



Voorwoord



Wat fijn dat jij de tijd neemt om ons relatiemagazine te lezen. Want eerlijk? Zonder jou als klant, deelnemer of partner hadden we dit blad niet kunnen maken. Sterker nog, dan zouden we bij artra niet kunnen doen wat we het liefst doen: mensen verder helpen in hun vak. Alles wat wij doen, draait om mensen. Om jou.

Bij artra geloven we in groei. In mensen die met zelfvertrouwen, plezier en de juiste kennis hun werk doen en zo het verschil maken. Het gaat ons niet alleen om opleiden. Het gaat om werkgeluk, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Want als iemand groeit in z'n vak, groeit de hele organisatie mee.

Daarom investeren we elke dag in leeroplossingen die écht werken. Praktisch, persoonlijk en altijd actueel. Ons gehele artra team doet dat met hart voor het vak en met oprechte aandacht voor de mens aan de andere kant. Groei begint bij vertrouwen. En dat voelen we in elke samenwerking.

De arbeidsmarkt verandert razendsnel. Van AI tot veranderende wetgeving: arbeidsmarktprofessionals staan voortdurend voor nieuwe uitdagingen. Wij zorgen dat ze niet alleen bijblijven, maar vooroplopen. Met kennis die toepasbaar is. Met vaardigheden die morgen al nodig zijn, en met het vertrouwen om nieuwe stappen te durven zetten.

De resultaten die we samen boeken – van maatwerktrajecten tot nieuwe leerlijnen – zijn nooit alleen van ons. Ze zijn het resultaat van co-creatie. Van samen leren, samen ontwikkelen en samen steeds een stap verder komen. Daar zijn we trots op, en dankbaar voor.

Wat je van ons mag verwachten in de toekomst? Nog meer flexibiliteit, meer persoonlijke leerpaden, en een nóg sterkere verbinding tussen mens en technologie.

“We blijven vooruitdenken. Mét jou. Dus blader, lees, denk mee en laat je inspireren.”



“Onze inspirerende en betrokken klanten maken elke dag anders en dagen ons steeds uit om nét dat stapje extra te zetten. Jullie maken ons werk niet alleen betekenisvol, maar ook superleuk. Precies waarom ik elke dag met plezier aan de slag ga. Dank daarvoor!”

– Dominique van der Kinderen, Manager Marketing & Sales en MT

“Onze branche draait non-stop, stilstaan kennen we niet. Daarom is het juist zo belangrijk om mee te bewegen én de persoonlijke klik te blijven voelen. Door met elkaar te sparren, kritisch te blijven en feedback te geven, blijven we scherp en vernieuwend.”

– Amber Heering, Manager Planning & Coördinatie, HR en MT



“Bij artra zie ik elke dag professionals die blijven groeien, organisaties die vol inzetten op ontwikkeling, en samenwerkingen gebouwd op vertrouwen. Ik ben ontzettend trots op wat we samen met ons team, onze klanten en partners bereiken.”

– Nanda Peters, Manager Research, Learning & Development en MT

Inhoudsopgave



Voorwoord	2-3
Inhoudsopgave	4-5
Blik op de toekomst	6-7
Aankomende veranderingen	8-9
Wat ging eraan vooraf?	10-11
Ons aanbod door de ogen van...	12-13
Detacheren	14-15
Hoe Trinamics inspeelt op de uitdaging om talent te binden en boeien	16
Op bezoek bij Kenonz: een detacheringsbedrijf met een duidelijke visie	17
Recruitment met hart en ziel: artra in gesprek met Joris Verhoeven over de toekomst van het vak	18-19
Samen slim vooruit	
De samenwerking tussen AI Panda en artra	20-21
Samen sterker: al 20 jaar bouwen aan kennis met 2Xplain	22-23

Samen verder bouwen aan de toekomst van leren in de flexbranche

Bij artra streven wij ernaar om onze opleidingen en dienstverlening continu te verbeteren. Daarvoor is jouw input onmisbaar. Wij nodigen je uit om een korte vragenlijst in te vullen. Het kost slechts vier minuten van je tijd. Scan hier de QR-code of klik op de link en draag bij aan de kwaliteit van leren binnen de flexbranche.

Alvast bedankt voor je tijd en betrokkenheid.



[Vragenlijst](#)

Blik op de toekomst



Groei en ontwikkeling staan centraal bij artra. Niet alleen van de arbeidsmarktprofessional, maar ook van onszelf. Wij bewegen mee met wat er speelt in de arbeidsmarkt, en we vernieuwen continu. Benieuwd waar we de afgelopen maanden aan hebben gewerkt? Je ontdekt het hieronder.

artra modulair

Alles zelf willen ontdekken, dat staat centraal bij de nieuwe visie op leren van “[artra modulair](#)”. Jij weet wat je nodig hebt, en wat voor jou de beste manier is om dit te bereiken. Misschien wil je een nieuwe richting inslaan, blijven in de ontwikkelingen in jouw vakgebied, of je verdiepen in je vak. Waar je ook voor kiest, het is belangrijk dat jij zelf de regie hebt over je ontwikkeling. Met onze persoonlijke learning bites kies je je eigen leerpad. Welk pakket past het beste bij jou?



Basis

Het basispakket is het fundament voor jou als arbeidsmarktprofessional. Het bevat alle actuele praktijkkennis over de wet- en regelgeving in de uitzendbranche.



Plus

Wil je jouw vaardigheden als arbeidsmarktprofessional verfijnen in de wereld van sales, recruitment of communicatie? Kies dan voor één van onze aanvullende [pluspakketten](#). Hiermee kan je jouw gewenste, losse modules samenstellen in de richting waarin jij je wil specialiseren.



Compleet

Kan of wil je niet kiezen? Kies dan voor ons alles-in-één totaalpakket op categorie- én pakketniveau.

