



# Jaarverslag 2015



**2015 stond voor De Staffing Groep in het teken van het Strategisch Programma. Ook werden we geconfronteerd met allerlei wijzigingen in de wet- en regelgeving. Verder zagen we een lichte stijging in de omzet maar blijft de marge iets achter bij die van voorgaand jaar.**

## 1. Terugblik

De Staffing Groep kijkt terug op een goed 2015. Net als in 2014, was er sprake van groei, met name bij de detacheringdienst en in mindere mate bij de contracthandling diensten. Deze groei heeft niet direct geleid tot een groei in brutomarge, want deze is in 2015 licht gedaald. De winst voor belasting is in 2015 uitgekomen op 2,7 miljoen, een daling van iets meer dan 8% ten opzichte van 2014.

Commercieel kijken we terug op een bewogen jaar. De Staffing Groep werd geconfronteerd met aflopende mantels. Toch zijn we in staat geweest de hieruit voortvloeiende terugval in contracten op te vangen bij nieuwe opdrachtgevers dan wel het volume uit te breiden bij bestaande opdrachtgevers.

### **Wet- en regelgeving**

Op het gebied van wet- en regelgeving werden we in 2015 geconfronteerd met een ijverige overheid. Zij probeert, aangemoedigd door de vakbeweging, de groei van flexibele vormen van arbeid tegen te gaan. Hiervoor zijn twee redenen. De overheid wil schijnzelfstandigheid

bestrijden, maar wil ook het groeiende beroep op de fiscale faciliteiten die zelfstandigen doen, beperken.

### **Strategisch programma**

Tot slot was 2015 ook de start van het strategisch programma 2015-2017. We willen onze organisatie vanuit haar eigen kracht versterken. Onze ambitie is leidend te zijn in het binden, verbinden en faciliteren van onafhankelijke professionals met bewezen, hoogwaardige kennis en ervaring. Vanuit die ambitie leveren we opdrachtgevers én opdrachtnemers een betere toegevoegde waarde. Met de betrokkenheid van de hele organisatie kunnen we onze strategische ambitie verder invulling geven en deze realiseren.

## Tijdslijn

### **De tijdslijn geeft de belangrijkste gebeurtenissen voor De Staffing Groep in 2015 weer.**

**Gehele jaar** - Door een betere spreiding van het volume per opdrachtgever verkleinde De Staffing Groep haar afhankelijkheid van enkele opdrachtgevers.

**Gehele jaar** - We hebben een leidende rol in de verdere implementatie en acceptatie van het European e-Competence Framework (e-Cf). Dit is een samenwerking met onder andere de Europese Commissie.

**Gehele jaar** - Staffing Groep voldoet aan alle door ons en de markt gestelde eisen voor kwaliteit (ISO), bonafiditeit (NEN 4400-1 certificering) en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

**Gehele jaar** - We wisten daadkrachtig te anticiperen op de verschillende wijzigingen in de wet- en regelgeving die direct van invloed zijn op onze dagelijkse werkzaamheden.

**Januari** - Lancering van het Strategisch Plan waarin de ambitie en visie met de medewerkers is gedeeld. Ook werd gestart met de uitvoering van een aantal strategische kerndoelen.

**April** - Onze IT-omgeving werd verder ontwikkeld. Daardoor kunnen we de dienstverlening naar onze opdrachtgevers, leveranciers en opdrachtnemers verbeteren.

**Mei** - De interne organisatie werd versterkt door een HR-organisatie in te stellen. Deze is onder meer gericht op de competentieontwikkeling van onze medewerkers.

