



Praktijkcase Specialisterren

Social enterprise Specialisterren test volledige softwarestraat Visma | Raet en draagt bij aan commerciële en maatschappelijke doelstellingen.



Praktijkcase: Specialisterren

In 2020 is HR-softwareleverancier Visma | Raet overgestapt naar een nieuw facturatiesysteem, Zuora. Deze overstap is onderdeel van het zogenaamde 'Order-to-cash' project met Zuora als kloppend hart van een complex IT-landschap met meerdere financiële systemen. Binnen 'Order-to-cash' is veel aandacht besteed aan het omzetten van data naar Zuora, maar ook aan de integratie met andere systemen zoals Salesforce. Om zeker te zijn dat dit goed verliep, heeft Visma | Raet een beroep gedaan op Specialisterren, een social enterprise gespecialiseerd in het testen van software. Renko Kooistra, marketeer Visma | Raet sprak met Sjoerd van der Maaden en Hein Masseling (algemeen directeur en director operations Specialisterren) en Tom van Dael (CFO Visma | Raet) over hun ervaringen in dit uitdagende traject.

Renko: Voordat we de diepte in gaan over jullie traject bij Visma | Raet, wie is Specialisterren en Sjoerd; wat is jouw persoonlijk verhaal hierbij?

Sjoerd: 'Specialisterren is specialist in het testen van software en toonaangevend op het gebied van testautomatisering. Wij bestaan inmiddels elf jaar en werken voor toonaangevende organisaties in online en mobiele dienstverlening. Wij zijn zoals dat heet een social enterprise en 80% van onze dienstverlening wordt uitgevoerd door medewerkers met een vorm van autisme. Ik heb zelf ook een zoon met autisme, Max. Het idee voor Specialisterren is ontstaan tijdens een zeilreis over de Atlantische oceaan die ik met Max, mijn vrouw en mijn twee oudere zoons maakte tijdens een sabbatical.

Op die reis waren wij zelf verantwoordelijk voor het onderwijs aan onze kinderen via de wereldschool. Vooral Max had hier enorm veel baat bij. Op zijn normale school boekte hij een voortgang van maximaal zes maanden per schooljaar en nu was dat anderhalf jaar! En eigenlijk door een paar simpele ingrepen; het bieden van een veilige situatie, werken op een gestructureerde manier en hem niet persoonlijk onder druk zetten. Tijdens de zeilreis schreef mijn vrouw Irene over de voortgang van Max in Balans Magazine, een blad voor ouders van kinderen met autisme. Bij terugkomst bleek dat een flink deel van de lezers ook deel uitmaakt van mijn professioneel netwerk. Hier ontstond de vraag of wat we voor Max hebben gedaan ook kunnen bieden in een bedrijfskundige omgeving. En zo is Specialisterren ontstaan.'

Renko: Jullie zijn in elf jaar tijd uitgegroeid tot een organisatie met meer dan veertig testers. Veel IT-bedrijven vinden moeilijk mensen, hoe zit dat bij jullie en hoe loopt dat proces?

Hein: 'In tegenstelling tot veel andere IT-bedrijven hebben wij weinig moeite geschikte mensen te vinden. We werven zowel mensen mét als zonder autisme en vooral de eerste groep weet ons makkelijk te vinden. We vissen ook in een behoorlijk vijver van bijna tweehonderdduizend mensen met een vorm van autisme. Niet iedereen kan bij ons werken, wij zoeken mensen van HBO/WO-niveau. Vaak zijn dit mensen die hun opleiding niet hebben afgemaakt en na duizend baantjes bij ons komen.

In onze werving en selectie draait alles om transparantie. Het grotendeel van de mensen die wij spreken, is in staat om te testen maar het vermogen om jezelf te beschouwen is doorslaggevend. Wij vragen eerlijk en transparant te zijn. Pas dan kunnen wij de juiste begeleiding bieden en mensen op een manier laten werken waarbij ze het meeste uit hun talenten halen. Die begeleiding maakt ons bijzonder maar tegelijkertijd zijn wij ook een commercieel bedrijf zonder enige vorm van subsidie. Mensen die bij ons komen werken, weten wat hun bijdrage is aan de organisatie en welk salaris hierbij past.