Strategisch salesgesprek

voeren: blik op de

toekomst

Waar je vroeger nog goed scoorde met een snelle en scherpe pitch, draait het vandaag de dag om iets anders: strategisch meedenken. Niet alleen maar inspelen op de huidige vraag, maar samen met je klant vooruitdenken: wat komt eraan? Wat gebeurt er in de arbeidsmarkt? En belangrijker: wat zijn de mogelijkheden? Een goed strategisch salesgesprek gaat niet alleen over verkopen, maar vooral over verbinden en richting geven. Jij maakt het verschil met inzicht, visie en een heldere focus op de lange termijn.

[Ontdek wat deze training voor jou kan betekenen](#)

Kennistraining detacheren met de uitzend-cao

Wil jij als detacheerder helemaal up-to-date zijn over de regels van de uitzend-cao?

In deze kennistraining vertalen we complexe cao-afspraken naar heldere en toepasbare kennis.

Je krijgt praktische uitleg over contractvormen, verplichtingen en uitzonderingen.

Kort, krachtig én onmisbaar voor wie met zekerheid wil adviseren.

[Kennistraining detacheren met de uitzend-cao](#)

Kennis en sales voor detacheerders

Detacheren is een vak. In deze training krijg je grip op zowel de regels als de rol van sales.

Je leert hoe de wet- en regelgeving werkt én hoe je dit vertaalt naar kansen voor je opdrachtgever.

Een combinatie van praktijkgerichte inzichten die je meteen kunt inzetten en inhoudelijke expertise.

Na deze training sta jij sterker in elk gesprek – inhoudelijk én overtuigend.

[Kennis en sales voor detacheerders](#)

Professioneel inhuren van externe arbeid

Een belangrijke deadline nadert.

De druk loopt op. Iemand met specifieke kennis is nú nodig.

Dus bel je je netwerk of schakel je een bureau in. Binnen een week staat er al iemand op de stoep.

Lekker snel geregeld. Toch? In de praktijk is extern inhuren meer dan 'even iemand regelen'. Wie zorgt voor een heldere opdracht?

Welke contractvorm moet er gebruikt worden? Hoe voorkom je risico's rondom schijnzelfstandigheid en privacywetgeving?

Zonder regie, duidelijke afspraken, en kennis van de risico's kan een snelle oplossing een duur probleem worden.

[Ontdek wat deze training voor jou kan betekenen](#)

Backofficeprofessional voor Uitzendprofessionals

Je herkent het vast: je hebt een fijne intake met een kandidaat, er is een goede klik, en je ziet de perfecte match met een opdrachtgever.

En dan komt de vraag: "hoe zit het eigenlijk met mijn loonstrook?"

En krijg ik wel recht op doorbetaling bij ziekte?" Daar zit je dan.

Je weet wel ongeveer hoe het zit, maar je hebt het niet écht

helder. Je voelt het meteen: als je dit stukje extra kennis had gehad,

had je hier moeiteloos op kunnen

antwoorden, en jezelf nog steviger

kunnen neerzetten. Zowel richting je

kandidaat als naar je klant.

[Nieuwsgierig geworden?](#)

AI-Geletterdheid

Ben jij al AI-geletterd?

Sinds 2025 verplicht de EU AI Act organisaties om medewerkers AI-geletterd te maken.

Maar wat houdt dit nou precies in? In het kort betekent dit dat organisaties ervoor moeten zorgen dat hun personeel genoeg weet en kan om AI op een verantwoorde manier in te zetten. Maar hoe zorg je ervoor dat AI geen vaag begrip blijft, maar echt gaat leven op de werkvloer?

[Ontdek het in deze e-learning](#)

Aankomende veranderingen



De arbeidsmarkt is constant in beweging. Wij houden alle aankomende veranderingen scherp in de gaten om jullie up-to-date te houden over het reilen en zeilen binnen de branche.

Eén van de belangrijkste aankomende wijzigingen zijn die voor de CAO voor uitzendkrachten.

Wijzigingen CAO uitzendkrachten

De ABU, NBBU en vakbond LBV hebben een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe CAO voor uitzendkrachten. Deze CAO krijgt een looptijd van drie jaar (**1 januari 2026 – 31 december 2028**).

Welke afspraken zijn er gemaakt? We zetten ze kort op een rijtje:

 Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht moet gelijkwaardig zijn aan de totale arbeidsvoorwaarden van werknemers in dienst van de opdrachtgever. Voor de kleine groep uitzendkrachten voor wie de overstap naar gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden een beperkte terugval betekent komt er een overgangsregeling.

 Rechtspositie en flexibiliteit. Zodra de Wet meer zekerheid flexwerkers in werking treedt, wordt fase B/3 in lijn met de wet verkort van 3 jaar tot 2 jaar. De onderbrekingstermijn/tussenpoos tussen twee uitzendovereenkomsten wordt in lijn met de wet verlengd van 6 maanden naar 60 maanden. Voor bestaande uitzendovereenkomsten geldt het geldende overgangsrecht.

 Pensioen. De nieuwe pensioensregeling wordt per 1 januari 2026 ingevoerd.

 Arbeidsmigratie. De huidige bepalingen voor arbeidsmigranten blijven gelden. Alleen de prijs per punt in het PKS zal worden geïndexeerd met het percentage waarmee het minimumloon stijgt.

Om in te spelen op deze wijzigingen hebben wij de Werkgroep CAO in het leven geroepen. Deze werkgroep brengt alle veranderingen in kaart, bekijkt wat dit betekent voor onze trainingen, en voert aanpassingen door waar nodig.

[Lees het onderhandelaarsakkoord](#)

**Bekijk onze training
'Wijzigingen
uitzend-cao 2026'.
In één dag ben je
weer helemaal bij.**

Wetsvoorstel Wtta

De Tweede Kamer heeft op 15 april ingestemd met het Wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta). Het wetsvoorstel moet nu nog door de Eerste Kamer behandeld worden. Welke aanpassingen zijn er gedaan tijdens de behandeling in de kamer?

[Lees het in onze blog](#)

Samen met Flexknowledge, VRF advocaten en Normec hebben wij een projectgroep opgericht. Hierin bundelen wij onze specialismes (juridisch, inlenersbeloning, inspectie en educatie) in één groep. Hiermee kunnen wij een totaalbeeld neerzetten om iedereen van A tot Z te kunnen informeren. Blijf op de hoogte van alle ontwikkelingen en [bekijk de website](#).