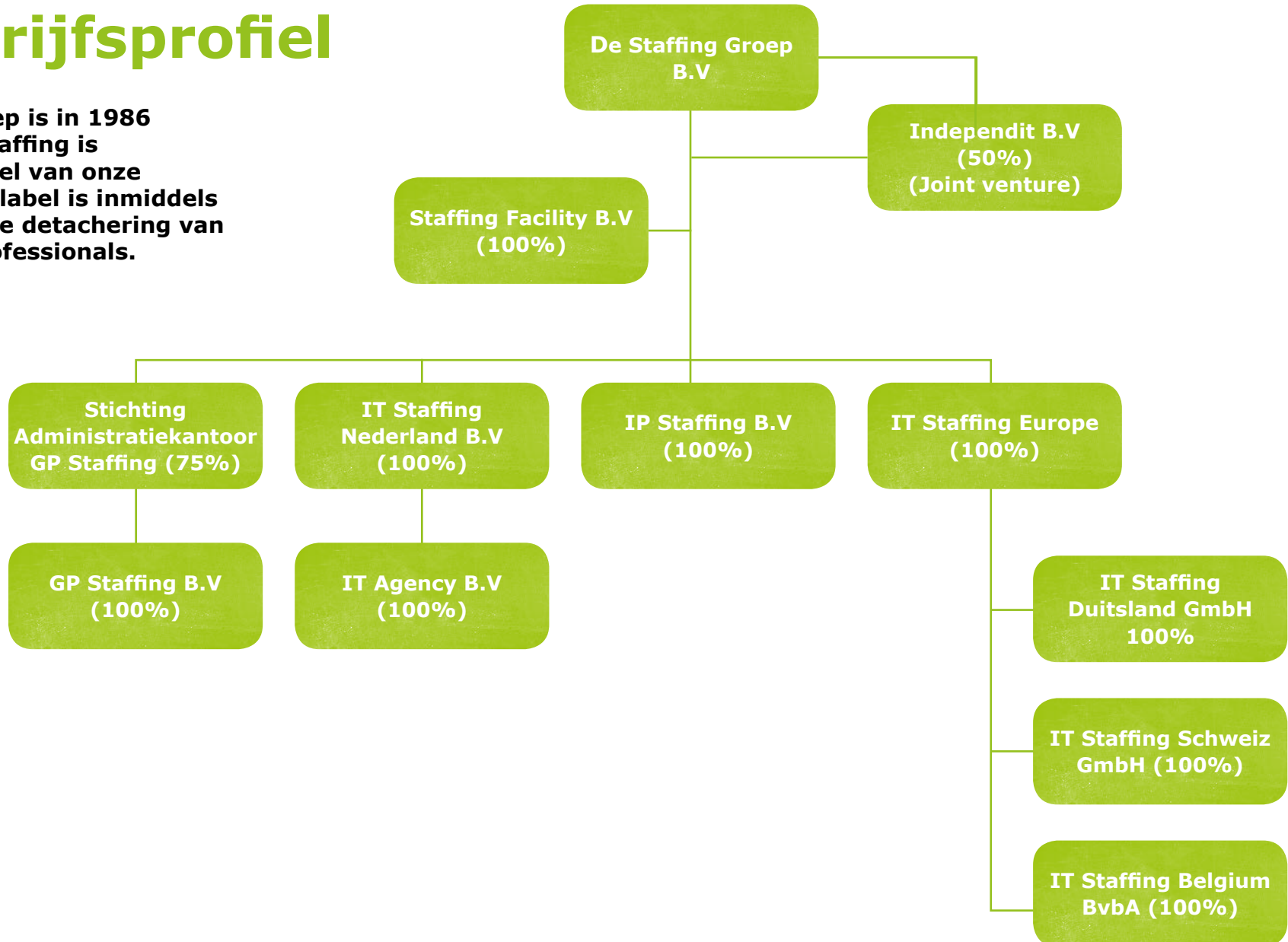
**Juni** - Het lukte ons voor 95% in onze eigen energiebehoefte te voorzien door middel van zonnepanelen die in 2014 op onze kantoorpanden werden geplaatst.

**September** - De Staffing Groep wint de Staffing Award: Beste intermediair (categorie overheid) op basis van de referentie van 16.200 zelfstandigen en 4.800 opdrachtgevers.

**Juni, September, Oktober, November** - De actie 'IT-Staffing on tour'. Daarbij bezochten de medewerkers van onze afdeling Professionals vier verschillende locaties in het land. Ze spraken ruim duizend zelfstandige professionals die vertelden wat hen beweegt.

## 2. Bedrijfsprofiel

De Staffing Groep is in 1986 opgericht. IT-Staffing is het grootste label van onze organisatie. Dit label is inmiddels marktleider in de detachering van freelance IT-professionals.



