteerde mensen.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Lokale expertise met globale kennis. Ons DNA is geworteld in onze expertise als rekruteerders. Wij zijn in staat om klanten te helpen een op maat gemaakte oplossing te ontwerpen om hen te ondersteunen bij het zoeken en beheren van hun human capital.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Opgericht in 1969, Hays plc is een Britse multinational die gespecialiseerd is in rekrutering en workforce oplossingen. Het bedrijf biedt diensten aan in 33 landen wereldwijd en is genoteerd aan de London Stock Exchange als onderdeel van de FTSE 250 Index. Hays plc heeft zich ontwikkeld tot een wereldleider in zijn sector.

USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

Wij zijn specialist met een track record in rekrutering en workforce solutions

Technologie: Hays heeft expertise met verschillende VMS-technologieën en beschikt zelfs over een eigen VMS 3SS

Data Driven Market Insights – data aan de basis van beslissingen is key

Globale aanwezigheid met locale expertise

Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

In de afgelopen twee jaar hebben we bij Hays onze focus gelegd op het versterken van partnerschappen en het ondersteunen van klanten in een volatiele kandidatenmarkt. Door technologische vooruitgangen en AI te omarmen, blijven we flexibel en veerkrachtig in een veranderende markt, waarbij we snel inspelen op de voortdurend veranderende behoeften van onze klanten.

Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	17	5	+ 100
Aantal individuele gebruikers	2000	>1000	Moeilijk om in kaart te brengen
Managed spend (€)	279m EUR	80.3m EUR	~5.4b Dollar

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Delhaize	Telenet
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Managed Service Provider (MSP)	Managed Service Provider (MSP), Recruitment process outsourcing (RPO)

Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Randstad Sourceright	TAPFIN Manpower	AgileOne
België	Randstad Sourceright	TAPFIN Manpower	Solvus
Wereldwijd	Randstad Sourceright	TAPFIN Manpower	Pontoon (Adecco Group)

Deze concurrenten hebben allen lokale infrastructuur met een wereldwijd bereik en leveren vergelijkbare services met een sterke focus op MSP.

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	Connecting Expertise	Fieldglass	Nétive VMS
Broker	In eigen beheer	In eigen beheer	In eigen beheer
Sourcen van freelancers/zzp'ers	Linkedin	Connecting-Expertise	Proactis
Overige			

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

- ☐ Ja, namelijk:
- ☒ Nee, want: Hays is VMS neutral en heeft een technology hub om te garanderen dat de technologie in lijn is met de nood van de klant. Wij beschikken ook over een eigen VMS.

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

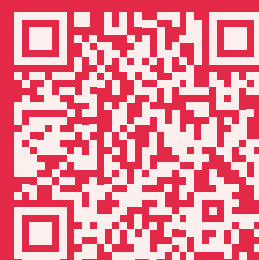
- ☐ Nee
- ☒ Ja, namelijk:
- ISO 9001 en 14001

Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

- ☐ Nee
- ☒ Ja, namelijk:
- FEDERGON, NextConomy en Bovib enkel voor Hays Nederland.

EXPERTISE DIE **HET** VERSCHIL MAAKT

MEER INFO



Met **slimme HR-tech** en diepgaande **inhuurexpertise** helpen we organisaties hun inhuurproces te transformeren en een wendbare workforce voor de **toekomst** te creëren.

Met onze MSP-dienstverlening:

- Tot **20%** kostenbesparing
- Eén loket voor **sourcing t/m facturatie**
- Transparante dashboards en **datagedreven sturing**
- Volledige compliance met **wet- en regelgeving**
- Toegang tot **>30.000** professionals wereldwijd

Ook onderdeel van **HeadFirst Group: ProUnity**

Dé digitale marktplaats en **VMS-oplossing** voor directe toegang tot talent. Samen maken we inhuur eenvoudiger, sneller en slimmer.



-  www.headfirst.group
-  info@headfirst.group
-  +31 (0)23 568 56 30





Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Taurusavenue 18, 2132 LS Hoofddorp
Website	Headfirst.group
Naam contactpersoon	Matthijs Krabbendam
Telefoonnummer contactpersoon	
E-mailadres contactpersoon	Matthijs.Krabbendam@headfirst.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Roger Vandendriesschelaan 18 B04, 1150 Brussel – België
Website	https://www.pro-unity.com/nl/
Naam contactpersoon	David Muyldermans
Telefoonnummer contactpersoon	
E-mailadres contactpersoon	david.muyldermans@pro-unity.com

Moederorganisatie

Naam	HeadFirst Group
Vestigingsplaats	Hoofddorp
Website	Headfirst.group

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	HeadFirst Sterksen, StarApple, Strive	Intermediair, contractmanagement, MSP, RPO Recruitment specialist Freelance & Supplier Management System
België	ProUnity	Contractmanagement, MSP, VMS
Wereldwijd	Staffing MS, Guidant Global	MSP, RPO, consultancy

Missie en visie van uw bedrijf

In een constant veranderende wereld werkt HeadFirst Group actief aan the next world of work. Belangrijk daarbij zijn diversiteit, inclusie en duurzaamheid. Wij streven, samen met ons snelgroeiende netwerk, naar één gemeenschappelijk doel: een transparante en evenwichtige arbeidsmarkt, zonder vooringenomenheid, waarin organisaties en talent perfect met elkaar verbonden zijn.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

HeadFirst Group biedt total talent solutions door de perfecte combinatie van technologie en persoonlijke benadering. Dagelijks werken meer dan 20.000 getalenteerde professionals via onze merken bij topopdrachtgevers in Europa, waardoor we gezamenlijke groei realiseren. We bieden een unieke mix van diensten voor zowel tijdelijk als vast werk, ondersteund door data-gedreven oplossingen voor elk arbeidsmarkt vraagstuk.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

HeadFirst Group heeft zijn positie versterkt door een reeks strategische overnames. In 2017 werd Source als eerste overgenomen, gevolgd door Staffing MS en Myler in 2018. In 2020 nam het bedrijf Between Staffing Group over, waardoor het de tweede plaats op de Nederlandse flexmarkt bereikte. In 2021 werd Sterksen toegevoegd, wat de focus op IT-recruitment vergrootte. De expansie zette door met de overname van ProUnity in 2022 en StarApple in 2023. Vorig jaar verstevigde de overname van Impellam de wereldwijde marktpositie, resulterend in een gecombineerde omzet van meer dan €8 miljard.

USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

Onze unieke kracht ligt in ons uitstekende netwerk van providers en toegang tot zzp'ers, ondersteund door centrale data-analyse, benchmarkinformatie en geavanceerde technologieën om administratieve processen te automatiseren. Dit stelt ons in staat meer tijd vrij te maken voor hoogwaardige, persoonlijke interacties en optimaal in te spelen op de behoeften van onze klanten.

Dankzij de combinatie van Managed Service Providing (MSP) en Recruitment Process Outsourcing (RPO) bieden wij een complete oplossing voor alle soorten talentbehoeften, zowel tijdelijk als vast. De integratie van technologie via ProUnity maakt het voor organisaties eenvoudiger om efficiënter talent te werven en flexibel in te spelen op een snel veranderende arbeidsmarkt.

Met de acquisitie van Impellam heeft HeadFirst Group zijn wereldwijde aanwezigheid vergroot, waardoor we nu internationale klanten kunnen bedienen en wereldwijd talent kunnen aanbieden. Daarnaast versterken merken zoals StarApple en Sterksen onze positie als specialist in de werving van IT- en tech-professionals, een strategisch belangrijke sector binnen de moderne arbeidsmarkt.

Door deze unieke combinatie van netwerk, technologie en expertise blijven we vooroplopen in de wereld van talentmanagement en creëren we maximale waarde voor onze klanten.

Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

- In 2023 behaalde HeadFirst Group een recordomzet van €2,6 miljard, wat een organische groei van 21% vertegenwoordigt ten opzichte van 2022.
- HeadFirst Group behaalde de prestigieuze B Corp-certificering, wat de toewijding van het bedrijf aan sociale en ecologische prestaties benadrukt, en de inzet voor duurzaamheid en positieve maatschappelijke impact.
- Het bedrijf heeft zijn digitale transformatie voortgezet, met de implementatie van een innovatief platform dat de gebruikerservaring verbetert en processen versnelt.
- HeadFirst Group zag een stijging van bijna 10% in medewerkerstevredenheid en een verbetering van 31 punten in de Net Promoter Score (NPS), wat wijst op verhoogde tevredenheid onder zowel klanten als leveranciers.

Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	200 (excl. talent sourcing)	5	+ 100
Aantal individuele gebruikers	27.000	3.000	30.000
Managed spend (€)	2.300.513.821,45	355.075.404,88	2.655.589.226,33

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Viterra	Alliander
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Total talent solution oplossing waarbij instroom van vast en tijdelijk personeel wordt verzorgd door één team in een gecombineerde MSP- en RPO-oplossing.	Innovatieve inhuurstrategie met één regiepartner, waarook uitzenders ondergebracht zijn. Dit past perfect bij de vendor neutrale MSP-rol die het label Staffing MS bij uitstek gewend is in te nemen.

Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Tapfin	Randstad	Hays
België	Solvus	Tapfin	Randstad
Wereldwijd	Randstad Sourceright	Tapfin	Hays

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	PowerBI	VMS suppliers	Striive
Broker	Eigen beheer	HeadFirst	
Sourcen van freelancers/zzp'ers	Eigen beheer	HeadFirst	StarApple
Overige	Intelligence Group (arbeidsmarktdata)	Victoria-ID (PES screening)	HubSpot (CRM)

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want:

Als onafhankelijke MSP-dienstverlener kijken wij bij elke individuele klantvraag naar de voor hen beste VMS-oplossing(en).

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk:

ISO 14001, ISO 9001& NEN 4400, ISO 27001, BCorp, Great Place to Work (Incl. Top 10 Best Workplaces in de categorieën Mid-Large Companies en Woman)

Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk:

Bovib



fd.
Gazellen

10^x



Top 250
Groeibedrijven

5^x

Niet zomaar een MSP, maar Hero MSP!

Uniek door persoonlijke service,
flexibiliteit en oplossingen op maat.

Broker, MSP en RPO

- Compliant inhuren zonder zorgen.
- Altijd volledig en actueel inzicht in externe inhuur.
- In-house services.

Wat Hero uniek maakt

- Stap voor stap implementatie, modulair opgebouwd.
- Dedicated team voor begeleiding overname lopende inzetten.
- First Brokering concept, voor opdrachtgevers die voor het eerst met een broker of MSP gaan werken.
- Begeleiding Hiring Managers om Hiring Professionals te worden.
- Maximale human touch ondersteuning voor opdrachtgever én kandidaat.
- Proactieve marktontsluiting voor The Perfect Match.

Wat zeggen onze opdrachtgevers over Hero

"Hero begrijpt hoe belangrijk de zzp'er voor ons is. Daarnaast kwamen zij niet eerst met een plan van veertig pagina's, maar gingen ze direct aan de slag. Hero was meteen spot-on."

"Hero ontzorgt ons op het gebied van werving en selectie maar ook bij het opstellen van de contracten, onderhandelingen op het gebied van indexeringen, tot het accorderen van de uren. De persoonlijke benadering die Hero hierbij hanteert ervaren wij als erg prettig."

Centrale grip op decentrale inhuur. **msp.nl**

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Geert Scholtenslaan 9-H
Website	hero.eu
Naam contactpersoon	Jeroen de Vries
Telefoonnummer contactpersoon	+316-28199685
E-mailadres contactpersoon	jeroen.de.vries@hero.eu

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	
Website	
Naam contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
E-mailadres contactpersoon	

Moederorganisatie

Naam	
Vestigingsplaats	
Website	

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland		
België		
Wereldwijd		

Missie en visie van uw bedrijf

Hero is een familiebedrijf dat sinds 2007 actief is in de flexmarkt. Onze missie is om altijd The Perfect Match te bieden aan zowel onze opdrachtgever als aan onze kandidaat. Met als doel om in de flexmarkt de grootste, mooiste en beste te worden danwel te blijven.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij ontzorgen opdrachtgevers met grip en regie op het inhuurproces. Met onze persoonlijke aanpak bieden wij onze opdrachtgevers en kandidaten altijd The Perfect Match. Wij garanderen een 100% compliant inhuurproces en vrijwaren onze opdrachtgevers van inhuurrisico's. Ons administratieve proces is efficiënt en foutloos, met een maximale human touch ondersteuning. Kortom; wij ontzorgen opdrachtgevers met een effectief en persoonlijk inhuurproces van A tot Z, en altijd op maat.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Hero, opgericht in 2007 door huidige eigenaar Jeroen de Vries. Heeft zich ontwikkeld tot een uniek en gedreven familiebedrijf binnen de flexmarkt. Van oorsprong is Hero een intermediair en matchmaker. Na een aantal jaar is Hero ook gestart met Hero MSP en brokering services.

Hero is een echt groeibedrijf en is afgelopen jaar door het Erasmus Centre for Entrepreneurship uitgeroepen tot top 14 meest consistente groeibedrijven van Nederland. In 2023 is Hero van 1 naar 3 locaties gegaan, en in 2026 komt Schiphol daarbij als 4e locatie. Dit doet Hero door middel van celdeling, zodat Hero op deze manier hun sterke cultuur kan behouden.

■ USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

Hero onderscheidt zich in de markt door iets wat je steeds minder ziet: échte human touch. Onze dienstverlening is persoonlijk, betrokken en slim ingericht — en juist daardoor verrassend effectief. Daarnaast beschikken we over een eigen modulair VMS-systeem, Hero VMS, en werken we net zo makkelijk met andere systemen. Dat maakt ons flexibel én schaalbaar.

■ Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

De afgelopen twee jaar hebben wij flinke stappen gezet in de ontwikkeling van onze teams. Wij investeerden in een eigen academy, waarmee we collega's kunnen opleiden in ons eigen LMS: volledig afgestemd op de praktijk.

Ook ons Hero VMS onderging een flinke doorontwikkeling, dankzij onze eigen development teams. En met succes: mede door deze innovaties wisten we meerdere grote RVO aanbestedingen te winnen. Waardoor onze dienstverlening aan de overheid is verviervoudigd.

■ Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	31		
Aantal individuele gebruikers			
Managed spend (€)	120.000.000		

■ Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Croonwolter&dros, Technische dienstverlening, Nederland	Aspen, Farmaceutische industrie, Nederland
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Bij Croonwolter&dros zijn we vanuit een pilot gestart als broker. Inmiddels zijn er enkele honderden professionals aan het werk. Door dit grote succes zijn wij inmiddels de enige broker voor deze partij.	Bij deze opdrachtgever een volledig MSP geïmplementeerd, inclusief Recruitment Process Outsourcing (RPO), met Hero VMS. De keuze voor Hero was gebaseerd op onze maatwerkoplossingen en persoonlijke aanpak.

Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Circle 8 – We hebben veel dezelfde klanten en we komen ze vaak tegen. Hoge mate van automatisering, mogelijkheid tot lage kosten.	YACHT Externen Management (YEM)– We hebben veel dezelfde klanten en we komen ze vaak tegen. Hoge mate van automatisering, mogelijkheid tot lage kosten.	Headfirst – We hebben veel dezelfde klanten en we komen ze vaak tegen. Hoge mate van automatisering, mogelijkheid tot lage kosten.
België			
Wereldwijd			

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	Salesforce, hier is ons VMS op gebouwd.		
Broker	N.v.t., volledig eigen beheer		
Sourcen van freelancers/zzp'ers	N.v.t., volledig in eigen beheer		
Overige			

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

- ☒ Ja, namelijk: Wij maken gebruik van Hero VMS een door onszelf ontwikkeld VMS-systeem. Hero VMS kan koppelen met elk ander VMS of softwarepakket. We bieden dus volledige flexibiliteit om met verschillende systemen samen te werken, dit passen we aan op de voorkeuren van onze opdrachtgevers.
- ☐ Nee, want:

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

- ☐ Nee
- ☒ Ja, namelijk: Hero is in het bezit van de certificeringen NEN4401, BOVIB-Certificering, ISO9001, ISO27001 en ISO14001. Deze normen waarborgen de kwaliteit van onze processen, verbeteren de efficiëntie en zorgen voor veilige informatiebehandeling. Zo onderstrepen wij onze focus op betrouwbaarheid en klanttevredenheid.

Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

- ☐ Nee
- ☒ Ja, namelijk: Hero is lid en huidige voorzitter van de Bovib (Brancheorganisatie voor brokers en intermediairs). Dit lidmaatschap onderstreept onze betrokkenheid bij de sector en onze toewijding aan de hoogste standaarden binnen de branche.



Tijd om je flexibele schil naar een hoger niveau te tillen

Wij blijven de grenzen van innovatie continu verleggen. Met ons door AI aangedreven platform, de meest uitgebreide databron in de branche, onze toegewijde services en onze neutraliteit, stellen we organisaties in staat om talentecosystemen te bouwen die echt resultaat opleveren.

Meer weten?

Kijk op: www.magnitglobal.com/nl

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Marconibaan 1 a, 3439 MR Nieuwegein
Website	www.magnitglobal.com/nl
Naam contactpersoon	Teun van Hoesel
Telefoonnummer contactpersoon	030 602 16 17
E-mailadres contactpersoon	teun.van.hoesel@magnitglobal.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Kardinaal Mercierplein 2, 2800 Mechelen, België
Website	www.magnitglobal.com/nl
Naam contactpersoon	Teun van Hoesel
Telefoonnummer contactpersoon	+31 30 602 16 17
E-mailadres contactpersoon	teun.van.hoesel@magnitglobal.com

Moederorganisatie

Naam	Magnit Global
Vestigingsplaats	Folsom (V.S.)
Website	www.magnitglobal.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Magnit Global	MSP, VMS, EOR, Services Procurement, Data Intelligence, Broker
België	Magnit Global	MSP, VMS, EOR, Services Procurement, Data Intelligence, Broker
Wereldwijd	Magnit Global	MSP, VMS, EOR, Services Procurement, Data Intelligence, Broker

Missie en visie van uw bedrijf

Missie en visie: Magnit helpt organisaties 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.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Magnit helpt bedrijven om externe inhuur centraal en efficiënt te organiseren via haar diensten en platform. We stroomlijnen het volledige proces: van aanvraag tot onboarding, facturatie en rapportage. Organisaties krijgen realtime inzicht in kosten, doorlooptijden en prestaties van leveranciers en talent. Magnit zorgt voor compliance met wet- en regelgeving, ook in complexe, internationale contexten.

Dankzij diensten besparen opdrachtgevers structureel op kosten. We bieden daarnaast ondersteuning bij leveranciersmanagement en grip op externe inhuur.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Magnit ondersteunt sinds 1996 organisaties bij het zoeken, vinden, selecten van professionals, richt inhuurprocessen in en managen en beheert de contracten. Sinds februari 2021 zijn wij wereldwijd actief voor onze klanten als onafhankelijke inhuurspecialist. Magnit is de grootste wereldwijd neutrale MSP-dienstverlener met een spend under management van circa 22 miljard.

USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

Magnit is 100% neutraal, geen enkele voorkeur voor leveranciers of zzp'ers. We bemiddelen geen eigen kandidaten. We zijn een toonaangevende kennisspeler op gebied van Wet & Regelgeving. Magnit is specialist in alle vormen van arbeid: uitzenden, zzp, detacheren, payroll, SoW, kennismigranten, international deployment, en recruitment van vast personeel. Ons VMS is ontwikkeld in eigen beheer en heeft internationale erkenningen.

Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

De afgelopen 2 jaar stond in het teken van een verdere integratie binnen Magnit Global en het uitrollen van de producten van Magnit in Nederland, waaronder ons wereldwijd erkende Magnit VMS-systeem. Middels deze geavanceerde tooling digitaliseren en automatiseren we onze dienstverlening end-to-end met als resultaat voor onze klanten een lean and mean inhuurproces.

Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	55	5	600+
Aantal individuele gebruikers			
Managed spend (€)	€ 1,2 miljard		€ 22 miljard

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land		
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?		

Wie zijn 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 of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie			
Broker			
Sourcen van freelancers/ zzp'ers			
Overige			

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

- ☐ Ja, namelijk:
- ☒ Nee, want:

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

- ☐ Nee
- ☒ Ja, namelijk: ISO 9001 / ISO 14001 / ISO 27001 / NEN 4400-1+ / SNA en BOVIB-keurmerk

Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

- ☐ Nee
- ☒ Ja, namelijk: Bovib/NBBU

BEHEER VAN EXTERN TALENT? HET IS EN BLIJFT MENSENWERK

MEER INFO



Ga vlot en vloeiend vooruit met
het deskundig MSP-team van ProUnity,
**betrouwbare partner voor strategische
en operationele uitmuntendheid.**

ProUnity
Fair forward together

 www.pro-unity.com

 info@pro-unity.com

 +32 (0)2 310 87 15



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	HeadFirst Group
Website	https://headfirst.group/en/
Naam contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
E-mailadres contactpersoon	

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	ProUnity – Roger Vandendriesschelaan 18
Website	www.pro-unity.com
Naam contactpersoon	David Muyltermans
Telefoonnummer contactpersoon	0473708328
E-mailadres contactpersoon	David.muyltermans@pro-unity.com

Moederorganisatie

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

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	ProUnity	MSP en eigen VMS
België	ProUnity	MSP en eigen VMS
Wereldwijd	ProUnity	MSP en eigen VMS

Missie en visie van uw bedrijf

ProUnity is de Business-to-Talent Matchmaker. Wij verbinden grote en middelgrote bedrijven en overheidsinstellingen met een uitgebreide talentenpool en vereenvoudigen hun externe talentacquisitie en -beheer. Iedereen wint: onze klanten vinden gemakkelijker externe experts en werken efficiënter, en freelancers en dienstverlenende bedrijven krijgen gelijke kansen om opdrachten binnen te halen.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Onze aanpak voor extern talent is uniek: een slimme mix van Marktplaats, VMS en persoonlijke begeleiding. Zo vinden klanten sneller de juiste experts en werken ze veel efficiënter. Als enige combineren wij technologie (VMS) die we zelf ontwikkelden met een flexibele MSP-dienstverlening op maat: de klant kiest modulair en schaalbaar het servicelevel dat écht past – wij bewegen mee.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

ProUnity werd in 2015 opgericht met de ambitie om de markt voor extern talent te transformeren. Dankzij een unieke mix van slimme technologie, een krachtige marktplaats en klantgerichte samenwerking groeide ProUnity razendsnel. In 2022 sloot ProUnity zich aan bij HeadFirst Group, om zijn slagkracht te vergroten en ook internationaal klanten te begeleiden. Vandaag blijft ProUnity dé innovator binnen de HR-Techmarkt.

■ USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

ProUnity is geen traditionele “one size fits all” MSP, maar werkt op maat van elke klant met een flexibele schaalbare en evolutieve aanpak. In co-creatie zoeken we naar de beste oplossing, wat tijd en kosten bespaart én de samenwerking intern en met de klant versterkt. Een grote troef: de eigen VMS-technologie, gekoppeld aan een krachtige marktplaats die ook als applicatie beschikbaar is.

■ Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

- Sinds 2024 is onze mobiele applicatie, voor onze klanten, freelancers en dienstverleners beschikbaar. De app is beschikbaar in zowel de App Store als de Google Play store.
- Onze Marktplaats is sterk uitgebreid en verrijkt naar non-IT profielen, waardoor we vandaag ook actief zijn in o.a. Engineering, Technische sectoren, Finance & Legal.
- Het MSP-team is sterk meegegroeid, met een grote uitbreiding in aantal experts, alsook geografisch zoals o.a. in Luxemburg en Nederland.
- ProUnity is ISO 27001 gecertificeerd, met een sterke focus op informatiebeveiliging en compliance.
- Beheer van uitzendarbeid en vaste prijsopdrachten werden geïntegreerd in onze dienstverlening, naast freelance en 'Time and Material'.

■ Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten		58	60
Aantal individuele gebruikers		+ 5000	100
Managed spend (€)		340 mil	355 mil

■ Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Smals - ICT-organisatie van Belgische overheidsdiensten	EPCO - European Central Bank - Eurosyst- em Procurement Coordination Office
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	• Sterke vereenvoudiging en versnelling van de inkoopadministratie, met respect voor de wet overheidsoopdrachten. • Vlotte en efficiënte toegang tot een ruimere en kwalitatievere keuze van experts. • Besparingen voor interne uitgaven en dag/uur tarieven. • Verrijking van de samenwerking en interactie met hun leden.	• ProUnity werkt als MSP voor meerdere Centrale Banken binnen het EPCO-kader. • Banken krijgen snel toegang tot gevalideerde profielen uit een brede Europese marktplaats. • Externe resources worden ingehuurd via één uniforme werkwijze, ongeacht het land. • Procescontrole en compliance gebeuren centraal en consistent.

■ Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland			
België	Solvus	Tapfin	Hays
Wereldwijd			

■ Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	ProUnity VMS	Microsoft	
Broker	ProUnity VMS	Staffing MS	
Sourcen van freelancers/ zzp'ers	ProUnity VMS	Strive	
Overige			

■ Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

- ☒ Ja, namelijk: ProUnity VMS, een volkomen eigen ontwikkeld systeem
☐ Nee, want:

■ Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

- ☐ Nee
☒ Ja, namelijk: ISO 27001

■ Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

- ☐ Nee
☒ Ja, namelijk: Federgon, ABCAL, Maison Moderne (PaperJam) Luxembourg

uw partner voor talent in een dynamische markt.

De arbeidsmarkt vraagt om ontzorging, grip, flexibiliteit en expertise. Met MSP / broker dienstverlening biedt Randstad Enterprise wereldwijd dé oplossingen om succesvol in te spelen op veranderende behoeften. In België en Nederland onder de naam **Randstad Sourceright (RSR)** en in Nederland daarnaast vooral via **Yacht Inhouse Services (YIS)** en **Yacht Externen Management (YEM)**.



1. persoonlijke aanpak: de mens centraal, ondersteund door technologie

Onze persoonlijke en verbindende aanpak in het succesvol uitvoeren van onze MSP / broker dienstverlening maakt het verschil. Onze consultants zijn bereikbaar, ontzorgen u en worden met slimme technologie (AI en datadriven) ondersteund om voor u de perfecte match te realiseren.



3. visitekaartje voor uw organisatie: transparantie en partnership

Wij behandelen leveranciers en zzp'ers/freelancers met dezelfde zorg als onze opdrachtgevers. We hanteren transparante verdienmodellen en eerlijke inclusieve samenwerkingen, waardoor we een positief visitekaartje zijn van uw organisatie.



