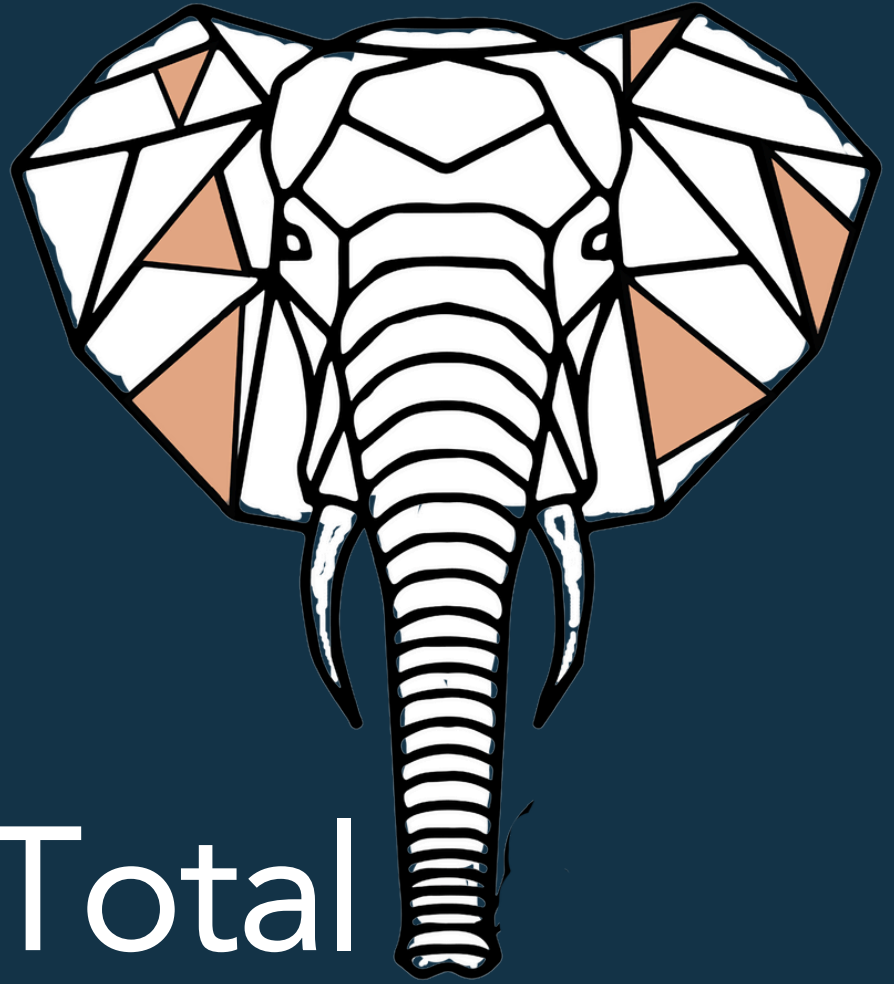


Oll!



Brengt Total
Talent en
technologie
samen



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Stap door naar Total Talent	3
Visie: een integrale kijk op talent	4
Het talentenspeelveld	6
Hoe en wat 'Olli'	9
Pole position in Total Talent	16
Pricing	17
Roadmap	18
Wij staan voor je klaar	19
Bijlage 1: featureoverzicht	
Bijlage 2: Technische architectuur en beveiliging	



Stap door naar Total Talent

Met aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt zijn organisaties bezig met zichzelf te ontwikkelen als goed werkgever én als goed opdrachtgever. Organisaties adopteren hoe langer hoe meer een 'Total Talent' strategie.

Werving en beheer van vast en flexpersoneel zijn binnen deze organisaties wel gescheiden werelden. Recruitment Vast ligt bij HR, Flex ligt bij inkoop. Ook dienstverleners op deze gebieden zijn langs deze lijn gescheiden. Werving en Selectie (W&S) bedrijven richten zich op vast, uitzenders, detacheerders, interim-bureaus, MSP's en brokers richten zich op flex. Op het gebied van tools die helpen bij werving en beheer voor deze verschillende contractvormen is dezelfde scheiding te zien. Van ATS'en tot VMS'en en inkooptools.

Dit gefragmenteerde systeemlandschap is onhandig voor organisaties die stappen willen maken naar Total Talent. OLLI wil dit probleem oplossen.

Dit doen we, door een tool aan onze klanten te bieden die holistisch naar talent kijkt. De tool helpt organisaties de verschillende processen te consolideren en verbeteren.

Concreet gebeurt dat met een vast/flex recruitmentmodule, een flex compliance module, een Total Talent dashboard en nog veel meer moois dat in deze brochure verder wordt toegelicht.

Ik nodig je uit om deze brochure te bestuderen en praat graag verder over de mogelijke invulling van jouw organisatie als partner voor de toekomst van OLLI. Voor vragen of opmerkingen ben ik vanzelfsprekend beschikbaar.

Veel leesplezier!

Met vriendelijke groet,

Helga van der Steen



Visie: een integrale kijk op talent

“De wereld van werk staat op een kantelpunt, waarbij de scheiding tussen vast en flex niet langer houdbaar is.”

Enkele decennia geleden was een vaste baan de norm. Iets later begon de ‘flexibilisering’. Dit leidde tot werk- en contractvormen zoals uitzenden, detacheren en freelancen. Momenteel zien we verschillende bewegingen in de arbeidsmarkt.

Ten eerste is er in de politiek een consensus dat de flexibilisering is doorgeslagen. Tegelijkertijd worstelen politiek en overheid met het krijgen van meer grip hierop. Daarnaast groeit de markt voor flexibele arbeid, ondanks het politieke sentiment. Dit komt door een aantal verschillende trends.

- De oudere generatie ziet in het zzp-schap een flexibele manier om aan het werk te blijven, zonder de beperkingen van een vaste dienstbetrekking.
- De jongste generatie waardeert de vrijheid van flexibele werkvormen.
- De generatie(s) daartussen hebben door flexibel werken meer mogelijkheden om werk te combineren met zorgtaken, wat in sommige sectoren moeilijk te realiseren is in vaste dienst. Zo zijn de arbeidsvoorwaarden van flexibele vormen voor hen aantrekkelijker.

Aantrekkelijk werkgever- en opdrachtgeverschap

Werkgevers reageren op twee manieren op deze trend. Enerzijds proberen ze zich te verbeteren als werkgever om vaste dienstverbanden aantrekkelijker te maken. Anderzijds profileren sommige organisaties zich niet alleen als goede werkgevers, maar ook als goede opdrachtgevers voor hun flexibele medewerkers. Gezien de aanhoudende schaarste op de arbeidsmarkt ligt het voor de hand om stappen te zetten om zowel voor vast als flexibel personeel aantrekkelijker te zijn dan de concurrentie. Deze integrale kijk op mensen, los van hun contractvorm, wordt Total Talent Management genoemd.