## Afdelingen

**De Staffing Groep bestaat uit de volgende onderdelen:**

**De Staffing Groep B.V.,**  
de holding en houdstermaatschappij.  
<http://www.destaffinggroep.nl>

**Independit B.V.**  
Voorheen een actieve joint venture in samenwerking met CGI. Sinds 2014 van afnemend belang.

**GP-Staffing B.V.**  
Governmental professionals, een dochteronderneming die zich richt op de inzet van voormalige publieke ambtsdragers en democratische vertegenwoordigers.  
<http://www.gp-staffing.nl>

**IT-Staffing Nederland B.V.**  
De grootste werkmaatschappij binnen De Staffing Groep. Dit label houdt zich voornamelijk bezig met de inzet van IT-professionals bij met name grootzakelijke opdrachtgevers en overheidsorganisaties. IT-Staffing zet zowel zelfstandigen als consultants in loondienst in.  
<http://www.it-staffing.nl>



**IP-Staffing B.V.**  
Een relatieve jonge werkmaatschappij die interim professionals in de ruimste zin inzet. IP Staffing richt zich met name op het hogere segment consultancy.  
<https://www.ip-staffing.nl>

**IT-Agency B.V.**  
Het 'uitzendbureau' is in 2006 opgericht om binnen de kaders van het uitzendwezen consultants tijdelijk in loondienst te nemen. IT-Agency is lid van de NBBU en volgt daarmee de cao van deze organisatie.  
<http://www.it-staffing.nl/IT-Agency.aspx>

**IT-Staffing Europe**  
De houdstermaatschappij van onze vennootschappen in België (BVBA), Duitsland (GmbH) en Zwitserland (GmbH). De activiteiten binnen deze vennootschappen zijn zeer beperkt.  
<http://www.destaffinggroep.nl/it-staffing-europe>

**De interne organisatiestructuur is te vinden op de website van De Staffing Groep**  
<http://www.it-staffing.nl/Opdrachtgevers.aspx>

## 3. Strategie

Uiteraard willen we zo goed mogelijk inspelen op de behoefte van klanten. We willen leidend zijn in het binden en verbinden van klanten aan onafhankelijke professionals met bewezen, hoogwaardige kennis en ervaring. Ook willen we hen zo goed mogelijk faciliteren.

### Strategische pijlers

Om onze ambitie te realiseren hebben we strategische doelen benoemd. Deze vallen samen binnen drie belangrijke pijlers: commerciële focus, matchorganisatie en optimale bedrijfsprocessen.

### Commerciële Focus

Begin 2015 begonnen we met de transformatie van onze commerciële afdeling. We kregen te maken met veranderende marktomstandigheden. Denk aan consolidatie en centralisatie van de inkoop bij afnemers en een druk op de marge. Een andere belangrijke ontwikkeling was substitutie door onder meer marktplaatsen en eigen ZZP-desks bij klanten. Deze omstandigheden dwongen ons keuzes te maken en veranderingen door te voeren om de commerciële

slagkracht van de organisatie te vergroten.

De aangepaste commerciële strategie van de organisatie bestaat uit drie belangrijke stappen die we in de komende drie jaar (2015-2017) doorvoeren. We zullen klanten segmenteren, een nieuw aanbod ontwikkelen en er zal een herpositionering van accountmanagement plaatsvinden. Zo kan De Staffing Groep beter aansluiten op de specifieke kenmerken van groepen klanten die overeenkomstige behoeften hebben. Daardoor kunnen we de verkooporganisatie effectiever inrichten en de specifieke talenten van onze salesmedewerkers beter benutten.

In het verlengde hiervan maakten we een analyse van marktsegmenten waar we ons op willen richten en bedachten de bijbehorende sales- en marketingaanpak. De positionering binnen deze marktsegmenten geven we in 2016 verder vorm. Het uiteindelijke doel is nog beter aan te sluiten op de behoefte van de markt en om blijvend meerwaarde voor onze klanten en professionals te bieden.

### Matchorganisatie

Zorgen voor de perfecte match is de kernactiviteit van de Staffing Groep. Dit kan alleen als we altijd over juiste en actuele informatie over professionals en klanten beschikken.

