

EDITIE 2019

Aanbieders van **RECRUITMENT PROCESS OUTSOURCING (RPO)** in Nederland en België

Flex-Beheer 

Mark Bassie



THE FLEX ACADEMY

flexibel en toekomstgericht ondernemen met arbeid

Marleen Deleu



RPO

HOOFDSPONSOREN

compagnon 

en 
HR solutions

Talentsourcer
RESULTAAT IN
RECRUITMENT

SPONSOR

STERIKSEN[™]

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Management-samenvatting	7
Deelnemers	8
Hoofdstuk 1 - Begrippen, definities en beschrijving van de dienstverleners	11
Hoofdstuk 2 - Vergelijkingen alle deelnemers	19
Hoofdstuk 3 - Opdrachtgevers aan het woord	28
Hoofdstuk 4 - Bedrijfsinformatie & typering	33
Alias	34
Approba	38
Compagnon	42
EN HR solutions	47
Flexorius	52
Hays Talent Solutions	56
HetRecruitingKantoor	61
ManpowerGroup Solutions	65
Personato	69
Pontoon	73
Recruitin	77
Recruitment Factory	81
Solvus	85
Sterksen	89
Talentsourcer	93
Tjellens	98
Yoores	103
Hoofdstuk 5 - Conclusies & Aanbevelingen	107
Hoofdstuk 6 - Afkortingen & begrippenlijst	111

Over ons



MARK BASSIE

✉ mark@flex-beheer.nl

Mark Bassie is werkzaam als ondernemer en zelfstandig adviseur in Nederland sinds 1983. Tot 9 jaar geleden werkte hij voornamelijk als interim-manager en trainer in diverse branches in vele rollen. Specialiseerde zich daarna in de flexbranche onder zijn eigen label **Flex-Beheer**. Adviseert, onderzoekt en schrijft op het snijvlak van Inkoop, HRM en Bedrijfsvoering. Is onafhankelijk, objectief, flexibel en creatief qua denken met een vleugje zelfspot en sarcasme.

Mark is o.a. een van de auteurs van vorige onderzoeken naar MSP's, brokers en VMS'en.



MARLEEN DELEU

✉ marleen@theflexacademy.be

Marleen Deleu heeft meer dan 28 jaar ervaring met adviesverlening aan Belgische en Nederlandse bedrijven over het verbinden van hun interne en externe flexibele arbeid en het optimaliseren van hun talent management. Strategisch en oplossingsgericht denken rond het inzetten van ingehuurde arbeid en het inkopen van HR-diensten staan hierbij altijd centraal.

Eind 2014 richt Marleen **The Flex Academy** op om haar ervaringen, inzichten en expertise te delen met organisaties die arbeid meer toekomstgericht en flexibel willen organiseren. Het eindresultaat voor de klant is meer efficiëntie, kostenbesparing, controle van risico's en het beste halen uit hun flexibele talenten.

Marleen is CCWP (Certified Contingent Workforce Professional) en medeauteur van vorige onderzoeken naar RPO, MSP's en VMS'en. Daarnaast is ze eindredacteur van het online kennisplatform NextConomy in België.

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het tweede onderzoek naar aanbieders van *Recruitment Process Outsourcing (RPO)* voor de Nederlandse én de Belgische markt.

Het doel van dit onderzoek is om het aanbod van de verschillende aanbieders van RPO in Nederland en België transparanter en inzichtelijker te maken voor hun opdrachtgevers en adviseurs. Ook schetsen we de ontwikkelingen in de RPO-markt wereldwijd en in beide landen. Hiermee hopen we te bereiken dat het voor u makkelijker wordt om een shortlist op te stellen van voor u interessante RPO-aanbieders.

Wij hebben 17 bedrijven bereid gevonden om onze vragenlijsten in te vullen waarin zij aangeven welke diensten rondom RPO zij aanbieden en hoeveel ervaring zij hiermee hebben. Ook hebben zij informatie verstrekt over hun eigen bedrijf. Hiervoor zijn wij hen erkentelijk.

Deze 17 deelnemende bedrijven zijn (in alfabetische volgorde):

Alias	Alias
Approba	Approba
Compagnon	Compagnon
EN HR solutions	EN HR
Flexorius	Flexorius
Hays Talent Solutions	Hays
HetRecruitingKantoor	RecKantoor
ManpowerGroup Solutions	Manpower
Personato	Personato
Pontoon Solutions	Pontoon
Recruitin RPO	Recruitin
Recruitment Factory	RecFactory
Solvus	Solvus
Sterksen	Sterksen
Talentsourcer	Talentsourcer
Tjellens	Tjellens
Yoores Recruitment Solutions	Yoores

Rechts vindt u de verkorte naam van het bedrijf zoals we deze in het rapport gebruiken.

Wij hebben al deze informatie bekeken, vergeleken en in het rapport inzichtelijk gemaakt. Het doel van het onderzoek is niet om 'de beste' RPO-aanbieders of 'meest ervaren' dienstverleners aan te wijzen, maar om de verschillen (en overeenkomsten) tussen de bedrijven scherp te krijgen.

En bovenal om deze in Nederland en België sterk groeiende markt transparanter te maken.

We hebben geen klanten van RPO-aanbieders benaderd om bijvoorbeeld de klanttevredenheid over de deelnemers te onderzoeken en te vergelijken. Dit behoorde niet tot de scope van het onderzoek. Wel hebben we voor het eerst een drietal deelnemers bereid gevonden om een aantal vragen over hun dienstverlening te laten beantwoorden door twee van hun opdrachtgevers. Deze vragen gaan over hun ervaringen met RPO en met hun RPO-dienstverlener. Deze ervaringen met RPO, beschreven dus vanuit het perspectief van de opdrachtgever, vindt u in hoofdstuk 3. We denken dat we met de al deze bedrijven die de hele enquête hebben ingevuld een representatief beeld kunnen geven van het aanbod voor de Nederlandse en Belgische markt.

Ondanks de sponsoring en de in het rapport aanwezige advertenties en advertorials en de contacten die wij onderhouden met alle dienstverleners, heeft het al dan niet sponsoren geen enkele invloed gehad op de informatieverstrekking over en weer. Iedere deelnemer aan het onderzoek, sponsor of niet, heeft op hetzelfde ogenblik beschikt over dezelfde informatie.

In het kader van transparantie en objectiviteit hechten wij eraan te verklaren dat wij tijdens of vlak vóór het uitvoeren van het onderzoek geen opdrachten hebben uitgevoerd voor een van de aan dit onderzoek deelnemende bedrijven.

Dit rapport is voor iedereen gratis beschikbaar. Dat was niet mogelijk geweest zonder onze sponsoren en adverteerders, die ervoor hebben gezorgd dat de kosten van het onderzoek werden gedekt. Onze grote dank gaat uit naar hen. Deze sponsoren en adverteerders zijn in alfabetische volgorde:



U treft hun advertenties en advertorials verspreid door het rapport aan.

In een rapport als dit is het onvermijdelijk dat er afkortingen en vakjargon wordt gebruikt. We hebben daarom in hoofdstuk 6 een overzicht van gebruikte afkortingen en begrippen voor u opgesteld.

Wij hopen dat veel organisaties en hun adviseurs, die op zoek zijn naar voor hen interessante dienstverleners, baat zullen hebben bij dit rapport.

Voor vragen en opmerkingen kunt u ons bellen of mailen.

MARK BASSIE

 mark@flex-beheer.nl

+31(0)6 53 410 256

MARLEEN DELEU

 marleen@theflexacademy.be

+32(0)495 760 123

Januari 2019

Management-samenvatting

Voor de 2^e keer hebben we de markt en aanbieders van RPO-dienstverlening in Nederland en België onder het vergrootglas gelegd.

Nieuw is dat ook een aantal opdrachtgevers (gebruikers) van RPO-dienstverlening aan het woord komen. Uit hun antwoorden op onze vragenlijst blijkt dat RPO veel waarde kan toevoegen en veel kosten kan besparen. Maar boven alles wordt het partnership van de RPO-aanbieder gewaardeerd door deze opdrachtgevers. RPO is voor hen echt een verlengstuk van de organisatie van de opdrachtgever.

17 aanbieders van RPO presenteren zich in dit rapport. Een brede vertegenwoordiging van het totale, erg gevarieerde aanbod.

De markt voor RPO groeit in Nederland en België, maar de omvang is in beide landen toch nog lang niet zo groot vergeleken met het aantal aanbieders van MSP- en broker-dienstverlening. Een opvallende trend in vergelijking met het voorgaande rapport uit 2017, is de opkomst van nieuwe, nu nog relatief kleine RPO-aanbieders. Was dit voorheen eerder een speelveld voor gekende namen uit de wereld van de HR-dienstverlening, we zien nu in beide landen nieuwe aanbieders die de ambitie hebben om de instroom bij hun klanten in zijn geheel over te nemen en te optimaliseren.

Als opdrachtgever is het dus zaak om goed na te denken bij de keuze aan wie het recruitment uit te besteden. Wat is het grootste probleem wat je wilt oplossen? Welke partij kan je daar het best mee helpen? Wil je je recruitment geheel of gedeeltelijk uitbesteden, tijdelijk of permanent? Welke doelstellingen geef je een RPO-dienstverlener mee en hoe bewaak je de resultaten? Op welke wijze wil je de activiteiten en/of resultaten van de RPO-aanbieder vergoeden?

En natuurlijk: hoe kom je tot de selectie van de voor jouw organisatie best passende RPO-aanbieder? Het aantal en de variatie aan spelers is groot: van kleine of middelgrote gespecialiseerde niche-spelers tot grote generalistische HR-dienstverleners, die soms wereldwijd opereren, soms alleen in Nederland of België. Het is dus zaak om eerst zelf goed te weten welke partij ook nog op de langere termijn voor jouw de ideale partner zal zijn.

Deelnemers 2018

alias

PASSION FOR
Approba
PEOPLE & BUSINESS

compagnon

en
HR solutions

Flexorius

HAYS Talent Solutions
Intelligent Resourcing

het recruiting
kantoor

ManpowerGroup
Solutions

personato
wij vinden.

pontoon

recruitin

Recruitment
Factory

SOLVUS
IMPLEMENTING CHANGE. INTEGRATING PEOPLE.

STERKSEN™

Talentsourcer
RESULTAAT IN
RECRUITMENT

TJEIENS
Loopbaan Professionals

Yoores
Recruitment Solutions



We hebben oorspronkelijk een ruim 20 bedrijven aangeschreven die we kennen als aanbieder van RPO op de Nederlandse en/of de Belgische markt. Hiervan heeft uiteindelijk bijna iedereen meegedaan aan dit onderzoek. De deelnemers verschillen onderling behoorlijk van elkaar, waardoor - volgens ons - een representatief beeld kan worden gegeven van het gehele brede aanbod van RPO-dienstverleners in beide landen. Hieronder vindt u een alfabetisch overzicht van de 17 deelnemers.

We kunnen een onderscheid maken tussen de grote internationale concerns, die allen hun wortels hebben in het uitzendwezen, maar tegenwoordig zijn uitgegroeid tot wereldwijde HR-dienstverleners in elk denkbare vorm: **Adecco** (Pontoon), **Manpower** (TAPFIN), **Randstad** (Sourceright) en **USG People - Recruit Global Staffing** (Solvus). Vanuit de geschiedenis ligt hier bij alle 4 een stevige verbinding met Nederland en België.

Er zijn door ons - vooral in Nederland - veel nieuwe recruitment-dienstverleners gevonden die ook RPO aanbieden. Het is vaak onduidelijk in hoeverre deze meestal kleinere aanbieders, ook daadwerkelijk ervaring hebben met RPO.

Grotere RPO-aanbieders die niet wilden of konden meedoen aan het onderzoek zijn:

Voor Nederland:

- Professionals4Technology
- People4Office (inmiddels overgenomen door De Staffing Groep)
- Randstad Sourceright

Voor België:

- Hudson
- Cielo
- Cross International
- Randstad Sourceright

Buiten Nederland en België:

- Accenture
- Alexander Mann Solutions
- Allegis
- IBM Kenexa
- KellyOCG
- Futurestep (Korn Ferry)
- Mercuri Urval
- Yoh

In ons laatste onderzoek naar MSP's en brokers op de Nederlandse en Belgische markt melden we dat er veel sprake was van fusies en samenwerking. Daar is bij RPO weinig van te merken. Het enige wat we zijn tegengekomen zijn 2 voorbeelden van samenwerking tussen een RPO-aanbieder en een broker of MSP, waardoor er vormen van *Total Talent Acquisition* (TTA) kunnen worden aangeboden. TTA is het combineren van het vinden van kandidaten voor vacatures en voor inhuuropdrachten,

waardoor de nadruk komt te liggen op het vinden van het juiste talent of expertise en niet op het soort contract (vast of flex).

Samenwerkingen van deze orde zijn gemeld door **Compagnon**, die samenwerkt met **Staffing Management Services**, een van de grotere MSP's van Nederland. **Staffing Management Services** is recent overgenomen door de **HeadFirst Source Group**. **Sterksen** meldt een samenwerking met **FastFlex**, een Nederlandse broker, inmiddels overgenomen door **Between Groep**.

Er zijn sindsdien door de andere deelnemers aan het onderzoek geen nieuwe samenwerkingen gemeld. Het gaat bij RPO dus niet snel met fusies en/of samenwerkingen.

Veel van de internationale aanbieders hebben doorgaans in hun eigen concern het recruitment van 'vast en flex' al enigszins geïntegreerd, zoals bij **Hays**, **RandstadSR**, **Solvus** en **Pontoon**. **Manpower** daarentegen biedt RPO aan onder deze naam maar MSP-ondersteuning vanuit de naam **TAPFIN**. Ook middelgrote aanbieders bieden dit soort geïntegreerd recruitment, zoals **EN HR solutions** en **Sterksen**.

De belangrijkste niet-deelnemers die wel meededen aan het onderzoek in 2016 ¹:

- Cross International is voor zover bekend bij ons, nog steeds alleen actief in België.
- Cielo is actief in beide landen.
- People4Office is alleen actief in Nederland.
- Randstad Sourceright is actief in beide landen.

¹ Deze bedrijven konden of wilden vanwege verschillende redenen, deze keer niet meedoen aan het onderzoek.



1

Begrippen, definities en beschrijving van de dienstverleners

1 - Begrippen, definities en beschrijving van de dienstverleners

Er bestaat nog weinig uniformiteit over wat een goede definitie is van RPO. Er zijn diverse definities in omloop, vaak afkomstig uit de VS, waar RPO veel meer bekend is en frequenter wordt toegepast dan in Europa, zeker vergeleken met Nederland en België.

Er zijn geen overzichten van het aantal RPO's in Nederland en België. Uit onderzoek van het Amerikaanse SIA blijkt dat RPO ook in de VS niet zo hard groeit als bijvoorbeeld MSP of VMS. Wat wel opvalt is de grote belangstelling daar voor Total Talent Acquisition (TTA), wat enigszins gezien kan worden als een combinatie is van MSP en RPO.

Zelfs de afkorting RPO wordt vaak verschillend geïnterpreteerd. Doorgaans als Recruitment Process Outsourcing, soms als Resources Process Outsourcing, dan met de nadruk op uitbesteding van 'vast én flex'. Dat heet tegenwoordig vaker TTA. Ook diverse andere afkortingen komen we tegen, zoals Total Workforce Management (TWM) en Total Resource Solution (TRS). Zie voor uitleg van al deze afkortingen hoofdstuk 6.

