

WELKE MATURITEIT HEEFT HET INHUURPROCES VAN UW ORGANISATIE?



De arbeidsmarkt wordt flexibeler. Het aantal freelancers neemt toe en een vaste baan voor het leven is verleden tijd. Daarmee neemt de rol van externe professionals in organisaties toe. Het managen van die flexibele arbeid is een complexe materie. Daarom helpt HeadFirst Group organisaties grip te krijgen op externe inhuur.

Veel Belgische organisaties – groot en klein, profit en non-profit – maken op enige wijze gebruik van flexibele arbeid. Lang niet allemaal hebben dit ingevuld vanuit een professioneel inhuurproces. Miranda Dyck, Country Manager BeLux bij HeadFirst Group: “Een professioneel inhuurproces is een geïntegreerd proces met een duidelijk doel: het vinden en binden van de ideale flexwerker tegen minimale transactiekosten en maximale kwaliteit met de regie in eigen hand”. Dit zou volgens Dyck het streven moeten zijn voor iedere organisatie, dankzij aanleidingen als aangescherpte wetgeving, kostenbewustzijn en – momenteel vooral – schaarste.

“Hier ligt de kracht van HeadFirst Group”, laat Dyck weten. “De kern van onze organisatie ligt in het creëren van waarde door organisaties in de breedte met flex-dienstverlening te bedienen. Wij zien onze groep als een koffer gevuld met oplossingen – zoals matchmaking, contracting, global sourcing en managed service providing - waarmee wij onze klanten bij ieder inhuurvraagstuk kunnen ondersteunen én begeleiden in de reis naar een professioneel inhuurproces.”

Strategisch inhuurmaturiteit

Om de professionaliteit van inhuur te duiden, noemt Dyck

verschillende niveaus. De eerste twee staan bekend als ‘decentraal’ en ‘gecoördineerd’, niveaus waarbij vooral inkoop de regie pakt. Naarmate de organisatie meer grip heeft op de processen, compliance en kosten komt HR in beeld. “Vanaf niveau drie pakt ook HR zijn rol om de volgende stappen te maken. Dit noemen we ‘geregisseerd’ en is tevens het niveau waar de meeste organisaties zich nu bevinden. De volgende stap is ‘gemanaged’, veelal uitgevoerd met een managed service provider’ (MSP).

Het belangrijkste uitgangspunt van de MSP is de gehele markt aan leveranciers en ZP’ers de mogelijkheid te bieden om bij de organisatie aan te bieden, maar tegelijkertijd wel in één proces georganiseerd”, aldus Dyck. “Afhankelijk van de strategische inhuurmaturiteitsfase waar een organisatie zich in bevindt, kan gebruik gemaakt worden van een of meerdere van onze oplossingen.”

“Professioneel inhuurproces kan niet meer achterblijven”

Strategische partner

In bijna 25 jaar heeft HeadFirst Group meer dan tweehonderd opdrachtgevers ondersteund en begeleid bij het opzetten en verbeteren van het totale inhuurproces. Met grip op inhuur, uitsluiting van risico’s, volledige compliance op wet- en regelgeving en optimalisatie van processen als resultaat. “Hierbij zijn de voorwaarden en condities aangescherpt, zonder dat de continuïteit, kwaliteit en betrouwbaarheid in gevaar zijn gekomen. De opgedane kennis en ervaring zit verankerd in onze organisatie”, licht Dyck toe.

Zij beaamt dat werken vanuit één gemeenschappelijke groep voordelen met zich meebrengt, maar voegt daaraan toe dat een lokale Belgische benadering het speerpunt blijft. “Onze kracht is én blijft de sterke binding met de Belgische markt. Als organisatie zetten wij sterk in op het vergroten van onze naamsbekendheid en het uitdragen van onze kennis, gebaseerd op onze ruime ervaring in de Nederlandse flexmarkt, met als doel te groeien op de Belgische markt.”

Over HeadFirst Group

HeadFirst Group - voorheen HeadFirst Source Group - is marktleider op het gebied van inhuur van externe professionals; matchmaking, contracting, global sourcing en managed service providing. Dagelijks werken via HeadFirst Group meer dan 9.000 professionals bij ruim 200 opdrachtgevers in de Benelux, waarmee het een jaaromzet realiseert van circa 900 miljoen euro.