Total Talent Management: een integrale kijk op talent

Total Talent Management (TTM) klinkt veelbelovend, maar organisaties ondervinden de nodige uitdagingen bij de implementatie hiervan. Vaak zijn het nog gescheiden werelden; HR beheert het vaste personeel, terwijl de inhuur van flexkrachten meestal bij Inkoop ligt. Ook is informatie over vacatures en kandidaten verspreid over verschillende systemen, van Excel sheets op SharePoint tot HRIS/ATS/VMS-systemen.

OLLI brengt vast en flex samen voor jouw stap naar Total Talent Management

Voor organisaties die willen groeien in Total Talent Management, wil OLLI de technische belemmeringen wegnemen. "Je hebt een schat aan gegevens, maar centralisatie ontbreekt vaak."

"En dat in een tijd waarin talentbeheer belangrijker dan ooit is", zegt Helga van der Steen. Zij is het brein achter OLLI, een nieuwe technologie die organisaties in staat stelt Total Talent Management (TTM) in de praktijk te brengen. Helga van der Steen leidt ook YOUSEEQ, een bedrijf dat organisaties ondersteunt met diverse recruitmentservices. "Ik zie de werelden van vast en flex als één wereld. Een wereld van talent. Dus toen we geen tool konden vinden die op die manier naar bemensing keek, zijn we zelf een TTM-tool gaan ontwikkelen."

Over OLLI

De kennis en expertise over recruitment en het inhuur vak hadden Helga en haar team al in huis. Daarnaast werd er een softwareteam ingericht voor het bouwen en testen van de oplossing. Het resultaat: OLLI. Deze TTM-tool breekt met de traditionele vast/flex dogma's en combineert vacatures en kandidaten in de 'OLLI hub'. Hier komt alles op het gebied van instroom samen: met één talentpool, één dashboard, één managementomgeving.

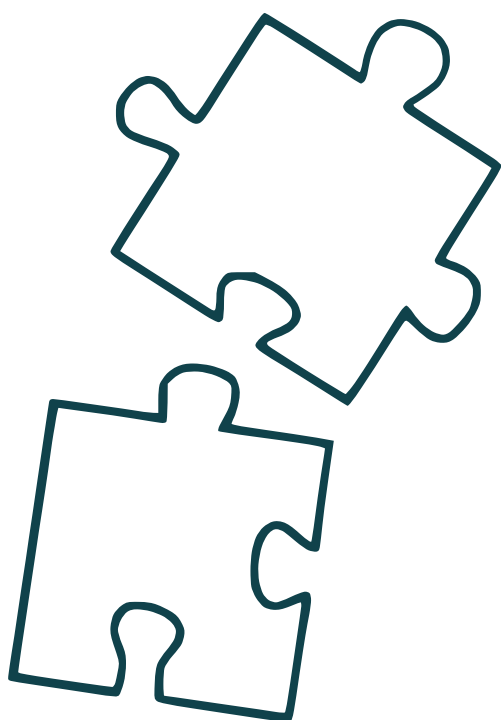
Deze TTM-tool is volgens Van der Steen uniek. "Mensen zeggen vaak: TTM-tools, die zijn er toch al? Maar dat valt tegen. Er zijn heel goede oplossingen specifiek voor recruitment of beheer van flex, maar de geïntegreerde benaderwijze met één talentpool – heb ik nog niet eerder gezien."



Het talentenspeelveld

De toekomst van recruitment: naar een geïntegreerd talentbeheer

Met 1,6 miljoen vacatures ([CBS](#)) die jaarlijks vervuld moeten worden in de Nederlandse arbeidsmarkt, mag deze markt dynamisch genoemd worden. Organisaties investeren in goed werkgever- en opdrachtgeverschap, recruitmenttooling en recruitmentdienstverlening. Verder is recruitment van oudsher een verdeeld landschap ([lees artikel](#)). De wereld van vast personeel en die van flexibele krachten (flex: uitzendkrachten, detacheringskrachten en zzp'ers) hebben traditioneel weinig overlap. De scheiding ligt langs drie lijnen. Verantwoordelijkheid; dienstverlening en tooling.



Verantwoordelijkheid: HR vs. Inkoop

Dit zie je terug in de verdeling van de verantwoordelijkheden binnen organisaties. Zo valt recruitment vaak onder HR en inhuur externen onder inkoop. Recruitment voor vast personeel is binnen de meeste organisaties ook een totaal ander proces dan de externe inhuur. Waar recruitment voor vaste krachten een taak van HR is, worden flexkrachten als freelancers en consultants, veelal in de lijn, door de manager zelf in samenwerking met inkoop ingehuurd. Hierbij speelt HR een andere rol, meer aan de zijlijn, of is HR zelfs in het geheel niet betrokken en is Inkoop (lees: kosten) leidend. Op de externe inhuurmarkt ligt de focus vooral op kosten, compliance en harde selectiecriteria voor een oplossing gericht op korte termijn. Terwijl per het vaste personeel de focus meer ligt op de match met de cultuur en de rol voor de lange termijn.

Dienstverleners: van W&S tot en met brokering

Dienstverleners richten zich vaak specifiek op vast of flex, waardoor organisaties gedwongen worden om meerdere partners te gebruiken om hun personeelsbehoeften te vervullen. Zo schakelt het interne HR/recruitmentteam Werving & Selectiebureaus in en is er voor de flexibele arbeid een breed scala aan gecontracteerde partners. Denk aan uitzenders, detacheerders, interim-bureaus, MSP's en brokers.

Tooling: ATS en HRIS vs. VMS en inkoopsystemen

Traditionele tools hebben zich historisch gezien gespecialiseerd in ofwel vast personeel ofwel flexibele krachten. Deze scheiding heeft geleid tot inefficiënties en gebrekkige synergie tussen beide werelden. Hierdoor moeten organisaties vaak verschillende strategieën en middelen inzetten om zowel vaste als tijdelijke werknemers aan te trekken en te beheren. Voor tooling is er een hoog aantal en zeer divers aanbod van oplossingen. Zo zijn er in de Nederlandse markt ruim 120 softwarepartijen die recruitment tools voor vast personeel aanbieden en 34 voor flexibel personeel ([overzicht aanbieders](#)).

De opkomst van integraal talentbeheer

Een belangrijke trend die we de laatste jaren zien, is dat organisaties zich steeds meer richten op integraal talentbeheer, ook wel bekend als "Total Talent Management". ([Bekijk hier details van een congres hierover](#)) Dit betekent dat ze hun talentstrategieën voor vast en flex personeel samenvoegen tot één coherent geheel. Enkele vooruitstrevende organisaties hebben dit al succesvol geïmplementeerd. Denk aan bedrijven zoals Philips en Tata Steel ([lees het artikel](#)), die zowel hun vaste als flexibele workforce als één geïntegreerd talentpool beschouwen. Hierdoor kunnen ze sneller schakelen, kosten besparen en beter inspelen op de veranderende vraag naar specifieke vaardigheden.

Dienstverleners spelen hierop in

Dienstverleners in de recruitmentsector blijven niet achter bij deze ontwikkeling. Steeds meer agencies bieden geïntegreerde oplossingen aan die zowel vast als flex personeel omvatten. Randstad ([bekijk hier hun aanbod](#)) en Manpower ([bekijk hier hun aanbod](#)) zijn hier voorbeelden van. Deze bedrijven hebben hun diensten uitgebreid en aangepast om te voldoen aan de groeiende vraag naar total talent oplossingen.