Wij kiezen in dit rapport voor de meest gebruikte afkorting: *Recruitment Process Outsourcing*.

Staffing Industry Analysts (SIA) definieert RPO als:

RPO is the partial or full outsourcing of the internal recruitment function to a third-party specialist provider, which serves to provide the necessary skills, activities, tools, technologies, related recruitment supply chain partners and process methodologies to assume the role of the client's recruiting department by owning and managing its recruitment process and related recruitment supply chain partner relationships. RPO is more commonly used as a method for employers to recruit direct-hire personnel, particularly in the US. In Europe, contingent workers will also be included within that scope in some instances.

HRO Today omschrijft RPO als volgt:

The use of an external provider who will perform some or all of the corporate recruiting and staffing functions on an outsourced basis.

De Amerikaanse branche-organisatie Recruitment Process Outsourcing Association (RPOA):

RPO is a form of business process outsourcing (BPO) where an employer transfers all or part of its recruitment processes to an external service provider.

Woorden die veel worden gebruikt bij de omschrijving van RPO zijn:

- Strategisch
- Externe gespecialiseerde partner
- Gehele of gedeeltelijke uitbesteding van recruitmenttaken en/of - processen
- Voor vacatures van vast personeel
- Effecten zijn: sneller, beter, meetbaar, transparant, schaalbaar en goedkoper
- Vaak in huis bij de klant en onder de naam van de klant
- Sterk groeiend

Er wordt doorgaans een onderscheid gemaakt in 3 vormen van RPO:

1. Total RPO, zoals in de voorgaande definities is bedoeld. Een complete, langdurige en totale uitbesteding van het werving & selectieproces aan een externe partner.
2. Project-RPO, waarbij de sourcing van (een bepaalde categorie) kandidaten tijdelijk is uitbesteed.
3. Gedeeltelijke RPO, waarbij de sourcing slechts voor een bepaald segment of activiteit (bijvoorbeeld alleen vacature-marketing) of niveau (bijvoorbeeld alleen hoger kader) is uitbesteed.

Combinaties van deze drie vormen van RPO komen ook voor. Deze worden vaak 'Blended RPO' genoemd. Ook kwamen we voor het eerst de term 'Offshore RPO' tegen. Hiermee wordt bedoeld het gebruik maken van een RPO-dienstverlener die in een lagelonen-land is gevestigd (bijv. in Azië of Oost-Europa) en dus op afstand van de opdrachtgever werkt. Ook bij Offshore RPO kan worden gekozen uit verschillende dienstverleningspakketten.

RPO kan ook als een bijzondere vorm van Business Process Outsourcing (BPO) worden gezien. Bij BPO is in de literatuur namelijk te lezen dat de meest vergaande vorm van BPO uit 3 dimensies bestaat, t.w. uitbesteding van:

1. Mensen
2. Processen
3. Technologie

Bij de RPO-aanbieders zien we deze 3 dimensies van BPO op dezelfde manier terugkomen in hun dienstverlening.

Wij merken op dat naast RPO ook gesproken wordt over 'Recruiter on Demand' (ROD). Dit is het tijdelijk plaatsen via -inhuur of middels tijdelijke arbeidsovereenkomst van een of meer recruiters bij de opdrachtgever om daar tekorten in kwaliteit of kwantiteit aan te vullen. Dit beschouwen wij niet als RPO omdat er geen sprake is van uitbesteding aan een derde partij. De recruiters gaan immers alleen meedraaien in de organisatie en volgens de aanpak van de opdrachtgever. ROD kan wel de eerste aanloop zijn naar een RPO-proces.

In ons onderzoek hebben wij geprobeerd om bij de opgave van het aantal opdrachtgevers van de deelnemende RPO-aanbieders de ROD-opdrachten niet mee te nemen. De grens is echter niet altijd strak te trekken. Ten eerste bieden bijna alle RPO-aanbieders ook ROD aan en soms is een RPO een direct gevolg van een periode van voorafgaande detacheringen van een of meer recruiters bij

deze opdrachtgever. Het moment waarop de dienstverlener daadwerkelijk de verantwoordelijkheid voor het recruitment overneemt van de opdrachtgever is voor ons op afstand niet altijd scherp te trekken en daarmee enigszins arbitrair.

Als we kijken naar de diverse aanbieders van RPO, dan zijn er uiteenlopende categorieën om een indeling in te maken.

Internationale aanbieders

De internationale aanbieders bieden naast RPO- meestal ook MSP-dienstverlening aan. Door RPO en MSP te combineren, wordt ook wel gesproken van Total Talent Acquisition (TTA). Meestal bieden zij dit zelfs wereldwijd aan. Dienstverleners die TTA aanbieden zoeken naar het juiste talent, ongeacht het soort contract dat eraan wordt verbonden, dus vast en flex samen. Vaak zijn ze onderdeel van een wereldwijd concern, waar ook uitzenden, payrolling en andere vormen van HRM-diensten worden aangeboden.

RPO-specialisten

De specialisten bestaan uit meestal Nederlandse of Belgische bedrijven die RPO als enige of als belangrijkste dienst aanbieden in Nederland en/of België. Sommige partijen zijn ook actief in andere Europese landen.

Gemengde aanbieders

Er zijn ook RPO-aanbieders die naast RPO nog diverse andere HR-diensten aanbieden in Nederland en België, zoals algemeen recruitment, bemiddeling van HRM'ers en recruiters of ondersteuning van HRM-beleid en uitvoering. Anderen bieden ook Recruitment-tools en ATS-platformen aan, al dan niet met vacature-marketingtools, 'Werken bij sites' en social media hulpmiddelen.

Sommige van de aanbieders zijn ooit begonnen als uitzendbureau, als W&S-bureau of als aanbieder van Recruitment, sommigen bieden primair diverse vormen van Business Process Outsourcing (BPO) aan, zonder nadruk op HRM-processen. Weer anderen leggen de nadruk op hun specialisme van 'Consultancy'.

Sommige internationale aanbieders werken op grote schaal met een vergaand gespecialiseerd 'Recruitment of Sourcing-centre' of 'Personeelshub' op één Europese locatie en werken dus niet of niet geheel op de locaties van de opdrachtgever. Niet alle aanbieders van RPO bieden dit in gelijke mate aan. Ook is het niet altijd zo dat het rekruteren van kandidaten volledig onder de naam van de opdrachtgever gebeurt. Bij dit soort aspecten valt er dus het nodige te onderscheiden en zijn de aanbieders het kennelijk niet eens of dit soort aspecten belangrijk zijn voor het eindresultaat van RPO of niet.

Kortom, er is een zeer gemengd en veelkleurig gezelschap van aanbieders in de markt, waaruit de opdrachtgever uiteenlopende keuzes kan maken bij het zoeken naar de best passende RPO-aanbieder.

We schrijven met opzet 'de best passende' en niet 'de beste', omdat de behoeften van de

opdrachtgever centraal moeten staan. Deze moet bepalen aan welke vorm van hulp, advies en ondersteuning of uitbesteding behoefte is. Aan de hand hiervan kan -met dit rapport in de hand- een shortlist worden opgesteld welke RPO-dienstverleners in principe interessant zijn om intensief mee kennis te maken.

Wij wijzen de lezer er ook op dat in België Werving- & Selectie-activiteiten strikt gereguleerd zijn en uw (toekomstige) RPO-dienstverlener hier aan moet voldoen.

De wettelijke bepalingen worden vastgelegd door de verschillende gewesten in België. De Wervings-, Search & Selectieactiviteiten in Vlaanderen zijn geregeld door het Decreet van 10 december 2010 met haar uitvoeringsbesluit van 10 december 2010. Meer informatie hierover vindt u hier : <http://www.werk.be/online-diensten/bureaus-private-arbeidsbemiddeling>
Voor Brussel en Wallonië gelden andere, eigen regelgevingen.

Wat levert RPO u op?

Er zijn in de afgelopen jaren studies gedaan door buitenlandse onderzoeksinstituten zoals Nelson Hall, Aberdeen en Everest¹ naar de effecten en resultaten van RPO. Doorgaans zijn de onderzochte RPO-aanbieders actief bij grote internationale organisaties en rapporteren zij voor de meeste RPO-aanbieders in 2017 een groei met dubbele cijfers. Deze onderzoeken hebben echter geen betrekking op specifiek Nederland of België.

Uit deze onderzoeken blijkt onder andere ook dat bedrijven die werken met een RPO-dienstverlener gemiddeld meer tevreden zijn over de kwaliteit van het gevonden talent, wat weer zou bijdragen aan meer innovatie en opbrengst per FTE.

Bedrijven zonder RPO zouden meer moeite ondervinden om een centrale 'talent-pipeline' op te zetten dan bedrijven met een RPO-partner.

En bijna 50% van de bedrijven met een RPO zegt dat minstens de helft van hun personeelsbestand 'toptalent' is. Dat is bijna 20% meer dan bedrijven zonder RPO.

Verder worden vaak 'kostenbesparingen' en kortere 'time to fill' genoemd als belangrijke resultaten van RPO, naast 'schaalbaarheid' van de RPO-aanpak.

Op zich mooie resultaten van RPO, echter gemiddelden zijn niet altijd relevant of belangrijk. Elke organisatie is immers anders. Veel belangrijker is dat elke organisatie goed nadenkt over welk probleem men in de kern wil oplossen, of RPO hiervoor de meest aangewezen oplossing is, en vervolgens hoe men de best passende RPO-dienstverlener selecteert.

In hoofdstuk 5 leest u een aantal tips hiervoor.

¹Bronnen op verzoek beschikbaar



2016

RPO voor
Graydon en ISS

2015

Partner Hogeschool
voor Recruitment

2014

RPO voor
AON en Rituals

2007

Eigen internet
searchcentrum

2006

Processen ISO
gecertificeerd

2002

Compagnon
introduceert
RPO in Nederland

2001

Compagnon start
Recruiters United

2000

Start Compagnon

Uw recruitment uitbesteden?

Zelf werven of een bureau inschakelen?
Er is een alternatief: Recruitment
Process Outsourcing (RPO).
Het kan beter én goedkoper.

Doe de test!

Is uw organisatie toe aan RPO? Ga naar compagnon.com/scan

Direct contact?

Neem contact op met Hetty Moll,
079-3631680, moll@compagnon.com.

We zijn u graag van dienst!

compagnon 

Amsterdam | 's-Hertogenbosch | Utrecht | Zoetermeer
www.compagnon.com | 079 36 316 80

recruitm__t



Geen recruitment zonder

EN HR solutions heeft een innovatieve kijk op de arbeidsmarkt met een sterk uitgangspunt: Recruitment is een specialisme, Recruitment Process Outsourcing de oplossing.

We creëren heldere recruitmentprocessen op maat. Passend bij de strategie van een organisatie, de arbeidsmarkt en het werkgeversmerk.

Gebaande paden verlaten en grenzen verleggen, dat is onze uitdaging binnen recruitment.

Ben je benieuwd naar hoe wij dat doen?
Kijk op enhr.nl





HET JUISTE ZORGTALENT WERVEN ÉN KOSTEN BESPAREN

ONTDEK DE VOORDELEN VAN RPO

De bekende weg Directies en personeelsmanagers in de zorg vertrouwen voor het verhelpen van de schrijnende personeelstekorten tot nu toe op veel beproefde aanpakken, zoals de inzet van cv-databases, vacatureplaatsingen in kranten en op online vacaturebanken, het inschakelen van een detacheringsbureau of de inhuur van ZZP'ers.

De balans opmaken De genoemde inspanningen leveren op de korte termijn zeker iets op, maar komen wel met een prijskaartje. Niet alleen vanwege de relatief hoge inhuurkosten die ermee gemoeid zijn, maar ook vanwege het grotere risico dat de (tijdelijke) medewerkers uiteindelijk toch minder voldoen aan de verwachtingen of qua waarden minder goed aansluiten op de organisatiecultuur. Met als resultaat een gebrekkige team-energie, verlies van productiviteit en een verhoogde kans op verzuim en voortijdig afhaken. Alle goede bedoelingen ten spijt, is er een aantoonbaar verschil tussen een vaste medewerker en een inhuurkracht. Naast de hogere investering die bijvoorbeeld een zelfstandig werkende verpleegkundige vraagt, is er ook vaak sprake van beperkte inzetbaarheid en wordt er minder geïnvesteerd in opleiding en ontwikkeling.

Versterk uw wervingskracht Het kan ook anders. Namelijk door het gehele wervingsproces van gekwalificeerde medewerkers in eigen huis te realiseren met behulp van Recruitment Process Outsourcing (RPO) van Talentsourcer. Daarmee versterkt u structureel de eigen wervingskracht en benut u de kennis en ervaring van uw eigen mensen. RPO is de oplossing voor het reduceren van de torenhoge inhuurkosten, het borgen van de kwaliteit van zorg en dienstverlening naar zorg-cliënten en het versterken van de cultuur-match. Dankzij RPO verbetert u de kwaliteit van uw eigen formatie en vermindert u de inhuur

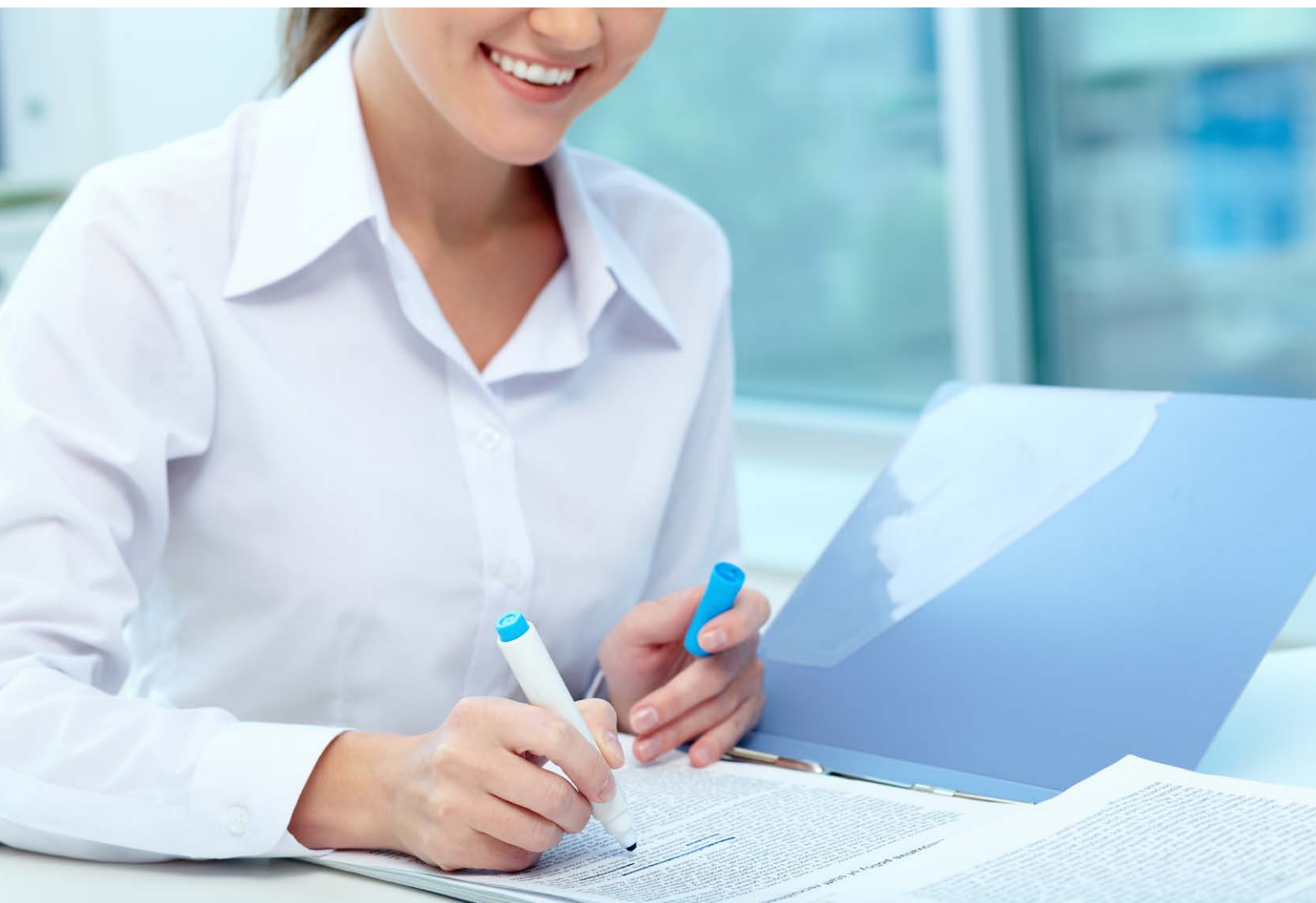
van flexwerkers en zzp'ers. Niet in het minst omdat we geloven in de kracht van de lerende organisatie. Met onze kennis en ervaring leiden we uw eigen recruiters op of onze inhouse recruiters gaan over in een dienstverband bij uw organisatie. In beide gevallen blijft de continuïteit en kwaliteit van de werving geborgd.

