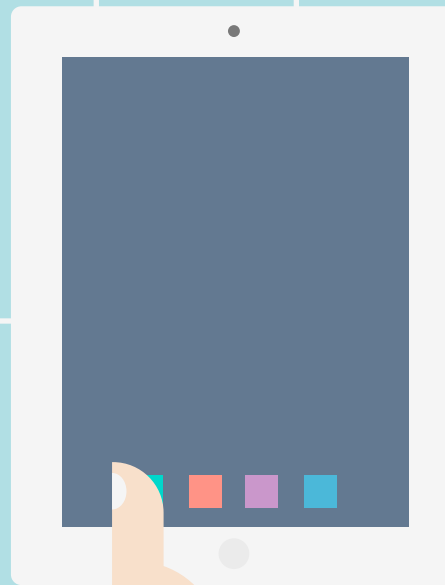
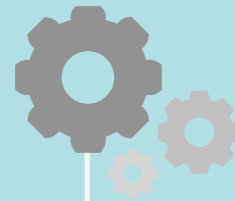
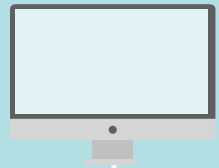




Benchmark 2014

Externe inhuur binnen het IT-domein



Er is in 2014 het nodige gebeurd binnen de flexmarkt, met als belangrijkste ontwikkeling de voorgestelde wetswijzingen rondom zelfstandigen in 2015. Ook binnen de IT-branche gebeurde er veel, onder andere door de grote groei die The Internet of Things doormaakte. De inhuur van zelfstandige professionals (zp'ers) blijft een veelbesproken onderwerp, ook binnen het IT-domein. Onderwerpen als toegang tot expertise, ondernemerschap en schijnzelfstandigheid van professionals, marktconformiteit van tarieven en het invullen van de flexibele schil, mede door de aankomende overheidsplannen, dragen daaraan bij. Dit neemt niet weg dat het aantal zp'ers blijft [stijgen](#) en de inkoop en inhuur van juiste externe professionals een heikel punt blijft.

Om inhuurders en inkoopmanagers handvatten te bieden tijdens deze trajecten, doet [FastFlex](#), partnerop het gebied van resource management, in samenwerking met onderzoeksbureau Metri jaarlijks onderzoek naar de ontwikkelingen binnen het IT-domein. In totaal hebben 28 organisaties uit de top 100 meest inhurende bedrijven binnen Nederland deelgenomen aan het onderzoek. Het onderzoek kenmerkt een aantal belangrijke verschuivingen binnen de sector en het whitepaper biedt organisaties inzicht in trends, tarieven en de ontwikkelingen van externe professionals binnen het IT-domein. Gemiddeld hebben deze bedrijven 250 FTE aan IT-personeel in dienst, waarvan ruim een derde (35%) externe inhuur beslaat.

De belangrijkste conclusies in de vorige editie van het onderzoek waren dat de economische crisis niet direct tot dalende tarieven leidde en dat het invullen van de flexibele schil niet eenvoudiger is geworden. Integendeel, een aantal tarieven binnen IT-functies steeg zelfs. Daarnaast concludeerden FastFlex en Metri dat veel bedrijven de huidige tarieven te hoog vonden, zonder dat zij een goed beeld hadden van gangbare tarieven in de markt. Verder in deze whitepaper zal blijken of dit ook dit jaar het geval is.

Inhoudsopgave

1.	Situatieschets	4
1.1	Ontwikkelingen in de zp-markt	
1.2	De zp'er versus het sociale stelsel	
1.3	Ontwikkelingen binnen de IT-branche	
2.	Resultaten benchmarkonderzoek	7
2.1	Externe inhuur blijft gelijk	
2.2	Meer inzet externe zelfstandige professionals	
2.3	Populairste functies	
2.4	Toename mediorfuncties	
2.5	Duur van de opdracht	
3.	Tarieven	10
3.1	Dalende tarieven	
3.2	Bewustwording tariefhoogte	
3.3	Specifieke functietarieven	
3.4	Bandbreedte	
4.	Rol van de inkoopprofessional	12
5.	Conclusies	13
6.	Over FastFlex	14
7.	Geraadpleegde bronnen	15

voor meer
rapporten &
papers van
FastFlex
[klik hier](#)