Innovaties van toolingpartijen

Toolingpartijen blijven eveneens niet stilzitten. Veel leveranciers van recruitmentsoftware breiden hun aanbod uit met 'add-ons' die specifiek gericht zijn op het domein waar ze traditioneel minder sterk in waren. Bijvoorbeeld, een softwarebedrijf dat oorspronkelijk alleen tools voor vast personeel aanbood (Applicant Tracking Systemen en HR-informatiesystemen), kan nu modules ontwikkelen voor het beheren van flexibele krachten, en vice versa. Softwarebedrijven zoals Bullhorn (ATS) ([bekijk hun aanbod](#)) en Workday (HRIS) ([lees artikel](#)) hebben hun platforms verrijkt met functionaliteiten die een meer holistische benadering van talentmanagement mogelijk maken. Systemen voor het beheer van externe medewerkers (Vendor management of inkoopsystemen) bewandelen de omgekeerde route en breiden uit met recruitment-vast modules ([download het rapport](#)). Nétive VMS ([bekijk hun aanbod](#)) en SAP/Fieldglass ([bekijk hun aanbod](#)) zijn daar voorbeelden van.

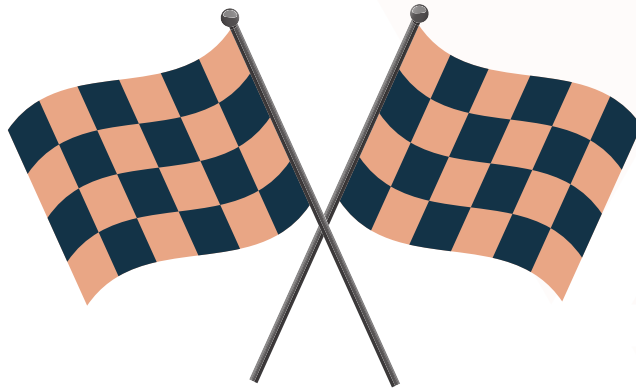
Halve oplossingen

Hoewel deze ontwikkelingen positief zijn, moet opgemerkt worden dat veel van deze oplossingen nog steeds niet volledig geïntegreerd zijn. Vaak betreft het een samenvoeging van twee gescheiden systemen of uitbreiding van een bestaand systeem, wat betekent dat er nog steeds sprake is van 'halve' Total Talent oplossingen. Deze leiden tot inefficiënties en ze missen vaak de naadloze integratie die een echt total talent managementsysteem zou bieden.

De toekomst: een echte total talent tool

Er is dus nog volop ruimte voor innovatie in de markt. De behoefte aan een tool die zich expliciet positioneert als een total talent tool, is groter dan ooit. Zo'n tool zou van de grond af op het total talent gedachtegoed ontworpen moeten zijn om zowel vast als flex personeel te beheren als één geïntegreerd geheel. Het moet naadloos aansluiten bij de behoeften van moderne organisaties, die flexibel en adaptief willen zijn in een steeds veranderende arbeidsmarkt.

Kortom, de toekomst van recruitment ligt in een werkelijk geïntegreerd talentbeheer. Dienstverleners en toolingpartijen die hierop inspelen, zullen een concurrentievoordeel behalen. De vraag is niet of, maar wanneer de markt een echte total talent tool zal verwelkomen. De race is begonnen, en de winnaars zullen degenen zijn die deze integratie het beste weten te realiseren.



Het team van Olli staat voor je klaar om samen met jou te bouwen aan de Total Talent strategie van jouw organisatie. Meer over ons vind je op www.ollivorks.nl. Daar vind je ook hoe je met ons in contact kunt komen.

Hoe en wat 'Olli'

De doelgroep: werkgevers en intermediairs

De doelgroep van de oplossing is tweeledig en omvat diverse soorten organisaties die verschillende behoeften hebben.

Enerzijds zijn er organisaties die direct behoefte hebben aan instroom van talent. Dit kunnen bedrijven zijn die moeite hebben om voldoende gekwalificeerde medewerkers te vinden voor hun openstaande vacatures, ongeacht of het gaat om vaste posities of tijdelijke functies. Deze organisaties zoeken naar manieren om hun wervingsproces te optimaliseren, zodat zij snel en efficiënt de juiste kandidaten kunnen vinden en aannemen. Zij hebben behoefte aan een systeem dat hen helpt om zowel vaste als flexibele talenten te beheren en te integreren in hun personeelsbestand.

Aan de andere kant richt de oplossing zich op organisaties die bemiddelen in het proces van talentwerving, zoals detacheringsbedrijven en Werving & Selectie (W&S) organisaties: de intermediairs. Deze bemiddelingsorganisaties spelen een cruciale rol in het matchen van werkzoekenden met potentiële werkgevers en ook zij zien potentieel in Total Talent. Ze zien kans om hun dienstverlening uit te breiden van sec vast of flex naar Total Talent.

Uitdagingen van de doelgroep



Gescheiden talentbronnen

Wet- en regelgeving

Complex toolinglandschap

Uitdagingen van de doelgroep

Integratie talentbronnen

Organisaties die overstappen naar een total talent aanpak ervaren verschillende praktische problemen. Een belangrijk probleem is de integratie van verschillende talentbronnen. Traditioneel hebben bedrijven aparte kanalen en systemen voor vast en tijdelijk personeel, zoals uitzendkrachten en freelancers. Het samenvoegen van deze kanalen tot een enkele, coherente strategie kan complex en tijdrovend zijn. Bovendien vereist het afstemmen van uiteenlopende werkculturen en verwachtingen binnen een hybride team extra aandacht en inspanning van managers en HR-afdelingen.

Wet- en regelgeving

Daarnaast zijn er uitdagingen op het gebied van compliance en regelgeving. Verschillende typen werknemers vallen vaak onder verschillende arbeidswetten en regelgeving. Bijvoorbeeld, de rechten en plichten van een vaste medewerker kunnen aanzienlijk verschillen van die van een freelancer. Organisaties moeten ervoor zorgen dat ze voldoen aan alle relevante wet- en regelgeving om juridische problemen en boetes te vermijden. Dit vraagt om een gedetailleerd inzicht in arbeidsrecht en regelmatige updates van kennis over veranderende wetgeving. ([Lees meer](#))

Complex toolinglandschap

Het toolinglandschap binnen deze organisaties is vaak gefragmenteerd en complex. Veel organisaties gebruiken een breed scala aan software en tools om verschillende aspecten van hun talentbeheer te beheren. Dit kan variëren van Applicant Tracking Systems (ATS) voor vaste medewerkers tot Vendor Management Systems (VMS) voor externe medewerkers. Daarnaast worden vaak verschillende tools gebruikt voor payroll, compliance monitoring en prestatiebeheer. Het gebrek aan integratie tussen deze systemen kan leiden tot inefficiënties en fouten.