Hoe werkt RPO? Met de inzet van RPO creëren we een hechte samenwerking tussen uw organisatie en ons recruitment specialisme. Wij zetten uw recruitment afdeling op met gebruikmaking van onze ervaring en competenties, onze investering in onderzoeksdata en de opgebouwde best practices. Wij zorgen voor visievorming, een effectieve strategie en onderliggend uitvoeringsproces. We nemen de verantwoordelijkheid voor de implementatie, procesuitvoering en arbeidsmarktcommunicatie. Daarbij is alles gericht op het overdraagbaar maken van een succesvolle en renderende recruitment afdeling, binnen 12 tot 24 maanden. We zorgen voor een soepele kennisoverdracht en dragen de recruitment capaciteit weer aan u over. Want hoe dan ook, recruitment is een van uw belangrijkste benodigde competenties.

Bewijs geleverd Talentsourcer heeft RPO al succesvol toegepast bij tal van organisaties en sectoren. Voor zorgorganisatie Eveen hebben we 300 mensen geplaatst tegen een derde van de inhuurkosten die ze voorheen kwijt waren. Lees het verhaal van Eveen op pagina 97.

Talentsourcer
RESULTAAT IN
RECRUITMENT

Neem contact met ons op via +31 (0)13 203 71 61 of
bezoek onze site www.talentsourcer.nl



2 Vergelijking alle deelnemers

2 - Vergelijking alle deelnemers

Dit hoofdstuk behandelt de onderzoeksresultaten van onze vragen naar de dienstverlening van de deelnemers, de markten waarin zij acteren, hun organisatieopbouw en hun specifieke ervaring.

Van de 17 deelnemers zijn er 11 actief in België en in Nederland zijn er 16 deelnemers actief.

Allereerst hebben we de deelnemers gevraagd welke diensten zij leveren in Nederland en in België. De aspecten in tabel A vormen samen een compleet overzicht van wat een RPO-dienstverlener zoal voor u kan doen.

TABEL A : RPO-diensten in Nederland

	Alias	Approba	Compagnon	ENHR	Flexorius	Hays	ReckKantoor	Manpower	RecFactory	Personato	Pontoon	Recruitin	Solvus	Sterksen	Talentsourcer	Tjellens	Yoores
Uitvoeren nulmeting	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Workforce planning	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ontwikkelen employer brand beleid*	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Opstellen en implementeren wervingsproces	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sourcing algemene witte boorden	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Diversity sourcing	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x
Sourcing blauwe boorden	x	x	x	x				x	x		x	x	x	x	x	x	x
Niche specialist sourcing	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x
International sourcing	x	x	x	x		x		x	x		x	x	x	x	x	x	x
Campus Recruitment	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x
Pre-screening testing & assessment	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Interview en selectie	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Offermanagement	x		x	x		x		x	x		x	x	x	x	x	x	x
Onboarding	x	x	x	x		x		x	x		x	x	x	x	x	x	x
Keuze en inzet van ATS en andere tooling	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x		x
Offboarding en Exit/Post-placement-interviews	x	x	x	x		x		x	x		x		x	x		x	x
Retention (vasthouden bestaand personeel)	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x		x	x
Management van vendors (Bureaus en kandidaten / freelancers/zzp'ers)	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Interne mobiliteit	x	x	x	x		x		x	x		x	x	x	x	x	x	x
Opzetten/beheren van online pools, groepen, communities	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
HR Analytics	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x		x	x
Verzamelen en interpreteren van data	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Opstellen van zoekstrings en algoritmen	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Werken met NPS metingen**	x	x	x	x		x		x		x	x		x	x	x	x	x

* De RPO bepaalt namens de klant alles i.v.m. arbeidsmarktcommunicatie en employer branding, m.a.w. de RPO beheert social media, talentpools, Google optimalisatie, ...

** Net Promoter Score = het systematisch evalueren van de tevredenheid van alle stakeholders over het programma, dus ook leveranciers, (afgewezen) kandidaten, hiring managers, ...

TABEL B : RPO-diensten in België

	Alias	Approba	Compagnon	ENHR	Flexorius	Hays	Rec'kantoor	Manpower	RecFactory	Personato	Pontoon	Recruitin	Solvus	Sterksen	Talentsourcer	Tjellens	Yoores
Uitvoeren nulmeting		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Workforce planning		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		
Ontwikkelen employer brand beleid*		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Opstellen en implementeren wervingsproces		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Sourcing algemene witte boorden		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Diversity sourcing		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Sourcing blauwe boorden		x	x		x			x			x		x	x	x		x
Niche specialist sourcing		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
International sourcing		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Campus Recruitment			x	x	x	x	x		x			x	x	x	x	x	
Pre-screening testing & assessment		x	x		x	x		x			x		x	x	x		x
Interview en selectie		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Offermanagement			x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Onboarding		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Keuze en inzet van ATS en andere tooling		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Offboarding en Exit/Post-placement-interviews		x	x	x	x	x					x		x	x			x
Retainment (vasthouden bestaand personeel)		x	x		x	x					x		x	x			x
Management van vendors (Bureaus en kandidaten / freelancers/zzp'ers)		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Interne mobiliteit		x	x	x	x	x		x					x	x	x		x
Opzetten/beheren van online pools, groepen, communities		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
HR Analytics		x	x	x	x	x		x			x		x	x			x
Verzamelen en interpreteren van data		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x
Opstellen van zoekstrings en algoritmen		x	x	x	x	x		x			x			x	x		x
Werken met NPS metingen**		x	x	x	x	x		x			x		x	x	x		x

* De RPO bepaalt namens de klant alles i.v.m. arbeidsmarktcommunicatie en employer branding, m.a.w. de RPO beheert social media, talentpools, Google optimalisatie, ...

** Net Promoter Score = het systematisch evalueren van de tevredenheid van alle stakeholders over het programma, dus ook leveranciers, (afgewezen) kandidaten, hiring managers, ...

Uit de antwoorden in tabel A en B blijkt dat zowat alle deelnemers in Nederland alle aspecten van RPO aanbieden. Alleen HetRecruitingKantoor en Personato leveren een beperkter aanbod van RPO-diensten. Een andere conclusie is dat enkele van origine Nederlandse spelers blijkbaar de grens zijn overgestoken en ook actief zijn in België. Voorbeelden zijn Compagnon, EN HR solutions en Sterksen.

In België bieden de daar actieve deelnemers eveneens bijna alle aspecten van RPO aan. Er zijn onderling slechts kleine verschillen.

Vervolgens hebben we gevraagd (tabel C) of de deelnemers ook ondersteuning bij het werven en beheren van vast en flex-talent aanbieden (= TTA en TTM, zie hoofdstuk 6 voor uitleg). Op 4 deelnemers na zeggen ze allemaal dat ze dit ondersteunen. Van deze 13 doen de meesten dit helemaal zelf, dus zonder samen te werken met andere partijen.

Omdat we niet hebben doorgevraagd op wat die ondersteuning bij TTA/TTM nu concreet inhoudt en hoeveel ervaring men hiermee heeft, is het verstandig om bij uw selectieproces door te vragen op deze thema's, en ook op de door hen gebruikte technologie om dit alles te ondersteunen.

TABEL C : Levert uw bedrijf (of een onderdeel van uw concern) ook Total Talent Acquisition (TTA) en/of Total Talent Management (TTM)? Levert uw bedrijf deze TTA/TTM-diensten helemaal zelf of werkt u hiervoor samen met een ander bedrijf?

	Nee	Ja	Toelichting
Alias		x	Samen met de moederorganisatie RvdB.
Approba		x	TTA vullen we als organisatie in voor onze klant. Op het gebied van TTM adviseren en begeleiden wij de klant. In beginsel doen we dat zelf echter indien nodig schakelen wij externe organisaties in en bij om het resultaat te borgen. Dit gaat altijd in overleg met de klant, zowel met betrekking tot bestaande, als met betrekking tot nieuwe externe organisaties.
Compagnon		x	Deels zelf, deels in samenwerking met Staffing Management Services.
EN HR		x	Wij hebben TTA inmiddels bij meerdere opdrachtgevers geïmplementeerd. Wij hebben alles onder 1 dak: een eigen uitzendbureau, eigen interimbureau en een eigen online recruitment marketingafdeling (vacaturemarketing, employer branding, arbeidsmarktcommunicatie, werkenbij-site ontwikkeling, etc).
Flexorius	x		Flexorius zet in op een total talent management beleid. We motiveren en adviseren onze klanten om niet enkel een beleid voor interne, maar ook voor externe medewerkers uit te werken en te implementeren. Niet alleen aantrekken maar ook het volledige plaatje. Het advies geven en implementeren doen de consultants van Flexorius volledig zelf. We streven hierbij altijd naar een partnership met de klant en het creëren van waarde op lange termijn samen met de klant.
Hays		x	Hays levert voor opdrachtgevers een geïntegreerde MSP/ RPO-oplossing voor (tijdelijke >80 en vaste >30 in verschillende vakgebieden) functies. Naast balans in personeelsbestand heeft onze oplossing geleid tot besparingen en verhoging van kwaliteit en proces. We doen dit geheel zelf.
RecKantoor	x		
Manpower		x	ManpowerGroup biedt geheel eigen TTA- en TTM-oplossingen aan. Deze propositie is nog wel in ontwikkeling en hier zal 2019 een belangrijk jaar in worden.
RecFactory		x	Recruitment Factory heeft ervaring met TTA en TTM. Daarnaast bieden we geheel eigen talentmanagement-trajecten aan in de vorm van Young Talent Programs. Hierbij worden talenten door middel van scholing, coaching en on-the-job training ontwikkeld tot ervaren specialisten.
Personato	x		
Pontoon		x	Pontoon Solutions levert geheel eigen TTM & TTA-oplossingen. Wereldwijd heeft Pontoon Solutions momenteel 10 TTM/TTA-klanten. Deze oplossingen gaan verder dan alleen het samenvoegen van MSP en RPO-programma's en focussen veel meer op de juiste 'route to market'.
Recruitin	x		
Solvus		x	Solvus is opgericht om de noden omtrent TTM te kunnen beantwoorden. Onze dienstverlening is ingedeeld volgens de principes van TTM en zorgen ervoor dat we elk vraagstuk aankunnen: aantrekken, beheren, vergoeden, ontwikkelen, opvolgen, ... Waar nodig doet Solvus beroep op gespecialiseerde experts in deeldomeinen, om zo onze klanten steeds de best mogelijke oplossingen aan te bieden rekening houdend met de beschikbare en meest recente experts.
Sterksen		x	TTM, sourcing van Vast én Flex personeel inclusief contractmanagement. Project RPO waarin, in korte tijd, op specifieke doelgroepen als recruitmentpartner de werving wordt georganiseerd inclusief careersite, portals en standaard reporting. Sterksen werkt, indien nodig, met partners op het gebied van payroll en contractmanagement (Fastflex), ATS (Carerix) Employer Branding (Vonq, Wonderkind) en conceptuele, tekstuele en visuele ondersteuning (Talmark, Adapt etc).
Talentsourcer		x	Talentsourcer biedt zowel TTA als TTM oplossingen t.b.v. de Zorgsector, Techniek en Industrie. Beide modellen zijn gericht op integrale ontzorging van onze opdrachtgevers. Ten behoeve van de TTM oplossing maakt Talentsourcer o.a. gebruik van Insights Discovery. Talentsourcer heeft een actief partnerschap met Brandmannen t.b.v. employer branding en Insights Discovery t.b.v. Talent Development.
Tjellens		x	Wij ondersteunen zowel TTA als ook TTM voor onze klanten, vanaf MBO niveau en hoger. Gedeelde werving is mogelijk (samen optrekken bij de invulling van dezelfde vacature). Daarnaast leveren wij onze eigen RPO-software. De software kan ook door internationale bedrijven gebruikt worden.
Yoores		x	Yoores Recruitment Solutions is gespecialiseerd in de werving van zowel vast als tijdelijk personeel. Daarnaast houdt Yoores zich ook -geheel zelf- bezig met de training van reeds aanwezig personeel, bijvoorbeeld in de vorm van trainingen voor Hiring Managers.

Zien de deelnemers zichzelf als een generieke of als een gespecialiseerde aanbieder van RPO en waaruit blijkt dat dan? Onze conclusie na analysering van de antwoorden in tabel D hieronder: de meeste deelnemers zien zichzelf als een gespecialiseerde aanbieder.

TABEL D : Bent u een generieke RPO-aanbieder of bent u eerder een gespecialiseerde RPO-aanbieder?