Wetsvoorstel voor meer zekerheid flexwerkers

Op 19 mei is de nieuwe Wet meer zekerheid flexwerkers ingediend bij de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel heeft als doel om flexwerkers meer duidelijkheid en stabiliteit te bieden.

Wat zijn de belangrijkste veranderingen?

We zetten ze kort op een rijtje:

-  Gelijke arbeidsvoorwaarden. Werk je via een uitzendbureau? Dan krijg je volgens het wetsvoorstel recht op minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als iemand in loondienst bij de opdrachtgever.
-  Weg met draaideurconstructies. Tijdelijke contracten zijn bedoeld voor écht tijdelijk werk. In de praktijk zie je nog dat mensen in een soort draaideur blijven hangen. Dit voorstel maakt hier een eind aan.
-  Oproepcontracten. De nulurencontracten verdwijnen. In plaats daarvan komt er een bandbreedtecontract. Dit houdt in dat er een minimum- en maximumaantal uren wordt afgesproken, met een verschil van maximaal 30%.

[Lees hier meer over het wetsvoorstel](#)

Wat ging eraan vooraf?



Van flexibiliteit naar zekerheid: een terugblik op de veranderingen in de uitzendbranche. De uitzendbranche staat niet stil! Nieuwe wet- en regelgeving, maatschappelijke discussies en technologische innovaties hebben het speelveld flink veranderd. Maar hoe zijn we hier gekomen? We nemen je mee terug in de tijd.

2015 – 2020: groei en krapte

In deze jaren floreerde de uitzendbranche. De economie trok aan, de arbeidsmarkt werd krappere, en uitzenden bood werkgevers de nodige flexibiliteit. Uitzendbureaus speelden een cruciale rol in het snel invullen van vacatures. Maar tegelijkertijd groeide de kritiek: te veel flex, te weinig zekerheid. De Wet Werk en Zekerheid werd in het leven geroepen om vaste contracten aantrekkelijker te maken.

2020-2022: Schokken en besef

De Coronapandemie maakte duidelijk hoe kwetsbaar flexwerk kan zijn. Veel uitzendkrachten verloren hun baan. Dit leidde tot hernieuwde discussies over bestaanszekerheid, eerlijke beloning en gelijke behandeling.

Het rapport van de Commissie Regulering van Werk, onder leiding van Hans Borstlap pleitte voor een fundamentele hervorming van de arbeidsmarkt. Hun kernpunt? Het terugdringen van de flexibilisering, en het aantrekkelijker maken van het vaste contract.

Ook het SER kwam met een advies dat er geen verschil meer mag zijn in de waarde van de beloning tussen uitzendkrachten en mensen in vaste dienst.

2022-2024: Verschuiving en voorbereiding

De druk binnen de branche nam toe. De ABU en NBBU anticipeerden door de CAO's aan te passen: betere beloning, snellere gelijkstelling met vaste medewerkers, en een helderder fasensysteem.

Het wetsvoorstel voor de Wet Toelating Terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten (Wtta) werd opgesteld.

2025: Het kantelpunt

De uitzendbranche transformeert van snelle oplossing naar strategisch HR-partner. Zekerheid, ontwikkeling en gelijkwaardige behandeling staan centraal.

De brancheprofessionals van nu moeten wendbaar zijn én stevig staan in kennis van wetgeving, mensgericht werken en technologische trends. Ook ligt er een grotere focus op werkgeluk en duurzame inzetbaarheid.

Doorkijkje naar de toekomst

Hoe ziet de toekomst eruit?

Dat kunnen we uiteraard niet met zekerheid zeggen, maar één ding is zeker: het draait niet alleen maar om snel schakelen, maar om slimme, duurzame keuzes.

Daarin zijn kennis, ontwikkeling en persoonlijke aandacht onmisbaar.

De belangrijkste verschuivingen die we zien?

Focus op werkgeluk en duurzame inzetbaarheid

Een gelukkige werknemer is productiever, minder vaak ziek en meer betrokken.

Ze voelen zich goed, en hebben een goede werk-privébalans,
wat de kans op stress en burn-out klachten vermindert.

Soft skills en mensgericht werken als kerncompetentie

Empathie, communicatie en goede luistervaardigheden worden
net zo belangrijk als inhoudelijke vakkennis.

AI en technologie als kans, niet als bedreiging

Digitalisering ondersteunt, maar jij blijft als mens onmisbaar.

Zet technologie in als je slimme assistent, terwijl jij zelf het verschil blijft maken.

Scholing als de sleutel tot toekomstbestendigheid

Professionals die blijven leren, blijven relevant.

Door te blijven leren vergroot je niet alleen je eigen kansen,
maar ook de tevredenheid van je klanten en opdrachtgevers.

Win-win!

Ons aanbod door de ogen van....



Bij artra geloven we dat leren pas écht waardevol wordt als het raakt. Aan je vak, aan je ambitie, aan wie je bent. En wie zorgen daar elke dag weer voor? Onze trainers. Stuk voor stuk experts uit de branche met een passie voor ontwikkeling. Zij maken van elke training een ervaring: energiek, leerzaam en altijd toepasbaar in de praktijk.

In de rubriek 'trainers in het zonnetje' zetten we, jawel, onze trainers in het zonnetje. We gingen op zoek naar vragen zoals wat hen drijft? Wat maakt de trainingen uniek? En vooral: wat nemen deelnemers mee naar huis (behalve een hoofd vol inspiratie)?

Van koude acquisitie tot inspirerend leiderschap, van wet- en regelgeving tot creatief sourcen: maak kennis met de gezichten achter de trainingen. Ze delen verhalen, visie en de magie die ontstaat tijdens de training.