OLLI

OLLI neemt een centrale plek in het total talent tooling landschap in door een geïntegreerde technologie te bieden die organisaties in staat stelt zowel vast als flexibel talent te beheren en te analyseren. Door alle aspecten van talentbeheer samen te brengen in één dashboard en managementomgeving, zorgt OLLI voor talent en recruitment overzicht binnen de organisatie. Daarnaast bevordert OLLI de Total Talent-gedachte door organisaties te ondersteunen bij het implementeren van een uniforme visie op talentbeheer. Dit doet het door functionaliteit te bieden die de verschillende afdelingen binnen een organisatie helpen samen te werken, in plaats van afzonderlijk te opereren.



De oplossing

De basis van de oplossing bestaat uit drie essentiële modules die samenwerken om een holistische benadering van talentmanagement mogelijk te maken.

Total Talent Dashboard

Flex Compliance module

Total Talent Recruitment

De recruitmentmodule voor vast en flex

Deze module is ontworpen om het wervingsproces te stroomlijnen en te optimaliseren voor zowel vaste als flexibele functies. Met deze module kunnen organisaties vacatureteksten samenstellen en publiceren, gebruikmakend van geavanceerde tools zoals de ESCO-integratie voor het genereren van functiebeschrijvingen. De recruitmentmodule ondersteunt ook job marketing en kandidatenbeheer, waardoor het mogelijk is om sollicitaties efficiënt te verwerken en de beste kandidaten te selecteren. Dankzij de integratie van AI kunnen gebruikers de module instructies geven over welke vacature-eisen prioriteit hebben, waardoor het wervingsproces nog gericht en effectiever wordt.

De compliance module voor flex

Deze module is specifiek ontwikkeld om te voldoen aan de complexe wet- en regelgeving rondom het inhuren van flexibel personeel. Flexibele arbeidskrachten, zoals freelancers en uitzendkrachten, vallen vaak onder andere regels dan vaste medewerkers. De compliance module helpt organisaties om aan deze regels te voldoen door hen te voorzien van de nodige tools en inzichten om hun flexibele personeelsbestand correct te beheren. Dit omvat onder andere het bijhouden van contracten, werkuren, en naleving van lokale arbeidswetgeving, waardoor juridische risico's worden geminimaliseerd en boetes worden vermeden.



Het total talent dashboard op basis van Power BI

Dit dashboard vormt het centrale punt van de oplossing en biedt een uitgebreid overzicht van alle talentbehoeften binnen de organisatie. Door gebruik te maken van de krachtige analysemogelijkheden van Power BI, kunnen gebruikers gedetailleerde rapportages en visualisaties genereren die hen helpen bij het maken van data-gedreven beslissingen. Het dashboard integreert gegevens van zowel vaste als flexibele vacatures, waardoor een volledig en geïntegreerd beeld van de recruitment strategie ontstaat. Dit stelt organisaties in staat om trends te herkennen, de effectiviteit van hun wervingsstrategieën te evalueren, en hun talentmanagementprocessen continu te verbeteren.

Deze drie modules werken samen om een robuuste en flexibele oplossing te bieden voor de uitdagingen van modern talentmanagement. Door zowel vaste als flexibele werving en naleving van regelgeving te ondersteunen, en door uitgebreide data-analyse mogelijk te maken, helpt deze oplossing organisaties om hun volledige personeelsbehoeften effectief te beheren en te optimaliseren. Hierdoor kunnen bedrijven niet alleen beter inspelen op de huidige arbeidsmarktdynamiek, maar ook strategischer plannen voor de toekomst.

Bekijk het introductiefilmpje:



OLLI als ecosysteem

Vanzelfsprekend kan OLLI werken als 'stand alone' systeem, maar in de praktijk heeft iedere organisatie te maken met een 'legacy' systeem: een tool voor een deelproces dat instand moet worden gehouden, ook na implementatie van OLLI.

Daarom is OLLI voorzien van een koppellaag om gegevens uit te wisselen met het collegasysteem. OLLI kan zo de rol van centraal talentecosysteem innemen, dat naadloos is aangesloten op aanverwante processen en systemen binnen de organisatie.

Onderscheidend vermogen

De visie en daarmee het fundament van de oplossing is an sich al uniek. Desondanks zijn er daarbinnen nog een aantal elementen die de oplossing het innovatiefst in zijn soort maken. Deze features zijn ontworpen om het recruitmentproces te vereenvoudigen, te versnellen, en te optimaliseren, waardoor organisaties een voorsprong krijgen in het aantrekken en behouden van talent.

Recruitmentadvies functionaliteit

De recruitmentadvies functionaliteit is een krachtige feature die gebruik maakt van historische recruitment data om organisaties te adviseren over de meest effectieve wervingsstrategieën. Door deze functionaliteit kunnen organisaties diepgaand inzicht krijgen in de factoren die de kans op succesvolle invulling van vacatures verhogen. De tool analyseert eerdere wervingscampagnes en identificeert patronen en trends in de data, wat helpt bij het optimaliseren van toekomstige wervingsinspanningen. Deze functionaliteit biedt gedetailleerde adviezen over zowel push- als pullfactoren. Pull- en pullfactoren verwijzen naar de elementen die een organisatie actief kan promoten om kandidaten aan te trekken. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, carrièremogelijkheden, bedrijfscultuur, en extra voordelen zoals flexibele werkuren of thuiswerkmogelijkheden. De tool kan aanbevelingen doen over welke van deze factoren het meest effectief zijn gebleken in het verleden en hoe ze het beste kunnen worden gecommuniceerd in vacatureteksten en marketingcampagnes.

AI vacaturetekstgeneratie op basis van de Europese skills en vaardigheden standaard (ESCO)

De oplossing maakt gebruik van de ESCO-standaard, een Europese taxonomie die vaardigheden, competenties, kwalificaties, en beroepen beschrijft. Dit stelt de AI in staat om nauwkeurige en relevante vacatureteksten te genereren die afgestemd zijn op de specifieke eisen en behoeften van de functie. Hierdoor kunnen recruiters snel en efficiënt vacatureteksten creëren die niet alleen de juiste kandidaten aanspreken, maar ook voldoen aan de Europese normen en verwachtingen. Dit verhoogt de kwaliteit van de kandidaten en verkort de tijd die nodig is om een geschikte kandidaat te vinden.

Bekijk het filmpje:



Geïntegreerde job marketing

De oplossing biedt uitgebreide mogelijkheden voor job marketing, waardoor vacatures direct gepubliceerd kunnen worden op diverse platforms en kanalen. Dit omvat zowel traditionele job boards als moderne freelanceplatformen, waardoor de zichtbaarheid van vacatures wordt gemaximaliseerd. Dankzij data-analyse kan de oplossing ook aanbevelingen doen over waar een bepaalde vacature het beste kan worden gedeeld, gebaseerd op historische gegevens en markttrends. Dit zorgt ervoor dat vacatures sneller en effectiever de juiste doelgroepen bereiken, wat de tijd tot aanname verkort en de kwaliteit van de sollicitanten verbetert.