	Generiek	Gespecialiseerd	Toelichting
Alias	x		
Approba		x	Wij zijn met name gericht op technisch georiënteerde bedrijven (vaak met handel), waaronder productiebedrijven, R&D, engineering, machinebouw, etc.
Compagnon		x	
EN HR	x		Wij zijn in staat gebleken om alle type functies in te vullen bij onze klanten. Van operationeel tot strategisch binnen elk vakgebied.
Flexorius	x		Flexorius is een generieke RPO-aanbieder, die samen met hun klanten een dienstverlening op maat en naar de noden van de klant aanbiedt.
Hays		x	Hays is specialist in het aanbieden van RPO services binnen de professional en expert (midden- en hoogopgeleide kandidaten) markt. Onze grootste programma's bevinden zich in de Financiële sector, Telecom en FMCG.
RecKantoor		x	Gespecialiseerd in werving voor moeilijke doelgroepen zoals ICT, Engineering voor bedrijven met een meerjarige recruitmentbehoefte. Hiervoor hebben wij een duurzame aanpak ontwikkeld waarbij de kandidaat en niet de vacature centraal staat.
Manpower		x	
RecFactory		x	Wij zijn specialist op het gebied van Technische en ICT profielen. De opdrachtgevers waar we voor werken worden ontzorgd op alle gebieden dus ook met meer generieke profielen zoals HR, Finance, Logistiek, Administratief etc.
Personato		x	
Pontoon		x	Pontoon Solutions acteert zowel als een generieke als een specialistische RPO aanbieder. Onze focus richt zich hierbij vooral op de volgende segmenten: Financial Services & Consulting, Consumer Goods, Pharmaceutical & Industry and Technology & Communications.
Recruitin		x	Recruitin richt zich vanaf de oprichting in 2011 op het vervullen van alle vacatures binnen middelgrote technische en industriële organisaties.
Solvus	x		Als bedrijf kan je niet in alles de beste zijn, daarom werken we binnen Solvus met een intern en extern ecosysteem van bedrijven met elk hun eigen specialisatie om onze services te vervolledigen.
Sterksen	x		Sterksen heeft veel ervaring met organisaties die een sterke IT en/of (high)tech focus hebben. Van oudsher is Sterksen actief binnen deze niche omgevingen. Anno 2019 heeft Sterksen experts in dienst die op vele domeinen uitstekende referenties kunnen overleggen.
Talentsourcer		x	Talentsourcer is gespecialiseerd in de Industrie, Techniek en de Zorgsector.
Tjellens		x	Beide. Onze specialisatie richt zich met name op technische bedrijven (MBO-, HBO- en WO- functies) Daarnaast kunnen we de interne recruitment afdeling tijdelijk opschalen met een externe recruitment expert van Tjellens.
Yoores	x		Yoores Recruitment Solutions is een all-round RPO aanbieder met ruime ervaring in diverse branches zoals de voedingsmiddelenindustrie, installatietechniek, procesindustrie, farmaceutische industrie, energiebranche, hospitality en retail.

Als we kijken naar het aantal opdrachtgevers dat de deelnemers claimen in Nederland, België of in de rest van de wereld, dan valt vooral op dat de markt voor RPO in Nederland en België nog relatief bescheiden lijkt. Het aantal gerapporteerde opdrachtgevers in Nederland bedraagt maximaal 200, het aantal in België maximaal 70. Hierbij dient men wel rekening te houden met het aantal RPO- klanten dat actief is bij RPO-aanbieders die niet aan dit rapport wensten deel te nemen. Het werkelijke aantal RPO-opdrachtgevers in respectievelijk Nederland en België zal dus hoger uitkomen.

Zie onderstaande tabel E.

TABEL E : Hoeveel opdrachtgevers heeft u naar verwachting in 2018 in Nederland, België of Rest of World?

(Een opdrachtgever = een organisatie met wie DIRECT een contract voor RPO-diensten is afgesloten. (Verschillende rechtspersonen in een concern zijn als één geteld).

	Nederland					België					ROW				
	1-5	5-10	10-20	20-50	>50	1-5	5-10	10-20	20-50	>50	1-5	5-10	10-20	20-50	>50
Alias	x														
Approba		x													
Compagnon							x								
EN HR					x	x									
Flexorius						x									
Hays		x				x									
RecKantoor			x												x
Manpower				x				x							x
RecFactory			x												
Personato		x													
Pontoon	x					x									x
Recruitin			x												
Solvus	x							x							
Sterksen			x			x									x
Talentsourcer		x					x								
Tjellens	x														
Yoores			x			x									x

We hebben vervolgens gevraagd hoeveel plaatsingen men naar eigen verwachting doet in heel 2018. Hierbij zijn de reguliere W&S-opdrachten bij niet RPO-opdrachtgevers buiten beschouwing gelaten, dus alleen het vervullen van vacatures bij RPO-opdrachtgevers.

In onderstaande tabel F staan de antwoorden gerubriceerd per land.

Ook uit deze tabel blijkt dat het aantal programma's voor RPO niet heel groot is noch in Nederland noch in België. De meeste deelnemers rapporteren tussen de 101 en 500 plaatsingen per jaar voor al hun RPO-programma's samen.

Verder is goed zichtbaar wie in welk land het grootste aantal plaatsingen afhandelt: Compagnon, EN HR en Yoores in Nederland, Solvus in België en Hays, Manpower en Pontoon wereldwijd.

TABEL F : Hoeveel plaatsingen doet u in 2018 in Nederland, België en ROW voor uw opdrachtgevers (zonder reguliere W&S-vacatures)?

	Nederland					België					ROW							
	0	1-50	51-100	101-500	500-1.000	>1.000	0	1-50	51-100	101-500	500-1.000	>1.000	0	1-50	51-100	101-500	500-1.000	>1.000
Alias		x					x						x					
Approba			x				x							x				
Compagnon						x		x						x				
EN HR						x			x					x				
Flexorius	x								x				x					
Hays				x				x										x
RecKantoor				x	x									x				
Manpower					x							x						x
RecFactory					x									x				
Personato				x					x					x				
Pontoon				x						x								x
Recruitin				x			x						x					
Solvus		x										x	x					
Sterksen					x			x						x				
Talentsourcer					x			x								x		
Tjellens				x			x						x					
Yoores						x			x					x				

Uit onderstaande tabel G blijkt dat RPO meestal wel wordt uitgevoerd bij/in de kantoren van de opdrachtgever. Uit de toelichting blijkt dat de meeste deelnemers hier een voorkeur voor hebben, maar dat de klant uiteindelijk beslist.

De technologische ontwikkelingen maken dat inhouse werken niet nodig is voor het werven en selecteren en beheren, maar inhouse werken kan natuurlijk wel van belang zijn om de zachte cultuur-aspecten en taal van de opdrachtgever goed te leren kennen.

TABEL G : Werkt u voor uw RPO-dienstverlening inhouse bij uw opdrachtgevers (> 3 dagen per week en > 1 FTE intern)?

	Nooit	Altijd	Meestal	Soms	Toelichting
Alias			x		
Approba				x	Dit is mogelijk, onze klanten vragen dit soms wel of soms deels. Wij passen dit aan op de klant.
Compagnon			x		
EN HR			x		In feite werken onze recruiters altijd op locatie van de opdrachtgever als de corporate recruiter van de betreffende klant. Aantal uren/fte is afhankelijk van volume en aard van de vacatures en de gewenste ondersteuning in het proces.
Flexorius			x		Flexorius vindt het belangrijk om de cultuur van de opdrachtgever te kennen. Door on-site te werken heb je hier een beter beeld van en kunnen kandidaten rechtstreeks uitgenodigd worden bij hun toekomstige werkgever.
Hays			x		Indien het een programma betreft verspreid over meerdere landen, is het mogelijk te kiezen voor een offshore oplossing. Hays heeft 3 sourcing hubs in Europa (Essen / Leicester / Krakow). Bij lokale programma's werkt altijd een consultant onsite.
HetRecruitingKantoor		x			
Manpower				x	
Recruitment Factory				x	
Personato			x		
Pontoon				x	Afhankelijk van de klantbehoefte biedt Pontoon Solutions een 'on-site', een 'gedeeltelijke on-site' of een 'off-site' oplossing aan.
Recruitin		x			
Solvus			x		Het bouwen van relaties en het winnen van het vertrouwen van hiring managers is een van de belangrijkste redenen waarom wij bij voorkeur inhouse werken. Op deze manier kunnen we de change beter begeleiden en behouden we een sterke betrokkenheid bij de klant.
Sterksen			x		Wij geven er de voorkeur aan om zeer regelmatig aanwezig te zijn binnen de organisatie van de opdrachtgever.
Talentsourcer			x		Talentsourcer biedt 2 vormen van RPO: 1. Integrale uitbesteding van de volledige wervingsactiviteiten. 2. Uitbesteding van sourcingactiviteiten (Market Mapping en kandidaat-activatie / CV search).
Tjellens				x	Inhouse RPO-dienstverlening werkt drempelverlagend voor zowel kandidaten als opdrachtgevers. De betrokkenheid aan weerszijden versnelt het recruitmentproces, zodat we de beste kandidaten voor onze opdrachtgevers weten te winnen.
Yoores			x		Yoores Recruitment Solutions biedt opdrachtgevers, in overleg, de mogelijkheid om naar eigen behoefte inhouse recruiters in te zetten. Dit kan per klant en opdracht variëren.

'Bij hoeveel opdrachtgevers werkt u inhouse > 3 dagen per week en > 1 FTE bij uw opdrachtgevers on-site in Nederland en/of België?' was de volgende vraag.

Eigenlijk is deze vraag een toets hoe vaak RPO nu ook echt in de praktijk bij de klant/ opdrachtgevers zelf wordt uitgevoerd.

Samen met de antwoorden hoeveel opdrachtgevers men heeft, hoeveel plaatsingen men doet en waar de deelnemers bij voorkeur hun RPO-dienstverlening uitvoeren, rijst een beeld op dat er in een flink aantal gevallen toch ook niet bij/in de kantoren van de opdrachtgever wordt gewerkt. Dat zou kunnen doordat de opdrachtgever het niet wil, maar ook wellicht doordat de RPO-aanbieder het zelf niet wil of niet kan waarmaken.

Inhouse werken vereist een meer flexibele eigen organisatie bij de RPO-aanbieder.

Aan de andere kant laat dit vraagstuk ook zien, dat de schaalbaarheid van dienstverlening bij de RPO-aanbieders makkelijker is te realiseren dan bij de opdrachtgevers zelf. Dit is een van de grootste voordelen van RPO. Immers, is het druk bij de ene opdrachtgever, dan kan er makkelijker een recruiter worden bijgeplaatst van een andere opdrachtgever, bij wie er op dat moment minder werk te doen is. Dit op-en afschalen kan een opdrachtgever in elk geval minder makkelijk doen.

De flexibiliteit en de schaalbaarheid van een RPO-oplossing vinden we dan ook terug bij de sterke punten van RPO in de eerder aangehaalde onderzoeken vermeld in de inleiding van hoofdstuk 1.

TABEL H : Bij hoeveel opdrachtgevers werkt u inhouse > 3 dagen per week en > 1 FTE bij uw opdrachtgevers on-site in NL en/of BE?

	Nederland				België			
	0	1-5	6-15	>15	0	1-5	6-15	>15
Alias			x		x			
Approba		x			x			
Compagnon				x	x			
EN HR				x	x			
Flexorius	x				x			
Hays		x			x			
RecKantoor		x			x			
Manpower		x			x			
RecFactory		x			x			
Personato		x			x			
Pontoon		x			x			
Recruitin			x		x			
Solvus		x				x		
Sterksen			x		x			
Talentsourcer		x			x			
Tjellens		x			x			
Yoores			x		x			

We hebben de deelnemers laten kiezen in welke branches en sectoren zij de meeste RPO-dienstverlening leveren. Het is interessant om te zien in tabel I dat de antwoorden behoorlijk verschillen. Veel RPO-aanbieders zitten in de Technologie en de Retail. Wel dient u te bedenken dat er maar maximaal 3 vinkjes mochten worden geplaatst. Het is dus mogelijk dat veel aanbieders ook de nodige ervaring hebben in andere branches of sectoren.

Het is belangrijk dat u bij de keuze van uw potentiële toekomstige RPO-partner peilt naar hun kennis en ervaring van de sector of branche waarin uw organisatie actief is.

TABEL I : Kruis maximaal 3 branches/sectoren aan waarin uw bedrijf de meeste RPO-diensten levert in Nederland resp. België

	Alias		Approba		Compagnon		ENHR		Flexorius		Hays		RecKantoor		Manpower		RecFactory		Personato		Pontoon		Recruitin		Solvus		Sterksen		Talentsourcer		Tjellens		Yoores				
	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be			
Landbouw, bosbouw en visserij																																					
Winning van delfstoffen																																					
Automotive sector																							x	x									x				
Voedingsindustrie																																		x	x		
Metaalnijverheid																																			x		
Farmaceutische industrie																																			x	x	
Technologische industrie	x		x					x																											x		
Petrochemie																																					
Chemie																																					
Productie en distributie van en handel in energie	x																																				
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en saneringen																																					
Bouwnijverheid																																					
Groothandel en detailhandel; reparatie van auto's																																					
Vervoer en opslag																																					
Logies-, maaltijd- en drankverstreking																																					
Informatie en communicatie																																					
Financiële instellingen																																					
Verhuur van en handel in onroerend goed																																					
Retail																																					
Advisering, onderzoek en specialistische zakelijke dienstverlening	x																																				
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening																																					
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen																																					
Onderwijs																																					
Gezondheidszorg en welzijnszorg																																					
Cultuur, sport en recreatie																																					
Overige dienstverlening																																					
Allemaal																																					
Geen																																					
Anders nl.																																					

Daarna vroegen we met welke 3 soorten functieprofielen men de meeste ervaring had. Ook uit tabel J blijkt een uiteenlopende beantwoording. Net zoals bij de voorgaande vraag maken wij de kanttekening dat de deelnemers slechts 3 vinkjes mochten plaatsen bij veel voorkomende functieprofielen in hun programma's. Mogelijk hebben ze dus ook ervaring met andere profielen.

TABEL J : Welke 3 soorten profielen in Nederland resp. België levert uw bedrijf het meeste in het kader van RPO?

	Alias		Approba		Compagnon		ENHR		Flexorius		Hays		RecKantoor		Manpower		RecFactory		Personato		Pontoon		Recruitin		Solvus		Sterksen		Talentsourcer		Tjellens		Yoores				
	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be	Ne	Be			
Blauwe boorden				2														3																			
Life sciences																																					
Engineering				1																																	
ICT	2																																				
Legal																																					
Procurement																																					
Logistics																																					
Finance & Accounting	3																																				
Sales & Marketing	1																																				
Call Center																																					
Anders, nl:																																					

STERKSEN™



RPO

IJzersterke inhouse recruitment

Sterksen is uw beste partner op RPO gebied. We hebben jarenlang ervaring en een flinke achterban van eigen ambitieuze collega's. Hierdoor zijn wij in staat om hoogopgeleide professionals te werven en uw recruitment verder te verbeteren.

Waarom Sterksen?

- We zijn uw Business partner met kennis van de markt
- We werken projectmatig en zijn authentiek & transparant
- Een gecombineerde aanpak van pro-actieve sourcing, data analytics en recruitment marketing.

Succesvol. Betrouwbaar. Betaalbaar.

Wij werken o.a. voor

Atos

STATER
wij zorgen voor uw hypotheek

RICOH

Benieuwd naar ons? Wij zijn benieuwd naar u!
Mail naar: erik.hollander@sterksen.com
Of bel: 06 15 963 273

www.sterksen.com/rpo



3

Opdrachtgevers aan het woord

3 - Opdrachtgevers aan het woord

Nadat we het eerste RPO onderzoeksrapport begin 2017 publiceerden, hebben we systematisch aan alle aanvragers en geïnteresseerden een korte evaluatie voorgelegd. Uit de respons hierop blijkt dat lezers het rapport overzichtelijk en kwalitatief hoogstaand vonden. Maar gelijktijdig gaf een flink aantal van onze lezers aan dat ze ook graag wat input van de opdrachtgevers, de RPO-gebruikers dus, wilden lezen.

Voor het eerst hebben we daarom aan een aantal opdrachtgevers van deelnemende RPO-dienstverleners 11 vragen voorgelegd. Het betreft vragen over hun ervaringen met - en meningen over hun RPO-partner.

Compagnon, EN HR en Sterksen hebben twee van hun opdrachtgevers ieder onafhankelijk benaderd en deze vragenlijst voorgelegd voor invulling door hen.