2. stabiliteit en continuïteit door autonome groei

Als een van de grootste MSP/Brokers wereldwijd, en ook in Nederland en België, opereren we vanuit de grootste hr-dienstverlener ter wereld. Dit garandeert (financiële) stabiliteit en continuïteit met aandacht voor innovatieve oplossingen, met behoud van kwaliteit en betrouwbaarheid.



4. lokale slagkracht: diepgaande kennis, lokaal geworteld

Vanuit Nederland en België bedienen we de lokale markt met diepgaande (arbeids)marktkennis, sterke netwerken en expertise in de lokale wet- en regelgeving. Dit stelt ons in staat om oplossingen te bieden die ook in deze roerige tijden compliancy garanderen en perfect aansluiten op de specifieke context van uw organisatie.

randstad enterprise in nederland en belgië

Een volledig pakket aan hr-oplossingen met wereldwijde opschaal mogelijkheden, specifiek voor de lokale markt. In Nederland vooral met Yacht Inhouse Services (YIS) en Yacht Externen Management (YEM). En zowel in Nederland als België via Randstad Sourceright.

20.000+

gedetacheerden en
zzp'ers dagelijks via
ons aan het werk

150+

MSP / broker
opdrachtgevers
in diverse sectoren

8+

tevredenheid
van opdrachtgevers,
zzp'ers en leveranciers

65 jaar

ervaring in
arbeidsbemiddeling

100%

compliant

2.000+

leveranciers
gecontracteerd

>2 miljard

jaarlijkse omzet (€)

17 jaar

ervaring in broker /
MSP dienstverlening

neem contact op voor een vrijblijvend gesprek

Ontdek hoe Randstad Enterprise uw organisatie kan helpen om succesvol te zijn in de veranderende wereld van werk:



Jos Vlecken

Client Solutions Director
Jos.vlecken@yacht.nl
+31 6 51 52 94 49

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Diemermere 25, 1112 TC Diemen
Website	www.randstad.nl
Naam contactpersoon	Jan van Helden
Telefoonnummer contactpersoon	+31622510721
E-mailadres contactpersoon	jan.van.helden@yacht.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Keizer Karellaan 586 1082 Sint-Agatha-Berchem (Brussels)
Website	www.randstad.be
Naam contactpersoon	Luc De Bolle
Telefoonnummer contactpersoon	+32.496.744.000
E-mailadres contactpersoon	luc.de.bolle@randstadsourceright.be

Moederorganisatie

Naam	Randstad NV
Vestigingsplaats	Diemen - Nederland
Website	www.randstad.nl

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	Randstad Enterprise (uitgevoerd door Yacht Externen Management (YEM) en/of Yacht Inhouse Services (YIS) en/of Randstad Sourceright afhankelijk van klanten, scope & specificaties	Talent acquisitie, MSP (YIS en RSR) en Brokering (onder de naam YEM), Direct Sourcing, SoW, RPO, werving & selectie, uitzenden, detacheren, projectsourcing, consultancy
België	Randstad Enterprise (executed door Randstad Sourceright)	Talent acquisitie, MSP, Direct Sourcing, Brokering, SoW, RPO, werving & selectie, uitzenden, detacheren, projectsourcing, consultancy
Wereldwijd	Randstad Enterprise (incl. Randstad Sourceright)	Advisory, MSP (onder de naam RSR), Direct Sourcing, SPM (SoW), Brokering, RPO, Total Talent, Outplacement and Coaching

Missie en visie van uw bedrijf

Bij Randstad streven wij ernaar om wereldwijd het meest gelijkwaardige en gespecialiseerde talentbedrijf te zijn. Onze missie is het bieden van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen, ongeacht achtergrond. Vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen wij bij aan een inclusieve en eerlijke arbeidsmarkt. Wij leveren gespecialiseerde oplossingen voor werkgevers en werkzoekenden, met expertise in diverse sectoren en functies. Voor Nederland en België leveren we vanuit onze MSP- & Brokering-dienstverlening maatwerkoplossingen. In Nederland leveren we MSP-diensten - afhankelijk van de scope en vraag van de klant - zowel onder de naam Yacht Inhouse Services (YIS) en Yacht Externen Management (YEM) als onder de naam Randstad Sourceright. Voor België is dit exclusief onder de naam Randstad Sourceright. Hiermee zijn wij dé ontzorgende, vooruitstrevende en innovatieve partner op het gebied van inhuur. Wij werken inclusief samen met onze leveranciers en zzp'ers of freelancers. De menselijke maat staat centraal in onze dienstverlening. Onze rol is om mensen en organisaties te begeleiden in de dynamische wereld van werk.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Met onze MSP- & Broker-diensten ontzorgen wij u bij het effectief inhuren van externen. Onze lokale kennis in Nederland en België garandeert diepgaande (arbeids)marktkennis, sterke netwerken en expertise in de lokale wet- en regelgeving, wat resulteert in een dienstverlening die op maat, efficiënt en betrouwbaar is. Als volledig autonoom gegroeide en grootste MSP/Broker opereren wij vanuit een beursgenoteerde onderneming. In een markt die steeds meer op technologie leunt, onderscheiden wij ons door een persoonlijke aanpak, ondersteund door techniek. Daarbij behandelen we leveranciers en zzp'ers/freelancers met dezelfde zorg als opdrachtgevers en hanteren we transparante verdienmodellen.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Zeventien jaar geleden hebben we onze lokale inhuurconcepten ontwikkeld, als antwoord op de behoefte van opdrachtgevers aan meer controle over hun totale inhuur. Met grip, inzicht, compliance, kostenbeheersing en vacaturevervulling als cruciale factoren. Sindsdien zijn we autonoom gegroeid tot een topspeler op de Nederlandse en Belgische arbeidsmarkt. We zijn onderdeel van Randstad, opgericht in 1960 en vanuit een klein uitzendbureau in Amstelveen uitgegroeid tot de wereldleider in HR-dienstverlening. Als pionier willen we toonaangevend blijven in de wereld van werk.

USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

- Persoonlijk, dichtbij en altijd bereikbaar (de techniek ondersteunt onze consultants);
- Inclusieve samenwerking met zzp'ers/freelancers en leveranciers en een betrouwbare betaler;
- Focus op autonome groei met behoud van cultuur, continuïteit en betrouwbaarheid;
- Verregaande kennis van de lokale arbeidsmarkt en wet- en regelgeving;
- Groot repertoire aan maatwerk HR-oplossingen.

Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

Innovatie, stabiliteit en een vaste koers kenmerken onze organisatie. De afgelopen jaren hebben we stevig geïnvesteerd in de kwaliteit van onze consultants en de verbinding met leveranciers en zzp'ers/freelancers, waarmee we onze leverbetrouwbaarheid blijven continueren in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Om arbeidsmarktontwikkelingen te voorspellen en om efficiëntie en inzicht bij opdrachtgevers te creëren, hebben we stevig geïnvesteerd in AI en data. Deze investeringen stellen ons in staat om onze dienstverlening continu te verbeteren en aan te passen aan de veranderende behoeften van de markt. naast freelance en 'Time and Material'.

Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	65	10	350
Aantal individuele gebruikers	3.600	750	25.000
Managed spend (€)	1,53B	480M	12B

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

Wij zijn trots op al onze klanten waarmee we samenwerken, zowel lokaal, regionaal en wereldwijd. Voor dit rapport focussen we op enkele mooie Nederlandse voorbeelden, andere cases zijn steeds opvraagbaar.

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	ABN AMRO	Gemeente Almere
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Wij zijn trots op onze samenwerking met ABN AMRO (YEM). Het toont aan dat wij in staat zijn te voldoen aan de hoge eisen van een toonaangevende organisatie in een complexe en sterk gereguleerde sector. Wij leveren cruciale juridische en fiscale kennis, waarmee we ABN AMRO helpen om volledig compliant te zijn. Daarbij wordt onze klantgerichtheid, gekenmerkt door aandacht en meedenken, door hen zeer gewaardeerd. Kortom, wij hebben ons bewezen als een betrouwbare partner voor ABN AMRO door expertise, professionaliteit, klantgerichtheid en een sterk partnership te bieden in het complexe domein van externe inhuur.	Onze samenwerking met de Gemeente Almere (YIS) is een voorbeeld van hoe onze dienstverlening cruciale ondersteuning biedt aan de doelstellingen van een complexe overheidsorganisatie. We zijn er trots op dat we, door het leveren van schaarse professionals (100% voorziening), een belangrijke bijdrage leveren aan de continuïteit van de dienstverlening van de gemeente. Daarnaast ontzorgen wij de inhurende managers door o.a. de juiste kandidaat voor de juiste prijs krijgen, via een rechtmatig proces. Onze diepgaande kennis van de publieke sector en flexibele aanpak worden door de Gemeente Almere zeer gewaardeerd. We denken mee en anticiperen op de behoeften van de gemeente, wat resulteert in een efficiënte en effectieve inzet van extern personeel.

Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Headfirst	Magnit	Maandag MS
België	Solvus	TAPFIN	Hays
Wereldwijd	AGS	TAPFIN	Kelly OCG

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	Bullhorn - Salesforce	Tableau	Textmetrics
Broker	eigen broker: YEM/RS	People 2.0	CXC
Sourcen van freelancers/zzp'ers	Twago	TalentUX	TalentNet
Overige	Alicia	Validata	Workday

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: In de lokale Nederlandse markt zien we de voorkeur voor een MSP met eigen VMS. We hebben daardoor ook onze eigen VMS die vele voordelen biedt, zoals toegang tot ons leveranciers- en zzp-netwerk, met maatwerk op de lokale arbeidsmarkt en wet- en regelgeving, snelheid bij implementatie en met lage kosten. In België hebben verschillende van onze klanten een eigen voorkeur voor VMS. Randstad is in de breedte tool-agnostic en heeft de expertise om met alle gangbare VMS'en in de markt te werken. Voor klanten met een internationale focus zijn de bekende VMS'en nog steeds zeer actueel zoals SAP Fieldglass, Beeline en Workday VNDLY. Wij hebben strategische partnerships met alle 3.

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk: ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001, ISO 27701, NEN 4400-1

Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk: ABU, OVAL, I-ZO en VvDN, Federgon



**91,5% van de
Belgische
organisaties
ondervindt
uitdagingen bij het
aantrekken en
beheren van extern
talent.**

Hoe ervaart u het beheer van flexibel talent?

In een arbeidsmarkt gekenmerkt door constante verandering en een structureel tekort aan talent, is het essentieel om talent optimaal te benutten. Een belangrijk onderdeel hiervan is het snel en efficiënt inzetten van externe medewerkers.

Bij Solvus ligt onze expertise bij **Total Talent Management**. Daaronder valt onze Managed Service Provider dienstverlening. Een MSP helpt uw organisatie bij het stroomlijnen van het volledige proces van werving, onboarding, administratie en compliance voor flexibel talent. Dit biedt voordelen zoals kostenefficiëntie, schaalbaarheid en zorgt voor risicobeheer en transparantie.

Een MSP zorgt verder ook voor een duidelijk overzicht van de marktconforme tarieven wanneer u samenwerkt met verschillende freelancers, consultants of leveranciers.

Door gebruik te maken van een breed netwerk van leveranciers en een gestructureerd proces, kan uw organisatie snel toegang krijgen tot een kwalitatieve instroom van extern talent voor het invullen van tijdelijke of complexe personeelsbehoeften.

We zien een MSP dus niet alleen als een operationele oplossing, maar een strategisch partnerschap dat uw organisatie ondersteunt bij het behalen van succes in een dynamische markt.

Lees meer over onze MSP dienstverlening op onze website: **www.solvus.be**

SOLVUS®

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	
Website	
Naam contactpersoon	
Telefoonnummer contactpersoon	
E-mailadres contactpersoon	

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Frankrijklei 101, 2000 Antwerpen
Website	www.solvus.be
Naam contactpersoon	Luc Engels
Telefoonnummer contactpersoon	03 800 67 23
E-mailadres contactpersoon	Luc.engels@solvus.be

Moederorganisatie

Naam	RGF Staffing
Vestigingsplaats	Frankrijklei 101, 2000 Antwerpen
Website	www.rgfstaffing.be

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland		
België	Public-Sourcing	Onze MSP voor overheden en publieke instellingen.
Wereldwijd		

Missie en visie van uw bedrijf

Het is onze visie om de organisatie te zijn die Total Talent Management introduceert aan de lokale beslissingsnemers van de Belgische markt.

Door het samenbrengen van expertise, processen en technologie voorzien we organisaties in structurele en schaalbare oplossingen zoals MSP, RPO en Total Talent Management.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij zorgen ervoor dat onze klanten toegang hebben tot het beste talent in de markt en ontzorgen hen om dit talent optimaal aan te trekken, te ontwikkelen en in te zetten binnen hun organisatie.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Solvus is een Belgische onderneming. Sinds 2014 zijn we een marktleider en pionier in België voor MSP, RPO, assessment en development centers. Vanaf 2019 richt Solvus zich volledig op Total Talent Management.

We zijn onderdeel van RGF Staffing, onderdeel van Recruit Holdings.

■ USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

We combineren onze jarenlange expertise binnen MSP met oplossingen voor Total Talent Management, zoals het aantrekken van vaste medewerkers en het uitvoeren van assessments. Klanten waarderen onze focus op efficiënte processen, kosteneffectiviteit, bewezen expertise en een menselijke aanpak.

■ Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

We investeerden in het uitbouwen van een rapportage, benchmark en data-structuur, om onze klanten betere inzichten te bieden .

■ Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten		102	
Aantal individuele gebruikers		1483	
Managed spend (€)		€570.000.000	

■ Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Vlaamse Overheid	Fluvius
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Beheer van een MSP-raamcontract met meer dan 150 klanten en over 2500 actieve leveranciers.	Een MSP met meer dan 650 leveranciers, waar ook de mogelijkheid tot zoeken en beheren van opleidingen in opgenomen is en we partner zijn voor werving & selectie.

■ Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland			
België	ProUnity	Randstad Sourceright	TAPFIN
Wereldwijd			

■ Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	Connecting-Expertise	Nétive VMS	Als technologie agnost werken we met elke technologische partner.
Broker			
Sourcen van freelancers/ zzp'ers			
Overige			

■ Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

- ☒ Ja, namelijk: Connecting-Expertise
- ☐ Nee, want:

■ Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

- ☐ Nee
- ☒ Ja, namelijk: ISO9001:2015, RSS (Federgon), Certo (Federgon). Daarnaast is onze groep (RGF Staffing BV) ISO27001:2022 gecertificeerd.

■ Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

- ☐ Nee
- ☒ Ja, namelijk: Federgon, Vigor Unit, V-ICT-OR

Talent Solutions



Unlock Your Workforce Potential with Talent Solutions

We bring global solutions to the local level, empowering you with data and analysis. Our tailored, boutique methods are designed to meet your specific needs, ensuring you have the precise solutions required for success.

Tailored Solutions Delivered by Our Trusted Brands

Right Management

We help organizations thrive by providing assessment, coaching, outplacement, and development services. Our comprehensive support accelerates performance and ensures your team reaches its full potential.

RPO

Our Recruitment Process Outsourcing services support large-scale recruiting and workforce-intensive initiatives, ensuring you always have access to the skilled talent your organization needs.

TAPFIN

We work to develop, deploy, and enable an integrated approach to analyzing and managing your contingent talent worldwide, ensuring seamless and efficient operations.



Scan to find
out more

Interested in learning more about
Talent Solutions?

contact@mpgtalentsolutions.com
www.mpgtalentsolutions.com

Talent Solutions – TAPFIN

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Diemen
Website	Tapfin.com
Naam contactpersoon	Robert Nievaart
Telefoonnummer contactpersoon	+31 6 51261113
E-mailadres contactpersoon	robert.nievaart@manpowergroup.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Diegem
Website	Tapfin.com
Naam contactpersoon	Robert Nievaart
Telefoonnummer contactpersoon	+31 6 51261113
E-mailadres contactpersoon	robert.nievaart@manpowergroup.com

Moederorganisatie

Naam	Manpowergroup
Vestigingsplaats	Milwaukee
Website	Manpowergroup.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	ManpowerGroup Talent Solutions	Talent Solutions-MSP & TTM: Contingent Workforce Management, Statement of Work, Consultancy Service, Total Talent Management Talent Solutions-RPO: Full Cycle Recruiting-End2End RPO, Project RPO, Talent Consulting. Recruitment on Demand, Source and Screen Talent Solutions-Right Management: Career Transition Management, Workforce Career Management, Leader Solution
België	ManpowerGroup Talent Solutions	See above answer
Wereldwijd	ManpowerGroup Talent Solutions	See above answer

Missie en visie van uw bedrijf

TAPFIN's vision is to lead in the creation and delivery of innovative workforce solutions and services that enable its clients to win in the changing world of work.

TAPFIN equips people and organizations for the future of work, because they believe meaningful and sustainable employment has the power to change the world.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

TAPFIN delivers streamlined and transparent processes across the fulfillment and governance of client's external workforce by developing and implementing customized workforce solutions. The added value includes Compliancy, Analytics, Cost Savings and a streamlined external hiring experience for the hiring managers.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

In April 2010, ManpowerGroup acquired COMSYS IT Partners, Inc., a leading provider of professional IT staffing services, Managed Service Program and Recruitment Process Outsourcing. Over the years, TAPFIN Talent solutions evolved together with continuous evolving client needs to different types of solutioning models to support their workforce management. Talent Solutions TAPFIN has more than 21 years of experience developing MSP best practices in over 142 countries

USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

- Market leader in (Global) SoW & Contingent workforce solution services
- Strategic partnerships with >400 suppliers in the Netherlands and >600 suppliers in Belgium
- Proprietary Global Cost Saving program
- Dedicated market research team including benchmarking & analytics capabilities globally powered by our proprietary AI-tool, SophieSM.

Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

TAPFIN continuously evolves and has made significant strides in the past two years across several areas:

- Artificial Intelligence (AI): With AI-driven solutions, TAPFIN provides real-time insights and predictive analytics for labor market trends and skills.
- Robotic Process Automation (RPA): By automating processes such as time tracking and sourcing, TAPFIN enhances efficiency and achieves cost savings.
- Market Intelligence: Various tools have been implemented to offer strategic insights for expanding operations and sourcing talent.
- Alternative Workforce Solutions: Alternative solutions have been developed to ensure rapid mobilization of specialized talent for projects in remote or offshore locations.
- Cost Control: TAPFIN's innovative and comprehensive Cost Control methodology is developed to leverage an integrated, data-driven dashboard solution to transform workforce spend management, providing real-time insights, proactive cost optimization, and smarter decision-making.

Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	25	102	>1000
Aantal indiv. gebruikers	Confidential	Confidential	Confidential
Managed spend (€)	~1,01 Billion	~483 Million	~29,3 Billion

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	TAPFIN is proud of the relationships they have built with our clients and the results they've delivered. TAPFIN has helped optimize workforce strategies, drive cost savings, and improve the hiring manager experience. Through better talent acquisition processes and data-driven insights, TAPFIN has supported clients in making informed decisions and improving overall efficiency in their workforce management.	
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?		

Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	TAPFIN prefers to not disclose this information as it varies depending on scale and scope.		
België			
Wereldwijd			

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	Beeline	Fieldglass	Netive
Broker	Various depending on scale and scope		
Sourcen van freelancers/ zzp'ers	Avature		
Overige	PowerSuite – TAPFIN's proprietary tech stack; a powerful combination of best-in-class technology that spans the complete HR value chain from attracting and developing talent and managing their employment to leveraging data and insights to drive business performance.		

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: TAPFIN operates VMS Neutral and selects the VMS that fits the client's requirements best

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk: Various depending on the country (eg. Great Place to Work, ISO 27001, ISO 9001, NEN 4400-1, EcoVadis Platinum, Most Ethical Company)

Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

☐ Nee

☒ Ja, namelijk: ABU (Netherlands), Federgon (Belgium), SIA (global)

Modulaire MSP

Hét begin van de Total Talent toekomst

Je huurt mensen in van buitenaf, maar het overzicht ontbreekt. Wie werkt er waar? Wat kost het eigenlijk? En hoe zorg je dat alles goed geregeld is? Ondertussen wil je voorbereid zijn op de toekomst, waarin vast en flexibel werk steeds meer in elkaar overlopen. **Je zoekt structuur, gemak en controle.**

Met YOUSEEQ kies je voor een slimme, modulaire aanpak: jij bepaalt welke ondersteuning je nodig hebt, wij regelen de rest. Of het nu gaat om duidelijke contracten of hulp bij het vinden van de juiste mensen, wij helpen je stap voor stap op weg naar een aanpak die wérkt.

Kies zelf welke module je nodig hebt: van contractbeheer tot sourcing, leveranciersmanagement en strategisch advies.

- ▶ **Standaard Broker: Grip op contractmanagement**
- ▶ **Broker Plus: Grip + sourcingcapaciteit**
- ▶ **MSP: Complete regie op externe inhuur**
- ▶ **MSP Extra: Uitgebreide dienstverlening & advies**

Modulair

**Total
Talent**

Tooling

*Van grip naar groei. Van inhuur naar Total Talent strategie.
Klaar voor jouw eerste stap?*

youseeq
www.youseeq.nl

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Binnenweg 1, 5502 AM Veldhoven
Website	www.youseeq.nl
Naam contactpersoon	Rob van de Ven
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)88 9993999/ +31 (0)650879388
E-mailadres contactpersoon	rvandeven@youseeq.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Binnenweg 1, 5502 AM Veldhoven
Website	www.youseeq.nl
Naam contactpersoon	Rob van de Ven
Telefoonnummer contactpersoon	+31 (0)88 9993999/ +31 (0)650879388
E-mailadres contactpersoon	rvandeven@youseeq.nl

Moederorganisatie

Naam	YOUSEEQ B.V.
Vestigingsplaats	Veldhoven
Website	www.youseeq.nl

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	YOUSEEQ	MSP, RPO, TTA, W&S, Interim & Detachering
België	YOUSEEQ	MSP, RPO, TTA, W&S, Interim & Detachering
Wereldwijd	N.v.t.	N.v.t.

Missie en visie van uw bedrijf

YOUSEEQ heeft als missie om organisaties te ontzorgen in hun totale talentbeheer, met persoonlijke aandacht en expertise. Onze visie is dat mensgerichtheid en technologie hand in hand moeten gaan bij inhuur. We geloven in de kracht van een integrale aanpak: vast én flexibel talent vinden en inzetten op een manier die past bij de cultuur van de klant. Zo creëren we duurzaam succes voor zowel opdrachtgevers als professionals.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

YOUSEEQ biedt opdrachtgevers een end-to-end MSP-oplossing die volledige ontzorging biedt op het gebied van externe inhuur. Wij verzorgen het contract- en leveranciersmanagement zonder zorgen: van selectie van de beste kandidaten via ons netwerk tot en met compliant contracteren en facturatie. Met ons eigen Total Talent-platform Olli (ATS & VMS ineen) leveren we realtime inzicht en sturingsinformatie. De toegevoegde waarde ligt in lagere administratieve lasten, snellere invulling van vacatures en grip op kosten én risico's voor de opdrachtgever.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

YOUSEEQ is opgericht in 2009 met de visie dat inhuur beter en mensgerichter kan. Begonnen als klein adviescollectief, zijn we in een paar jaar uitgegroeid tot een volwaardige MSP-dienstverlener. In 2018 lanceerden we ons eigen Total Talent-platform "Olli". De afgelopen jaren hebben we ons klantenbestand gestaag uitgebreid binnen Nederland, en hebben we bewezen opdrachten te kunnen uitvoeren voor zowel mkb als grotere organisaties. Onze historie kenmerkt zich door constante groei, innovatie en klantgerichtheid.

USP 's van uw bedrijf waarmee het zich onderscheidt van de concurrentie

- Persoonlijke aanpak: We leveren maatwerk en hechten aan intensief contact met zowel klanten als leveranciers, wat resulteert in hoge tevredenheid en een echt partnership-gevoel.
- Innovatief eigen platform: Ons eigen Total Talent tool (TTA) "Olli" is voortdurend in ontwikkeling en biedt slimme features (matching, analytics) die traditionele MSP's niet hebben.
- Expert in wet- en regelgeving: We zijn altijd up-to-date en adviseren proactief over compliance, zodat klanten zonder zorgen kunnen inhuren in een veranderende juridische context.
- Integrale Total Talent visie: Als boutique MSP met recruitment-expertise kunnen we vast en flex geïntegreerd benaderen, iets wat uniek is in onze markt.

Welke ontwikkelingen zijn er bij uw bedrijf geweest de voorbije 2 jaar?

In de afgelopen 2 jaar heeft YOUSEEQ meerdere vernieuwingen doorgevoerd. We hebben onze TTA-tool Olli geüpdatet met AI-gedreven matchmaking en uitgebreid met modules voor freelance/talentpool management. Daarnaast zijn we een strategische samenwerking aangegaan met een HR-data specialist, waardoor we klanten nu voorzien van benchmarks en schaarste-analyses. Ook intern zijn we gegroeid: ons team is verdubbeld in omvang, met nieuwe experts op het gebied van legal compliance en recruitment. Tot slot hebben we ons dienstenpakket verbreed naar Total Talent Acquisition, zodat we nu ook werving voor vaste posities geïntegreerd kunnen aanbieden bij bestaande MSP-klanten.

Het aantal unieke klanten en gebruikers voor wie uw MSP werkt en de managed spend over heel 2024

2024	Nederland	België	Wereldwijd
Aantal klanten	5	1	
Aantal indiv. gebruikers	72	3	
Managed spend (€)	€ 36 mln	1 mln	

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Delta Fiber	Athora
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Al sinds 2009 beheert YOUSEEQ de gehele externe inhuur voor Delta. Dit omvat: • Controle en begeleiding van het inhuurproces • Verbeterde toegang tot talent door een breder aanbod • Alle opdrachten centraal op één plek (TTA tool Olli) • Kostenbesparing (5 – 10%) • Uitvoering van alle administratieve werkzaamheden • Risicobeheersing rondom alle wet- en regelgeving • Uitgebreide rapportagefunctionaliteiten • Statement of Work	Het bestaande inhuurproces versterkt en geoptimaliseerd met de inzet van onze TTA-tool Olli, met meer grip, overzicht en compliancy tot gevolg.

Wie zijn de 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom?

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
Nederland	Circle8	Hero MSP	Het Flexhuis
België	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Wereldwijd	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Wie zijn uw partnerbedrijven voor onderstaande diensten of functionaliteiten?