### Optimale bedrijfsprocessen

Effectieve werkprocessen zorgen voor korte doorlooptijden en een optimale service aan klanten. Bovendien maken goede communicatie, snelle responstijden en een hoge kwaliteit van werken ons tot een betrouwbare partner. Met een efficiëntere inrichting kunnen we zo de kosten verlagen.

Elk directielid is direct verantwoordelijk voor de realisatie van een van de benoemde strategische doelen binnen deze drie pijlers.

## Visie en missie

De arbeidsmarkt zal de komende jaren ingrijpend veranderen, met name als gevolg van de vierde Industriële Revolutie. We zien nu al dat informatie-intensieve organisaties steeds meer behoefte hebben aan IT-medewerkers terwijl daar juist veel IT-banen verdwijnen. De oorzaak hiervoor is dat er een steeds grotere mismatch is tussen de gewenste arbeidscompetenties van organisaties en de feitelijk aanwezige competenties.

Tegelijkertijd ontwikkelt de technologie zich in een ongeëvenaard tempo en moeten organisaties steeds sneller reageren om aansluiting te blijven houden bij de behoefte van de markt. De winnaars van morgen zijn organisaties die hun aanpak en structuur zo inrichten dat ze een extreem snelle groei en aanpassing kunnen realiseren. Een van de onderscheidende aspecten is dat men veel meer werkt met een flexibele schil van hoogwaardige kennis en competenties en met een veel kleinere kern van vaste medewerkers. Juist daarmee kan innovatie snel en effectief worden gerealiseerd.

### Visie

De Staffing Groep gelooft dat het tijdelijk inzetten van toegewijde, deskundige en onafhankelijke professionals leidt tot nieuwe inzichten waarmee een impactvolle bijdrage wordt geleverd aan de innovatiekracht, productiviteit en daarmee het succes van onze klanten en professionals.

### Missie

Het is onze missie leidend te zijn in het binden en verbinden van klanten aan onafhankelijke professionals met bewezen, hoogwaardige kennis en ervaring. Ook willen we hen zo goed mogelijk faciliteren. Dat doen we door de inzet van door ons geselecteerde en gekwalificeerde onafhankelijke professionals. Ook leveren wij een fundamentele bijdrage aan het maatschappelijk verankeren van de positie van zelfstandige professionals in onze samenleving. Wij doen dit voor organisaties die net als wij geloven dat de inzet van flexibele, onafhankelijke kennis en ervaring een meerwaarde levert aan de innovatiekracht en de productiviteit van

de organisatie. Niet voor niets werken we nauw samen met professionals die bewust kiezen voor deze onafhankelijke vorm van inzet van kennis, ervaring en talenten.



## 4. Kerncijfers

**We behaalden in 2015 een omzet van 406.266k. Een lichte stijging ten opzichte van het jaar ervoor (391.208k). Hieronder is een verdere verdeling gemaakt van de omzet per categorie.**

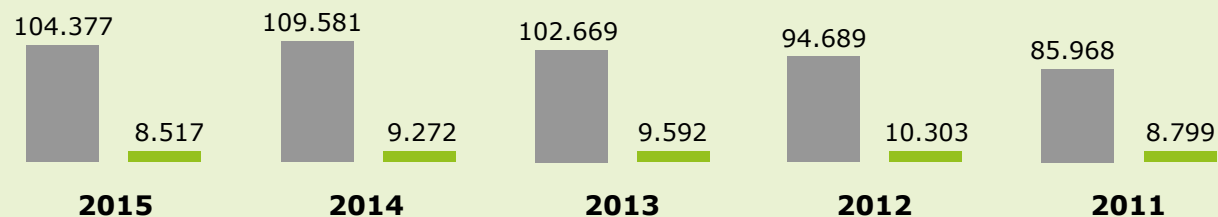
### Commerciële contracten

Bij commerciële contracten gaat De Staffing Groep op zoek naar de best beschikbare kandidaat in de markt. We selecteren deze kandidaat op basis van klanteisen en eigen ervaring en stellen deze voor aan onze opdrachtgevers.