Bekijk het filmpje:



Resultaat

Het in gebruik nemen van OLLI levert organisaties vele voordelen. Grip op het integrale recruitmentproces is de belangrijkste. Daarna kunnen organisaties genieten van:

Talentinzicht: De talentbehoeften van de organisatie en de kansen die de markt biedt om deze te vervullen zijn eenvoudig inzichtelijk.

Compliance: inhuren van flexibele arbeid volgens de geldende wet- en regelgeving is geborgd in de flex compliance module, waardoor er geen risico's worden gelopen. (Lees hier de blog over compliance)

Kostenbeheersing en vervullingstijd: Integrale kosten van een vaste of flexibele werving worden inzichtelijk. Daarnaast kan er een afweging gemaakt worden over de directe kosten van een vaste of flexibele medewerker, ten opzichte van de verwachte vervullingstijd.

Marktwerving en benchmarking: Door verschillende kanalen te gebruiken kan er een prijsvergelijk gemaakt worden, waardoor er tegen marktconforme tarieven wordt geworven.

Dienstverlening

Het leveren van tooling kan niet zonder goede begeleiding en instructie. Daarom heeft OLLI uitgebreide services ingericht om haar klanten optimaal te ondersteunen.

Bij de **implementatie** van OLLI wordt elke klant begeleid door een toegewijd projectteam. Dit team bestaat uit ervaren professionals die zorgen voor een soepele integratie van de tool in de bestaande systemen van de klant. Ze bieden training op locatie of via interactieve Webinars, zodat alle systeembeheerders, vertrouwd raken met de functionaliteiten van OLLI.

Klanten krijgen toegang tot een uitgebreide **kennisbank**, waarin diverse instructies en kennisartikelen te vinden zijn. Deze kennisbank wordt continu bijgewerkt met nieuwe content, zodat klanten altijd toegang hebben tot de meest actuele informatie. De instructies zijn stapsgewijs en voorzien van visuele ondersteuning, waardoor het leren werken met OLLI eenvoudig en efficiënt is.

Daarnaast is er een **geïntegreerde chatfunctionaliteit** in de tool, waarmee systeembeheerders en gebruikers direct kunnen chatten met ons customer supportteam. Deze chatfunctie biedt real-time hulp, zodat vragen en problemen snel opgelost kunnen worden.

Het **customer supportteam** van OLLI is ook telefonisch bereikbaar voor dringende kwesties of wanneer klanten de voorkeur geven aan persoonlijk contact. Ons team staat klaar om te helpen met technische vragen, gebruiksvragen en om advies te geven over best practices.

Voor organisaties die behoefte hebben aan meer persoonlijke begeleiding, biedt OLLI **consultancyservices**. Onze consultants werken nauw samen met klanten om hun specifieke behoeften en uitdagingen in kaart te brengen en op maat gemaakte oplossingen te bieden. Dit kan variëren van het optimaliseren van workflows tot het aanpassen van de tool aan specifieke bedrijfsprocessen.

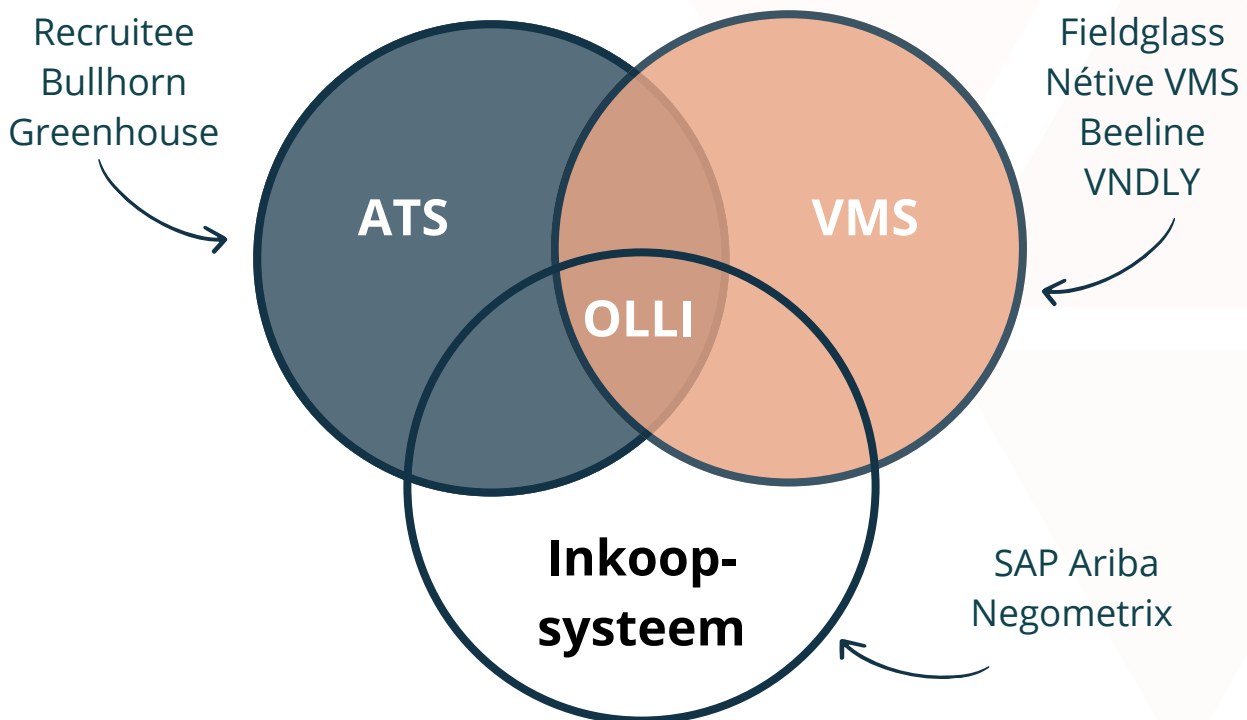
Door deze uitgebreide ondersteuningsdiensten zorgt OLLI ervoor dat klanten niet alleen de beste tools in handen hebben, maar ook de kennis en ondersteuning om deze tools effectief te gebruiken. Zo kunnen organisaties het maximale uit hun investering halen en succesvol zijn in hun streven naar Total Talent Management.

Het team van Olli staat voor je klaar om samen met jou te bouwen aan de Total Talent strategie van jouw organisatie. Meer over ons vind je op www.ollivorks.nl. Daar vind je ook hoe je met ons in contact kunt komen.



Pole position in Total Talent

OLLI neemt een unieke positie in in het concurrentieveld. Met de integreerde recruitmentbenadering staat ze precies in het midden van de ATS, VMS en inkoop toolingwereld. OLLI is sinds 2015 in ontwikkeling en initieel gebruikt bij de dienstverlening van YOUSEEQ voor haar klanten. Begin 2024 was de tool voldoende volwassen om het met marketing en sales bij derde partijen onder de aandacht te brengen en commercieel is er het volgende bereikt.