1. Situatieschets

1.1 Ontwikkelingen in de ZP-markt

In 2014 was er volop media-aandacht rondom zelfstandig werkend Nederland. Begin september presenteerde het kabinet haar plannen omtrent het toenemende aantal zp'ers. Waar in 2013 nog amper in de miljoenennota gesproken werd over zp'ers, was in 2014 één van de onderwerpen: 'Sterke groei zelfstandigen zonder personeel zet druk op welvaartsstaat'. Volgens het [CPB](#) kende Nederland in 2012 ruim 756.000 zelfstandige professionals tegenover ruim 809.000 in 2014. [Onderzoek](#) laat tevens zien dat het aantal vrouwelijke zp'ers harder groeit dan de groep mannelijke zelfstandigen. Zij stegen ten opzichte van 1996 met 133 procent tegenover 84 procent van de mannelijke zp'ers. Een forse toename, en hoewel het kabinet de positieve kant van het verhaal erkent, heeft deze groei

ook een keerzijde volgens de regering.

De grootste kritiek die het kabinet heeft op deze groei is de aantijging dat zp'ers een relatief lage bijdrage leveren voor het collectief, maar hier wel van profiteren. Coalitiepartijen staan momenteel lijnrecht tegenover elkaar op het gebied van zelfstandige professionals; waar de VVD voor meer ruimte, ondernemerschap en zelfstandigheid pleit, maakt de PvdA zich sterk voor onder andere een verplichte pensioenopbouw. De houdbaarheid van het sociale stelsel blijft de politiek bezighouden, maar ook de werking van de arbeidsmarkt en de toekomstige plek die flexibele zelfstandigen hierin innemen zijn veelbesproken agendapunten. Het kabinet heeft het Interdepartementaal Beleidsadvies Orgaan (IBO) de opdracht gegeven om met

een advies hierover te komen. Knelpunten die hierin naar voren komen zijn onder andere het categoriseren van de grote verscheidenheid in zzp'ers, de omgang met solidariteit onder werkenden en het vormen van een acceptabel sociaal vangnet. Hoewel het onderzoek eind 2014 gepubliceerd zou worden, is deze datum verschoven naar halverwege 2015.

Ook de schijnzelfstandigheid van zp'ers was in 2014 een veelbesproken issue. Zo [gaf](#) de Belastingdienst aan hier strenger op te gaan controleren. De overheid loopt door verkapte vormen van dienstverband jaarlijks honderden miljoenen euro's mis, omdat werkgevers voor zp'ers geen sociale premies en belastingen hoeven af te staan. Vooral de VAR-verklaringen van flexibel personeel in de zorg en het onderwijs werden in twijfel getrokken.

De Belastingdienst claimde dat ruim 90 duizend zp'ers onterecht zelfstandigen waren. Met dit in het achterhoofd kwam de regering met het BGL-voorstel, met als doel het vervangen van de VAR om zo onder andere de schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Mede door kritiek uit verschillende hoeken is het voorstel echter eind 2014 onderop de stapel gekomen.

Dat het aantal zp'ers toeneemt, staat buiten kijf. De [groei](#) van de flexibele schil bracht voor organisaties wel wat problemen met zich mee in 2014. Het is voor HR- en inkoopmanagers steeds lastiger om de juiste professional op de juiste plek in te zetten en ook het borgen van kennis is onterecht een onderbelicht thema. Een groot deel van de Nederlandse bedrijven is daarnaast ook onvoldoende voorbereid op de [aanstormende](#) groei van zelfstandige professionals uit generatie Y. Deze nieuwe generatie heeft een andere werkmentaliteit dan de huidige en hier zullen bedrijven anders mee om moeten gaan.