Koude acquisitie zonder koudwatervrees: tips van Ellen Vastenholt

Het is misschien verleidelijk om over te stappen op e-mailen als je eerste telefoongesprekken niet zo lopen zoals je gehoopt had. Toch is het belangrijk om door te zetten. Je moet in een ritme komen, en na een tijdje heb je de slag te pakken. We gingen hierover in gesprek met trainer Ellen Vastenholt, zij geeft hierbij het advies: *"Plan regelmatig belblokken in. Bel hierbij niet langer dan 1,5 uur achter elkaar. Acquisitie vergt veel concentratie en maximale focus."* Meer tips ontvangen? [Het hele gesprek lees je hier.](#)

Interactief, doelgericht en herkenbaar. Trainer Frank Kanters over managementtrainingen

"Het is altijd mijn doel om praktische tools mee te geven die direct toepasbaar zijn". Om dit te bereiken, werkt hij met de 'flip the classroom' methode. Deelnemers krijgen voorafgaand aan de training al een deel van de theorie mee, zodat er tijdens de trainingsdagen ruimte is voor verdieping en oefening. *"We gaan echt aan de slag. Denk aan interview, het oefenen van gesprekken en het nabootsen van praktijksituaties,"* legt Frank uit. *"Zo zorgen we ervoor dat leren niet alleen theoretisch blijft, maar vooral heel praktisch en herkenbaar is. We werken bovendien veel in subgroepen die heel doelgericht zijn. Hierdoor blijft iedereen aangesloten."* [Bekijk het volledige interview.](#)

"Geen tijdverspilling, alleen pure impact", beleef je in de Searchtrainingen met Reggie Ebbe en Jesper Larsen

Het vinden van de juiste kandidaat voor de juiste plek lijkt steeds meer op topsport. Met een krappe arbeidsmarkt worstelen veel organisaties met het aantrekken van de juiste mensen. Voor recruiters kan sourcing daarom niet langer worden beschouwd als 'nice to have', aldus Reggie Ebbe en Jesper Larsen. *"Het is een absolute must tegenwoordig. Wie niet actief zoekt, loopt achter de feiten aan en heeft vaak geen controle over de kwaliteit van de instroom."* Met de juiste technieken op zak kan sourcing je een schat aan arbeidsmarktintelligentie opleveren die cruciaal is voor de strategische recruitmentinspanningen van jouw werkgever. [Lees het hele gesprek hier terug.](#)

In gesprek met Suzanne van Dongen over 'Inlenersbeloning & gesprekstechnieken'

Trainer Suzanne van Dongen kan in haar trainingen 'Inlenersbeloning & gesprekstechnieken' regelmatig terugkijken naar, en reflecteren op haar eigen ervaringen vanuit haar tijd in de payroll, de echte praktijkkennis. Ze vertelt: *"Ik herken heel veel van wat de revue passeert aan leerdoelen vanuit de praktijk. Situaties waar men tegenaan loopt zijn voor mij herkenbaar. Ik vind het belangrijk dat de flexkrachten op de juiste manier beloond worden, dus met de groepen ben ik als ware op een missie: 'Waar sta je voor?' 'Welke bezwaren hoor je?'. De dynamiek is altijd levendig. Ik vind het daarnaast gaaf om te zien dat men ook leert van elkaar, soms door een tikkeltje uit de eigen comfortzone te stappen."* [Laat je inspireren door het volledige verhaal.](#)

Ursula van den Bovenkamp over Inspirerend Leiderschap

"Kun je charisma aanleren? Is vertrouwen in het team essentieel om als team succesvol te zijn? En heeft jouw 'why' invloed op jouw ontwikkeling van een leidinggevende naar een inspirerend leider? Zomaar een aantal vragen die terugkomen in de tweedaagse training '[Inspirerend Leiderschap](#)'. Het antwoord op al deze vragen is: ja!" We spraken met trainer Ursula van den Bovenkamp over deze training. *"Speciaal voor leidinggevenden die toe zijn aan een volgende stap heeft Willy de Kreij deze training ontwikkeld. Want ook als ervaren leidinggevende ben je tenslotte nooit uitgeleerd."*



Lonneke Maas: "Er ontstaat een echte groepsdynamiek, waarbij je elkaar inspireert en motiveert."

We spraken met trainer Lonneke Maas over de opleiding '[Recruitment professional](#)'. Ze benoemt de voordelen op een rij: 1. Twee keer twee dagen lang alle aandacht voor jouw ontwikkeling, zonder afleidingen. Dit zorgt voor meer verdieping in de stof. 2. Je leert niet alleen van de trainer, maar ook van je mededeelnemers. Er ontstaat een echte groepsdynamiek, waarbij je elkaar inspireert en motiveert. 3. Je verblijft op een luxe eenpersoons hotelkamer met een eigen bubbelbad! 4. Er wordt direct een groepsapp aangemaakt, zodat je het contact na de training kunt behouden. Superhandig voor toekomstige samenwerkingen!

In gesprek met Guus: "Mijn doel is om de deelnemers met kennis van zaken de volgende werkdag in te laten gaan."

"Kan je een dag over paspoorten praten? Jazeker! De training '[Documentherkenning](#)' wordt beschouwd als inhoudelijk, zinvol en praktijkgericht over dit specifieke onderwerp en alles wat daarmee gemoeid is. Mijn doel is om de deelnemers met kennis van zaken de volgende werkdag in te laten gaan."

Max Eweg: "Ik vind het een uitdaging om te kijken naar wat de deelnemers kunnen leren en vooral, wat kan iemand van zichzelf en van de groep leren?"

Trainer Max Eweg geeft met veel enthousiasme diverse commerciële en vaardigheidstrainingen, zoals '[effectief onderhandelen](#)' en '[Consultative selling](#)'. We kijken samen naar vragen als: 'hoe kun je de waarde van bestaande klanten vergroten?' Daarnaast gaan deze trainingen ook dieper in op het aangeleerd krijgen van vaardigheden, zoomen we in op relatiemanagement en kijken we naar de vraag achter de vraag. *"Door de juiste combinatie van theorie en praktijkvoorbeelden uit mijn eigen ervaringen als consultant, vind ik keer op keer een mooie combinatie tussen een stukje achtergrond en de praktijk."*

Detacheren



In gesprek met Marianne

"artra is er toch alleen voor uitzenders?"