Partners	1	2	3
Technologie	Olli		
Broker	YOUSEEQ		
Sourcen van freelancers/ zzp'ers	YOUSEEQ		
Overige			

Heeft uw organisatie een voorkeurs-VMS?

- ☒ Ja, namelijk: Olli
☐ Nee, want:

Beschikt uw bedrijf over een of meer kwaliteitscertificeringen of -normeringen?

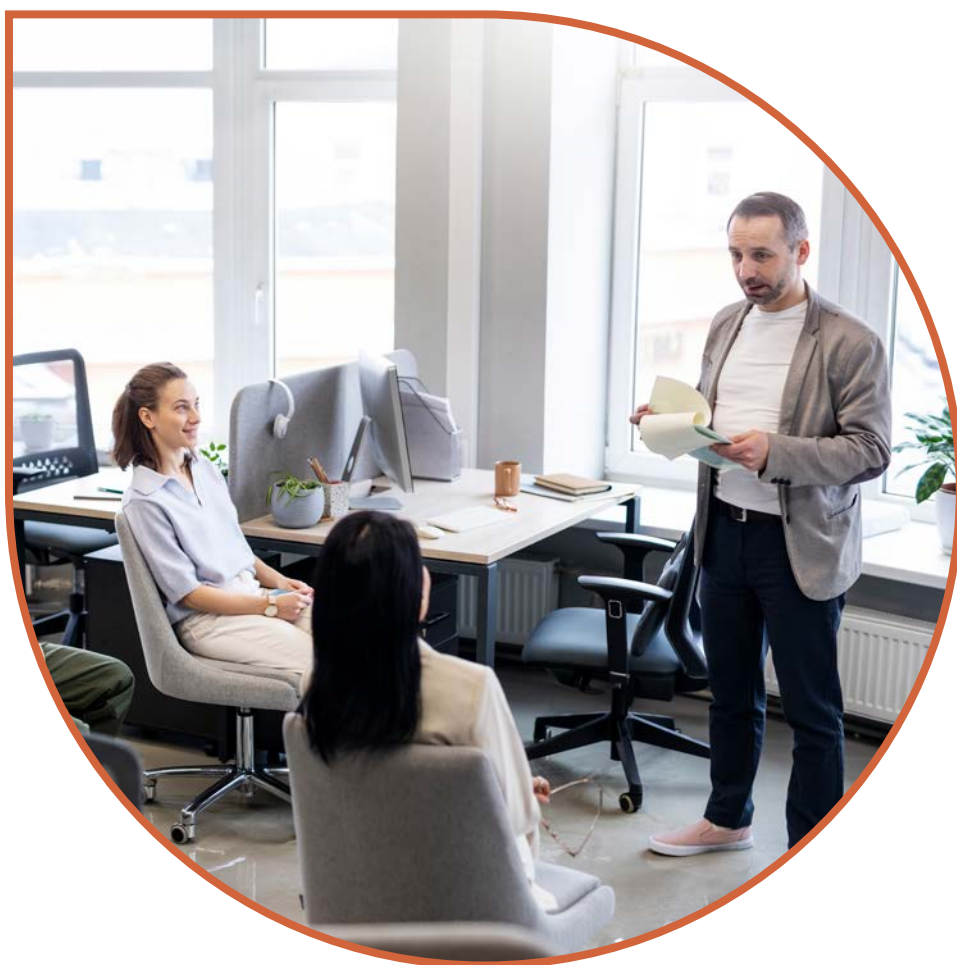
- ☐ Nee
☒ Ja, namelijk: NEN 4400-1 & BOVIB

Is uw bedrijf lid van beroeps- of brancheverenigingen?

- ☐ Nee
☒ Ja, namelijk: Bovib

8

MSP-CONSULTANTS



**ORGANISATIES
DIE KUNNEN
ONDERSTEUNEN BIJ
HET SELECTEREN,
IMPLEMENTEREN EN
OPTIMALISEREN VAN
MSP-PROGRAMMA'S**

MSP-consultants

In dit hoofdstuk vindt u een overzicht van organisaties die kunnen ondersteunen bij het selecteren, implementeren en optimaliseren van MSP-programma's – of bij het onderhandelen daarmee.

The logo for amesza, featuring the word 'amesza' in a lowercase, sans-serif font. The letters are colored: 'a' is red, 'm' is blue, 'e' is green, 's' is yellow, 'z' is orange, and 'a' is red.

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Haarlem
Website	Amessa.nl
Naam contactpersoon	Mark van Assema
Telefoonnummer contactpersoon	+31621296636
E-mailadres contactpersoon	mark@amessa.nl

In welke landen bent u actief?

- ☒ Nederland
- ☒ België
- ☐ Andere landen, namelijk:

Missie en visie van uw bedrijf

Wij helpen HR en inkoop teams verstandige keuzes te maken bij het selecteren en implementeren van talent technologie, zoals VMS, ATS en andere Talent Management tooling, voor de in-, door en uitstroomprocessen van vaste en tijdelijke werknemers: Total Talent Management. Dat doe ik vanuit mijn eenmanszaak Amessa, maar ik werk altijd samen met andere experts en bureaus voor een totaaloplossing en spreek daarom verder over 'wij'.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Onze helicoptervisie en brede netwerk van experts helpen om tijdig een goede sourcing strategie te bepalen. Daarbij hebben wij ook een sterke HRTech achtergrond om een passende IT-architectuur oplossing met gekoppelde systemen te bepalen. Daarbij maken we niet alleen plannen, die voeren we ook uit tot een succesvolle, operationele samenwerking met de MSP als resultaat.

Beschrijf de meest duidelijke trends en ontwikkelingen die u in de markt ziet voor 2025/2026

Nu HR steeds meer de eigenaar is van het inhuurdomein worden de mogelijkheden voor een goede Total Talent benadering steeds groter. Daarbij komt HR ook meer in haar kracht doordat zowel HR-adviseurs als recruiters veel meer een echte partner voor de business kunnen worden. Daarbij gaan recruiters ook meer zelf doen, via direct sourcing, en worden MSP's ingezet op specifiekere functies.

Wat doet uw bedrijf om bij te blijven met alle technologische ontwikkelingen zoals Skills matching / recruitment marketing / Talent Ecosystemen / RPA / AI / Assessments etc?

Wij bezoeken gemiddeld 4 events per jaar, zowel op inhuur/MSP als op Tech gebied, waar over die nieuwe ontwikkelingen wordt gesproken en getoond en wij schrijven daarover op het expertplatform Zipconomy. Voor specifieke vragen van klanten hebben we een groot netwerk om onafhankelijke kennis te delen.

Wie zijn uw partnerbedrijven voor diensten of tooling?

Wij werken samen met onder andere Zipconomy, NextConomy, Workforce Insights, Werf&, HRTech Arena, The Flex Academy, Talentin, B-Ceps en vele anderen.

In welke branches of sectoren bent u actief?

Wij hebben ervaring in vele branches en (wereldwijde) corporates vanuit Nederland, maar werken bij voorkeur in het onderwijs, de zorg of de maakindustrie.

Dienstverlening & tooling

Uw algemene ervaring in advies over MSP-aanbieders

Onze ervaring reikt van strategievorming tot operationele MSP-implementaties, inclusief technologie ondersteuning. Van zowel selectie en implementatie van eerste fase MSP's tot optimalisaties van bestaande MSP-operaties, migraties naar een nieuwe MSP of gedeeltelijke insourcing naar de eigen HR -afdeling. Wij zijn de onafhankelijke expert om de inhuur en total talent volwassenheid van binnenuit en duurzaam te vergroten.

Voor welke MSP-dienstverlening bieden jullie als consultant advies?

☒	Sourcing en contractering van uitzendkrachten en beheren van andere leveranciers van uitzendkrachten (NL)/interims (BE) (Master Vendor)
☒	Sourcing en contractering van leveranciers van project sourcing kandidaten (exclusief freelancers/zzp'ers)
☒	Sourcing en contractering van leveranciers van freelancers/zzp'ers
☒	Contractering van freelancers/zzp'ers (broker rol)
	Selectie en contractering van leveranciers voor resultaat contracten, Statement of Work
☒	Direct sourcing van freelancers/zzp'ers
☒	Sourcing en contractering voor klussen/gigs, via klus/gig platformen
☒	Geïntegreerde sourcing vast en flex, Total Talent Acquisition, door combinatie met RPO
☒	Technologie van de volgende generatie (zoals matching AI of generatieve AI) en hoe deze te integreren in meer traditionele processen voor contingent workforce management (CWM).
	Overige, nl.: _____

Met welke MSP-aanbieders heeft uw organisatie ervaring?

☒	Talent Solutions TAPFIN / ManpowerGroup
☒	Randstad Sourceright / Randstad
	Pontoon / Adecco Group
	HAYS
	KellyOCG
	AgileOne
☒	Solvus / RGF Staffing
☒	Staffing MS / ProUnity / Headfirst
	De Staffing Groep
	Circle8
☒	Overige, namelijk: Yacht

Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-MSP?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: Wij zijn onafhankelijk en willen geen voorkeur hebben en hebben ook geen commerciële relaties met enige partij.

Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-VMS?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: Wij zijn onafhankelijk en willen geen voorkeur hebben en hebben ook geen commerciële relaties met enige partij.

Wat zijn volgens uw bedrijf belangrijke overwegingen voor een succesvolle aanbesteding/selectie van een nieuwe MSP-aanbieder?

Vind een partij die bewust de zaken zo simpel mogelijk probeert te maken, zowel dienstverlening, SLA -afspraken, tarieven en zeker contracten.

Voor een nieuwe MSP-implementatie, hanteert uw bedrijf het liefst een big bang of eerder een gefaseerde aanpak, per contractvorm, business unit of land, en waarom?

Altijd een gefaseerde aanpak, in locaties, business units of diensten uitgespreid. Ook een overstap van MSP 1 naar MSP 2 kan gefaseerd. MSP-dienstverlening is een complexe uitbesteding die best voor beide partijen in stappen wordt uitgevoerd.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	ING Bank Nederland	Signify, lightning, Nederland
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Een Total Talent aanpak opgezet in 5B's, Build, Bridge, Buy, Borrow & Beyond, met een sourcing decision tooling en een inhuur talentpool website vanuit MSP Tapfin	Migratie van oude naar nieuwe MSP Yacht, met verbeterd intern proces via Workday, inclusief de realisatie van internationale broker dienstverlening

Slotvraag: Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?

Laat u niet gek maken door leveranciers en consultants die met complexe voorstellen komen. Vraag om eenvoudige oplossingen.

Een MSP inschakelen?

Doe eerst je huiswerk!

Een Managed Services Provider lijkt een mooie manier om je inhuur centraal te regelen en je tegelijk te ontzorgen van alle administratie en alle 'gedoe' er rond omheen. Maar toch zien we in de praktijk vaak dat organisaties

een MSP contracteren, zonder dat ze goed erover hebben nagedacht waarom ze dat precies willen en nog belangrijker, welk probleem ze ermee oplossen. Sluit de inrichting wel aan bij de behoefte van de organisatie?

Wij adviseren publieke en private organisaties over optimalisatie van Externe Inhuur, Talent Acquisition & Total Workforce Management. In 2025 bij tientallen organisaties actief inclusief MSP contractering en implementaties.



Onze aanpak:

**Onafhankelijk advies
voor de best passende
organisatie-oplossingen.**

Labor Redimo adviseert (MSP) keten-breed en helpt met:

- ✓ Strategisch organisatieadvies
- ✓ Uitwerken businesscases
- ✓ Verzorgen benchmark rapportages
- ✓ Tenders en aanbestedingen
- ✓ TarievenTools voor transparante inhuurtarieven
- ✓ Inrichting & implementatie



Mail of bel voor een vrijblijvend gesprek:

info@laborredimo.com | 035 622 95 82

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Oud-Loosdrechtsedijk 50b, 1231 NB Loosdrecht
Website	www.laborredimo.nl
Naam contactpersoon	Hilde Klamer
Telefoonnummer contactpersoon	(035) 622 95 82
E-mailadres contactpersoon	Hilde.klamer@laborredimo.nl

In welke landen bent u actief?

- ☒ Nederland
- ☐ België
- ☐ Andere landen, namelijk: Zweden

Missie en visie van uw bedrijf

Labor Redimo is een onafhankelijk adviesbureau, gespecialiseerd in Externe Inhuur, Total Talent Acquisition en Total Workforce Management. Wij ondersteunen organisaties in zowel de publieke als private sector bij het analyseren, benchmarken, contracteren en implementeren van effectieve en duurzame workforce-oplossingen.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

De toegevoegde waarde van ons adviesbureau laten we graag toelichten door één van onze opdrachtgevers: "In samenwerking met Labor Redimo heeft Rijkswaterstaat de wijze waarop inhuur kan bijdragen aan de personele opgave opnieuw gedefinieerd richting integraal inhuurmanagement. Hierbij heeft Labor Redimo advies gegeven over de bestuurlijke aanvliegroute, de verandering in marktbenadering op inhuur inclusief Europese Aanbesteding en de inrichting van een inhuurdesk. Daarnaast is de onderliggende businesscase door Labor Redimo uitgevoerd. De bijdrage van Labor Redimo heeft ervoor gezorgd dat we een realistische en concrete route hebben kunnen afleggen om de benodigde bouwstenen voor integraal inhuurmanagement op hun plek te krijgen. Altijd onafhankelijk, kritisch meedenkend en, last but not least, opbouwend."