Deze 'klant-testimonials' geven een mooi inkijkje in de gedachten- en belevingswereld van enkele opdrachtgevers die werken met een RPO-dienstverlener. Deze opdrachtgevers kijken ieder vanuit verschillende invalshoeken en duidelijk met een positieve bril naar hun respectievelijke RPO-partner en RPO-dienstverlening. We zien ook dezelfde motieven om met RPO te werken terugkomen zoals we in hoofdstuk 1 reeds hebben besproken.

Vanwege privacyredenen hebben we er voor gekozen om enkel de namen van de bedrijven te vermelden, en de namen van de invullers weg te laten. Hieronder in de tabellen 1 tot 11 vindt u per bedrijf de ontvangen antwoorden.

TABEL 1 : Hoe lang werkt u al samen met uw huidige RPO-dienstverlener?

Deelnemer	Opdrachtgever	0-1 jaar	1-3 jaar	3-5 jaar	> 5 jaar
Compagnon	AON			x	
	ISS		x		
EN HR	Allianz				x
	T-Mobile				x
Sterksen	Sanoma Learning		x		
	Stater				x

TABEL 2 : Valt deze samenwerking nog onder het 1e contract met deze RPO-dienstverlener?

Deelnemer	Opdrachtgever	1e	2e	3e	Anders, nl
Compagnon	AON				5e
	ISS		x		
EN HR	Allianz				4e
	T-Mobile		x		
Sterksen	Sanoma Learning	x			
	Stater		x		

TABEL 3 : Hebt u vóór uw huidige RPO-dienstverlener, al eerder gewerkt met een andere RPO-dienstverlener?

Deelnemer	Opdrachtgever	Ja	Nee	Toelichting
Compagnon	AON		x	
	ISS		x	
EN HR	Allianz		x	
	T-Mobile	x		
Sterksen	Sanoma Learning		x	
	Stater	x		

TABEL 4 : Waarom besloot u voor uitbesteding aan een RPO-dienstverlener, in plaats van zelf doen? (Maximaal 3)

	Compagnon		EN HR		Sterksen	
	AON	ISS	Allianz	T-Mobile	Sanoma Learning	Stater
Intern onvoldoende geschikt- en/of bereidheid		x	x		x	
Gemak, 'ontzorgen' van de eigen afdelingen en managers	x	x	x	x		
Inbreng van specifieke kennis i.v.m. het optimaliseren van ingehuurd talent	x	x	x	x		
Paste in onze strategie om meer kwaliteit te bereiken	x					
Paste in onze strategie om non-core taken uit te besteden						x
Uitbesteden is goedkoper dan zelf doen						
Uitbesteden levert betere resultaten dan zelf doen					x	
Onze RPO-dienstverlener was al (hoofd-)leverancier en heeft deze vorm van dienstverlening voorgesteld						
Referentie, aanbeveling of informatie						
Anders nl.:					*	

* Omdat we het belangrijk vinden dat recruiters het juiste gevoel hebben bij hoe het is om hier te werken. De recruiters hebben natuurlijk dagelijks contact met leads en kunnen het verhaal goed uitleggen. Dat komt omdat ze hier zitten. De voorgesprekken met kandidaten vinden ook hier plaats zodat de kandidaten meteen zien waar ze komen te werken. Zo kunnen ze bepalen of het ze aanspreekt. Naast het hebben van het juiste gevoel is inhouse recruitment ook praktisch: we kunnen snel met elkaar schakelen. Bijvoorbeeld over een pas opgesteld kandidaat profiel. Deze moet in het begin vaak nog worden bijgeschaafd. Hierdoor maken we hem optimaal. Recruiters krijgen zo betere feeling bij de kenmerken die belangrijk zijn voor een toekomstige werknemer. Ook is het overleggen over kandidaten een stuk makkelijker omdat we bij elkaar zitten. Snel schakelen is belangrijk omdat je zo een snelle follow-up kunt geven.

TABEL 5 : Wat waren uw belangrijkste doelstellingen destijds voor het RPO-programma? (Maximaal 3)

	Compagnon		EN HR		Sterksen	
	AON	ISS	Allianz	T-Mobile	Sanoma Learning	Stater
Kostenbesparingen			x	x		
Schaalbaarheid	x		x			
Flexibiliteit		x				
Kwaliteitsverbetering sourcing	x					
Klanttevredenheid (van de business)		x				
Candidate experience		x				
Marketing/branding			x			
Total Talent Acquisition						
Total Talent Management						
Multicountry RPO						
Procesoptimalisatie	x					
Programma-uitvoering						
Compliance (voldoen aan wettelijke bepalingen en/of intern HR-beleid)						
Strategie en visie						
HR Analytics						
Verzamelen en interpreteren van data						
Opstellen van zoekstrings en algoritmen						
Advies bij keuze en/of implementeren van HR-tooling						
Anders nl.:					*	**

* We zagen dat op deze afdeling steeds meer rollen en functies door externen werden ingevuld. En die verhouding was voor ons uit balans. We willen er naartoe dat minimaal 50% van de mensen, die in development teams werken, intern is. Dit is belangrijk voor kennisborging en het bespaart veel geld.

** Is niet bekend. Ik was destijds nog niet werkzaam in mijn huidige functie.

TABEL 6 : Beschrijf kort waarom u voor uw huidige RPO-dienstverlener hebt gekozen. Wat onderscheidt hen van andere RPO-aanbieders?

Deelnemer	Opdrachtgever	Toelichting
Compagnon	AON	Compagnon was toentertijd de enige aanbieder van RPO zoals wij de term RPO invullen. Namelijk als partij die de klant op het terrein van recruitment volledig ontzorgt, zowel qua bemanning als tooling, leveranciersmanagement etc.
EN HR	ISS	Persoonlijke aanpak, tailor made oplossing, samen bouwen met de klant. Samen ontwikkelen, geven en nemen. Core dienstverlening van de aanbieder, succes heeft direct impact op dienstverlening. Het business-model (geen hoge vaste lasten), flexibele kosten o.b.v. aantallen.
	Allianz	Positieve referenties vanuit netwerk en markt.
Sterksen	T-Mobile	Volledige on-site integratie van diensten met daarbij behorende functionaliteiten, systemen en services.
	Sanoma Learning	We hebben de opdracht destijds bij een paar bureaus uitgezet. Het afrekenmodel (vaste fee + succes fee) van Sterksen sprak ons het meeste aan. De kennis van de markt was ook een belangrijke. Sterksen heeft een behoorlijke track record binnen IT recruitment. Dus het netwerk wat erachter zit is fijn om te hebben. Ook is de manier waarop we samenwerken belangrijk: ze zijn inhouse aanwezig.
	Stater	Is niet bekend. Ik was destijds nog niet werkzaam in mijn huidige functie.

TABEL 7 : Over welke aspecten van de samenwerking met uw huidige RPO-dienstverlener bent u het meest tevreden?

Deelnemer	Opdrachtgever	Toelichting
Compagnon	AON	Het meest tevreden over de volledige transparantie in de samenwerking en de open communicatie.
	ISS	Het operationele resultaat. Volhardendheid van recruiters, tactisch goed meebewegen in een veranderde/veranderende organisatie.
EN HR	Allianz	Kwalitatieve werving met korte doorlooptijden gecombineerd met online marketing-activiteiten.
	T-Mobile	Klantgerichtheid, loyaliteit, flexibiliteit.
Sterksen	Sanoma Learning	Ik vind de samenwerking met de recruiters heel erg fijn: de directheid en de eerlijkheid. Daar ben ik echt wel heel tevreden over. Hoe we hier met onze recruiter Ellen zitten is super. De recruitment funnel is heel goed opgezet. Dat proces is heel scherp. Er worden veel leads geworven, selecties gedaan en iedere keer kom je weer een stapje verder in de funnel. Ik vind het dus een goed proces, het loopt heel goed. Ook de opvolging ervan en het meedenken. Ik ben met name tevreden over de manier waarop we samenwerken. Het is heel professioneel, maar wel direct en met de intentie om doelstellingen te behalen. Wat daarvoor nodig is weten ze heel goed. Ze gaan niet achterover zitten, maar het zijn harde werkers.
	Stater	Ik vind dat we één team zijn en het is heel prettig dat we een goede balans vinden tussen het 'harde' werven en samenwerken met een meer lange termijn focus. Zo werken we samen aan een plan om onze arbeidsmarktpropositie structureel te verbeteren. We hebben daarmee voor ogen welke zaken nodig zijn om samen succesvol te zijn. Ik vind dat we daarin de afgelopen jaren een betere balans hebben gevonden. Voorheen werkten we alleen o.b.v. succes fees. Dat haalde niet het beste in elkaar naar boven. Als er weinig vacatures zijn, staat de marge van de RPO-organisatie al snel onder druk. Als er veel vacatures zijn stijgen de kosten voor de klant explosief. Ik vind het prettig dat we nu werken met een combinatie van een commitment fee en succes fees. Dat geeft meer rust in de samenwerking. Rust die nodig is om ook de focus op het lange termijn resultaat met elkaar te houden.

TABEL 8 : Waarin kan uw RPO-dienstverlener zich nog verbeteren?

Deelnemer	Opdrachtgever	Toelichting
Compagnon	AON	Operationeel sterk; op tactisch/strategisch niveau wat verbeterpunten.
	ISS	Strategisch het verschil maken om vanuit Employer Branding de volgende stappen te zetten, zodat latent werkzoekenden ook de stap naar ISS willen maken.
EN HR	Allianz	Mis-matches capaciteit voorkomen.
	T-Mobile	-
Sterksen	Sanoma Learning	Het bieden van inzicht in waar we staan. Laat ook zien hoe succesvol je bent en wat we nog moeten doen. Dit mag scherper.
	Stater	Ik zou het gaaf vinden als we nog beter worden in het vroegtijdig zien aankomen van de lange termijn problematiek en het vertalen hiervan naar acties. Die acties leiden nu misschien niet meteen tot een kandidaat voor een actuele vacature, maar zorgen er wel voor dat de kandidaat van morgen nu al in het vizier is. Op dit terrein voorop lopen, ons inspireren en verrassen. Daar kunnen we nog beter in worden.

TABEL 9 : Omschrijf in een paar woorden de relatie tussen u en uw RPO-dienstverlener.

Deelnemer	Opdrachtgever	Toelichting
Compagnon	AON	Open en transparant.
	ISS	Persoonlijk, volhardend, resultaatgericht.
EN HR	Allianz	Partnership, betrokken, open.
	T-Mobile	Verlengstuk/onderdeel van onze organisatie.
Sterksen	Sanoma Learning	Sterksen profileert zich hier niet als Sterksen. Zij zitten hier namens Sanoma. En zo voelt het ook. Ze zijn professioneel, adequaat en denken goed mee. Ze komen niet alleen met een vraag maar ook met een voorstel. Dat vind ik altijd prettig.
	Stater	Het recruitmentteam van Sterksen is eerlijk, professioneel en deskundig. Dat werkt prettig samen!

TABEL 10 : Wat zijn uw plannen in verband met Talent Acquisition de komende maanden? Welke rol ziet u voor uw RPO-dienstverlener daarin in de komende 12 maanden?

Deelnemer	Opdrachtgever	Toelichting
Compagnon	AON	Extra aandacht voor Employer Branding.
	ISS	Nog beter begrijpen welke requirements er nodig zijn in de arbeidsmarkt, gericht mensen aannemen t.b.v. De talent pipeline.
EN HR	Allianz	Verder uitbreiden van Total Talent Acquisition op alle niveaus.
	T-Mobile	Consolidatie i.v.m. een mogelijke merger van onze organisatie.
Sterksen	Sanoma Learning	We blijven ons verder profileren op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld door middel van meet-ups. Dat is iets wat we dit jaar hebben opgezet. Verder zijn we bijvoorbeeld sponsor van verschillende communities. Dat blijven we doen. Op die manier willen we de zichtbaarheid vergroten. Het zijn voornamelijk activiteiten die we doen om mensen hier te houden, het verloop op te kunnen vangen en mensen te werven. Bij de meet-ups is vaak een recruiter aanwezig als aanspreekpunt.
	Stater	De omgeving van Stater verandert snel, dat stelt veel eisen aan onze organisatie. Digitalisering is de norm. Zo zien we dat handmatige administratie steeds meer verschuift naar digitale oplossingen, waarmee we onze klanten optimaal willen blijven bedienen. Dit vraagt om een ander type werknemer. Bij het werven van de juiste mensen en door ons goed voor te bereiden op de toekomst kan Sterksen ons goed ondersteunen.

TABEL 11 : Wat wilt u tot slot nog kwijt over uw RPO-dienstverlener?

Deelnemer	Opdrachtgever	Toelichting
Compagnon	AON	-
	ISS	-
EN HR	Allianz	Maatwerk, flexibel en betrokken op alle niveaus.
	T-Mobile	-
Sterksen	Sanoma Learning	-
	Stater	Ik ben blij met de stappen die we de afgelopen 2 jaar hebben gezet. Door te investeren in de relatie leren we elkaar beter begrijpen wat zich vertaalt in dienstverlening die beter aansluit op onze specifieke context.

De antwoorden van deze 6 opdrachtgevers geven goed weer wat de waarde van een succesvolle RPO kan zijn voor een organisatie.



Tot slot op deze plaats een welgemeend 'Dank je wel' aan deze referentieklienten om mee te werken aan dit deel van het onderzoek en om heel open en eerlijk de vragen te beantwoorden.



4 Bedrijfsinformatie & typering

Alias

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	TSH Collab – Alias Jan van Galenstraat 335 1061 AZ Amsterdam
Website	www.alias.works
Naam contactpersoon	Arlette Wouters – Strategisch Recruitment Partner Bo van Rijsingen – Strategisch Recruitment Partner
Telefoonnummer contactpersoon	Arlette Wouters : +31 615377632 Bo van Rijsingen : +31 612075096
E-mailadres contactpersoon	 arlette@alias.works  bo@alias.works

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Nvt
Website	Nvt
Naam contactpersoon	Nvt
Telefoonnummer contactpersoon	Nvt
E-mailadres contactpersoon	Nvt

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Nvt	Nvt
België	Nvt	Nvt

Moederorganisatie

Naam	Rvdb
Vestigingsplaats	Hoogoorddreef 54P 1101 BE Amsterdam

Missie en visie van uw bedrijf

We help organisations grow by hiring the best talent.

Onze full-service recruitmentaanpak maakt dat jouw organisatie, samen met ons, succesvoller is in het aantrekken van de beste mensen. Wij gebruiken jouw kennis van de organisatie in combinatie met onze expertise in recruitment. Dit alles in-house, bij jou op de vloer. Wij vinden de beste mensen: van begin tot eind, recruitment geregeld.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

- Het werven, selecteren en aannemen van de beste kandidaten;
- Inhouse recruitment capaciteit en expertise; zowel operationeel als strategisch;
- Kennis over de arbeidsmarktpositie;
- Schaalbaarheid, flexibele recruitmentcapaciteit & kosten;
- Inzicht in performance van recruitment middels data;
- Één vast recruitment aanspreekpunt;
- Continuïteit binnen recruitment;
- Up-to-date talentpool(s), altijd in contact met de beste mensen;
- Recruitment geregeld!

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Alias is in november 2017 opgericht en ontstaan vanuit Rvdb. We combineren het beste van twee wereld; jarenlange recruitmentervaring en talentontwikkeling in combinatie met de snelheid en innovatie van een start-up.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

- RPO
- Recruitment Scan
- Strategisch Advies
- Talent sourcing

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Nederland

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

- Iedere klant is maatwerk, waardoor we echt een samenwerkingspartner zijn
- Hoog opleidingsniveau en professionele recruiters
- Aandacht voor ontwikkeling van onze professionals en ontwikkeling van de dienstverlening. Zo blijven we gaan voor world class recruitment.