Die opmerking hoor ik nog regelmatig. Maar dat beeld klopt allang niet meer. Steeds meer detacheerders weten ons te vinden. En dat is niet voor niets: de behoefte aan kennis, vakvolwassenheid én ontwikkeling groeit snel in deze branche.

Als accountmanager voor detacheringsorganisaties spreek ik dagelijks professionals die op zoek zijn naar meer grip. Niet alleen op wet- en regelgeving, maar ook op processen, rolbewustzijn en klantgericht werken. Waar vroeger vaak één collega de 'vraagbaak' was, zie je nu de verschuiving naar gedeelde verantwoordelijkheid. Iedereen moet zelf sneller en efficiënter kunnen handelen, zeker in een markt waarin snelheid en foutloos werken het verschil maken.

Opleiden is daarbij geen luxe, maar een noodzaak. De risico's bij onjuiste toepassing van wet- en regelgeving zijn groot – denk aan naheffingen, reputatieschade of ontevreden klanten. Het borgen van kennis binnen je team is dus een strategische keuze. En dat vraagt om een opleidingspartner die weet wat er speelt.

Die rol vervullen wij met overtuiging. Onze trainingen zijn ontwikkeld vanuit de praktijk, en onze trainers hebben ervaring in of met detachering. Dat zorgt voor herkenning en directe toepasbaarheid. Of het nu gaat om de inlenersbeloning, arbeidsrecht of het voeren van goede voortgangsgesprekken met professionals op opdracht: we zorgen dat kennis blijft plakken én benut wordt.

Wat we daarnaast vaker horen: de wens om inhoudelijke kennis ook commercieel te benutten. Niet vanuit 'verkoop', maar vanuit advies. Hoe licht je je klant goed voor? Hoe neem je ze mee in aanstaande wijzigingen? En hoe voer je een gesprek dat verder gaat dan de aanvraag van vandaag? Die behoefte aan strategisch en toekomstgericht klantcontact leeft bij veel detacheerders. Als antwoord daarop ontwikkelden we een training die precies hierop aansluit – een verdieping voor professionals die méér uit hun klantgesprekken willen halen.



Ook op praktisch vlak helpen we organisaties verder. Een veelgehoorde frustratie is bijvoorbeeld het bijhouden van cao-wijzigingen. Zeker als je met meerdere cao's werkt, kost dit veel tijd en energie. Binnen onze kennisbank is nu een tool beschikbaar waarmee je eenvoudig kunt zoeken op cao. Zo kun je snel de juiste informatie vinden en je klant voorbereiden op relevante wijzigingen. Dat maakt het werk efficiënter én minder foutgevoelig.

Hoe dat er in de praktijk uitziet?

Een detacheerder in de techniek kwam bij ons met de wens om zijn consultants steviger te positioneren richting opdrachtgevers. We ontwikkelden samen een traject gericht op professioneel communiceren, adviesvaardigheden en kennis van de keten. Het resultaat? Meer zelfvertrouwen, meer eigenaarschap én betere gesprekken bij de klant.

Ontdek onze nieuwe
trainingen voor
detacheerders

- > [Kennistraining detacheren met de uitzend-cao](#)
- > [Kennis en sales voor detacheerders](#)



“We zien dat detacheerders steeds gericht investeren in ontwikkeling. Ze willen vooruit, risico's beperken en hun mensen sterker maken. En precies daar ligt onze kracht: samen bouwen aan een stevig fundament voor groei.”

-Marianne Geurink - van Ommen,
Accountmanager voor detacheerders

Hoe Trinamics inspeelt op de uitdaging om talent te binden en boeien



Het binden en boeien van talent wordt steeds belangrijker. Deze visie leeft ook binnen Trinamics, een technisch detacheringsbureau die sinds 2005 met inlevingsvermogen en expertise de juiste talenten verbindt aan de behoeften van de tech-industrie. Opleiding en leertrajecten spelen een belangrijke rol in het aantrekken en behouden van talentvolle medewerkers. Trinamics neemt mede daarom al jaren trainingen af bij artra.



We gingen in gesprek met Rutger Bartelink en Remco Droog van Trinamics die je alles vertellen over uitdagingen, vraagstukken, oplossingen en meer. Maak kennis met Trinamics, detacheringsbureau in de tech-industrie. Zij streven hun missie na om mensen en technologie samen te brengen. Dit doen zij door inlevingsvermogen en expertise in te zetten om de juiste talenten te verbinden aan de behoeften die spelen in de industrie waarin zij acteren. Zo dragen ze bij aan duurzame vooruitgang en innovatie en versterken ze zowel carrières als bedrijven in een steeds sneller ontwikkelende technologische wereld.

Het doel is om onze commerciële slagkracht structureel verder te ontwikkelen

De behoefte aan training en ontwikkeling wordt binnen Trinamics op diverse manieren gestimuleerd. De medewerkers zelf zijn hier erg enthousiast over en dit belang wordt eveneens in de visie onderstreept. Rutger vult aan: *“Naast de duidelijke vraag vanuit onze medewerkers en onze visie om persoonlijke ontwikkeling te stimuleren, wordt het binden en boeien van talent steeds belangrijker. Als groeiende organisatie willen we onze medewerkers meenemen in deze ontwikkeling, zeker gezien de uitdagingen in de huidige en toekomstige steeds complexer wordende arbeidsmarkt qua regelgeving, et cetera.”* Om hier de juiste invulling aan te geven, is de samenwerking met artra ontstaan. Remco verduidelijkt: *“artra biedt een breed pallet van trainingen die voor onze consultants de basis zijn voor de uitvoering van hun vak. Met op maat gemaakte trainingen tillen we al onze commercieel medewerkers, inclusief onze divisie leads, naar een hoger professioneel niveau. Het doel is om onze commerciële slagkracht structureel verder te ontwikkelen.”* Hij vervolgt: *“De trainingen van artra sluiten naadloos aan bij onze behoefte om onze commerciële teams te blijven ontwikkelen en te professionaliseren.”*

Wil je het hele interview lezen?