“Wij vragen eerlijk en transparant te zijn. Pas dan kunnen wij de juiste begeleiding bieden en mensen op een manier laten werken waarbij ze het meeste uit hun talenten halen.”

Hein Masseling, algemeen directeur en director operations Specialisterren

Ook daar zijn we heel open over met een transparant functie- en salarisgebouw. Het is af en toe lastig maar we zijn in staat onze medewerkers een vaste baan te bieden en vandaar zich verder te ontwikkelen naar zelfstandig wonen, een relatie enzovoorts.

Renko: Welk vraagstuk lag er bij Visma | Raet en hoe zijn jullie bij Specialisterrren uitgekomen?

Tom: 'We hebben aangeklopt bij Specialisterrren voor ons 'Order-to-cash' project. In dit project draait alles om Zuora, ons facturatiesysteem. Aan dit systeem hebben we tal van systemen gekoppeld voor onder meer het schrijven van uren, het inkoopproces maar ook Nétive, een systeem voor de administratie van flexwerkers en Salesforce. Deze ketens moeten op hun beurt weer praten met onze eigen HR- en financiële producten. Daar hebben we integraties voor gebouwd met duidelijke taken per systeem. Specialisterrren heeft voor ons de ketens getest van alle betrokken systemen maar ook de integraties.

Het contact met Specialisterrren is min of meer toevallig tot stand gekomen. Tijdens het 'Order-to-cash' project voerde onze commercieel directeur, Jan Willem Voorink een sollicitatiegesprek met een kandidaat die een zoon heeft met autisme. In dit gesprek kwam ook Specialisterrren ter sprake en de waarde die zij bieden, niet alleen bij het testen van software, maar ook bij het nakomen van maatschappelijke verplichtingen, zoals **Social return**. En vanuit dit perspectief zijn we het gesprek aangegaan. We hebben heel sec gekeken naar wat ze bieden, wat we nodig hebben en welk prijskaartje daaraan hangt. Dit viel positief uit en zo zijn we gestart.'



‘We hebben heel sec gekeken naar wat Specialisterrn biedt, wat we nodig hebben en welk prijskaartje daaraan hangt. Dit viel positief uit en zo zijn we gestart.’

Tom van Dael, CFO Visma | Raet

Renko: Nadat de opdracht binnen was, hoe ben je gestart? Welke afspraken maak je met de testers en de opdrachtgever en hoe vindt de begeleiding plaats?

Hein: ‘Bij een dergelijk groot project plaatsen we eerst een kwartiermaker. Dit is iemand die de kaders en contouren neerzet en het hele project verantwoordelijk blijft voor de begeleiding. We hebben iemand geplaatst uit ons netwerk van zzp’ers zonder autisme. Na een maand of twee zijn ook de eerste testers overgekomen. Meteen mensen in een vreemd team plaatsen werkt meestal niet. Zo vliegen we dit soort projecten eigenlijk altijd aan. Wij maken ook duidelijk dat we niet direct productie draaien, maar wel geven we commitment af over de deadlines en die halen we eigenlijk altijd.’

Renko: Stappen jullie wel eens ergens binnen en denken dan, dit gaat echt niet werken?

Hein: ‘Een opdracht afwijzen omdat onze werkwijze niet past, komt eigenlijk niet voor. Het gaat wel eens mis en niet elke opdracht gaat door, maar dat ligt niet aan onze testpropositie maar simpelweg aan het financiële plaatje. Als wij een opdracht hebben, komen we in samenwerking met de klant, door goede afspraken over onder meer

werkplekken en -tijden altijd tot een goede invulling en uitvoering. Wel is het zo dat wij matchen met klanten met een serieuze testbehoefte. Organisaties die vastlopen met de ontwikkeling van een app en ons dan bellen voor wat tests moeten verder zoeken. Als klein bedrijf passen we goed bij grote bedrijven die veel belang hechten aan goed en hoogwaardig testen. Dit past bij onze mensen die graag gestructureerd werken met herleidbare testresultaten.'