#### Omzetverdeling

■ Omzet

■ Marge

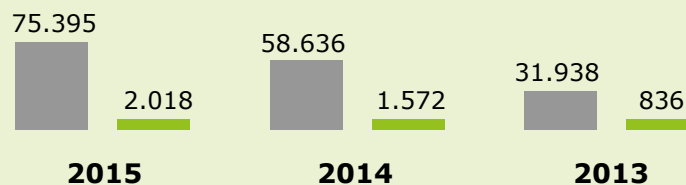


## Service in coöperatie

Bij Service in coöperatie selecteert De Staffing Groep een kandidaat uit een selecte groep die is aangedragen door de klant. Veelal zijn deze kandidaten reeds bekend bij de opdrachtgever.

### Omzetverdeling

■ Omzet ■ Marge

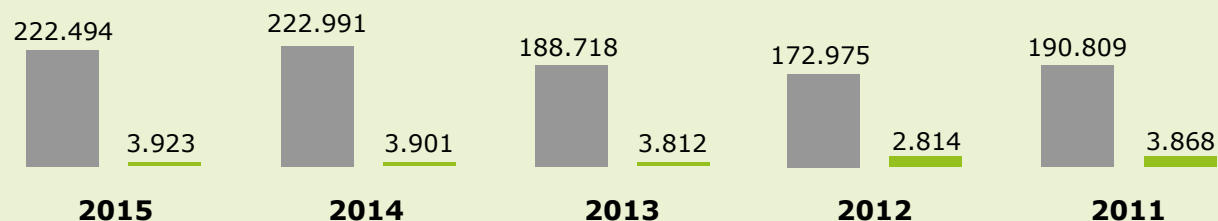


## Service contracten

Bij Service contracten is sprake van zuivere contracthandling. De opdrachtgever werft zelf de geschikte kandidaat. Met het oog op risicobeheersing brengt hij het contract onder bij een contracthandler.

### Omzetverdeling

■ Omzet ■ Marge



## Rendement

Na vier jaren van groei zagen we in 2015 een lichte daling in het aantal detachingsopdrachten. Marges blijven onder druk staan. Ondanks de groei in vraag naar ICT-specialisten leidde dit voor De Staffing Groep niet tot een groei in omzet of tot meer marge in 2015 voor de detacheringactiviteiten. De (sterke) groei in de service contracten in coöperatie is conform verwachting. Veel overheidsinstellingen maken gebruik van deze dienst. Ook de groei in contracthandling was verwacht. Steeds meer organisaties zoeken samenwerking voor de inrichting van hun flexibele workforce, met name voor juridische en administratieve ondersteuning.

Het bedrijfsresultaat is met tien procent gedaald naar 2676K, de winst voor belasting komt uit op een bedrag van 2709K.

## Winst en bruto marges



## Rendement op Equity (gemiddeld)



## 5. HR

**Onze medewerkers zijn van ongekende waarde bij het realiseren van onze ambitie. Duurzame inzetbaarheid wordt dan ook gestimuleerd en ondersteund.**

De Staffing Groep stelt met elke medewerker een persoonlijk ontwikkelplan op voor de ontwikkeling van zijn of haar competenties. Om medewerkers zo lang mogelijk vitaal te houden, besteden we ook aandacht aan duurzame inzetbaarheid. Uiteraard zetten we ook in op de ontwikkeling van medewerkers. Dit zorgt ervoor dat we bijblijven bij de nieuwste ontwikkelingen. Daarmee vergoten we de dynamiek en de wendbaarheid van de organisatie en borgen we onze concurrentiepositie. Voor de realisatie van onze ambitie verwachten we dat medewerkers onze kernwaarden naleven. Zij zijn de basis van ons succes. Tot onze kernwaarden behoren verantwoordelijkheidsgevoel, respect, samenwerking en open communicatie. Deze zijn bepalend voor de koers die we willen varen en voor de resultaten die we willen bereiken.