[Deze vind je hier](#)

Op bezoek bij Kenonz: een detacheringsbedrijf met een duidelijke visie



Friese nuchterheid als krachtbron

Maak kennis met Kenonz: een van origine Friese detacheringsspartij waar ook heden ten dage de Friese nuchterheid en openheid door de aderen stromen. De kernwaarden 'betrokken, wille, authentiek, ondernemen en avontuur' hangen overal aan de muur. Nu denk je wellicht 'wille', daar hoort een 'n' achter? Maar nee, 'wille' is het Friese woord voor plezier, één van de waarden die voorop staat binnen de organisatie. Kenonz is een detacheerderspartij met een nuchtere mentaliteit: *"niet lullen, maar poetsen"* en bovenal heel veel lol maken samen, intern én gedetacheerd.

Inspelen op groei met oog voor persoonlijke aandacht

We gingen in gesprek met Sjoerd Bakker, adviseur 'Leren & Ontwikkelen' bij Kenonz, die uitgebreid vertelt over de uitdagingen en mogelijkheden van en met een detacheerder. Hij vertelt: *"bij Kenonz gaan we samen nieuwe uitdagingen aan en weten we wat er speelt bij iemand. De uitdaging is dan natuurlijk wel, hoe groter je wordt hoe moeilijker dit te realiseren is. Daarom werken we met één talentspecialist die een vaste groep mensen begeleidt. Dat zou, in mijn beleving, altijd hetzelfde moeten blijven."*

Hoe kan ik groeien in mijn werk, in de organisatie en in salaris?

Leren en ontwikkelen staat binnen Kenonz ook centraal in de begeleiding en aansturing van collega's. Vrij recent heeft Kenonz daarom de keuze gemaakt om een functiehuis te introduceren voor interne collega's. Sjoerd licht toe: *"In ons functiehuis werken we met level 1, level 2 of level 3. Voor iedereen geldt dat je altijd in level 1 komt waar we diverse vormen van opleiding bieden. Heb je level 1 afgerond? Dan heb je de kennis gekregen en is het tijd om deze toe te gaan passen."*

Ben je toe aan level 2? Dan bieden we wederom een passende opleiding aan. Dit is een bewuste keuze om te hanteren om zo onze medewerkers een goed beeld te geven van de vraag "hoe kan ik groeien in mijn werk, in de organisatie en in salaris?" Om deze opleidingen de juiste body te geven, hebben we hier per level competenties aan gehangen. Deze competenties komen dan weer terug in de opleidingen, in samenwerking met artra."

Je weet dat het goed is als je op bedrijfszielniveau met elkaar matcht

Terugkijkend op de samenwerking vertelt Sjoerd: *"Qua mentaliteit, vriendelijkheid en oprechtheid sluit artra naadloos aan bij Kenonz. Onze kernwaarden zouden zo op hen van toepassing kunnen zijn. Het voelt oprecht en eerlijk naar elkaar toe en dat vind ik het belangrijkste. Als je op bedrijfszielniveau matcht, weet je dat je een sterke samenwerking hebt."*

Wil je het hele interview lezen?

[Deze vind je hier](#)

Recruitment met hart en ziel: artra in gesprek met Joris Verhoeven over de toekomst van het vak



Joris Verhoeven ademt recruitment.

Voor hem is het veel meer dan het invullen van vacatures: het is een manier van leven.

Altijd en overal is hij bezig met het leggen van verbindingen. Tussen mensen, tussen ambities, tussen kansen en mogelijkheden. *"Ik ben altijd aan het matchen,"* zegt hij. En dat merk je aan alles. We gingen met hem in gesprek over recruitment en de ontwikkelingen die het vak doormaakt.



Het hart van recruitment: het intermenselijke

In een wereld die steeds meer digitaal wordt, benadrukt Joris keer op keer hoe belangrijk persoonlijk contact blijft binnen recruitment. *"AI kan veel, maar AI kan niet voelen of iemand écht past bij een team of organisatie,"* stelt hij. Volgens hem draait het vak om luisteren, doorvragen en écht begrijpen wie iemand is: als mens, niet alleen als professional. Die nieuwsgierigheid is de sleutel tot succes.

De recruiter als regisseur

Joris ziet de rol van de recruiter verschuiven van uitvoerder naar regisseur. Dankzij technologische hulpmiddelen – denk aan tools voor vacatureteksten, contentcreatie en verslaglegging – komt er ruimte vrij voor wat er echt toe doet: persoonlijk contact. *"De recruiter van de toekomst is een sparringpartner. Iemand die hiring managers juist durft te informeren en kandidaten niet probeert te overtuigen, maar begrijpt wat hen drijft."*

Het curriculum future

Hoewel het traditionele cv nog steeds een rol speelt, vindt Joris dat het niet meer de belangrijkste factor is binnen recruitment. *"We zijn te veel blijven hangen in het selecteren op ervaring. Terwijl de beste match vaak iemand is die qua persoonlijkheid en motivatie perfect past bij het team."* Daarom werkt hij met het zogeheten Curriculum Future – een cv van de toekomst waarin persoonlijkheid, drijfveren en ambitie centraal staan. *"Niet wat je gedaan hebt, maar waar je heen wilt."*

De kunst van het doorvragen

Een van de belangrijkste skills voor de recruiter van nu én morgen? *"Open vragen stellen en durven doorvragen,"* zegt Joris zonder aarzelen. *"Zowel bij de kandidaat als bij de hiring manager. Waarom wijs je iemand af? Wat zoek je écht? Daar zit vaak de sleutel tot de juiste match."* Recruiters moeten daarin meer lef tonen. Niet zomaar alles aannemen, maar onderzoeken en bevragen.

De connectie tussen werving en marketing

Een opvallend punt in het gesprek is de nauwe verwevenheid tussen recruitment en marketing. *"Als je online niet zichtbaar bent, ben je niet te vinden voor de nieuwe generatie werkzoekenden,"* aldus Joris. Videocontent, social media en authentieke verhalen maken het verschil. En toch: een handgeschreven kaartje kan net zo veel impact maken. *"Juist dat maakt het vak zo mooi. High-tech én high-touch."*

"Recruitment is en blijft een mensen business."