Aangesloten organisaties

YOUSEEQ gebruikt OLLI voor haar eigen dienstverlening; W&S, detachering en recruitment van vast en flex. Verder hebben Vattenfall, Delta Fiber Nederland en Delta Fiber Netwerk de tool in gebruik genomen. Jaarlijks hebben zij respectievelijk 380 flex en 50 vaste vacatures te vervullen die via OLLI zullen lopen. In de lente van 2024 is de organisatie Athora en alle aan haar gelieerde dochters als Zwitserleven en Reaal geïmplementeerd. Zij vervullen jaarlijks ongeveer 150 vacatures.

youseeq

VATTENFALL

DELTA
FIBER

ATHORA

Pricing

De prijsfilosofie is simpel. Pay per use. Dit gebeurt op basis van het aantal talent slots. Talent slots zijn de optelling van het aantal vacatures per maand dat je aanmaakt in het systeem en het aantal lopende flexcontracten dat je in het systeem beheert.

Daarnaast rekenen we een implementatiefee af met onze opdrachtgevers. Deze is afhankelijk van de wensen en scope van de implementatie. Hiervoor wordt een ureninschatting gemaakt waarbij tegen een normale marge op de uren van het implementatieteam wordt afgerekend.

Start

- Instap €10K per jaar
- Tot 10 talent slots
- € 349 per maand
- Recruitmentmodule

Challenger

- Instap 10K per jaar
- Tot 25 talent slots
- € 499 per maand
- Recruitmentmodule
- Flex compliancemodule

Leader

- Instap 15K per jaar
- 25+ talent slots
- Prijs op aanvraag
- Recruitmentmodule
- Flex compliancemodule
- Total Talent Dashboard

Het team van Olli staat voor je klaar om samen met jou te bouwen aan de Total Talent strategie van jouw organisatie. Meer over ons vind je op www.olliworke.nl. Daar vind je ook hoe je met ons in contact kunt komen.



Roadmap

Een roadmap voor software development is dynamischer dan elke andere ontwikkeling van een product of dienst. Innovatie is niet alleen functioneel gedreven maar staat onder tijdsdruk. Time to market is key!

Een roadmap is dan ook korter dan normaliter een roadmap zou zijn. We kijken maximaal 1,5 jaar vooruit waarbij er elke 3 maanden een herijking plaats vindt van het hetgeen er al op de rol staat. Continu kijken naar de markt, technologieën en wet- en regelgeving.

We hebben een roadmap klaarliggen voor de software voor de wat kortere en de langere termijn. Dit geeft een overzicht van de functionaliteiten en koppelingen: waar deze waar en wanneer toegevoegd moeten worden bijvoorbeeld. Daarnaast houden we regelmatig brainstormsessies om te kijken en bepalen welke (nieuwe) additionele functionaliteiten interessant zijn om te ontwikkelen. We zijn dus intern met verbeteringen van de bestaande functionaliteit aan de slag en daarnaast kijken we uit naar de horizon voor grotere aanpassingen van de 'fabriek'.

We zijn continue bezig met het bedenken en vinden van betere oplossingen die we doorvertalen naar het TTM software product OLLI. Hierbij zijn we volop bezig met beveiliging van het systeem en het daarbij borgen van dataveiligheid.



Wij staan voor je klaar



Helga van der Steen is general director en co-founder van YOUSEEQ en Chief Development Officer van OLLI. Van der Steen geldt als een van de pioniers op het gebied van Total Talent Management (TTM). "Als industrieel ontwerper startte ik als '20-er bij ASML, waar ik uiteindelijk samen met mijn R&D-team innovaties voor specifieke eisen bedacht en creëerde. In die periode zag ik al dat het er niet om gaat of iemand vast of zzp'er is, maar dat je moet kijken naar het talent en kennisniveau dat je op een bepaald moment nodig hebt."

Na een opleiding in changemanagement ging Van der Steen aan de slag bij organisatieadviesbureau Brighthouse. Dit vormde de rode draad voor de rest van haar internationale carrière. "Daar heb ik ervaren hoe het is om organisatieveranderingen door te voeren." En een goede workforce samen te stellen.

"Daarvoor heb je veel kennis nodig, van verschillende kanten kreeg ik leveranciers aan mijn bureau, elk met hun eigen condities. Daar heb ik geleerd hoe het wel, en hoe het niet moet.." Daaruit is YOUSEEQ ontstaan, dat zij samen met haar business partner Edwin Welner in 2009 heeft opgericht.

Begonnen als specialist in contractmanagement (leveranciersmanagement en brokering), levert het bedrijf inmiddels alle recruitmentservices, van RFI/RFP- trajecten, aanbesteding van dienstverlening, opzetten van functiehuizen voor vast en flexpersoneel en ondersteuning bij Managed Service Provider (MSP)-dienstverlening.

Die inhuurmarkt zag Van der Steen de afgelopen jaren veranderen. "Het flexproces is steeds meer gaan bewegen naar werving en selectie van vast personeel. En vanuit mijn achtergrond zocht ik naar een functioneel ontwerp dat daarbij past."

Bij gebrek aan aanbod heeft Van der Steen in 2015 samen met een Developer zelf een functioneel ontwerp gemaakt dat afgelopen jaren is ontwikkeld tot een Total Talent beheer-omgeving: OLLI. "Dit de enige tool die een totale integratie heeft van werving en selectieproces van vast personeel en het inhuurproces van flexpersoneel." Een echte TTM-tool dus.

Bij de naam OLLI zullen veel (Rotterdamers) de associatie hebben met het twee meter hoge beeld van de olifant. De naam voor de TTM-tool is inderdaad gekozen vanwege de karaktereigenschappen van olifanten: een sterk systeem, een goed geheugen (alle data in één talentpool) en een familie-dier (iedere kandidaat hoort erbij, vast of flex).



Mikan Huppertz, Chief Technology Officer bij OLLI, ruilde na zijn studie Business Information Systems aan de Universiteit in Amsterdam en wat jaren werken de stad Amsterdam in voor Limburg, waar hij geboren en getogen is. Mikan heeft meer dan 24 jaar, waarvan 15 jaar met YOUSEEQ, ervaring met softwareontwikkeling. Zijn expertise- en kennisgebied is veelomvattend; van de software architectuur, het ontwikkelen van frameworks, werken met Open Source software en de implementatie van koppelingen met externe diensten.

Dat het lang heeft geduurd alvorens er echt automatisering ingezet werd voor HR-oplossing is, volgens Mikan, omdat qua omgeving een HR-omgeving vanuit de buitenwereld minder sexy lijkt.

Als je er middenin zit, kom je er al snel achter dat HR en de connectie met marketing en het online gedeelte zeer veel omvattend en dynamisch is. Het is een combinatie van systemen, techniek en innovatie. Niet het kleinschalige, geen micro programmeren, maar werken aan het grote geheel. Het is full stack development waar je mee bezig bent. Verdiepen en verbreden tegelijk.

Het team van Olli staat voor je klaar om samen met jou te bouwen aan de Total Talent strategie van jouw organisatie. Meer over ons vind je op www.ollivorks.nl. Daar vind je ook hoe je met ons in contact kunt komen.