“Wij matchen met klanten met een serieuze testbehoefte. Organisaties die vastlopen met de ontwikkeling van een app en ons dan bellen voor wat tests moeten verder zoeken.”

Hein Masseling, algemeen directeur en director operations Specialisterren

Renko: Wat heb je vanuit Visma | Raet gedaan voor een goede werkomgeving voor Specialisterren? En was dat überhaupt wel nodig?

Tom: ‘Wij hebben daar eigenlijk niet veel aan gedaan. Wij hebben ervoor gekozen om onder leiding van een projectleider, Arwin, het hele projectteam bij elkaar te zetten. Verder hebben we ruimtes geregeld voor overleg. Maar ook stiltekamers waar de testers zich konden terugtrekken. De meesten zaten trouwens gewoon tussen de Visma | Raet-medewerkers. Ik denk dat dat de enige manier is waarop dat werkt. Arwin speelde hierin een belangrijke rol en gaf aan wanneer mensen even apart moesten werken of juist in contact moesten treden met het team.’

Je ziet dat iedereen op zijn eigen manier werkt, maar zolang de klus wordt gedaan is dat prima. Nu aan het eindpunt zie je dat de testers zich ook bezighouden met activiteiten buiten de scope van de originele opdracht. Eén van de testers denkt nu bijvoorbeeld mee over de integratie, iets wat bij onze eigen mensen ligt en toont daarbij dezelfde trots als de rest van het team. Iedereen voelt zich welkom en wordt beschouwd als volwaardig lid van de club en dat vind ik een mooi compliment.'

Renko: Tot slot; wat kun je zeggen over de resultaten en kun je een vergelijking maken met soortgelijke projecten waar je met conventionele testorganisaties hebt gewerkt?

Tom: 'Ik weet niet of ik de resultaten van Specialisterren kan benchmarken met andere organisaties. Ons project was in elk geval ambitieus. We hebben onze hele softwarestraat vervangen in negen maanden en het werkt! Natuurlijk waren er hickups en sommige items moesten we steeds opnieuw testen. Dan zie je ook de kracht van Specialisterren. De medewerkers testen elke keer met dezelfde motivatie en nauwkeurigheid.

Verder hebben ze vooral geleverd volgens afspraak, of het nou gaat om de doorlooptijd, het budget of de kwaliteit. Dat hadden we ook niet anders verwacht. In dit grote project was Specialisterren gewoon een van de vele leveranciers en partners en we hebben ze niet anders behandeld. Voor ons was het geen liefdadigheid. Het MVO-aspect in hun dienstverlening is mooi en past goed in ons eigen businessmodel. Maar voorop staat dat Specialisterren puik werk heeft geleverd.

Achteraf zie je wel dat ondanks de zakelijke keuze voor Specialisterren onze mensen het gaaf vinden om te werken met een social enterprise. We hebben genoten van de energie en de drive die we in ons team kregen, en het geeft een goed gevoel om deze club volwaardig mee te laten draaien. Je merkt ook dat we nadenken over andere projecten waar we een social enterprise voor kunnen inzetten.

We staan meer open om bepaalde functies in te vullen met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We weten nu dat het kan zonder in te boeten op de kwaliteit of extra kosten. Dat zaadje is nu echt gepland in onze organisatie.

Sjoerd: 'Dat is ook de goede volgorde, ons primaire doel is groeien zonder enige vorm van subsidie. We zijn dus afhankelijk van de kwaliteit van onze dienstverlening en moeten voldoen aan de tucht van de markt net als andere leveranciers. Een tweede doelstelling is een soort omdenken neerzetten zoals Tom dat zo mooi beschrijft. Dat staat ook in onze missie, we willen promoten dat je in ons geval met mensen met autisme in de IT mooie dingen kan doen. En van wat ik nu terug hoor van Visma | Raet zeg ik; missie geslaagd!'



'We hebben genoten van de energie en de drive die we in ons team kregen, en het geeft een goed gevoel om deze club volwaardig mee te laten draaien.'