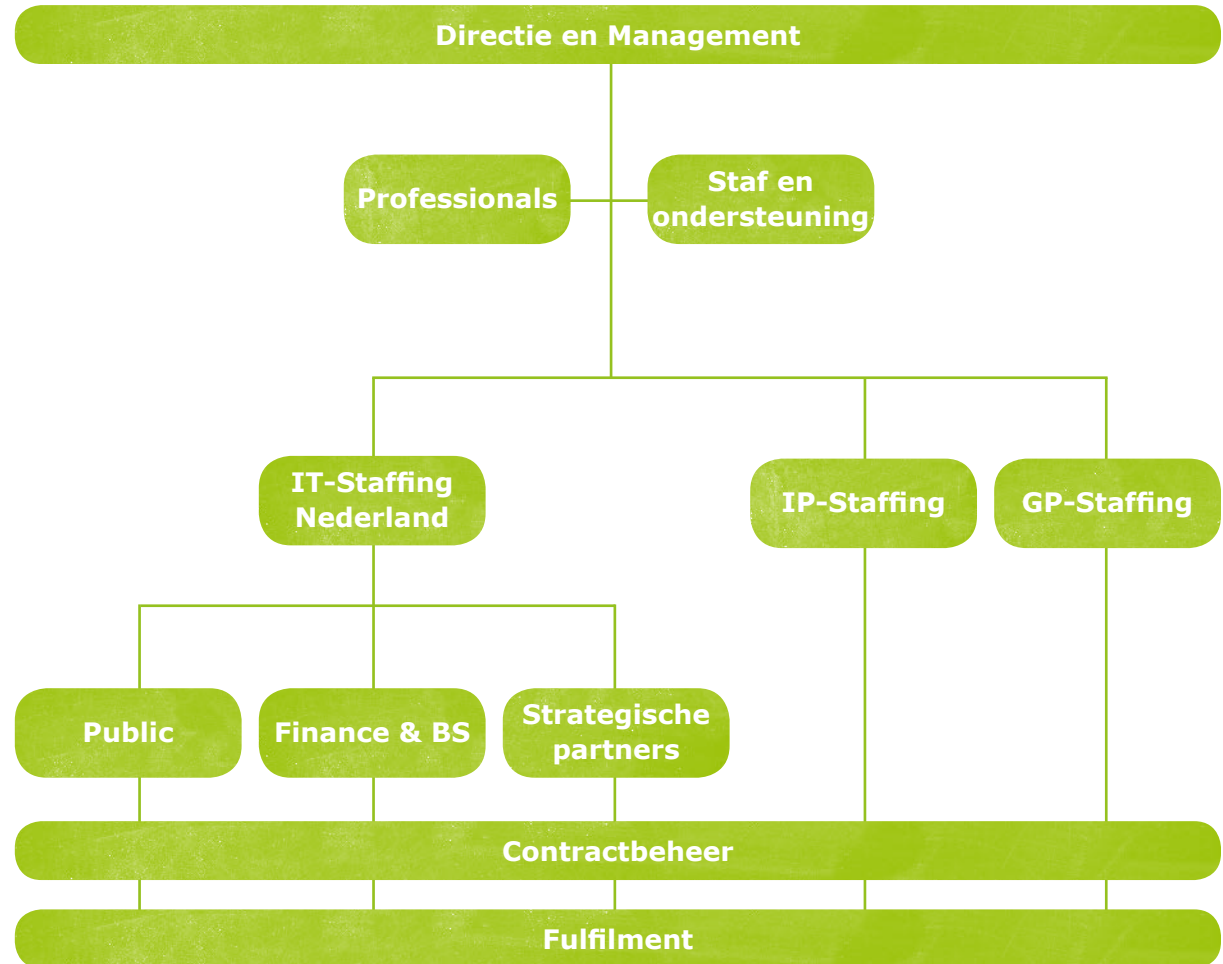


De driekoppige directie bestaat uit **Wessel Jr. van Alphen**, algemeen directeur, **Jeroen Kuijlen**, commercieel directeur en **Marc Nijhuis**, financieel directeur.