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Randstad Sourceright gebaseerd op professionaliteit en volwassenheid van hun dienstverlening. Daarvan onderscheiden wij ons met ons innovatieve karakter en de ontwikkel-mindset.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: /

Bij hen bereikt /

Opdrachtgever 2: /

Bij hen bereikt /

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	EN HR solutions Want <ul style="list-style-type: none"> • Gevestigde naam in de recruitment branche • Al meer dan 10 jaar bezig met RPO • Groot netwerk 	Sterksen Want <ul style="list-style-type: none"> • Gevestigde naam in de recruitment branche • Groot netwerk 	Compagnon Want <ul style="list-style-type: none"> • Gevestigde naam in de recruitment branche • Groot netwerk • Eén van de grondleggers van RPO in Nederland • Meerdere vestigingen binnen Nederland
In België	Nvt Want <ul style="list-style-type: none"> • / 	Nvt Want <ul style="list-style-type: none"> • / 	Nvt Want <ul style="list-style-type: none"> • /

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)		✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)		✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)		✓
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)		✓

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?**Nederland:**

/

België:

Nvt

Elders:

Nvt

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?**Nederland**

/

België

Nvt

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?**Nederland**

- Internationale dienstverlening: uitbreiding naar het buitenland
- Uitbreiden employer branding en marketing activiteiten (growth hacking)
- Finetunen van dienstverlening, ontwikkelen van formats, scans en tools voor world class recruitment.


België

Nvt

Approba

PASSION FOR
Approba
PEOPLE & BUSINESS

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Mauritslaan 49 6219 EL Urmond
Website	www.approba.com
Naam contactpersoon	Michael Hamers
Telefoonnummer contactpersoon	+31 46 46 000 00
E-mailadres contactpersoon	 info@approba.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Zie info Nederland
Website	www.approba.com
Naam contactpersoon	Zie info Nederland
Telefoonnummer contactpersoon	Zie info Nederland
E-mailadres contactpersoon	Zie info Nederland

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Smart-Flecs	Recruitment oplossingen zoals RPO, MSP, etc..
België	Smart-Flecs	Recruitment oplossingen zoals RPO, MSP, etc..

Moederorganisatie

Naam	Nvt
Vestigingsplaats	Nvt

Missie en visie van uw bedrijf

Onze naam Approba is afgeleid van het Latijnse woord «approbare», dat staat voor “goedkeuren”. Voor ons onderstreept dit de goedkeuring van onze relaties, klanten, kandidaten en last-but-not-least, onszelf: Passion for People & Business is onze missie.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij zijn een kleinere speler in de markt met een persoonlijke en professionele aanpak. Onze klanten zijn zeer tevreden en dat is met name te danken aan onze USP's waarmee wij ons verder onderscheiden in de markt.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

In 2005 is Approba opgericht, waarbij de eigenaren en consultants al vele jaren ervaring binnen het HR/Recruitment vakgebied hadden opgedaan. Deze kennis en kunde wordt continu verder ontwikkeld en doorvertaald ingezet voor onze klanten en kandidaten.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Wij zijn in de kern een Full Service HR dienstverlener met Recruitment specialisatie.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Met name in Nederland en België, op verzoek ook in andere landen in de wereld.

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

Wij zijn creatief, praktisch, pragmatisch, persoonlijk en professioneel. Daarnaast werken wij tailor-made (maatwerk) met een klantgerichte en flexibele aanpak, zonder belangenverstrengeling en met veel enthousiasme en passie.

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Wij varen onze eigen koers, maar volgen de ontwikkelingen in de markt. Gezien het feit dat elke klant maatwerk is, hebben wij geen specifiek (standaard) rolmodel.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Multinationaal chemieconcern

Bij hen bereikt : Samen met de klant zijn we gekomen tot een strategische personeelsplanning voor 5 jaar. Van daaruit is een compleet Employer Branding traject ingezet, met als doel de werving en selectie van 90 medewerkers, en dit deels in combinatie met een opleidingstraject.

Opdrachtgever 2: Internationale R&D organisatie in de hightech semiconductor industrie

Bij hen bereikt : Complete TTA in R&D, Engineering en ondersteunende afdelingen gedurende ruim 4 jaar succesvol verzorgd (tot aan verkoop projectorganisatie). Hierbij was zeer specifieke kennis noodzakelijk waarbij ook internationaal recruitment en contractmanagement gerealiseerd zijn.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Recruitin Want • Enige in Nederland die zich volledig focust op techniek en industrie	Nvt Want • Nvt	Nvt Want • Nvt
In België	Nvt Want • /	Nvt Want • /	Want • /

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

Wij volgen (geen lid) de beroepscode van de NVP, OAWS, RIM, NOLOC, NOA.

België:

/

Elders:

/

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

Krapte op de arbeidsmarkt, vergrijzing/brain drain en gebrek aan workforce planning.

België

Zie Nederland

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

Dienstverlening kwalitatief handhaven en kwantitatief uitbreiden.

België

Zie Nederland

PASSION FOR
Approba
PEOPLE & BUSINESS

Uw HR Business Partner!



Specialist in Recruitment, RPO & Employer Branding

Compagnon



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Groeneweg 2f Zoetermeer
Website	www.compagnon.com
Naam contactpersoon	Frank Roders
Telefoonnummer contactpersoon	+31 793631680
E-mailadres contactpersoon	 roders@compagnon.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Zie NL
Website	Nvt
Naam contactpersoon	Nvt
Telefoonnummer contactpersoon	Nvt
E-mailadres contactpersoon	Nvt

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Compagnon Recruitment Services	<ul style="list-style-type: none"> • Gehele of gedeeltelijke uitbesteding van recruitment • Recruitment projecten
België	Nvt	Nvt

Moederorganisatie

Naam	Nvt
Vestigingsplaats	Nvt

Missie en visie van uw bedrijf

- Compagnon helpt mensen en organisaties succesvol te zijn op de markt.
- We willen onze naam inhoud geven: wij zijn geen leverancier maar een compagnon.
- Als specialist lopen wij voorop in innovatie in het vakgebied.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Verhoging van de kwaliteit en kwantiteit van kandidaten, verlaging van de time to hire en beperking van de kosten

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

- Gestart in 2000 als HR-dienstverlener, introduceerde al in 2002 het begrip RPO in NL
- Medeverantwortelijk voor het eerste grote RPO-project in Nederland (bij Getronics), verantwoordelijk voor het tweede grote RPO-project (bij TenneT).

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Compagnon bemiddelt HR-professionals en recruiters en biedt complete oplossingen voor instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Vanuit Nederland voor hele Europese Unie.

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

- Internet searchcentrum
- Eigen recruitment opleiding
- RPO-jobsite Recruiting.nl
- Online assessmentportal
- Werving vast én flex
- Merkonafhankelijk (geen belangenverstremgeling)
- Heldere service levels, wervingsplannen en rapportages

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Cielo

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: AON

Bij hen bereikt: Forse verlaging time to hire en cost per hire, hoge klanttevredenheid

Opdrachtgever 2: ISS

Bij hen bereikt: Forse verlaging time to hire en cost per hire, hoge klanttevredenheid

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Randstad Sourceright Want • Global	Hays Want • Global	Manpower Want • Global
In België	Nvt Want • /	Nvt Want • /	Nvt Want • /

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

- Recruiters United
- Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement
- NEVI

België:

Nvt

Elders:

Nvt

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

1. Grotere schaarste op de arbeidsmarkt

Respons: Voortdurende innovatie van recruitment zodat onze klanten concurrentievoordeel hebben.

2. Outsourcing van HR

Respons: Een compleet aanbod voor instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers.

België

Idem

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?**Nederland**

Compagnon biedt reeds complete oplossingen voor recruitment, retention en outplacement. In 2019 worden hier branchespecialisaties aan toegevoegd, met name voor gemeenten en de zorgsector.

België

Idem

Een eigen recruiter met de kracht van een heel team?

Compagnon introduceert RecruiterPlus. Een recruiter met een volledige recruitment toolkit: alles wat nodig is voor succesvol recruitment.

Zoekt u een structurele oplossing voor uw recruitment?

Dan is RecruiterPlus het antwoord.



Interesse?

Neem contact op met Hetty Moll,
079-3631680, hettymoll@compagnon.com.

We zijn u graag van dienst!

EN HR solutions



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Neptunusstraat 17 2132 JA Hoofddorp
Website	www.enhrsolutions.nl
Naam contactpersoon	Tjesca Honnef-Kuytenbrouwer
Telefoonnummer contactpersoon	+31 624640505
E-mailadres contactpersoon	 tjesca@enhrsolutions.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Neptunusstraat 17 2132 JA Hoofddorp
Website	www.enhrsolutions.nl
Naam contactpersoon	Tjesca Honnef-Kuytenbrouwer
Telefoonnummer contactpersoon	+31 624640505
E-mailadres contactpersoon	 tjesca@enhrsolutions.nl

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Nvt	Nvt
België	Nvt	Nvt

Moederorganisatie

Naam	EN HR solutions
Vestigingsplaats	Hoofddorp

Missie en visie van uw bedrijf

Bij EN HR solutions geloven wij dat recruitment anders kan. Wij brengen de passie voor recruitment samen met de innovatieve wereld van digitale marketing. Wij ondersteunen klanten in het realiseren van hun groei-doelstellingen, door het vinden van het juiste talent.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Als meest ervaren speler in de RPO markt hebben wij een groot aantal klanten geholpen hun recruitment strategisch, proactief en kostenefficient te maken. Een combinatie van verrassende recruitment- en marketingoplossingen maakt ons een innovatieve RPO speler.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Wij zijn opgericht in 2002 en aanvankelijk gestart als werving- en selectie / uitzendbureau. Vanaf 2004 is EN HR solutions zich steeds meer gaan richten op RPO. Dit maakt dat we al lang op het RPO vakgebied actief zijn.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Wij bieden verschillende vormen van RPO aan. Wij nemen recruitmentactiviteiten geheel of gedeeltelijk over. Denk hierbij aan: inhouse recruitment end-to-end, project recruitment, total talent acquisition, vacaturemarketing, werkenbij-website en employer branding.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Wij focussen ons op de Benelux voor wat betreft de end-to-end RPO's. Voor de overige dienstverlening (vacaturemarketing, hunting & search) hebben we inmiddels ook veel ervaring in de rest van Europa.

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

Wij zijn de meest ervaren RPO partij in Nederland. We hebben al onze oplossingen onder 1 dak en opereren daarmee volledig autonoom. We staan dicht bij onze klanten en bieden gegarandeerd een innovatief, professioneel en kostenbesparend recruitmentproces.

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Wij geloven in ons eigen model en laten ons op diverse manieren uitdagen om continu kritisch naar ons model te blijven kijken.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: T-Mobile

Bij hen bereikt: Invoering van een Total Talent Acquisition Model waarbij we de regie hebben over alle vraag naar arbeid

Opdrachtgever 2: Nespresso

Bij hen bereikt: Het percentage werving-en selectie bureaus teruggebracht van 40% naar 0%.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	/	/	/
	Want	Want	Want
	• /	• /	• /
In België	/	/	/
	Want	Want	Want
	• /	• /	• /

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

NBBU, Recruitment Process Outsourcing Association, Recruiters United

België:

Nvt

Elders:

Nvt

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

Vanwege de blijvende krapte op de arbeidsmarkt zullen bedrijven nog meer moeten inzetten op het versterken van hun employer brand. Daarnaast zal technologie (meer) onderdelen van het recruitmentproces vervangen en innovatie de dienstverlening verder verbeteren.

België

Zie Nederland. Wij vertalen deze ontwikkelingen naar nieuwe, betere diensten en middelen. Daarnaast zien wij RPO in het algemeen als belangrijke trend in beide landen.

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

We hebben in NL een bedrijf overgenomen, welke ons aandeel in het leveren van interim recruitment capaciteit zal vergroten in de markt. Verdere uitbreiding van onze diensten in het buitenland (buiten Benelux).

België

Wij voorzien een behoorlijke uitbreiding van onze dienstverlening in België. We beloven dat we de markt blijven verrassen met onze innovaties.



Recruitment: 4 trends voor 2019

Innovaties en ontwikkelingen binnen recruitment volgen elkaar in een rap tempo op. Vier belangrijke recruitment trends voor 2019 voor je op een rij.

1. Een sterk Employer Brand verkrijg je alleen door de inzet van medewerkers

Meer dan ooit behoort het werkgeversmerk centraal te staan. Zeker Millennials willen impact maken met hun werk en gaan af op de why van een organisatie. Waar haal je de input voor een onderscheidend werkgeversmerk vandaan? Het antwoord is simpel.

3. Blijf bewust van de gevolgen van de GDPR

De GDPR heeft de manier van werven sterk veranderd. Na de implementatie is het in 2019 tijd voor de juiste naleving. Wist je dat bewust omgaan met persoonsgegevens tevens bijdraagt aan het Employer Brand?

2. Recruitmentdagen: werven binnen 8 uur

Geschikte sollicitanten zijn schaars en de ideale kandidaten zijn binnen mum van tijd weer van de markt. Snelheid is cruciaal. Helaas gaat veel kostbare tijd nog steeds 'intern' verloren. Het instellen van Recruitmentdagen biedt de oplossing.

4. Livestreams worden een belangrijk onderdeel van de online werving

Opvallend: mensen kijken gemiddeld drie keer langer naar live content dan naar 'normale' video's. Livestreams zijn dan ook een absolute must binnen de online recruitment strategie. Het is de perfecte manier om de bedrijfscultuur kenbaar te maken.

Lees het gehele artikel verder op enhrsolutions.nl/blog

Voor de tweede keer het wiel uitvinden? Onnodig.
EN HR solutions is dé kennispartner op het gebied van recruitment, Employer Branding en Total Talent Acquisition.


en
HR solutions

strong originals


Flexorius



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Nvt
Website	www.flexorius.com
Naam contactpersoon	Bert Van Aerschot
Telefoonnummer contactpersoon	+32 473 650 222
E-mailadres contactpersoon	 bert@flexorius.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Vezerlaan 1/1 3540 Herk-de-Stad
Website	www.flexorius.com
Naam contactpersoon	Bert Van Aerschot
Telefoonnummer contactpersoon	+32 473 650 222
E-mailadres contactpersoon	 bert@flexorius.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Nvt	Nvt
België	Nvt	Nvt

Moederorganisatie

Naam	Nvt
Vestigingsplaats	Nvt

Missie en visie van uw bedrijf

Onze missie:

Andere ondernemers steunen in de groei van hun Human Capital

Onze visie:

Sterk partnership, customer focussed.

Mensen en processen, data driven.

Een getalenteerd team van ambassadeurs.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij houden van een pragmatische en efficiënte aanpak. Wij dragen oprechtheid en open communicatie hoog in het vaandel. Onze hooggeschoolde medewerkers kennen alle theorieën, maar belangrijk voor ons is : «Getting things done». Flexorius streeft naar een partnership.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Bert Van Aerschot en Katrien Vanrusselt richtten in mei 2017 Flexorius op. Bert is Ingenieur van opleiding en deed een Executive MBA bij Vlerick. Katrien heeft communicatiemanagement gestudeerd en een jarenlange ervaring in HR en contingent workforce solutions.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

HR Project Consultancy rond drie peilers / Business Units:

- Recruitering & Selectie - External Workforce: RPO - MSP
- Hard HR: Flexibel belonen, Ondersteuning Payroll, loonbeleid, comp & ben, ...
- Soft HR: Welzijn, Learning and development, teamfunctioneren, ...