-Joris Verhoeven

Leren van andere sectoren

Recruiters kunnen veel leren van andere vakgebieden, vindt Joris. Van de sportwereld: de veerkracht en het doorzettingsvermogen. Van de zorg: het verantwoordelijkheidsgevoel. En van retail en horeca: het klantgerichte denken. *"Recruitment is geen negen-tot-vijfbaan meer. Het vraagt flexibiliteit, betrokkenheid en het vermogen om te schakelen – ook buiten kantoortijden."*

"Recruitment is niet alleen een vak, het is een ambacht"

De toekomst? Die ziet Joris rooskleurig – mits recruiters investeren in communicatie, planning en vooral: hun menselijk kompas. *"Gebruik technologie om tijd te winnen, maar zet die tijd in om écht contact te maken. Recruitment is niet alleen een vak, het is een ambacht. En als we dat blijven koesteren, dan blijven we relevant. Ook over vijf, tien of twintig jaar."*

Samen slim vooruit

De samenwerking tussen AI Panda en artra



In een snel veranderende arbeidsmarkt heb je mensen nodig die weten wat ze met AI kunnen. Samen met AI Panda helpen we arbeidsmarktprofessionals om AI praktisch én krachtig in te zetten.

Een klik op AI-gebied

Soms weet je meteen: dit klopt. Zo'n samenwerking is die tussen artra en AI Panda. Wat begon als een gedeelde nieuwsgierigheid naar de rol van kunstmatige intelligentie binnen het leerproces, groeide uit tot een krachtige, professionele band. Met als resultaat: een e-learning over AI-Geletterdheid, speciaal voor arbeidsmarktprofessionals.

“Kansen zijn er volop. Je moet ze alleen durven te pakken. Met AI Panda hebben we een partner gevonden die net zo vooruit kijkt als wij. Dat geeft energie.” — Dominique van der Kinderen, Manager Marketing & Sales en MT

AI-Geletterdheid in actie

De e-learning ‘AI-Geletterdheid’ is onderdeel van het grote AI plan van artra. De e-learning laat je kennismaken met:



Co-intelligentie: samenwerken met AI: hoe mens en machine elkaar versterken;



Evolutie van AI: ontstaan, trends en toepassingen;



Toenemende intelligentie: van automatisering tot agentic AI: hoe slim is AI echt?



Prompten: hoe je AI betere input geeft voor betere output;



Verantwoord werken: ethiek, privacy en compliance in de praktijk;



Persoonlijk AI-Actieplan: concrete toepassingen in je eigen werk.

AI zonder poespas

Bij AI Panda draait alles om helderheid en gebruiksgemak. Geen moeilijke beloftes of ongrijpbare techpraat, maar concrete oplossingen die direct toepasbaar zijn in de praktijk. Samen ontwikkelden we een e-learning die arbeidsmarktprofessionals helpt AI in te zetten bij werving, selectie en communicatie. Van het opstellen van vacatures tot het voeren van sollicitatiegesprekken met hulp van AI-tools.



“Dit is de eerste e-learning die 100% praktijkgericht is. Je wilt dit niet alleen omdat AI-geletterdheid wettelijk verplicht wordt, maar vooral omdat je je mensen effectiever, efficiënter en leuker wilt laten werken.”

— Koen Slinger, Medeoprichter AI Panda

Een samenwerking met toekomstvisie

Deze samenwerking stopt niet bij één e-learning. Sterker nog: het is pas het begin. Met AI Panda aan onze zijde blijven we bouwen aan slimme leeroplossingen die arbeidsmarktprofessionals toekomstbestendig maken. Want als technologie zich razendsnel ontwikkelt, zorgen wij dat jij blijft.

Bij artra geloven we: als je anderen wilt helpen ontwikkelen, moet je zelf ook blijven leren. Daarom zijn we intern gestart met diverse werkgroepen die zich verdiepen in hoe AI ons werk slimmer, leuker en effectiever kan maken. Geen losse experimentjes, maar gestructureerde teams rond thema's zoals:

- Opleidingsontwikkeling & AI
- Marketing & communicatie met AI
- Ondersteunende processen slim automatiseren
- AI in klantrelaties en sales

Elke werkgroep wordt begeleid door de professionals van AI Panda en verkent concrete toepassingen binnen het eigen vakgebied. Het doel? Praktische handvatten, slimme processen én een cultuur waarin experimenteren met AI vanzelfsprekend is.

“De arbeidsmarkt verandert razendsnel, dus blijven leren is geen luxe, maar een noodzaak. AI helpt ons om leren slimmer te maken. Maar de echte groei zit nog altijd in de mensen. En daar geloven we bij artra heilig in.”

— Nanda Peters, Manager Research, Learning & Development en MT

“Het gaat tegenwoordig allemaal over AI, maar het gaat niet over AI. Het gaat over mensen. Het gaat over co-intelligent werken op een slimme manier, je eigen creativiteit, je eigen ervaring, je eigen inbreng combineren met de kracht van AI. Als je dat goed weet te doen op basis van een aantal basisvaardigheden die je met deze e-learning kunt leren, dan ga je heel veel plezier beleven en je productiviteit verhogen, kwaliteit verbeteren en meer werkplezier hebben.”

— Jack Korsten, Medeoprichter AI Panda

“AI verandert het werk. Maar mensen blijven het verschil maken. Bij artra willen we niet dat iedereen AI alleen gebruikt, maar ook begrijpt.” —
Amber Heering, Manager Planning & Coördinatie, HR en MT

Nieuwsgierig geworden? [Bekijk de e-learning 'AI-Geletterdheid'](#)

Ook beschikbaar als incompany.

Samen sterker: al 20 jaar bouwen aan kennis met 2Xplain



En nu ook samen aan de slag met AI – praktisch én professioneel

Wat krijg je als je de HR- en salariskennis van 2Xplain combineert met de flexbranche-expertise van artra? Precies: een samenwerking die al twintig jaar staat als een huis. In onze nieuwste podcastaflevering gaat collega Dominique van der Kinderen in gesprek met Cas Bakker van 2Xplain over het begin van die samenwerking, de kracht van wederzijdse aanvulling én hoe slimme technologie, waaronder AI, een steeds belangrijkere rol speelt in de dagelijkse praktijk van de arbeidsmarktprofessional.