De onduidelijkheid rondom de tarieven van externe inhuur en het gebrek aan transparantie tijdens een inhuurtraject blijft aanhouden. De

grote verschillen in tarieven en de twijfelachtige rol van bemiddelingsbureaus zorgen voor veel kopzorgen. Een groot deel van de bureaus hanteert nog steeds een te hoge marge van gemiddeld 12 procent. Daarnaast bestaat er binnen organisaties nog een diffuus beeld wat betreft de rolverdeling tijdens het inhuurproces. HR, inkoop en business managers blijven in de clinch liggen over wie wat doet.

1.2 *De zp'er versus het sociale stelsel*

De rol van de zelfstandige professional was duidelijk een politiek issue in 2014. Niemand kan er omheen dat zp'ers een economische realiteit zijn en dat deze zelfstandigen goed zijn voor de economie. De drie voornaamste redenen hiervoor zijn:

1. Zp'ers brengen flexibiliteit, kennis en snelheid, wat gunstig is voor de continuïteit binnen bedrijven.
2. Individuen krijgen dankzij het zp-schap de mogelijkheid om op laagdrempelige wijze hun bedrijf te starten en kunnen hun werkende leven naar eigen inzicht invullen. Bij eventuele groei bestaat er de mogelijkheid om uit te breiden

door het aannemen van werknemers. Ook het samenwerken met andere zp'ers behoort tot de mogelijkheid.

3. De huidige economie is, in tegenstelling tot de negatieve berichtgeving, erg gebaat bij de door zp'ers gedreven nieuwe netwerk-economie. Zij organiseren nieuwe samenwerkingsverbanden, staan door sector overschrijdende initiatieven aan de basis van interessante kruisbestuivingen en initiëren nieuwe manieren van werken door het continu uitwisselen van kennis en ervaring. Een vanzelfsprekend gevolg is de impact op collectieve dekking van de sociale zekerheid. Er wordt verwacht dat het aantal zp'ers blijft groeien de aankomende jaren, ook na het herstel van de economie. Hoewel het de zp'ers zijn die ter discussie staan, is een fundamentele discussie over de inrichting van het sociale stelsel minstens zo relevant. Daarnaast blijft de circulaire en sharing economie zich ontwikkelen in 2015, met de opkomst van verschillende 'nieuwe' economieën als gevolg. Zo wordt verwacht dat economieën waarbij de collectieve behoefte centraal staat aan populariteit gaan winnen.

1.3 Ontwikkelingen binnen de IT-branche

Ook in de Nederlandse IT-branche blijft het aantal zelfstandigen [toenemen](#). Het ging de landelijke IT-sector goed af in 2014 en ook aankomend jaar wordt verwacht dat deze trend doorzet. Mede door de conjunctuurgevoeligheid van de sector en de groeiende mate van onder andere Cloud implementaties en Big Data, profiteert de IT-branche van de oplevende economie. Ook wordt [verwacht](#) dat hier op de langere termijn sprake van is.

Het werd in 2014 duidelijk dat, ondanks de groei van het aantal zp'ers, de toegang tot geschikte zelfstandigen steeds moeilijker wordt. Het is voor bedrijven steeds lastiger om voor specifieke functies en opdrachten een passende zp'er in te huren. Ook in de IT-

branche komt deze ontwikkeling sterk naar voren. Zo blijft in 2014 de vraag naar Applicatie Developers en Infrastructuur Specialisten stijgen.

Onderzoeksbureau Gartner [schetst](#) een aantal ontwikkelingen waar de IT-markt in 2015 veel mee te maken krijgt. Zo blijven The Internet of Things, Cloud Computing en 3D-printing een sterke groei doormaken en gaan veel bedrijven deze zaken concreter inzetten. Ook voorziet de analist dat vrijwel elke applicatie een scala aan analysemogelijkheden tot haar beschikking krijgt. Dit in combinatie met de verwachting dat applicaties ook steeds vaker hun eigen beveiliging gaan regelen, zijn dit de grootste trends en ontwikkelingen binnen de IT.



2.