Bijlage 1: feature overzicht

Masterdata

- Bedrijven
- Afdelingen (hiërarchisch)
- Functies
- Posities
- Synchronisatie met Core HR
- (AFAS via ImprovIT)

Talentbeheer

- Flexibele medewerkers
- Vaste medewerkers

Relatiebeheer

- Bedrijven
- Contactpersonen
- Key-executives per afdeling

Gebruikersbeheer

Vacatures

- A.I. vacaturetekst schrijf assistent
- Aanpasbare vacature-workflows
- Vacatureplanner (wanneer publiceren / de-publiceren)
- Templates en snippets
- Vacature feeds
- Vacatures & sOLLicatie-plug-in voor Wordpress
- Vacature tags & bronnen
- Vacature updates volgen
- Kostenregistratie per vacature
- SEO voor vacatures

Kandidaten

- Kandidaten doorsturen en delen
- Kandidaten beoordelen
- Kandidaten afspraak plannen
- Kandidaten samenvoegen
- Uitgesteld versturen van berichten
- Gebruik van bericht-templates
- Taakbeheer en to-do's
- Persoonlijke notificaties bij gebeurtenissen
- Chat met de kandidaat
- (Video-)meetings plannen
- Converteer kandidaat naar medewerker

Skills management

- Op basis van ESCO en O*Net taxonomieën
- Automatische extractie uit kandidaat CV:
- Skills
- Werkervaring
- Opleidingen
- Certificeringen
- Auto-matching tussen kandidaat en vacature skills
- Finetune skills met de side-by-side editor
- Finetune skills vanuit assessments

Talentpools

- Geavanceerde (multi-facet) zoekopdrachten
- Zoekopdrachten opslaan
- Automatische notificaties van zoekopdrachten
- Automatische periodieke AVG opt-in uitvraag
- Automatische periodieke AVG beschikbaarheids-uitvraag
- Automatische AVG-uitschrijving en anonimiseren

Marketing & Campagnes (Vonq integratie)

- Multi-posting vacature-marketing
- Vacature analytics en conversion trackers

Communicatie

(Crisp integratie)

- Chat
- Video-meetings
- Whatsapp
- Slack
- Unified Email Inbox
- Chatbots
- Alle communicatie doorzoekbaar
- Desktop & Mobiele applicatie beschikbaar

Afspraakplanner (Calendly integratie)

- Afspraken plannen

Configuratie

- Categorieën beheren
- Portals & Feed beheren
- Bronnen beheren
- Afwijssredenen beheren
- Statussen beheren
- Workflows beheren
- Kostenregistratie typen beheren

Intake-opdrachten

- Accepteren/ afwijzen
- Conversie van intake naar leverancier/ medewerker / opdracht

Leveranciers

- Ondersteuning voor Intermediairs en ZZP'ers
- Ondersteuning voor leverancierspakketten
- Contractering
- Geautomatiseerd genereren en beheren van contractering-dossier
- Voorbeeldset versturen
- Internationale dossiers
- Geautomatiseerd uitvragen en aanleveren via portaal:
- Leveranciersprofiel-gegevens
- Gegevens en bestanden voor overeenkomsten en documenten
- Ondertekening van documenten
- Identificatie
- Indienen urenregistraties & facturen
- Additionele diensten
- Bewaken van en direct inzicht geven in validatie-status dossiers
- Beheer historische gegevens en bestanden (revisies)

Medewerkers

- Ondersteuning voor ingehuurd personeel en Zzp'er
- Koppeling aan opdrachten
- Koppeling binnen organogram op basis van talent
- Geautomatiseerd uitvragen en aanleveren via portaal:
- Medewerker-gegevens
- Gegevens en bestanden voor overeenkomsten en documenten
- Ondertekening van documenten
- Identificatie

Opdrachten

- Ondersteuning voor ingehuurd personeel en Zzp'er
- Ondersteuning voor supplier-funded/ client-funded
- Ondersteuning voor opdrachtfasen een deeloovereenkomsten
- Koppeling binnen organogram op basis van positie
- Contractering
- Geautomatiseerd genereren en beheren van contractering-dossier
- Voorbeeldset versturen
- Internationale dossiers
- Bewaken van en direct inzicht geven in validatie-status dossiers
- Beheren en goedkeuren urenregistratie & facturen
- Reversed billing (Exact via ImprovIT)
- Beheer historische gegevens en bestanden (revisies)

Databewaking

- Automatische uitvraag verlopen gegevens/ documenten
- Automatische adres- aanvulling vanuit postcode/huisnummer
- Automatische BTW-nummer validatie (VIES)
- Automatische KVK-koppeling
- Identificatie via IDIN
- Automatische inhoudelijke controles op dossiers

Configuratie

- Categorieën
- Statussen
- Opdrachttypen
- Documenttypen
- Leverancierspakketten

Medewerkers

- Workflow contractering en beheer
- Employer-Branded Onboarding workflow
- Employer-Branded Offboarding workflow
- Koppeling binnen organogram op basis van talent
- Contractering
- Geautomatiseerd genereren en beheren van dossier
- Voorbeeldset versturen
- Internationale dossiers
- Geautomatiseerd uitvragen en aanleveren via portaal:
- Medewerkerprofiel-gegevens
- Gegevens en bestanden voor overeenkomsten en documenten
- Ondertekening van documenten
- Identificatie
- Bewaken van en direct inzicht geven in validatie-status dossiers
- Beheer historische gegevens en bestanden (revisies)

Functies

- Ondersteuning voor contractfasen
- Koppeling binnen organogram op basis van positie
- Contractering
- Automatisch genereren en beheren van contractering-dossier
- Voorbeeldset versturen
- Internationale dossiers
- Bewaken van en direct inzicht geven in validatie-status dossiers
- Beheer historische gegevens en bestanden (revisies)

Configuratie

- Categorieën
- Statussen
- Functietypen
- Documenttypen

Compliance

- Universele Audit logs, Change logs
- AVG

Gebruiksvriendelijkheid

- Overzichten filteren en sorteren
- Universeel zoeken
- Universele notities met instelbare scope
- Meertalig (NL/EN)

Rapportage en inzicht

- KPI's direct inzichtelijk
- Microsoft PowerBI
- Raw Data Exports (Excel)



Bijlage 2: Technische architectuur en beveiliging

OLLI is hoofdzakelijk ontwikkeld op basis van industrie-standaarden voor webapplicaties: PHP (taal) en MySQL (database). Specifiek hebben we hiermee een applicatie platform opgezet op basis van het Phalcon framework. Dit platform is gebouwd met het oog op optimale performance, veiligheid en schaalbaarheid.

Interne services: Daarnaast maken we in ons platform gebruik van interne services als OpenAPI/Swagger, Elasticsearch, Tika, Redis, Beanstalkd, Tomcat, SOLR, S3 en ClamAV.

Geïntegreerde services: En natuurlijk nog externe services zoals OpenAI, Microsoft Graph en VIES.

Koppelingen: Als laatste komen hier nog de diverse koppelingen met iDin, VonQ, IG/Giant, Wefact, AFAS, Nmbrs, Calendly, Slack en Crisp bij.