Het begon met loonheffingen en groeide uit tot veel meer

Twintig jaar geleden startte de samenwerking met een opleiding voor inspecteurs in de flexbranche. Cas: *“artra startte de Inspecteursopleiding op, wij begonnen met een training over looncontroles. Dat was precies onze expertise: alles rondom loonheffingen en wetgeving begrijpelijk maken. Daarmee sloten we naadloos op de opleiding van artra aan.”* Inmiddels is de samenwerking flink uitgebreid. Zo ontwikkelden artra en 2Xplain samen opleidingen over loonkostenvoordelen en de ET-regeling, bieden we trajecten aan voor zowel open inschrijvingen als maatwerk incompany. En vernieuwt 2Xplain het ‘Handboek voor de Flexbranche’ die artra aanbiedt bij klanten continu.

Waarom het al twintig jaar werkt? Omdat het klopt

Cas vat het mooi samen: *“artra richt zich op arbeidsmarktprofessionals in de flexbranche. Wij juist op salaris- en HR-professionals in diverse branches. We zitten elkaar niet in de weg, maar versterken elkaar. Daardoor kunnen we allebei doen waar we goed in zijn – en waar we energie van krijgen.”* En dat zie je terug in het gemak waarmee we naar elkaar doorverwijzen. Heeft een flexbureau vragen over loonverwerking? Dan wijzen wij door naar 2Xplain. En andersom stuurt Cas zijn klanten graag naar artra voor praktische kennis over de uitzend-cao of de ontwikkeling van vaardigheden.

De Aissistent: razendsnel het juiste antwoord uit de juiste bron

AI is hot, maar Cas en zijn team hebben er ook écht iets werkbaars van gemaakt: de Aissistent. Deze slimme tool combineert alle kennis uit de 2Xplain-kennisbanken, cao's en wetgeving – en maakt die toegankelijk via een AI-chatfunctie. *“Stel je werkt op de backoffice en een klant belt met de vraag hoeveel gereedschapsvergoeding je in de bouw-cao mag uitkeren. Je typt die vraag in, en onze Aissistent geeft direct het juiste antwoord mét bronvermelding én link naar de exacte pagina in de cao.”* Belangrijk verschil met publieke AI-tools zoals ChatGPT? De Aissistent baseert zich uitsluitend op gecontroleerde content van 2Xplain, dus je weet zeker dat het antwoord klopt. Er is altijd een check-mogelijkheid: je ziet meteen waar het antwoord vandaan komt in de cao of wetgevingstekst.

-Cas Bakker

“Blijf ontwikkelen. Blijf leren. Omdat het niet alleen nodig is, maar het is ook gewoon leuk.”

Het Handboek voor de Flexbranche

– nu slimmer dan ooit

Ook het bekende 'Handboek voor de Flexbranche' kreeg recent een upgrade. Het handboek bevat al jaren heldere uitleg over wet- en regelgeving specifiek voor de flexbranche, verdeeld over praktische modules. Denk aan onderwerpen als:

Actuele wet- en regelgeving HR- en salarisadministratie



Vaknieuws en updates



Slimme AI-ondersteuning



Directe juridische hulp

Dankzij de AI-integratie is dit handboek nu interactiever dan ooit. Je hoeft niet meer te zoeken door honderden pagina's; je stelt gewoon een vraag aan de Aissistent, en je krijgt direct een antwoord uit de juiste module.

Goed nieuws voor artra-klanten:

We hebben met 2Xplain afgesproken dat ook jij als artra-klant gebruik kunt maken van de vernieuwde kennisbank – inclusief de slimme Aissistent.

Dit betekent dat je razendsnel antwoord krijgt op vakinhoudelijke vragen over cao's, wet- en regelgeving of loonheffingen. De informatie komt direct uit betrouwbare bronnen, zorgvuldig samengesteld door de experts van 2Xplain. Geen eindeloos zoeken meer in dikke handboeken of PDF's: je stelt je vraag in gewone taal en krijgt direct een duidelijk antwoord, mét bronvermelding. Zo kun je sneller schakelen, slimmer werken én met een gerust hart vertrouwen op actuele, kloppende informatie.

De markt vraagt om verdieping waardoor leren en ontwikkelen cruciaal blijft

De Aissistent is een krachtige assistent, maar geen vervanger van vakkennis.

Cas legt het scherp uit: *“Je kunt met AI snel een antwoord krijgen, maar om het vak écht te begrijpen – hoe arbeidsrecht samenhangt met loon, sociale zekerheid en pensioen – heb je nog steeds verdieping nodig. Zonder die basiskennis vaar je misschien wel, maar weet je niet meer wat te doen als er ineens storm komt.”* Daarom blijft leren en ontwikkelen volgens Cas cruciaal. *“AI versnelt je werk. Maar die verdieping, dat overzicht, dát maakt je onmisbaar als professional.”*

Een leven lang leren:

omdat het moet, en

omdat het mag

Cas sluit het gesprek af met een boodschap die we bij artra helemaal omarmen: *“Blijf ontwikkelen. Blijf leren. Omdat het niet alleen nodig is, maar het is ook gewoon leuk. De wereld verandert snel, dus als je waardevol wilt blijven, beweeg je mee. En als je het goed aanpakt, krijg je daar juist energie van.”* Daar kunnen wij ons alleen maar bij aansluiten.

Nieuwsgierig naar de Aissistent of de vernieuwde kennisbank?

Neem contact met ons op of bekijk hier 'Kennisbanken inclusief AI-tools' in de nieuwe vorm. Samen zorgen we ervoor dat kennis blijft werken.

[artra in gesprek met 2Xplain](#)

Wil je graag op de hoogte blijven
van het nieuws in de branche?

Volg ons op:

 [@artra_nl](https://www.instagram.com/artra_nl)

 [artra-arbeidsmarkttrainingen](https://www.linkedin.com/company/artra-arbeidsmarkttrainingen)

of bezoek onze website:

www.artra.nl