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

België

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

Partnerships en het aanbieden van het totale pakket waarin we niet alleen de vacature invullen, maar ook werken rond employer branding en candidate experience. De combinatie van data met people. Een status quo wordt niet aanvaard, elke dag een beetje beter.

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

We varen onze eigen koers, gebaseerd op ervaring, gemengd met de laatste nieuwe trends. Flexorius heeft respect voor gevestigde waarden, maar we leggen de lat hoog voor onszelf zodat we ons eigen rolmodel kunnen zijn.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: EDF Luminus

Bij hen bereikt: Sinds augustus 2018 begonnen en op korte tijd het vertrouwen kunnen winnen van de HR afdeling en de hiring managers. Ook konden we reeds de verandering van het totale hiring

proces, inclusief ATS, en mindset change inzetten.

Opdrachtgever 2: KPD Services

Bij hen bereikt: Het invullen op kosten-efficiënte manier van een aantal moeilijke vacatures.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Geen Want Iedereen heeft recht op bestaan, bedrijven die kiezen voor onze aanpak kiezen voor een frisse wind.	Nvt	Nvt
In België	Geen Want Iedereen heeft recht op bestaan, bedrijven die kiezen voor onze aanpak kiezen voor een frisse wind.	Nvt	Nvt

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	Nvt	✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)		✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)		✓
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)		✓

Flexorius biedt momenteel al deze diensten aan, maar heeft hiermee op het moment van bevraging nog geen 3 jaar ervaring.

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

/

België:

Nvt

Elders:

Nvt

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

/

België

De opkomst van Total Talent Management, bedrijven hebben een geïntegreerde aanpak nodig voor interne en externe medewerkers.

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

In eerste instantie focussen we op onze uitbreiding in België, we hebben buitenlandse projecten en schuwen het buitenland niet, maar dit is niet ons focuspunt.

België

We blijven ons focussen op onze groei, het aanscherpen van onze expertise en het investeren in ons eigen Human Capital om het hoofd te blijven bieden aan de veranderingen en trends van de toekomst.



Hays Talent Solutions

HAYS Talent Solutions
Intelligent Resourcing

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	H.J.E. Wenckebachweg 210 1096 AS Amsterdam
Website	www.haystalentsolutions.com
Naam contactpersoon	Maurice Roy
Telefoonnummer contactpersoon	+31 615865156
E-mailadres contactpersoon	 maurice.roy@hays.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Brugsesteenweg 255 8500 Kortrijk
Website	www.haystalentsolutions.com
Naam contactpersoon	Jurgen Jaarsma – Director Hays Talent Solutions NL/BE
Telefoonnummer contactpersoon	+31 641902973
E-mailadres contactpersoon	 Jurgen.jaarsma@hays.co

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	1. Hays Talent Solutions:	Hays Talent Solutions biedt outsourced recruitmentservices aan voor het leveren van vaste en tijdelijke professionals. Hierbij valt te denken aan de volgende services: MSP / RPO / Total Workforce Solutions / Brokering & Contractmanagement / Service Procurement;
	2. Hays Perm:	Hays Perm beschikt over experts in het werven en selecteren van vast personeel binnen een 15 - tal specialisaties in NL en BE;
	3. Hays Flex:	Hays Flex beschikt over experts in het werven en selecteren van tijdelijk personeel binnen een 15 - tal specialisaties in NL en BE;
	4. Hays Response:	Hays Response is gespecialiseerd in het bemiddelen van professionals voor vaste of tijdelijke functies binnen de sectoren Office Support / Finance / IT / Logistiek / Techniek / Sales & Marketing;
	5: Hays Assessment & Development	Hays A & D biedt een compleet dienstenpakket op het gebied van personele instroom, doorstroom en uitstroom.
België	Zie antwoord NL	Zie antwoord NL

Moederorganisatie

Naam Hays plc.

Vestigingsplaats Londen

Missie en visie van uw bedrijf

Hays heeft als missie de 'wereld van werk' te verbeteren vanuit de 4 kernwaarden; ambitieus, gepassioneerd, expert en nieuwsgierig. Hays heeft als doel opdrachtneemers te voorzien in alle vormen van werving en selectie van vaste en tijdelijke professionals.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Bij Hays geloven wij dat de juiste persoon een organisatie kan transformeren en dat de juiste baan op haar beurt een leven kan veranderen. Hays verbindt de juiste personen aan de juiste baan.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Hays heeft dit jaar haar 50ste jubileum gevierd. Hays is in 1968 in Londen opgericht en is uitgegroeid tot een beursgenoteerd bedrijf, met 250 kantoren in 33 verschillende landen. Hays heeft wereldwijd meer dan 10.000 werknemers in dienst.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Als een van de grootste recruitment specialisten wereldwijd plaatsen wij gekwalificeerde kandidaten in vaste en tijdelijke banen in verschillende markten en industrieën. Daarnaast biedt de businessunit Hays Talent Solutions outsourced recruitmentservices aan.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

In alle 33 landen waarin Hays actief is. Zie hiervoor onze website www.haystalentsolutions.com.

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

Onze oplossing kenmerkt zich door een duurzame, innovatieve digitale talent acquisitie en engagement strategie op maat. Hierbij staat het werkgeversmerk centraal. Onze wereldwijde infrastructuur en technologische partnerships waarborgen efficiëntie.

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

/

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Referentie op aanvraag

Bij hen bereikt: Voor deze opdrachtgever worden per jaar 60 vacatures (verschillende vakgebieden) ingevuld door Hays. Daarnaast is in het kader van Employer Branding een zgn. 'Microsite' ingericht, waarop vacatures in huisstijl van de opdrachtgever worden gepubliceerd.

Opdrachtgever 2: Referentie op aanvraag

Bij hen bereikt: Hays managet voor opdrachtgever een geïntegreerde 80+ MSP / 30+ RPO solution voor tijdelijke en vaste (verschillende vakgebieden) functies. Naast balans in personeelsbestand heeft onze oplossing geleid tot besparingen, verhoogde kwaliteit en procesoptimalisatie.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Randstad Sourceright Want • /	ManpowerGroup Solutions Want • /	Alexander Mann Solutions Want • /
In België	ManpowerGroup Solutions Want • /	Randstad Sourceright Want • /	Alexander Mann Solutions Want • /

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	✓
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?**Nederland:**

BOVIB: brancheorganisatie voor intermediairs en brokers

NBBU: brancheorganisatie van professionele intermediairs op de arbeidsmarkt

Recruiters United: het communityplatform voor recruitment

MSPnetwerk: kennis- en kwaliteitsleider van de MSP branche in NL

België:

Federgon: Federatie van HR dienstverleners.

Elders:

/

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

De 'War for Talent' blijft aanhouden door de daling van werkloosheid. Daarnaast ontstaat een grote skillgap (mismatch vraag - en aanbod). Uitdagingen zijn te vinden in de wet- en regelgeving en het optimaal inzetten van technologie.

België

Zie antwoord Nederland.

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

Focus in zowel NL/BE is uitbreiden van RPO essentials. Bedrijven van elke omvang profiteren zo van de expertise van RPO als een standaard oplossing waardoor tijd en kosten worden gereduceerd.

België

Daarnaast blijft onze focus liggen op het uitbreiden van onze Talent Acquisition Teams in Nederland en België.

82 Am Account Management	207.20 ATs Applicant Tracking System	117 Unknown						61 Js Job Spec	2.01	50 Sc Supply Chain	118.71				
36 Tp Talent Pooling	84.80	53 Eb Employer Branding	126.90	18 Bp Best Practice	39.95	30 Ex Experience	65.39	47 Jb Job Boards	107.87	14 On Onboarding	28.09	20 Rp Recruitment Process	40.08	35 No Network of Offices	79.90
19 Sm Social Media	39.10	78 At Assessment Tools	195.08	31 Es Engagement Strategies	69.73	10 Hd Hays Database	20.18	71 Sd Speedy Deployment	4.01	85 Mm Market Mapping	209.98	80 Se SEO	200.59	11 Tr Training	22.99
26 Ad Advertising	55.93	27 Cs Careers Site	58.69	40 Vi Video Interviewing	91.22	74 Im Internal Mobility	183.85	22 Te Technology	47.88	81 Re Referrals	6.00	25 KPi Key Performance Indicators	54.94	88 In Interviewing	226.03

LOOKING FOR A FAST ACTING TALENT SOLUTION?

By taking only the core elements of our leading recruitment outsourcing process, RPO Essentials gives you better, faster and more cost-effective access to talent, without the typical resourcing and time requirements of a fully outsourced solution.

Blending our recruitment expertise with leading applicant tracking technology and the latest candidate attraction tools, RPO Essentials is the must-have solution to improve your attraction, selection and candidate experience.

haystalentsolutions.com/essentials

HetRecruitingKantoor



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Winthontlaan 200 3526 KV Utrecht
Website	www.hetrecruitingkantoor.nl
Naam contactpersoon	Koen Roozen
Telefoonnummer contactpersoon	+31 62111 2751
E-mailadres contactpersoon	 koen.roozen@hetrecruitingkantoor.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Nvt
Website	Nvt
Naam contactpersoon	Nvt
Telefoonnummer contactpersoon	Nvt
E-mailadres contactpersoon	Nvt

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	HetRecruitingKantoor	Recruitment Process Outsourcing (Interim) Bemiddeling Recruitment Traineeship
België	Nvt	Nvt

Moederorganisatie

Naam	Nvt
Vestigingsplaats	Nvt

Missie en visie van uw bedrijf

Wij zijn puur en alleen recruitment. Met onze partners zorgen wij dat opdrachtgevers nu en in de toekomst betere recruitmentresultaten behalen tegen minder kosten. Wij staan voor een persoonlijke benadering vanuit oprechte passie voor het recruitmentvak.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij spreken de taal van de ondernemer en de recruiter. Naast onze eigen brede expertise beschikken wij over een vast netwerk met topspelers in online marketing, employer branding, recruitmentmarketing en technologie. Vacatures worden eenvoudig ingevuld.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

In 2011 is HetRecruitingKantoor opgericht door vijf interim recruiters die warmlopen voor dit vak en vinden dat het recruitmentproces professioneler, efficiënter en minder ad hoc kan en moet verlopen.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

- RPO: het duurzaam ontzorgen van bedrijven met 15 tot 75 vacatures op jaarbasis.
- (Interim) Bemiddeling: van recruitment & arbeidsmarkt professionals.
- Recruitment Traineeship: opleiden en detacheren van recruitment trainees.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Nederland

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

Onze recruitmentoplossingen kenmerken zich door kleinschaligheid

Wij zorgen op een efficiënte manier voor een duurzaam, meerjarig wervingsresultaat

In onze candidate journey staat de kandidaat centraal

Indien mogelijk werken we met een vaste recruiter op locatie

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

/

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Routz

Bij hen bereikt: Jaarlijks werven we inhouse bij Routz ongeveer 40 hoog opgeleide IT Engineers. Hiermee kan het bedrijf jaarlijks 10% groei realiseren. Wij doen dit door een combinatie van recruitmentmarketing en het aangaan van persoonlijke relaties door een recruiter.

Opdrachtgever 2: Johnson Controls

Bij hen bereikt: Johnson Controls slaagde in Nederland er niet in om monteurs industriële koudetechniek te werven. Voor deze organisatie hebben wij een talentpool opgebouwd met alle Nederlandse kandidaten en zo kunnen voorzien in voldoende geschikte kandidaten voor deze vacatures.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Compagnon Want • Grote klantenbase	Sterksen Want • Sterk track record in RPO's en senior professionals	ENHR solutions Want • Geïntegreerde dienstverlening
In België	Nvt Want • /	Nvt Want • /	Nvt Want • /

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)		✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)		✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)		
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)		

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

/

België:

Nvt

Elders:

Nvt

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

Recruitment verschuift van het adhoc invullen van vacatures naar het duurzaam aanknopen van relaties met recruiters als «trusted advisors» voor kandidaten. In communicatie verschuift het accent van vacatureteksten naar employer branding en doelgroepgericht denken.

België

Nvt

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

Onze 3 dienstverleningen verder uitbreiden in omvang.

België

Nvt

Koersvaste aanpak resulteert in betere wervingspositie



Recruitment Process Outsourcing

(Interim) bemiddeling

Recruitment traineeship

HetRecruitingKantoor (HRK) versterkt je werkgeversmerk, verbetert influx structureel en garandeert perfecte handling. Overtuigend en daadkrachtig.

Recruitment in een razendsnelle, competitieve arbeidsmarkt vraagt om een solide partner. Onze inhouse recruiters kennen jouw bedrijfscultuur en werken met korte lijnen. Wij bewegen soepel mee met vragen op sourcing, recruitment, arbeidsmarktcommunicatie en recruitment marketing.

Pluspunten

- starten binnen een week
- duidelijke financiële structuur
- tot maximaal 75 vacatures

Meer Weten? Koen Roozen, Partner +31 (0)6 211.127.51
koen.roozen@hetrecruitingkantoor.nl

Manpower Group Solutions



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	ManpowerGroup Netherlands B.V. Gebouw Athena Diemerhof 16-18 1112 XN Diemen
Website	www.manpowergroup.nl
Naam contactpersoon	Joaquin Urbina Director RPO Nederland
Telefoonnummer contactpersoon	+31 646927079
E-mailadres contactpersoon	 joaquin.urbina@manpowergroup.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Gemeenschappenlaan 110 1200 Brussel
Website	www.manpowergroupsolutions.be
Naam contactpersoon	Sylvie Borremans Recruitment Operations Manager
Telefoonnummer contactpersoon	+32 476 87 1002
E-mailadres contactpersoon	 sylvie.borremans@manpowergroupsolutions.be

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merknaam / label	Activiteit
Nederland	ManpowerGroup: <ul style="list-style-type: none"> • Manpower • Experis • ManpowerGroup Solutions • Right Management 	Uitzendorganisatie RPO/MSP Detacheren en W&S hogere profielen, Assessments, loopbaanbegeleiding en outplacement, IT support
België	<ul style="list-style-type: none"> • Manpower • ManpowerGroup Solutions • Experis • Right Management • Proservia 	Uitzendorganisatie RPO/MSP Detacheren en W&S hogere profielen, Assessments, loopbaanbegeleiding en outplacement, IT support

Moederorganisatie

Naam	ManpowerGroup
Vestigingsplaats	100 Manpower Place, Milwaukee, Wisconsin

Missie en visie van uw bedrijf

'Iedereen heeft talent' is de overtuiging van ManpowerGroup. Wij helpen om dit talent verder te ontwikkelen en optimaal te benutten, zodat we het maximale uit mensen en organisaties halen. Zo dragen wij bij aan onze maatschappij.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

ManpowerGroup Solutions is jaar op jaar erkend als global leader in recruitment process outsourcing (RPO) en partner van meer dan 400 organisaties in 62 landen. Daarmee hebben wij een global footprint en wereldwijde ervaring in diverse branches en uitdagingen.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

ManpowerGroup loopt wereldwijd al sinds 1948 voorop in het creëren en leveren van vernieuwende arbeidsmarktoplossingen. Inmiddels zijn wij actief in meer dan 80 landen. Onze oprichter Elmar Winter besteedde toen al aandacht aan de thema's: werk is meer dan alleen salaris, neem verantwoordelijkheid voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en een bedrijf kan goed presenteren door goed te doen: 'Doing well by doing good'. Dat is nog steeds wat onze organisatie kenmerkt.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

- End to end RPO oplossingen
- Recruitment support on demand
- Project RPO oplossingen
- Source & Screen
- Market- en talentmapping
- RPO Consultancy
- Diversity and Inclusion Consultancy

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

In 62 verschillende landen in de wereld.