Beschrijf de meest duidelijke trends en ontwikkelingen die u in de markt ziet voor 2025/2026

Organisaties worden in toenemende mate geconfronteerd met de impact van externe ontwikkelingen, zoals veranderende wet- en regelgeving en toenemende marktdynamiek. Hierdoor is bij veel organisaties de balans in personele samenstelling verstoord. In 2025 en 2026 zullen veel organisaties bewuster keuzes maken en actiever sturen op de in-, door- en uitstroom van zowel vast als tijdelijk personeel en gerelateerde diensten. Door alle personele stromen integraal in kaart te brengen, ontstaat de mogelijkheid om sneller én gezamenlijk meer data-gedreven besluiten te nemen.

Wat doet uw bedrijf om bij te blijven met alle technologische ontwikkelingen zoals Skills matching / recruitment marketing / Talent Ecosystemen / RPA / AI / Assessments etc?

Labor Redimo werkt met 25 adviseurs voor opdrachtgevers in alle sectoren. Hierdoor hebben wij een goed beeld van wat er speelt in de markt. Wij delen onze kennis intern en extern via het Labor Forum waar we 4x per jaar bijeenkomen met circa 60 organisaties.

Wie zijn uw partnerbedrijven voor diensten of tooling?

Labor Redimo is een onafhankelijk adviesbureau en werkt bewust niet samen met aanbieders van diensten zoals MSP, RPO of brokerdiensten. Een recent initiatief is Workforce Insights: een samenwerking met Datacation en Reinvent Work. Workforce Insights biedt diepgaand digitaal inzicht in het personeelsbestand én de inzet van externen die worden aangestuurd op basis van resultaatverplichtingen, met uren als afrekenmodel.

In welke branches of sectoren bent u actief?

Labor Redimo ondersteunt organisaties in vrijwel alle sectoren. Tot onze opdrachtgevers behoren onder andere Universiteit Twente, SABIC, Gemeente Eindhoven, Alliander en Rijkswaterstaat, naast vele andere toonaangevende organisaties, waarbij we trots zijn op de resultaten die we samen hebben bereikt.

Dienstverlening & tooling

Uw algemene ervaring in advies over MSP-aanbieders

Labor Redimo is sinds 2006 actief als marktleider in advies rondom RPO, TTA en MSP-diensten. Wij kennen het speelveld van binnenuit en begeleiden zowel aanbestedende diensten als organisaties in de private sector bij strategische keuzes, marktbenaderingen en implementaties. Onze diepgaande kennis van de markt stelt ons in staat om organisaties onafhankelijk en effectief te ondersteunen.

Voor welke MSP-dienstverlening bieden jullie als consultant advies?

☒	Sourcing en contractering van uitzendkrachten en beheren van andere leveranciers van uitzendkrachten (NL)/interims (BE) (Master Vendor)
☒	Sourcing en contractering van leveranciers van project sourcing kandidaten (exclusief freelancers/zzp'ers)
☒	Sourcing en contractering van leveranciers van freelancers/zzp'ers
☒	Contractering van freelancers/zzp'ers (broker rol)
	Selectie en contractering van leveranciers voor resultaat contracten, Statement of Work
☒	Direct sourcing van freelancers/zzp'ers
☒	Sourcing en contractering voor klussen/gigs, via klus/gig platformen
☒	Geïntegreerde sourcing vast en flex, Total Talent Acquisition, door combinatie met RPO
☒	Technologie van de volgende generatie (zoals matching AI of generatieve AI) en hoe deze te integreren in meer traditionele processen voor contingent workforce management (CWM).
	Overige, nl.: _____

Met welke MSP-aanbieders heeft uw organisatie ervaring?

☒	Talent Solutions TAPFIN / ManpowerGroup
☒	Randstad Sourceright / Randstad
☒	Pontoon / Adecco Group
☒	HAYS
	KellyOCG
☒	AgileOne
☒	Solvus / RGF Staffing
☒	Staffing MS / ProUnity / Headfirst
☒	De Staffing Groep
☒	Circle8
☒	Overige, namelijk: Magnit

Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-MSP?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: Labor Redimo is een onafhankelijk adviesbureau. Wij houden bewust afstand tot marktpartijen om iedere (onbewuste) voorkeur of vorm van belangenverstrengeling te voorkomen. Dit doen we in het belang van zowel onze opdrachtgevers als de markt. Integriteit en onafhankelijkheid vormt daarbij een essentieel uitgangspunt in al onze werkzaamheden.

Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-VMS?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: Labor Redimo is een onafhankelijk adviesbureau. Wij houden bewust afstand tot marktpartijen om iedere (onbewuste) voorkeur of vorm van belangenverstrengeling te voorkomen. Dit doen we in het belang van zowel onze opdrachtgevers als de markt. Integriteit en onafhankelijkheid vormt daarbij een essentieel uitgangspunt in al onze werkzaamheden.

Wat zijn volgens uw bedrijf belangrijke overwegingen voor een succesvolle aanbesteding/selectie van een nieuwe MSP-aanbieder?

Een succesvolle MSP-selectie begint met de vraag of het model echt aansluit bij de organisatie en haar doelstellingen. Bewust kiezen, op basis van zowel kwalitatieve als kwantitatieve overwegingen, is daarbij essentieel. In de praktijk wordt een MSP vaak ingezet zonder dat duidelijk is welk probleem ermee wordt opgelost. Strategische, culturele, organisatorische en operationele aansluiting zijn uiteindelijk bepalend voor het succes.

Voor een nieuwe MSP-implementatie, hanteert uw bedrijf het liefst een big bang of eerder een gefaseerde aanpak, per contractvorm, business unit of land, en waarom?

Voordat MSP-diensten worden ingekocht, is het van belang om goed na te denken over de meest passende implementatieaanpak (roadmap). Deze keuze heeft direct invloed op de businesscase, met name op de kosten en de realisatie van eventuele besparingen. Wij bespreken vooraf de verschillende implementatieopties, zodat de organisatie een goed onderbouwde keuze kan maken – één die past bij de organisatie én in de praktijk werkt.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Rijkswaterstaat	Universiteit Twente
Wat hebt u gerealiseerd bij deze	Voor Rijkswaterstaat heeft Labor Redimo een sleutelrol gespeeld in de inrichting van integraal inhuurmanagement. Wij adviseerden over de bestuurlijke aanpak, de herziening van de marktbenadering inclusief Europese aanbesteding, en de inrichting van een centrale inhuurdesk, VMS met integraties. Ook voerden we de businesscase uit. Onze bijdrage gaf richting aan een realistische en gedragen route naar een toekomstbestendige inhuurorganisatie.	Voor Universiteit Twente heeft Labor Redimo een sleutelrol gespeeld in het vergroten van het bereik op de arbeidsmarkt. We begeleidde de strategische keuze voor een passend inhuurmodel en ondersteunden bij zowel de aanbesteding als de implementatie van een MSP. Dankzij onze marktkennis, onafhankelijke positie en betrokken aanpak is een solide fundament gelegd voor toekomstbestendige inhuur.

Slotvraag: Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?

Jaarlijks analyseert Labor Redimo meer dan €7 miljard aan inhuurtarieven, MSP/VMS fees en brokeropslagen. Dankzij deze marktinzichten kunnen wij iedere strategische oplossingsrichting onderbouwen met actuele benchmarkgegevens. Zo krijgen organisaties inzicht in de marktconformiteit van hun inhuurtarieven en kunnen zij actief sturen op tariefsvorming én de prestaties van de DAS, MSP of broker op dit gebied.

READY TO UP YOUR NEGOTIATION GAME?

- ✓ Van een verwachte stijging van €647.500 naar een besparing van €841.000 op uitzenders en detacheerders?
 - ✓ €4.250.500 extra waarde realiseren door het slim verkopen van voorkeursposities binnen een MSP Supply Chain?
 - ✓ 35% kostenreductie op consultancy services?
 - ✓ Verbeterde kwaliteit, snellere levertijd, hogere vervullingsgraad én lagere kosten dankzij een Total Cost of Ownership-benadering in onderhandelingen?
-



Met ervaring in MSP–Procurement, –Sales en –Negotiation Excellence bieden wij direct toepasbare onderhandelingstrainingen, tools en ondersteuning — voor **ongeeëvenaarde resultaten.**



scan & save

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	High Tech Campus 5 5656 AE Eindhoven Nederland
Website	www.negotiationnavigators.com
Naam contactpersoon	Reinout de Schepper
Telefoonnummer contactpersoon	+31 6 11 52 05 90
E-mailadres contactpersoon	reinout.de.schepper@negotiationnavigators.com

In welke landen bent u actief?

- ☒ Nederland
- ☒ België
- ☒ Andere landen, namelijk: wereldwijd

Missie en visie van uw bedrijf

Negotiation Navigators stelt organisaties in staat om méér waarde te halen uit elke onderhandeling — of je nu verkoopt of inkoopt. Wij helpen Procurement- én Sales-teams in de wereld van Staffing, MSP, SoW, RPO en Total Talent Management om met meer zelfvertrouwen, structuur en strategisch inzicht te onderhandelen, met direct meetbaar resultaat.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

- We helpen Procurement- en Sales-teams betere deals te sluiten via training, coaching en support.
- In inkoop bespaarden we €20,9 miljoen door competitieve allocaties voor MSP's, Staffing en consultancy.
- Bij HR-dienstverleners verhoogden we winrates en marges met >12% en €24,1 miljoen aan dealwaarde. Onze aanpak is praktisch, bewezen en direct toepasbaar in de praktijk.

Beschrijf de meest duidelijke trends en ontwikkelingen die u in de markt ziet voor 2025/2026

- De druk neemt toe: marges staan onder vuur, klanten en leveranciers zijn kritischer dan ooit.
- Inkopers willen scherper sturen, verkopers zoeken grip in lastige gesprekken.
- AI helpt bij voorbereiding, scenario's en realistische role-plays die teams écht scherper maken.
- Wat organisaties missen:: een gestructureerde aanpak die werkt onder druk — juist als het erop aankomt.

Wat doet uw bedrijf om bij te blijven met alle technologische ontwikkelingen zoals Skills matching / recruitment marketing / Talent Ecosystemen / RPA / AI / Assessments etc?

- We waren zelf inkoper van MSP/Staffing én verkoper van RPO, SoW en TTM-diensten.
- We weten wat wél werkt in een wereld vol tooling, dashboards en buzzwords.
- De echte winst zit in voorbereiding, structuur en het managen van weerstand aan tafel.
- Wij helpen teams onderhandelen met richting, rust en resultaat.

In welke branches of sectoren bent u actief?

- Actief in staffing, zakelijke dienstverlening, pharma, industrie en technologie.
- Ook ervaring binnen logistiek, productie, financiële dienstverlening en consultancy.
- Ondersteuning van zowel inkoop- als salesteams bij complexe onderhandelingen.
- Van internationale corporates tot groeiende dienstverleners.

Dienstverlening & tooling

Uw algemene ervaring in advies over MSP-aanbieders

We bedgeleiden het onderhandelingspel rondom HR-diensten. Van aanbesteding tot hercontracting. Aan zowel klant-als aanbiederszijde zorgen we voor structuur, voorbereiding en scherpte aan tafel. Onze ervaring aan de inkoopende en verkopende zijde geeft inzicht strategieën en valkuilen. Het resultaat: minder concessies, sterkere voorwaarden en meer grip op de uitkomst.

Voor welke MSP-dienstverlening bieden jullie als consultant advies?

☒	Sourcing en contractering van uitzendkrachten en beheren van andere leveranciers van uitzendkrachten (NL)/interims (BE) (Master Vendor)
	Sourcing en contractering van leveranciers van project sourcing kandidaten (exclusief freelancers/zzp'ers)
	Sourcing en contractering van leveranciers van freelancers/zzp'ers
	Contractering van freelancers/zzp'ers (broker rol)
☒	Selectie en contractering van leveranciers voor resultaat contracten, Statement of Work
	Direct sourcing van freelancers/zzp'ers
	Sourcing en contractering voor klussen/gigs, via klus/gig platformen
	Geïntegreerde sourcing vast en flex, Total Talent Acquisition, door combinatie met RPO
	Technologie van de volgende generatie (zoals matching AI of generatieve AI) en hoe deze te integreren in meer traditionele processen voor contingent workforce management (CWM).
☒	Overige, nl.: Alle onderhandelingen aan zowel inkoop als verkoopzijde met betrekking tot het gehele pakket van HR services in de private sector

Met welke MSP-aanbieders heeft uw organisatie ervaring?

☒	Talent Solutions TAPFIN / ManpowerGroup
☒	Randstad Sourceright / Randstad
☒	Pontoon / Adecco Group
	HAYS
	KellyOCG
	AgileOne
	Solvus / RGF Staffing
	Staffing MS / ProUnity / Headfirst
	De Staffing Groep
	Circle8
	Overige, namelijk:

Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-MSP?

- ☐ Ja, namelijk:
☒ Nee, want:

Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-VMS?

- ☐ Ja, namelijk:
☒ Nee, want:

Wat zijn volgens uw bedrijf belangrijke overwegingen voor een succesvolle aanbesteding/selectie van een nieuwe MSP-aanbieder?