Tom van Dael, CFO Visma | Raet



Een van de testers van Specialisterren aan het woord

'Ik ben Charlie Poels, 34 jaar en ik werk twee en half jaar bij Specialisterren als agile softwaretester. Ik analyseer software, lees handleidingen, schrijf testcases en train mensen. In mijn werk krijg ik vaak software incompleet opgeleverd en stel ik aan de hand van documentatie testcases op. Met deze cases bootsen andere testers verschillende scenario's na om te kijken of het systeem naar behoren werkt.

Bij Visma | Raet heb ik vooral technische testscripts geschreven op basis van documentatie. Ook heb ik veel gesprekken gevoerd met developers, architecten, engineers en eindgebruikers, zowel uit Nederland als op het hoofdkantoor van Visma in Noorwegen. Dat was erg leuk, je moet in calls, meetings, maar je krijgt ook ruimte voor eigen inbreng. Bijvoorbeeld om te brainstormen over bugs en designfoutjes.

Als ik terugkijk op mijn periode bij Visma | Raet was het heel leerzaam maar soms ook chaotisch. Van te voren hoopte ik dat er veel documentatie en functionaliteit opgeleverd zou zijn om te testen, maar een groot deel van het werk was handmatig. Ik dacht ook wel eens, dit gaat nooit lukken. Maar uiteindelijk hebben we een project van twee jaar in negen maanden gedraaid. We hebben dit met de medewerkers van Visma | Raet als een team gedaan en daar ben ik nog het meest trots op!

Over Specialisterren

Specialisterren is een social enterprise gespecialiseerd in het testen van software. Met ruim 40 testers bieden zij vanuit hun testfactory in Utrecht. flexibele testcapaciteit voor e-commerce, online portalen, websites, mobile apps en webapplicaties. Specialisterren biedt als sociale onderneming een zakelijke dienst, maar heeft ook een maatschappelijke missie; Kwalitatieve dienstverlening en een sociaal gezicht hand in hand laten gaan.

Als eerste ict-onderneming heeft Specialisterren hiervoor de hoogste erkenning op de Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO) heeft ontvangen.



Social return

Social return is een inkoopbeleid met een maatschappelijke verplichting om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kans op werk en zelfontwikkeling te bieden. Door de samenwerking met Specialisterren dragen wij bij aan de ontplooiing van capaciteiten en talenten van mensen met autisme. Specialisterren deelt jaarlijks Social return certificaten uit aan haar klanten. Met dit certificaat zie je precies hoeveel mensen een arbeidsplaats hebben gevonden dankzij Social return. Visma | Raet heeft in 2019 drie arbeidsplaatsen gecreëerd en voldaan aan twee Social Return verplichtingen; bij de gemeente Zwolle (thans ONS) en de gemeente Vlaardingen. Door testdiensten af te nemen van Specialisterren, dragen wij - samen met onze klanten - bij aan de oplossing van maatschappelijke uitdagingen.

Maatschappelijk ondernemen

Bij Visma | Raet 'we care about people'. We meten ons succes niet alleen in financiële termen, maar ook in wat we bijdragen aan de wereld en de samenleving. In algemene zin gaat MVO over maatschappelijke betrokkenheid, het verminderen van de ecologische footprint en het creëren van waarde. Visma | Raet richt zich vooral op het hoofdspoor 'People'.

 Lees verder

Over Visma | Raet

Visma | Raet is marktleider in cloudoplossingen en daaraan gerelateerde services, met name op het gebied van HR-processen en salarisverwerking. Met haar software en services helpt Visma | Raet klanten om de juiste persoon op het juiste moment op de juiste plek te hebben. Visma | Raet en haar strategische partners bieden een geïntegreerd platform dat de waardeketen van haar klanten ondersteunt met relevante analytics en gebruikersbeheer. Gebruikers kunnen vanuit het Visma | Raet-platform op elk moment toegang krijgen tot de gewenste applicaties.

Visma | Raet is onderdeel van het Noorse Visma AS, marktleider in Scandinavië en behorend tot de top 10 van Europese business softwarehuizen. Visma AS heeft in totaal 800.000 klanten en 10.000 medewerkers.

Kijk voor meer informatie op: www.vismaraet.nl of
bel +31 (0)88 - 230 23 00

info-amersfoort@visma.com

www.vismaraet.nl