Resultaten benchmarkonderzoek

Het benchmarkonderzoek schetst, naast de tariefoverzichten, ook een aantal andere interessante ontwikkelingen rondom de inhuur van externe IT'ers, zoals cijfers en trends omtrent de inzet van externen, functietypes en opdrachtduur.

2.1 Externe inhuur blijft gelijk

De externe schil blijft binnen het IT-domein een belangrijk onderdeel. 35 procent van de IT-teams bestaat uit externe professionals, zoals gedetacheerden en zp'ers. De verhouding tussen detachering en de inzet van zelfstandige professionals groeit ten opzichte van 2013 naar elkaar toe, met 55 procent gedetacheerden en 45 procent zp'ers. In 2013 bestond nog 37 procent van de IT-afdeling uit externe professionals, waarvan ruim driekwart

(72,7%) van de professionals gedetacheerden besloeg, in verhouding tot 27 procent zp'ers. Deze ontwikkeling laat zien dat het aantal zelfstandigen binnen het IT-domein sterk is toegenomen.

Deze groei ten opzichte van het aantal gedetacheerden valt te wijten aan de verdere individualisering en flexibilisering van de arbeidsmarkt. Steeds meer specialisten kiezen voor een carrière als zelfstandige en dit betekent meer zp'ers. Ook willen bedrijven steeds directer en persoonlijker contact met extern personeel. Zij kiezen daardoor liever voor een zp'er dan voor een gedetacheerde die bij een bureau op de loonlijst staat en waar marge op gemaakt wordt.

2.2 Meer inzet van externen

De groei die in 2014 is ingezet zal in 2015 doorzetten: er komen meer zp'ers. Op de vraag of managers aankomend kalenderjaar minder externen willen inzetten antwoordde slechts een derde (29%) met 'ja'. Dit is een forse halvering ten opzichte van de aangegeven 60 procent in 2013 en laat zien dat organisaties, ondanks de voorgestelde regeringsplannen, meer gebruik van externe professionals willen gaan maken. Ook speelt het feit dat het Nederlandse bedrijfsleven steeds minder happig is op het uitdelen van vaste contracten mee. Dit heeft te maken met het economische klimaat en het feit dat er onder de huidige werkgeverslasten steeds minder arbeidsplaatsen in loondienst zullen zijn.

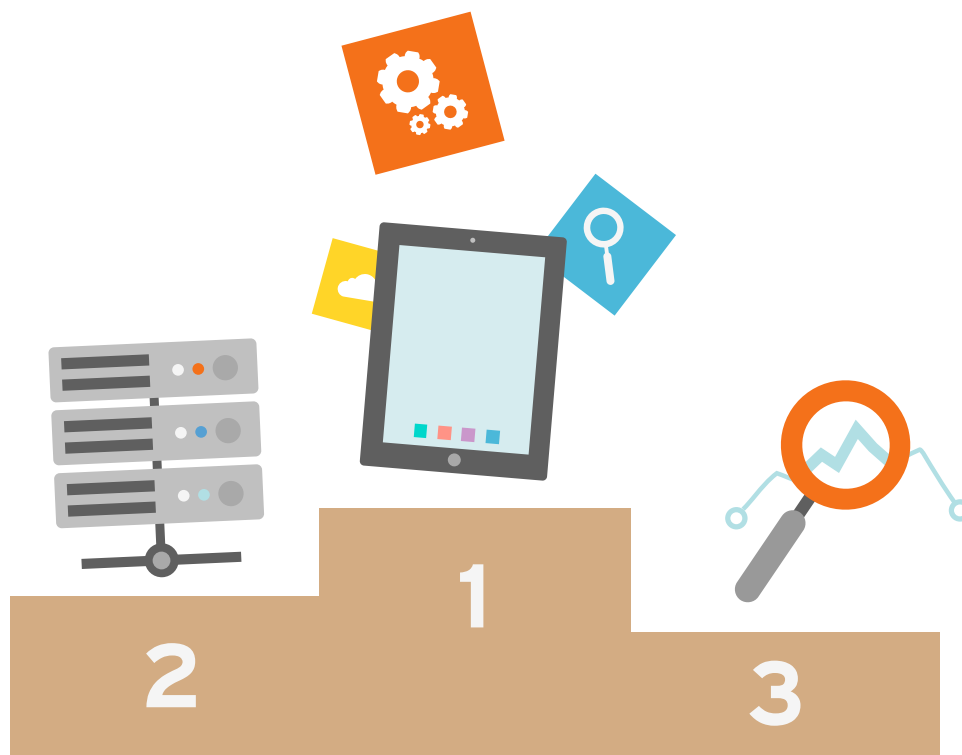
De reden voor het inhuren van externe professionals is voor de meerderheid (23%) de toegang tot expertise die intern niet beschikbaar is. Toegang tot expertise is dus nog steeds de belangrijkste reden om externe professionals te benaderen, opgevolgd door het vergroten van de flexibiliteit (21%) en het ontbreken van een geschikte interne medewerker (17%).