De organisatie kent naast de directie als bestuurslaag ook een Management Team, bestaande uit:

- Ton de Vink**, manager sector Public
- Arjan Pronk**, manager sector Finance en Business Services
- Fred Nieuwveld**, manager professionals
- Arno Pronk**, Business Development
- Mary van Aken**, Manager Contract beheer

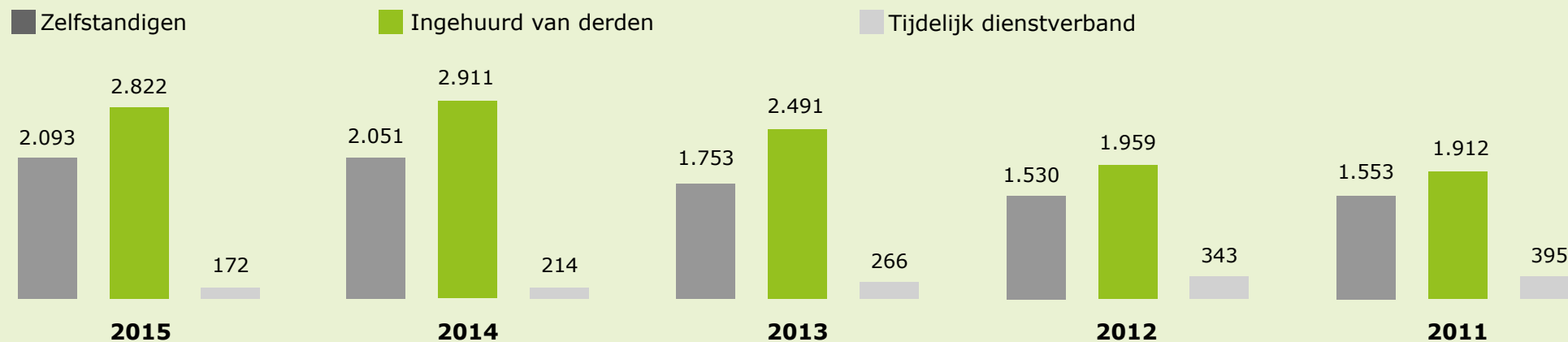
De sector Public richt zich met name op de landelijke en lokale overheid. De sector Finance en Business Services houdt zich bezig met het groot zakelijke bedrijfsleven in de ruimste zin. De sector strategische partners begeeft zich op het vlak van de ICT ter ondersteuning van kennisinzet bij haar eigen opdrachtgevers. Het onderdeel Strategische Partners richt zich ook op het groot-MKB-bedrijf. De afdeling contractbeheer en fulfilment zorgen respectievelijk voor de juiste contractuele afstemming en de maandelijkse facturatie en betalingsstromen.



## Ingezette consultants

De afgelopen jaren is de inzet van zelfstandigen gestegen. Dit ging met name ten koste van de inzet van mensen in tijdelijk dienstverband. Deze stijging ligt in lijn met de algemene stijging van zelfstandigen in met name de IT-disciplines.

### Inkoopontwikkeling 2011-2015



Realiseerden we in 2012 nog dertig procent van onze marge bij de vijf grootste opdrachtgevers, in 2015 was dit gedaald naar 26 procent. Een betere spreiding zorgt ervoor dat we minder kwetsbaar zijn als grote contracten eindigen.

## Marge spreiding naar klanten

<b>Marge top 5 klanten</b>	26%	29%	31%	30%	30%
<b>Marge top 10 klanten</b>	40%	42%	43%	43%	44%
<b>Marge top 20 klanten</b>	58%	58%	62%	60%	62%
<b>Marge top 50 klanten</b>	78%	81%	87%	82%	88%
<b>Total marge</b>	100%	100%	100%	100%	100%

## 6. Compliance & Risk

Het jaar 2015 kenmerkt zich als een consolidatiejaar. Ondanks een beperkte groei heeft De Staffing Groep de trend in margedaling niet kunnen keren.

In 2015 was er een lichte daling van de brutomarge. Mede door de lichte verschuiving van detachering naar servicediensten nam de totale marge af. Verder kregen we te maken met een stortvloed aan nieuwe wet- en regelgeving. Met name de Wet Werk en Zekerheid en de afschaffing van de VAR per 1 mei 2016, sprongen in het oog. Onze opdrachtgevers vragen dan ook steeds vaker ondersteuning bij de inrichting van hun flexibele workforce.