Een sterke MSP-selectie begint met één ding: helderheid. Heldere scope. Heldere afspraken intern. En een eerlijke vergelijking op totaalprijs, niet op vage wegingsfactoren. Dan komt het verschil: kies het juiste competitieve spel — dat prikkelt, dwingt en beloont met de beste deal. Wie dit goed neerzet, haalt meer uit dezelfde markt — elke keer weer.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	NDA - wereldwijd	NDA - wereldwijd
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Middels competitieve methodieken bespaarden we bij één organisatie over een tijdsbestek van 4 jaar €20,9 miljoen door competitieve allocaties voor MSP's, Staffing en Consultancy services	Bij HR-dienstverleners verhoogden we winrates en marges met >12% en realiseerden €24,1 miljoen aan extra dealwaarde — zonder de relatie onder druk te zetten, maar juist met sterkere klantbinding als resultaat.

Slotvraag: Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?

Alles wat we doen draait om het verbeteren van resultaat. Geen moment is zo bepalend als de onderhandeling: daar worden marges verdedigd, besparingen gerealiseerd en relaties gebouwd of gebroken. Wij zorgen dat jouw team daar niet aankomt met hoop, maar met vertrouwen — en een gedegen plan. Klaar om betere deals te sluiten dan ooit tevoren — of blijf je waarde weggeven?



MSP-VMS EXPERTISE

Grip op extern talent

Organisaties werken steeds vaker met externe medewerkers, maar missen grip, inzicht en structuur. Met onze diepgaande expertise in MSP- en VMS-systemen helpen we (publieke) organisaties om hun contingent workforce strategisch te beheren.

Wij bieden

-  **Diepgaande analyse** van de huidige situatie
-  **Selectie en implementatie** van het juiste VMS
-  Inrichting van een doordacht en **schaalbaar MSP-model**
-  **Data-inzicht, compliance en kostenbeheersing** op strategisch niveau

Wat mag u verwachten?



- Onafhankelijk advies
- End-to-end begeleiding
- Compliancy en grip
- Data-gedreven aanpak

Onze expertise gaat verder – ontdek al onze diensten

Procurement partner voor publieke sector

- Doorgedreven kennis WOO
- Expertise in verschillende publieke sectoren
- Onderhandelen met resultaat

Strategische inkoopondersteuning

- Meer dan 25 jaar ervaring
- Ad interim of ad hoc ondersteuning
- Expertise bij complexe dossiers

Coaching van inkopers

- Versterken van vaardigheden
- Hands-on verhogen van WOO-kennis
- Commercieel inkopen

Bring your procurement to the next level

Els Daems - www.nextlevelprocurement.be

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Heverbaan 28, 3191 Hever
Website	www.nextlevelprocurement.be
Naam contactpersoon	Els Daems
Telefoonnummer contactpersoon	+32 475 397 252
E-mailadres contactpersoon	Els@nextlevelprocurement.be

In welke landen bent u actief?

- ☐ Nederland
- ☒ België
- ☐ Andere landen, namelijk: Zweden

Missie en visie van uw bedrijf

Wij bieden professioneel inkoopadvies dat elke Procurement-afdeling en -professional naar het Next Level tilt. Door de jaren heen zijn wij uitgegroeid tot de voorkeurspartner voor publieke organisaties — niet alleen voor deskundige ondersteuning bij inkoopvraagstukken of inkoop interim management, maar ook voor diepgaande expertise in het sourcen en managen van de contingent workforce.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

- Dé Procurement-partner voor de publieke sector, met meer dan 25 jaar ervaring in uiteenlopende domeinen
- Expertise in MSP- en VMS-systemen, van analyse en advies tot contractering en implementatie
- Coaching en begeleiding van (junior) inkopers voor hun verdere professionele ontwikkeling
- Ondersteuning bij strategische inkoopdossiers op ad-hoc basis of als tijdelijke versterking
- Ruime ervaring in Procurement Intelligence, waaronder category management, sourcingmodellen, vendor management, spendanalyses en contractmanagement

Beschrijf de meest duidelijke trends en ontwikkelingen die u in de markt ziet voor 2025/2026

Steeds duidelijker wordt het voor directies en HR-afdelingen dat zij zich actief moeten verdiepen in de inhuur van de zogeheten contingent workforce. Wat vroeger vooral werd gezien als een puur ICT-aangelegenheid, raakt inmiddels steeds meer andere vakgebieden. Waar in het verleden vooral inkoopafdelingen de vertaalslag maakten vanuit sourcingperspectief, groeit nu het besef dat een geïntegreerde samenwerking tussen HR en inkoop cruciaal is. In een tijd waarin wendbaarheid en snel kunnen schakelen essentieel zijn voor het succes van een organisatie, is een samenhangende en strategische benadering van alle talentstromen — vast én flexibel — geen luxe meer, maar een voorwaarde. Juist op dit snijvlak van HR en inkoop kan het verschil worden gemaakt, met Total Talent Management als richtinggevend kompas.

Wat doet uw bedrijf om bij te blijven met alle technologische ontwikkelingen zoals Skills matching / recruitment marketing / Talent Ecosystemen / RPA / AI / Assessments etc?

Wij nemen actief deel aan diverse professionele netwerkgroepen rond MSP/VMS-ontwikkelingen, Wetgeving inzake Overheidsopdrachten en AI-gedreven procurementtools, om steeds de vinger aan de pols te houden van de laatste trends en inzichten.

Wie zijn uw partnerbedrijven voor diensten of tooling?

Wij zijn een volledig onafhankelijke partij, wat ons in staat stelt om elke klant objectief en onbevooroordeeld het best mogelijke advies te bieden — zowel bij procurementprojecten als bij de selectie en evaluatie van MSP- en VMS-aanbieders.

In welke branches of sectoren bent u actief?

- Vooral actief in de publieke sector: zowel de klassieke als de speciale sectoren
- ICT-sector
- Energiesector

Dienstverlening & tooling

Uw algemene ervaring in advies over MSP-aanbieders

Wij hebben al verschillende grote publieke organisaties succesvol begeleid bij het stroomlijnen van hun inhuur van talent via MSP- en VMS-systemen.

Voor welke MSP-dienstverlening bieden jullie als consultant advies?

☒	Sourcing en contractering van uitzendkrachten en beheren van andere leveranciers van uitzendkrachten (NL)/interims (BE) (Master Vendor)
☒	Sourcing en contractering van leveranciers van project sourcing kandidaten (exclusief freelancers/zzp'ers)
☒	Sourcing en contractering van leveranciers van freelancers/zzp'ers
☒	Contractering van freelancers/zzp'ers (broker rol)
☒	Selectie en contractering van leveranciers voor resultaat contracten, Statement of Work
☒	Direct sourcing van freelancers/zzp'ers
	Sourcing en contractering voor klussen/gigs, via klus/gig platformen
	Geïntegreerde sourcing vast en flex, Total Talent Acquisition, door combinatie met RPO
	Technologie van de volgende generatie (zoals matching AI of generatieve AI) en hoe deze te integreren in meer traditionele processen voor contingent workforce management (CWM).
	Overige, nl.: Alle onderhandelingen aan zowel inkoop als verkoopzijde met betrekking tot het gehele pakket van HR services in de private sector

Met welke MSP-aanbieders heeft uw organisatie ervaring?

	Talent Solutions TAPFIN / ManpowerGroup
☒	Randstad Sourceright / Randstad
	Pontoon / Adecco Group
	HAYS
	KellyOCG
	AgileOne
☒	Solvus / RGF Staffing
☒	Staffing MS / ProUnity / Headfirst
	De Staffing Groep
	Circle8
	Overige, namelijk:

■ Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-MSP?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: Wij werken volledig onafhankelijk en op maat van elke klant.

■ Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-VMS?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: Wij werken volledig onafhankelijk en op maat van elke klant.

■ Wat zijn volgens uw bedrijf belangrijke overwegingen voor een succesvolle aanbesteding/selectie van een nieuwe MSP-aanbieder?

Voor een succesvolle selectie van een MSP-aanbieder zijn duidelijke doelstellingen, interne afstemming (HR, inkoop, legal) en juridische conformiteit (WOO) cruciaal. Beoordeel niet alleen het VMS-systeem en de technische mogelijkheden, maar ook het track record, change management en governance-aanpak van de MSP. Transparantie in kosten en een sterke focus op leveranciersbeheer zijn essentieel. Kies voor een partner die strategisch meedenkt én operationeel ontzorgt.

■ Voor een nieuwe MSP-implementatie, hanteert uw bedrijf het liefst een big bang of eerder een gefaseerde aanpak, per contractvorm, business unit of land, en waarom?

Wij stemmen onze aanpak zorgvuldig af op de specifieke situatie en behoeften van elke klant. Soms vraagt dit om een 'big bang'-implementatie, in andere gevallen past een gefaseerde benadering beter. De gekozen werkwijze sluit altijd aan bij de waarden, cultuur en maturiteit van de organisatie — en is dus nooit standaard.

■ Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Lokale overheid, klassieke publieke sector	Groot overheidsbedrijf in de speciale publieke sector
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Strategiebepaling, change traject en overschakeling naar MSP-VMS met succes en grote tevredenheid van de klant.	In kaart brengen en analyseren van de AS IS situatie voor inhuur, optimalisatie van de processen en verdere implementatie van een MSP-VMS.

■ Slotvraag: Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?

-



GRIP OP INHUUR?

PLAN EEN VRIJBLIJVENDE INTAKE

- ✓ Strategisch advies en implementatie van jouw inhuurlandschap
- ✓ Direct inzetbare ondersteuning voor jouw inhuurteam
- ✓ Tenders en aanbestedingen op maat voor jouw organisatie



WWW.WORKFORCECONSULTING.NL



INFO@WORKFORCECONSULTING.NL

EXPERTS IN
EXTERNE INHUUR


WORKFORCE
CONSULTING

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Bijlmerplein 888a, 1102MG, Amsterdam
Website	www.workforceconsulting.nl
Naam contactpersoon	Thomas Blom
Telefoonnummer contactpersoon	0623079410
E-mailadres contactpersoon	thomas@workforceconsulting.nl

In welke landen bent u actief?

- ☒ Nederland
- ☐ België
- ☐ Andere landen, namelijk: Zweden

Missie en visie van uw bedrijf

Workforce Consulting versterkt organisaties met toekomstgerichte oplossingen voor externe inhuur. Onze missie is het vereenvoudigen van complexe processen en het geloof in een arbeidsmarkt waarin flexibel talent duurzaam wordt ingezet via slimme structuren, technologie en beleid. Als onafhankelijke partner verbinden wij inkoop, HR en business rondom een heldere aanpak.

De toegevoegde waarde / kernactiviteiten van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij helpen organisaties bij het ontwikkelen én uitvoeren van toekomstbestendige inhuurstrategieën, waaronder MSP/VMS-selectie, inrichting van inhuurdesks en operationele ondersteuning. Met diepgaande marktkennis en een pragmatische aanpak maken wij complexe vraagstukken eenvoudig en effectief. Onze inzet leidt tot structurele optimalisatie van processen, compliance en stakeholder alignment.

Beschrijf de meest duidelijke trends en ontwikkelingen die u in de markt ziet voor 2025/2026

In 2025/2026 zien we dat de flexibele schil steeds strategischer wordt ingezet (verwacht >40% van de totale workforce). AI-gedreven matching en skill-based sourcing maken het mogelijk om sneller en gericht talent te vinden. Daarnaast vervagen de grenzen tussen vast en flex: Total Talent Management wint terrein. Ook directe sourcing via talentplatformen blijft in opkomst, terwijl compliance en talentbeheer essentieel blijven.

Wat doet uw bedrijf om bij te blijven met alle technologische ontwikkelingen zoals Skills matching / recruitment marketing / Talent Ecosystemen / RPA / AI / Assessments etc?

Binnen Workforce Consulting houden we continu de vinger aan de pols van nieuwe technologieën. We investeren in kennisontwikkeling en tooling. Onze consultants delen best practices en volgen trainingen en events, zodat ons advies en onze implementaties altijd gebaseerd zijn op de meest recente inzichten.

Wie zijn uw partnerbedrijven voor diensten of tooling?

We zijn onafhankelijk in onze aanpak, maar onderhouden nauwe relaties met aanbieders en leveranciers binnen ons domein (zonder exclusieve binding) om altijd de best passende diensten te kunnen adviseren. Daarnaast hebben we een netwerk van niche-experts (bijv. op het gebied van wetgeving, payrolling en assessments) dat we inschakelen wanneer extra specialistische ondersteuning nodig is.

In welke branches of sectoren bent u actief?

Workforce Consulting is actief in diverse sectoren, van telecom/IT en financiële dienstverlening tot energie/utiliteiten, logistiek/transport en industrie. Die brede ervaring stelt ons in staat om best practices cross-sectoraal in te zetten en iedere klant van passend advies te voorzien. Of het nu gaat om een bank, een technologiebedrijf of een transportorganisatie, wij begrijpen de unieke inhuuruitdagingen in elke branche.

Dienstverlening & tooling

Uw algemene ervaring in advies over MSP-aanbieders

We hebben ruime ervaring met het adviseren over MSP-aanbieders. We begeleiden klanten door het hele traject: van het vormgeven van een inhuurstrategie en het opstellen van de tender tot en met de selectie en implementatie van de juiste MSP-oplossing. Dankzij onze kennis van zowel internationale als lokale MSP-partijen kunnen we de sterktes en aandachtspunten van elke aanbieder inzichtelijk maken.