2.3 Populairste functies

Het aantal zelfstandige IT-professionals blijft in 2015 toenemen. Applicatie Developers, zowel senior als medior, waren in 2014 het meest in trek; respectievelijk 12 procent en 7 procent van het flexibele IT-domein bestond uit deze functies. Het feit dat juist deze functies erg in trek zijn, kan te maken hebben met de groeiende mate waarin bedrijven migreren naar een Cloud omgeving en de opkomst van The Internet of Things. Applicaties dienen afgestemd te worden op de Cloud en ervaren Applicatie Developers zijn nodig om bedrijfsapplicaties Cloud proof te maken. Zij worden op de voet gevolgd door

de medior en senior Infrastructuur Specialist met respectievelijk 6 procent en 4 procent. Deze sp'ers zijn, ondanks een lichte daling ten opzichte van 2013, nog steeds erg in trek bij organisaties. Andere populaire functies zijn Business Analyst, Program Manager, Project Manager en System & ICT Architect.

Het aantal externe security functies neemt net als in 2013 steeds verder af. Redenen hiervoor zijn onder andere de security issues die een hoofdrol speelde, waaronder de DDoS-aanvallen en hoge mate van media-aandacht die dit met zich meebracht. De Nederlandse organisatie wil het werk omtrent haar beveiliging intern invullen en haar bedrijfskritische gegevens dichtbij houden. Daarnaast willen steeds meer bedrijven minder afhankelijk worden van externe professionals als het gaat om security en beveiliging.



2.4 *Toename medior functies*

Opvallend aan de verschillende niveaus binnen een functie, is dat het aantal ingehuurd mediors aanzienlijk stijgt ten opzichte van 2013. Waar in 2013 nog 21 procent van de ingehuurd IT'ers medior was, is dit in 2014 verdubbeld naar maar liefst 40 procent. In verhouding met vorig jaar worden dus aanzienlijk meer externe mediors ingezet ter vervanging van de seniors. Veel bedrijven zijn kritischer wat betreft de inzet van seniors en organisaties worden zich bewust van het feit dat veel functies die momenteel bestempeld worden als seniorfunctie, ook door een (goedkopere) medior uitgevoerd kunnen worden. Hier liggen twee redenen aan ten grondslag: bedrijven kijken steeds bewuster

naar wat er nodig is voor een functie én of een senior ook als medior bestempeld kan worden. Het aantal seniorfuncties nam in 2014 af van 70 procent naar 54 procent.

2.5 *Duur van de opdracht*

Opdrachten worden door de opkomst van Scrum en Lean-achtige methodes steeds korter. Hierdoor blijven projecten kort en krachtig. IT-domeinen halen vaker voor specifieke delen van een traject een zelfstandige professional binnen. Daarnaast speelt bij de duur van opdrachten bewustwording een grote rol. Bedrijven kijken kritischer naar de tijd die externe professionals binnen een organisatie werkzaam zijn.