Applicatie Platform

- Full-managed applicatie platform:
- 99.9% uptime met inzage
- Schaalbaar & redundant
- Dagelijkse back-ups
- Dataopslag binnen EU
-

Certificeringen

- ISO/IEC 27001:2023
- AICPA SOC 1 type II
- AICPA SOC 2 type II
- PCI-DSS
- Cloud Security Alliance STAR Level 1



Beveiliging

- Sterke wachtwoorden
- 2-factor authenticatie
- IP White list
- TOR blocker
- Web application filter
- ReCaptcha
- OWASP-safe
- Gebruikersrollen gebaseerde toegang
- Sterke versleuteling van persoonlijke gegevens
- Databewaking via constateringencentrum
- Lockscreen
- Virusscan van geüploade bestanden (optioneel)
- Event logs
- Periodieke Penetratietests

Security specificaties

Het beveiligen van persoonlijke data staat bij OLLI hoog in het vaandel, we hebben veel aandacht gegeven aan het beveiligen van OLLI. In onderstaande paragrafen geven we een overzicht van de security specs.

Generieke specs

Hostingprovider

De applicatieservers, databases en bestandsopslag worden gehost door Digital Ocean in het AMS3 datacenter te Amsterdam, NL.

Zie <https://www.digitalocean.com/trust/certification-reports> voor een overzicht van de certificeringen van Digital Ocean en het AMS3 datacenter specifiek.

Beheer, Updates & Support

De applicatieservers worden door een ISO/IEC 27001 & ISMS gecertificeerde organisatie beheerd en voorzien van beveiligingsupdates.

We maken alleen gebruik van Long Time Support (LTS) versies van besturingssystemen.



Databeveiliging

Encryptie

Persoonlijke gegevens worden versleuteld opgeslagen in de database. Zie <https://github.com/defuse/php-encryption/blob/master/docs/CryptoDetails.md> voor informatie over de gebruikte cryptografie.

Bestanden worden in object storage opgeslagen met 256-bit AES-XTS full-disk encryptie.

Deze functie staat altijd aan.

HSTS & SSL

De applicatie is alleen beschikbaar over HTTPS waarbij een upgrade van HTTP -> HTTPS via HSTS wordt afgedwongen. SSL-certificaten worden automatisch uitgegeven en verlengd.

De server is geconfigureerd alleen moderne protocollen en ciphers (TLSv1.2 en TLSv1.3) te ondersteunen.

Ook alle verbindingen tussen applicatieserver en database of applicatieserver en object storage verlopen via end-to-end versleutelde verbindingen.

CSRF

Alle formulieren binnen de applicatie zijn voorzien van Cross-Site-Request-Forgery tokens.

Deze functie staat standaard aan, kan optioneel uitgeschakeld worden.

Back-ups

Applicaties

Applicaties worden dagelijks (incrementeel) gebackuppeld met een retentie van 7 dagen. Extra back-ups zijn optioneel mogelijk tegen additionele kosten.

Applicatieservers

Applicatieservers worden wekelijks via een snapshot volledig gebackuppeld met een retentie van 4 weken.

Extra back-ups zijn optioneel mogelijk tegen additionele kosten.

Databases

Databases worden (door de provider) dagelijks gebackuppeld met point-in-time recovery. Extra back-ups zijn optioneel mogelijk tegen additionele kosten.



Object Storage

Bestanden in object storage worden automatisch redundant en zelfhelend opgeslagen. Extra back-ups zijn optioneel mogelijk tegen additionele kosten.

Beschikbaarheid & Monitoring

Monitoring

De applicatie wordt 24/7 iedere minuut gemonitord voor meerdere resources (ping, HTTP, database, filesystem, etc.) via een extern monitoring systeem welke alerts kan versturen op meerdere kanalen bij uitval.

Er kan een status-pagina ter beschikking worden gesteld voor realtime inzage in de historische beschikbaarheid.

Redundantie

De applicatie wordt gehost op een redundant uitgevoerde full-managed Cloud-omgeving.

Er wordt geen data opgeslagen op de applicatieservers.

De database draait op een full-managed database cluster met stand-by nodes voor failover.

Alle bestanden worden in object storage redundant opgeslagen.

Code

OWASP

De volledige codebase wordt regelmatig (buiten de WAF om) automatisch gescand tegen de gehele OWASP set aan aanvalsvectoren.

Strict standaarden, Statische code analyse & Vulnerability check

De code van iedere pull-request (toevoeging aan de code) doorloopt een stappenplan waarbij wordt gecontroleerd tegen:

- De Strict standaarden
- Door middel van Statische code analyse
- Tegen een vulnerability database scanner



Toegangsbeveiliging - Server-niveau

Firewall

Alleen poort 80 (HTTP) en 443 (HTTPS) staan publiek geopend in de firewall voor binnenkomend verkeer. Enkele service-poorten staan additioneel geopend maar alleen voor een select aantal IP adressen.

Deze functie staat altijd aan.

IP-Whitelist

Op de server-omgeving draait een Whitelist die toegang tot de applicatie-omgeving volledig kan afsluiten voor alle verbindingen vanuit niet opgenomen IP-adressen.

Deze functie staat standaard uit, kan optioneel ingeschakeld worden.

Web application filter

Op de server-omgeving draait een web application filter op basis van de OWASP regelset voor het filteren van binnenkomende malafide verzoeken.

Deze functie staat standaard aan, kan optioneel uitgeschakeld worden.

Security headers

Alle gangbare security headers worden op applicatie-niveau ingesteld en gewaarborgd.

Deze functie staat altijd aan.

Toegangsbeveiliging - Applicatieniveau

TOR-filter

De applicatie staat geen verbindingen toe vanuit zogenaamde TOR exit nodes.

Deze functie staat standaard aan, kan optioneel uitgeschakeld worden.

IP-Whitelist

Op applicatie-niveau wordt een IP-Whitelist bijgehouden. Indien (correct) wordt ingelogd vanuit een tot dusverre onbekend IP-adres wordt een emailbericht gestuurd naar het aan dit account gekoppelde e-mailadres waarin wordt gevraagd het nieuwe IP-adres aan de lijst met toegestane adressen toe te voegen.

Deze functie staat standaard aan, kan optioneel uitgeschakeld worden.



Sterke wachtwoorden

De applicatie dwingt gebruik van sterke wachtwoorden (guesses < 10^{10}) af.

Deze functie staat standaard aan, kan optioneel aangepast worden.

Captcha controle

De login-pagina is voorzien van een Captcha-controle om geautomatiseerde processen buiten de deur te houden.

Deze functie staat standaard aan, kan optioneel uitgeschakeld worden.

Koppelbaarheid

- API (JSON / REST / JWT)
- Actions / Triggers
- Webhooks
- Email bericht
- Slack notificaties
- Crisp.Chat notificatie
- Ondersteuning voor custom plugins
- Office365 (Microsoft Graph API integratie)
- Agenda's synchroniseren
- Email synchroniseren

OLLI core-HR connectivity
AFAS/Numbers



Maak jij de stap naar Total Talent?

www.oliworks.nl

Olli
Binnenweg 1
5502 AM Veldhoven
contact@oliworks.nl
+31(0) 88 999 39 93