Voor welke MSP-dienstverlening bieden jullie als consultant advies?

☒	Sourcing en contractering van uitzendkrachten en beheren van andere leveranciers van uitzendkrachten (NL)/interims (BE) (Master Vendor)
☒	Sourcing en contractering van leveranciers van project sourcing kandidaten (exclusief freelancers/zzp'ers)
☒	Sourcing en contractering van leveranciers van freelancers/zzp'ers
☒	Contractering van freelancers/zzp'ers (broker rol)
☒	Selectie en contractering van leveranciers voor resultaat contracten, Statement of Work
☒	Direct sourcing van freelancers/zzp'ers
☒	Sourcing en contractering voor klussen/gigs, via klus/gig platformen
☒	Geïntegreerde sourcing vast en flex, Total Talent Acquisition, door combinatie met RPO
☒	Technologie van de volgende generatie (zoals matching AI of generatieve AI) en hoe deze te integreren in meer traditionele processen voor contingent workforce management (CWM).
	Overige, nl.: Alle onderhandelingen aan zowel inkoop als verkoopzijde met betrekking tot het gehele pakket van HR services in de private sector

Met welke MSP-aanbieders heeft uw organisatie ervaring?

☒	Talent Solutions TAPFIN / ManpowerGroup
☒	Randstad Sourceright / Randstad
☒	Pontoon / Adecco Group
☒	HAYS
	KellyOCG
☒	AgileOne
☒	Solvus / RGF Staffing
☒	Staffing MS / ProUnity / Headfirst
☒	De Staffing Groep
☒	Circle8
☒	Overige, namelijk: Hero en Magnit

Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-MSP?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: Nee, want als onafhankelijk adviseur hanteren wij geen voorkeurs-MSP. Het is voor ons

belangrijk om voor elke klant objectief de best passende oplossing te kunnen aanbevelen. In plaats van één voorkeursleverancier bieden we maatwerk: de keuze voor een MSP laten we afhangen van de specifieke situatie, doelen en cultuur van de opdrachtgever.

■ Heeft uw organisatie één of meer voorkeurs-VMS?

☐ Ja, namelijk:

☒ Nee, want: Nee, wij zijn bewust tool-onafhankelijk en hebben geen vaste voorkeurs-VMS. Per opdracht evalueren we de beschikbare VMS-opties op geschiktheid, zodat de technologie naadloos aansluit bij de processen en behoeften van de klant. Door deze neutraliteit kunnen we altijd de VMS-oplossing adviseren die het beste past, in plaats van ons te beperken tot één leverancier.

■ Wat zijn volgens uw bedrijf belangrijke overwegingen voor een succesvolle aanbesteding/selectie van een nieuwe MSP-aanbieder?

Essentieel is om vooraf duidelijke doelstellingen en scope vast te stellen en alle stakeholders (HR, inkoop, business) vroegtijdig te betrekken bij het proces. Beoordeel potentiële MSP-partners vervolgens niet enkel op tarief, maar ook op cultuurfit en innovatievermogen. Zorg voor transparantie tijdens het selectietraject en formuleer samen heldere KPI's en SLA's als basis voor de samenwerking. Een gedeelde visie en goede communicatie tussen klant en MSP leggen tenslotte de basis voor een succesvolle implementatie.

■ Voor een nieuwe MSP-implementatie, hanteert uw bedrijf het liefst een big bang of eerder een gefaseerde aanpak, per contractvorm, business unit of land, en waarom?

Wij geven de voorkeur aan een gefaseerde implementatie (per contractvorm, afdeling of land) omdat dit de verandering beheersbaar houdt. Stapsgewijs invoeren beperkt risico's, vergroot draagvlak bij stakeholders en biedt de mogelijkheid om tussentijds te leren en bij te sturen. Successen in een eerste deel kunnen als best practice dienen voor volgende fases. Een 'big bang' kan in specifieke gevallen werken, maar wij zien dat een gefaseerde aanpak meestal leidt tot duurzamere resultaten en bredere acceptatie.

■ Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje van uw bedrijf, cq. op wie of op welke prestaties bent u het meeste trots

	Opdrachtgever 1	Opdrachtgever 2
Naam, branche, land	Nike, Retail, EMEA	Enexis, Energie, Nederland
Wat hebt u gerealiseerd bij deze opdrachtgever?	Workforce Consulting leverde een substantiële bijdrage aan de wereldwijde MSP/VMS-implementatie van Nike. Met verantwoordelijkheid voor de EMEA-regio ontwikkelden we een regionale uitvoeringsroadmap, faciliteerden we discovery- en designsessies in diverse landen en implementeerden we een People2.0-oplossing voor het compliant beheer van freelancers.	Workforce Consulting ondersteunt Enexis binnen een detachingsopdracht als onderdeel van een strategisch partnerschap. Daarnaast dragen we bij aan een breder adviesprogramma rond inhuurstrategie, met aandacht voor marktanalyse, tariefbenchmarking en de voorbereiding op een toekomstgerichte MSP-oplossing.

■ Slotvraag: Welke toelichting of informatie wilt u nog toevoegen aan uw antwoorden?

Binnen Workforce Consulting staat een integrale, toekomstgerichte aanpak van externe inhuur centraal. Als onafhankelijke partner verbinden wij inkoop, HR en business en combineren we strategisch advies, implementatiekracht en operationele ondersteuning. Daarmee leveren we oplossingen die niet alleen direct resultaat opleveren, maar ook duurzaam en toekomstbestendig zijn.

PROBUY EXPERTISE

Optimal Workforce Design

Uw Strategische Partner in Extern Talentbeheer

ProBuy Expertise is een onafhankelijke HR / Procurement partner die ondernemingen ondersteunt bij het optimaliseren van hun workforce. We verlenen objectief, neutraal en deskundig advies aan private en publieke organisaties. Efficiëntie, kwaliteit, innovatie, kosten- en risicobeheersing vormen de kern van onze aanpak. ProBuy Expertise biedt een gepersonaliseerde en no-nonsense aanpak, met een sterke focus op flexibiliteit en ultieme klanttevredenheid.

Wat wij u bieden

Het Optimal Workforce Design van ProBuy Expertise creëert meerwaarde voor uw organisatie op verschillende niveaus:

- Verhoogde zichtbaarheid
- Procesefficiëntie
- Kostenbesparing
- Risicobeperking
- Kwaliteitsverbetering



Expert advice



Efficiency



Savings



Innovation



Single contact



Risk assessment

We richten ons op het verbeteren van de kwaliteit en het uitrollen van een snellere, consistente aanpak voor het aantrekken en beheren van extern talent. Onze focus ligt op bedrijven die op zoek zijn naar innovatie en het juiste talent op de juiste plaats met als doelstelling een concurrentieel voordeel te behalen in een steeds schaarser wordende talentenmarkt.

Waarom kiezen voor ProBuy Expertise?

- **Diepgaande marktkennis:** met jarenlange ervaring in het beheren van externe talenten, biedt ProBuy Expertise u een ongeëvenaard inzicht in de MSP-markt van België en Nederland
- **Strategische samenwerking:** wij werken nauw samen met organisaties om hun inhuurstrategieën te optimaliseren, kosten te beheersen en toegang te krijgen tot het juiste talent
- **Data-gedreven besluitvorming:** onze aanpak is gebaseerd op actuele data en marktanalyses, waardoor u weloverwogen beslissingen kunt nemen



www.probuyexpertise.com



info@probuyexpertise.com



+32 495 36 50 33



Abtsherbergstraat 31 B3
2500 Lier (BE)



Kieswijzer

In dit hoofdstuk vindt u twee hulpmiddelen om sneller en makkelijker kenmerkende verschillen tussen de diverse aanbieders te leren onderscheiden. In de eerste kieswijzer koppelen we een aantal belangrijke kenmerken aan de MSP aanbieders die zich specifiek onderscheiden. In de tweede kieswijzer proberen we andersom per MSP aanbieder het belangrijkste kenmerk te noemen waarmee deze zich onderscheidt ten opzichte van de andere aanbieders. Dit betekent overigens niet dat deze aanbieder hiermee uniek is, want er zijn meerdere vergelijkbare aanbieders, en in onze ogen geen echt unieke spelers. Het is zaak om de voor u meest geschikte MSP-dienstverlener te selecteren.

Voor de volledigheid: de bedrijven die we ook benaderd hebben maar die niet hebben deelgenomen aan onze bevraging, zijn hieronder niet terug te vinden.



KIESWIJZER 1 - BELANGRIJKE ASPECTEN VOOR JULLIE ORGANISATIE

Bron: Eigen bewerking op basis van de deelnemende MSP's

Vindt u dit aspect belangrijk,	Ga dan in elk geval praten met:
Veel ervaring met opdrachtgevers in, en focus op Nederland	Circle8, HeadFirst, Hero, Flexhuis, Youseeq, Flextender
Veel ervaring met opdrachtgevers in, en focus op België	Solvus, ProUnity
Veel ervaring met en focus op internationale opdrachtgevers	Magnit, Hays, Randstad, Tapfin, HeadFirst
Veel ervaring met en focus op grote / corporate en internationale opdrachtgevers	HeadFirst, Hays, Randstad, Tapfin, Magnit
Een bewezen en volwassen MSP aanbieders, ouder dan 15 jaar	Hays, TAPFIN, Randstad, Solvus, Flexhuis, Hero, HeadFirst, Magnit
Een jonge en flexibele MSP aanbieder, jonger dan 15 jaar	ProUnity, Youseeq, Flextender, Circle8, Flexhuis
MSP kan uit eigen pool kandidaten leveren	Hays, Tapfin, Randstad, Solvus, Circle8, Hero, HeadFirst, ProUnity, HeadFirst
Van oorsprong VMS-platform	ProUnity
MSP kan overweg met direct sourcing van freelancers	Flexhuis, HeadFirst, Hero, Circle8, Flextender, ProUnity
MSP kan overweg met SoW contracten	Tapfin, Hays, Randstad, ProUnity
MSP ondersteunt (met partners) de reis naar Total Talent Management	Youseeq, Circle8, Randstad, Solvus, HeadFirst, Tapfin, Magnit, ProUnity, Hays
MSP gebruikt bij voorkeur eigen of partner technologie	Randstad, Youseeq, ProUnity
MSP is technologie onafhankelijk	Magnit, Hays, HeadFirst, Circle8, Randstad, Tapfin, Hero, Solvus, Flexhuis



KIESWIJZER 2 - BELANGRIJKE KENMERKEN PER MSP AANBIEDER

Bron: Eigen bewerking op basis van de antwoorden van de MSP's

Ga in elk geval praten met,	Indien deze typering u aanspreekt
Circle8	Uitdager in de Nederlandse MSP en Total Talent Management markt (Total Talent Flow) met Europese groeiambities, groot geworden als staffing bedrijf (De Staffing Groep)
Flexhuis (Nash Squared)	In Nederland gevestigde naam als MSP-aanbieder met een specialisatie op zorg en gemeenten en nu onderdeel van internationale moeder
Flextender	Gevestigde staffing speler in publieke sector die zich heeft doorontwikkeld naar een MSP aanbieder
Hays Enterprise Solutions	Internationaal erkende, volwassen speler met uitgebreide internationale programma's
HeadFirst Group	Top-3 flexmarkt speler in Nederland leidende en volwassen MSP speler (Staffing Management Services) en Europese groeiambities (Impellam Group)
Hero	Toonaangevende speler in de Nederlandse markt, biedt naast MSP-dienstverlening ook staffing diensten aan
Magnit Global (Nederland)	In Nederland leidende speler, onafhankelijk van staffing bedrijf, met internationale dekking
ProUnity (HeadFirst Group)	Van oorsprong een belangrijke Belgische VMS speler, die op verzoek van grote klanten, waaronder overheden, steeds meer MSP-diensten ontwikkelt en aanbiedt.
Randstad Enterprise	Internationaal erkende, volwassen speler, met jarenlange ervaring in het beheer van complexe, internationale programma's. Ook bekend als Randstad Sourceright.
TAPFIN Talent Solutions	Internationaal erkende, volwassen speler, onderdeel van ManpowerGroup, met jarenlange ervaring in het beheer van complexe, nationale en internationale programma's.
Solvus (RGF Staffing)	Belgische marktleider op het vlak van MSP-programma's als onderdeel van een TTM-oplossing
YOUSEEQ	Eigenzinnige speler, richt zich op 'Total Talent Management' en biedt geïntegreerde oplossingen voor zowel vaste als flexibele arbeidskrachten, met hun eigen systeem Olli

MSP neutral MSP
freelancer
TIERING MODEL
compliance **BLEND**
broker **cost per hire**
SoW
MASTER VENDOR
VMS self billing

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, bijv. 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.
Compliance	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 Aankoopstelsel, 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	Independent 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 (bijv 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 officiële term voor een zelfstandige in Nederland.



ZAL **AI** DE ROL VAN MSP 'S
OVERNEMEN ZOALS HER EN
DER WORDT VOORSPELD?
U ZAL HET ONGETWIJFELD
LEZEN IN DE VOLGENDE
EDITIE VAN HET MSP-
RAPPORT IN 2027.

Hoe zou het met de MSP-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 van dit 6^{de} onderzoeksrapport naar MSP-aanbieders in Nederland en België.



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 is een onafhankelijke kennisplatform en community met als doel eigennuttige 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