Waar de opdrachtduur vorig jaar nog tussen 1 tot 2 jaar was, is deze in 2014 aanzienlijk korter geworden. Een ruime meerderheid van de respondenten (43%) geeft aan dat de gemiddelde opdrachtduur rond de 6 tot 12 maanden ligt. Opdrachten lopen dus sneller af en projecten worden steeds korter, mede door een snelle opvolging. De helft van de organisaties geeft aan dat zij een daling constateren. Slechts 18 procent ziet een stijging.

3.

Tarieven

In 2013 stegen de tarieven van Applicatie Architect, Interim Manager, Business Consultant, Business Analist en Infrastructuur Specialist met 9 procent. De generieke functies zoals Projectleider en Tester daalden met ongeveer 15 procent. De tarieven binnen deze functies groeiden in 2013 steeds verder uit elkaar. Organisaties waren van mening dat de tarieven destijds te hoog waren en slechts 23 procent was tevreden met de inhuurprijzen. Deze uurtarieven baseerden zij voornamelijk op eigen administratie (40%) en eigen referenties (33%).

3.1 *Dalende tarieven*

Ten opzichte van 2013 zijn de tarieven binnen het Nederlandse IT-team miniem (1%) gedaald. De toename van het aantal zp'ers

heeft ertoe geleid dat deze ook binnen de IT-sector goedkoper zijn geworden. Dit heeft invloed op het tarief van gedetacheerden: 36 procent van de organisaties geeft aan lagere tarieven te stellen voor zp'ers ten opzichte van gedetacheerden, 54 procent hanteert geen verschil en slechts een tiende (11%) stelt hogere tarieven aan zelfstandigen.

3.2 *Bewustwording tariefhoogte*

Uit het benchmark valt te concluderen dat bedrijven bewuster worden met betrekking tot de tarieven. Deze groeiende bewustwording bij HR- en inkoopmanagers zorgt ervoor dat er meer inzicht is in de tariefhoogte van externen. Waar in 2013 77 procent van de Nederlandse IT-teams de tarieven te hoog vond, is dat in 2014 met tien procent afgenomen (67%).

Opvallend is dat de vijf bedrijven die het meest inhuren gemiddeld 13 procent hogere tarieven betalen dan de rest van de ondervraagden. Een logische oorzaak hiervan ligt waarschijnlijk bij de grote naamsbekendheid van deze bedrijven. Er lijkt geen sprake van schaalvoordelen te zijn, hoewel 40 procent van deze bedrijven wel aangeeft volumekortingen te hanteren.

Waarop baseren bedrijven de uurtarieven? De meerderheid van de respondenten (40%) zegt vooral te teren op eigen administratie en ervaring. Daarna volgt 28 procent die ratecards en manteltarieven gebruiken als referentiepunt. Het gebruik van deze hulpmiddelen is in verhouding nog relatief weinig en bedrijven zien nog onvoldoende het nut in van deze hulpmiddelen. Ook de managed service

partijen worden nog onvoldoende erkend in hun expertise en veel bedrijven zijn vooral bang voor de hoge kosten die zij verwachten bij de inzet van een sourcingpartner. Dit terwijl een sourcingpartner ervoor kan zorgen dat er marktconforme tarieven worden betaald.

3.3 *Specifieke functies tarieven*

In 2013 stegen de tarieven van Applicatie Architect, (Interim) Manager, Business Consultant, Business Analist en Infrastructuur Specialist allemaal met 9,1 procent. De drie functies waar in 2014 de grootste tariefstijging plaatsvond zijn de Applicatie Developer (20%), Security Analyst (15%) en Applicatie Architect (11%) Hoewel de gemiddelde tarieven in 2014 met 1 procent gedaald zijn, zijn er wel stijgingen in de tarieven specifieke functies

zichtbaar. De grootste stijgers ten opzichte van 2013 zijn de applicatie gerichte functies, zij stijgen in tarief met gemiddeld 7 procent. De dalers zijn vooral customer facing rollen en infrastructuur gerelateerde functies, zij dalen met respectievelijk 6 procent en 4 procent.

3.4 *Bandbreedte*

Het onderscheid in junior-, medior- en seniorfuncties vervaagt: de gemiddelde bandbreedte, het verschil tussen de 'extreme waarden', in de tarieven is in 2014 kleiner geworden bij junior- en seniorfuncties. Er zijn veel minder extreme waarden ten opzichte van 2013, zowel hoog als laag. Wederom lijkt dit terug te leiden naar het groeiende bewustzijn binnen organisaties omtrent de tariefbepaling. In 2014 zijn inkoopmanagers kritischer

geworden tegenover de tarieven van extern personeel. Zp'ers hebben hier vervolgens als antwoord hun tarieven op aangepast. Niet alleen is er een daling van de tarieven aan de bovenkant zichtbaar, aan de onderkant is juist een tariefstijging zichtbaar. Waar in 2013 het hoogste tarief 2,1 keer zo hoog als het laagste tarief was, is dit verschil in 2014 teruggebracht naar 1,8 keer zo hoog.

4.

Rol van de inkoopprofessional

Hoewel de bewustwording onder Nederlandse inkoopmanagers ten opzichte van de tarieven stijgt, blijkt dat zij momenteel nog weinig kennis gebruiken van sourcingpartners zoals brokers, of van ratecards en manteltarieven. Slechts 2 van de 28 ondervraagden geeft aan de contractonderhandelingen bij een broker of andere partij te beleggen. Bij een meerderheid (39%) verzorgt inkoop de afwikkeling van onderhandelingen met externen en bij een vijfde regelt de IT-afdeling het inhuurtraject zelf. Bemiddelingspartijen zijn ook in 2014 niet erg in trek bij bedrijven. Organisaties zijn nog steeds in de veronderstelling dat het inschakelen van een externe partij een dure aangelegenheid is, hoewel het verschil in het eindtarief bij deze aanpak en een eigen aanpak miniem is. Uitbesteden is dus goedkoper, aangezien het

zelf oppakken van deze taken tijd, energie, kennis en dus kosten met zich meebrengt.

Wel gebruikt ruim twee derde (64%) kortingsmogelijkheden bij de inzet van externe professionals. Dit is een stijging van tien procent ten opzichte van 2013, waar ruim de helft van de respondenten aangaf kortingen te hanteren. Ook deze gegevens bevestigen de groeiende bewustwording onder HR- en inkoopmanagers binnen het IT-domein.

Hoe komen de externen de organisatie eigenlijk binnen? Ruim een derde van de respondenten (34%) geeft aan dat de meeste externe professionals via hun eigen netwerk binnen komen. Dit is een daling ten opzichte van vorig jaar, waar bijna de helft van de respondenten

aangaf hun eigen netwerk ingezet te hebben. Organisaties zijn onvoldoende ingericht om hun eigen netwerken in te zetten en dit heeft vooral te maken met procesbelemmeringen. Professionals die via het eigen netwerk van de organisatie binnen komen hebben niet alleen een kortere time to hire, maar leveren over het algemeen ook betere beoordelingen (en dus resultaat) op. Op dit vlak valt voor bedrijven momenteel nog veel te winnen. Een duidelijk en efficiënt inhuurproces, waarin het eigen netwerk van de organisatie optimaal benut wordt, is een eerste stap.

5. Conclusies

De externe schil blijft net als de afgelopen jaren een belangrijk onderdeel binnen het IT-domein van organisaties. De inhuur van zelfstandige IT'ers is gemiddeld 35% en organisaties verwachten de aankomende jaren meer externen in te gaan zetten. Met name Applicatie Developers stijgen in aanzien en ook de Infrastructuur Specialisten zijn erg gewild. Het groeiend aantal zp'ers heeft er echter wel voor gezorgd dat de uurtarieven gedaald zijn in vergelijking met 2013. Tevens verdwijnt het verschil in tarief tussen junior-, medior- en seniorfuncties. Dit heeft te maken met een toenemende bewustwording bij HR- en inkoopmanagers omtrent de flexibele schil. Zij nemen steeds vaker mediors in plaats van seniors aan, omdat er kritisch wordt gekeken of er wel echt een senior nodig is. Waar in 2013 een

meerderheid van de Nederlandse IT-teams de tarieven te hoog vond, is dat in 2014 significant afgenomen. Dit heeft vooral te maken met een toenemende mate aan ervaring en beter inzicht in de eigen administratie, maar ook het gebruik van kortingsmogelijkheden is populairder geworden. Voor veel organisaties ligt er nog een directe kans bij het optimaal inzetten van het eigen netwerk. Het onderzoek laat zien dat het aantal ingezette professionals die via het eigen netwerk van de organisatie binnen komt afneemt. Dit terwijl deze externe professionals beter beoordeeld worden. Het inrichten van een goed en efficiënt inhuurproces hoeft hierbij niet ingewikkeld te zijn. Het is van groot belang dat het eigen netwerk een integraal onderdeel van de inhuurstrategie wordt.



6. Over FastFlex

FastFlex is een onafhankelijke sourcing partner en managed service provider op het gebied van resource management. Hierbij streeft FastFlex naar een zo'n kort mogelijke keten, met een transparante kostenstructuur. Zo weten het inhurende bedrijf én de professional altijd waar zij aan toe zijn. FastFlex draagt zorg voor de volledige keten van inhuur: van het proactief benchmarken van de inhuurtarieven tot het afwikkelen van alle contract gerelateerde zaken. Voor advies over de inrichting van de flexibele schil tot het selecteren van professionals. Daarnaast biedt FastFlex innovatieve en duurzame aanvullende oplossingen voor de professionals, zoals e-invoicing en digital contract signing. FastFlex gaat voor een



langdurig partnership en helpt opdrachtgevers het hoogste rendement te behalen. Kijk voor meer informatie op www.fastflex.nl of volg FastFlex op Twitter via [@FastFlex](https://twitter.com/FastFlex)

Colofon

Dit is een uitgave van FastFlex.

Auteur

Niels Huismans
n.huismans@fastflex.nl

Distributie

Website: www.fastflex.nl
Telefoon: 088 327 84 00

Copyright © FastFlex, 2015 Alle rechten voorbehouden

De informatie in deze whitepaper is met zorg samengesteld. Toch kan FastFlex geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van onvolledigheid of onjuistheid van het materiaal in deze whitepaper. Noch FastFlex, noch medewerkers van FastFlex kunnen aansprakelijk worden gesteld voor in deze publicatie eventueel aanwezige onjuistheden. De weergegeven opvattingen en prognoses houden niet meer in dan onze eigen visie en kunnen zonder nadere aankondiging worden gewijzigd.

7.

Geraadpleegde bronnen

1. ZP Barometer (2014) Aantal zzp'ers stijgt fors. <http://zpbarmeter.nl/2014/09/aantal-zzpers-stijgt-fors/>

2. Nu.nl (2014) 'Groeï zzp'ers zet druk op welvaartsstaat'. <http://www.nu.nl/zzp/3879792/groeï-zzpers-zet-druk-welvaartsstaat.html>

3. Nu.nl (2014) Aantal vrouwelijke zzp'ers groeit harder. <http://www.nu.nl/zzp/3809928/aantal-vrouwelijke-zzpers-groeit-harder.html>

4. ZP Barometer (2014) Nieuwe generatie werkenden is graag freelancer. <http://zpbarmeter.nl/2014/11/nieuwe-generatie-werkenden-graag-freelancer/>

5. Automatiseringgids.nl (2014) Vraag naar zzp'ers veert op. <http://www.automatiseringgids.nl/achtergrond/2014/17/vraag-naar-zzpers-veert-op>

6. Managersonline.nl (2015) Ondanks recente ontslagen in ICT sector sterke groei in vacatures. <http://www.managersonline.nl/nieuws/15606/ondanks-recente-ontslagen-in-ict-sector-sterke-groeï-in-vacatures.html>

7. Automatiseringgids.nl (2014) De top 10 IT-trends 2015 volgens Gartner. <http://www.automatiseringgids.nl/nieuws/2014/41/de-top-10-it-trends-voor-2015-volgens-gartner>