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

1. Leveren van maatwerk oplossingen (vanuit diverse HR domeinen)
2. Data gedreven
3. Global footprint
4. Leveren van Total Talent Management oplossingen
5. De meest actuele tooling wordt getest en beschikbaar gesteld aan onze klanten

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Nvt

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Bedrijf gespecialiseerd in ontwerpen, bouwen, installeren en vervoeren van offshore faciliteiten voor olie en gas industrie

Bij hen bereikt: Succesvol geholpen bij het vormgeven en (mede) uittekenen en begeleiden van een reorganisatie.

Opdrachtgever 2: DOW Chemicals

Bij hen bereikt: Het succesvol werven en selecteren (Global) van 38 native German speakers voor de functie van Customer Support Representatives met als standplaats Terneuzen.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Randstad Sourceright Want • Globale speler	Kleinere RPO marktspelers Want • Lokale speler	/ Want • /
In België	Randstad Sourceright Want • Sterke lokale aanwezigheid	Hays Want • Sterke lokale aanwezigheid	Solvus Want • Sterke lokale aanwezigheid

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	✓
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)		

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?**Nederland:**

ABU (Manpower)

België:

/

Elders:

/

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?**Nederland**

1. De behoefte bij organisaties om integrale ondersteuning te krijgen bij complexe HR vraagstukken
2. Bedrijven hebben behoefte aan nieuwe talentenpools maar bereiken deze niet.
3. Optimaal benutten van BI/data
4. Inzet van AI en Tech in het recruitment proces

België

1. Technologie: Gebruik van e-recruitment, video, ATS, social media
2. War for talent: creatieve solutions aanbieden, bijv. coördinerende rol tussen vendors, TTM
3. Perceptie en positionering: Expertise partner met meerwaarde, meer dan alleen volumepartner

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?**Nederland**

1. Verder uitbouwen van onze propositie TTM (Total Talent Management)
2. Meer aandacht voor - en inzetten van diversiteit bij klanten
3. Verdere verdieping op metingen en data bij onze klanten
4. Verder ontwikkelen van onze eigen medewerkers tbv onze klanten


België

1. Uitbouw TTM
2. Sourcing strategieën aanpassen en employer branding consultancy/ candidate mapping en market analyses
3. Verbeteringen op vlak van technologie: ATS en pooling

Personato

personato
wij vinden.

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Keizersveld 91 Venray
Website	www.personato.nl
Naam contactpersoon	Jeroen Heijligers
Telefoonnummer contactpersoon	+31 645292405
E-mailadres contactpersoon	 j.heijligers@personato.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Nvt
Website	www./
Naam contactpersoon	Nvt
Telefoonnummer contactpersoon	Nvt
E-mailadres contactpersoon	Nvt

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	TopProfile Executive Search	Executive Search
België	Nvt	/

Moederorganisatie

Naam	Nvt
Vestigingsplaats	Nvt

Missie en visie van uw bedrijf

Missie: wijvinden! Driedelig: wijvinden jouw droombaan, wijvinden de beste professional in de markt, wijvinden iets van jou (we hebben een duidelijke eigen mening)

Visie: Recruitment is ONS vak.

We zijn dé recruitmentorganisatie van- en voor Zuid- Oost Nederland

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij nemen onze opdrachtgevers mee in onze visie op het recruitment vak waardoor ze zelf direct de toegevoegde waarde ervaren in de uitingen (arbeidsmarktcommunicatie) en proces en uiteindelijk de invulling.

Daarnaast zijn we actief in 14 specialismen.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Opgericht in 2002, standplaats Venray, 50 medewerkers, actief in 14 specialismen. Zusterorganisatie TopProfile Executive Search

Kernactiviteiten van uw bedrijf

- Werving en selectie
- Detachering
- Interim- recruitment
- Arbeidsmarktcommunicatie

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Nederland

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

Onze ideale klanten zijn MKB/ MKB+ bedrijven.

Geen standaardoplossing en paginadikke contracten maar altijd maatwerk en 100% flexibel.

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Geen

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Swiss Sense

Bij hen bereikt: 40 vacatures in 3 maanden ingevuld in de volledige breedte van de organisatie. Arbeidsmarktcommunicatie uitgerold op doelgroepmarketingniveau.

Opdrachtgever 2: Vitacress Real

Bij hen bereikt: Coördinerende rol richting andere leveranciers/ bureaus.

Doorlooptijden teruggebracht van 40 dagen naar 25 dagen

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Eigen recruiters in organisaties Want • Outsourcen of insourcen - eigen sourcing blijft een concurrent	Habilis Want • Concurrent binnen technische bedrijven	Profound Want • Werken op no cure no pay.
In België	Nvt Want • /	Nvt Want • /	Nvt Want • /

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)		✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)		✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)		✓
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)		

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

Geen. We werken intensief samen met partijen als Intelligence Group, Recruiting Academy en staan zelf als spreker op het Recruitment Tech Event, dus halen we hier ook onze kennis vandaan.

België:

Nvt

Elders:

Nvt

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

Door de technologische ontwikkelingen is het beroep van 'morgen' nog niet bekend, en dus is

het vrijwel onmogelijk om daar de oplossingen voor te bedenken. Veel organisaties kampen met uitstroom van oudere medewerkers en hebben moeite met binding van de nieuwe generatie.

België

Nvt

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?**Nederland**

Focus op de richting die we in hebben gezet:

Arbeidsmarktcommunicatie als aparte dienstverlening (consultancy)

Interim- recruiter: op locatie bij de klant

België

Nvt

Pontoon Solutions

pontoon

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Hogeweg 123 5301 LL Zaltbommel
Website	www.pontoonsolutions.com
Naam contactpersoon	Rob van de Ven
Telefoonnummer contactpersoon	+31 653657987
E-mailadres contactpersoon	 rob.van.de.ven@pontoonsolutions.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Noordkustlaan 16B 1702 Groot-Bijgaarden
Website	www.pontoonsolutions.com
Naam contactpersoon	Lokale speler
Telefoonnummer contactpersoon	+31 653657987
E-mailadres contactpersoon	 rob.van.de.ven@pontoonsolutions.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	<ul style="list-style-type: none"> • Adecco • Modis (Ajilon) • Spring • Badenoch & Clark • Lee Hecht Harrison 	Uitzenden & Managed Services Detachering IT & Engineering Detachering Young Professionals Werving & Selectie Talent Development & Career Transition
België	<ul style="list-style-type: none"> • Adecco • Modis • Euro Engineering • XPE • Spring • Badenoch & Clark 	Uitzenden & Managed Services Detachering in IT Detachering in Engineering Detachering in Life Science Detachering Young Professionals Werving & Selectie Talent Development & Career Transition

Moederorganisatie

Naam Adecco Group

Vestigingsplaats Zürich, Zwitserland

Missie en visie van uw bedrijf

Pontoon delivers you better people, faster and in a better way

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Pontoon Solutions levert een breed scala aan workforce solutions voor complexe recruitment (vast en flex) vraagstukken. Hiermee is Pontoon Solutions in staat in vele landen totaaloplossingen te bieden voor haar opdrachtgevers.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Pontoon is in 2012 ontstaan door de fusie van Adecco Solutions, Beeline MSP en Hyphen en werd zo één van de grootste aanbieders voor MSP (Managed Service Providing) en RPO (Recruitment Process Outsourcing) ter wereld.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Managed Service Providing (MSP), Recruitment Process Outsourcing (RPO), Total Talent Management (TTM) en Statement of Work Management (SOW).

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Pontoon Solutions biedt in alle wereldregio's (68 landen) RPO dienstverlening aan.

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

- Toonaangevende wereldwijde speler met lokale verankering
- Financiële stabiliteit (100% dochter van de Adecco Groep)
- Maximale focus op innovatie en inzet van nieuwe recruitment technologieën
- Bewezen succesvol met hoge klanttevredenheid

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Pontoon Solutions ziet zichzelf als pionier, innovator en rolmodel voor RPO oplossingen. Dit wordt ondersteund door onze positie als top RPO provider door Nelsonhall en Everest Group.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Multinationale speler in de technologie sector

Bij hen bereikt: Als wereldwijde strategische partner voor recruitment heeft Pontoon bij deze opdrachtgever gezorgd voor substantiële verbeteringen in de 'Quality of Hire', 'Time to Hire' en 'Cost per Hire'.

Opdrachtgever 2: Multinationale speler in automotive

Bij hen bereikt: Na een succesvolle implementatie in 2018 worden nu de eerste verbeteringen zichtbaar op het gebied van kwaliteit, snelheid en kosten.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Randstad Sourceright Want • Nvt	Hays Talent Solutions Want • Nvt	ManpowerGroup Solutions Want • Nvt
In België	Randstad Sourceright Want • Nvt	Hays Talent Solutions Want • Nvt	ManpowerGroup Solutions Want • Nvt

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	✓
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	✓

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

ABU

België:

Federgon

Elders:

/

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

- De impact van technologische ontwikkelingen zoals artificial intelligence, machine learning, predictive analytics (data & HR) op recruitment.
- Focus op optimale Candidate Experience, Employer Branding en Recruitment Marketing
- Total Talent Management

België

Idem als voor Nederland

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

Inzet van nieuwe technologieën en analytics platformen voor een optimale performance, meer focus op aanbieden van Total Talent Management oplossingen.


België

Idem als voor Nederland

Recruitin RPO



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	P. Gastelaarsstraat 21B 6981 BH Doesburg
Website	www.recruitin.nl
Naam contactpersoon	Dustin Posthuma
Telefoonnummer contactpersoon	+31 642497256
E-mailadres contactpersoon	 dposthuma@recruitin.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Nvt
Website	Nvt
Naam contactpersoon	Nvt
Telefoonnummer contactpersoon	Nvt
E-mailadres contactpersoon	Nvt

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Nvt	Nvt
België	Nvt	Nvt

Moederorganisatie

Naam	Nvt
Vestigingsplaats	Nvt

Missie en visie van uw bedrijf

Missie: Onze kennis van de technische arbeidsmarkt in combinatie met ons ruimschoots bewezen RPO-concept maakt dat wij succesvol invulling geven aan onze missie: Recruitin RPO maakt en houdt haar opdrachtgevers duurzaam succesvol op de arbeidsmarkt, en dit tegen de laagst mogelijke kosten.

Visie: De arbeidsmarkt is volop in beweging. Dit is goed zichtbaar en vooral voelbaar voor organisaties die actief zijn in de techniek en industrie. De voortdurende krapte op de technische arbeidsmarkt is door versnelde technologische ontwikkelingen groter geworden en staat steeds meer los van economische ontwikkelingen. Factoren als de vergrijzing en een toenemende mismatch tussen de uitstroom uit het onderwijs en de vraag op de arbeidsmarkt vergroten het tekort aan goed opgeleid personeel.

Er ontbreekt tijd en/of budget bij werkgevers om herintreders en zij-instromers op te leiden. De redenen hiervan zijn de toegenomen concurrentie en voortdurende investeringen in innovatie.

Traditionele intermediairs worden als kostbaar ervaren of lossen vaak geen problemen op. Zelf investeren in een recruitmentafdeling betekent een vaste kostenpost voor een vraag die voor de (middel)lange termijn lastig te voorspellen is en vaak een grillig jaarpatroon kent.

Recruitin RPO is in staat om haar opdrachtgevers als aantrekkelijke werkgever te positioneren door het definiëren en zorgvuldig uitdragen van het employer brand. Dit doen wij door het inrichten van een volwaardige corporate recruitmentafdeling die naast slagvaardig ook kostenflexibel is. Wij hanteren een kwalitatief hoogstaande en procesmatige werkwijze waarbij de juiste en nieuwste recruitmenttools worden ingezet.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Recruitin RPO is een van de eerste Nederlandse RPO-aanbieders en de enige RPO-aanbieder in Nederland die zich vanaf de oprichting volledig richt op de branches techniek en industrie. Sinds 2011 opereren onze arbeidsmarktspecialisten namens werkgevers en verzorgen zij het volledige werving- en selectietraject van alle vacatures, inclusief employer branding. Recruitin RPO weet vanuit ruime ervaring wat nodig is om organisaties duurzaam succesvol te maken en te houden op de arbeidsmarkt.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Recruitin is een van de pioniers op het gebied van RPO-dienstverlening in Nederland. Sinds de oprichting in 2011 zijn wij uitgegroeid tot dé RPO-specialist voor de branches techniek en industrie. Recruitin RPO is opgericht vanuit de filosofie dat RPO voor middelgrote technische en industriële organisaties dé oplossing is om vacatures gemiddeld het snelst te vervullen, met de best mogelijke passende kandidaten en tegen de laagst mogelijke kosten. Het RPO-concept is sinds de oprichting steeds verder ontwikkeld met als belangrijkste resultaat steeds kortere vervullingstermijnen ondanks een steeds krappere wordende arbeidsmarkt.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

RPO voor middelgrote technische en industriële organisaties.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Nederland

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

- Recruitin RPO is de eerste en enige RPO-aanbieder in Nederland die zich vanaf de oprichting volledig richt op de branches techniek en industrie
- Bewezen succesvol full service inhouse RPO-concept
- Werving altijd uit naam en namens opdrachtgevers
- Kortst mogelijke gemiddelde termijnen van invulling
- Laagst mogelijke kosten per aanname
- Gericht op een duurzame samenwerking met een flexibel pricingmodel
- Gemiddelde retentie van >95% in het eerste jaar

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Geen.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Samenwerking met installateur sinds 2011

Bij hen bereikt: In 2017 87 vacatures vervuld met een gemiddelde vervullingsduur van 12 weken

Opdrachtgever 2: Hightechbedrijf, wereldwijd actief

Sinds 2015 vervullen wij op jaarbasis tussen de 45 en 65 vacatures.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Compagnon Want • Nvt	Sterksen Want • Nvt	EN HR solutions Want • Nvt
In België	Nvt	Nvt	Nvt

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)		
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)		

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

Geen

België:

/

Elders:

/

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

Een steeds verdere verkrapping van de arbeidsmarkt is voor ons al vanaf de oprichting het uitgangspunt geweest. Naast het doorlopend verfijnen van ons (succesvolle) wervingsproces testen en implementeren wij doorlopend nieuwe en innovatieve tooling, kanalen en wervings- en selectiemethodieken.

België

/

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

Geen

België

/



duurzaam **succesvol** op de arbeidsmarkt



Recruitin is de enige RPO aanbieder in Nederland die zich volledig richt op techniek en industrie.



Onze ervaren arbeidsmarktspecialisten werken met de laatste recruitmenttechnieken en tools.



Recruitin werft uit uw naam en bouwt aan uw werkgeversmerk. Dé sleutel voor duurzaam succes.

Recruitment Factory



**Recruitment
Factory**

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Patersstraat 13 5801 AT, Venray
Website	www.recruitmentfactory.nl
Naam contactpersoon	Daan van Mosseveld
Telefoonnummer contactpersoon	+31 646260791
E-mailadres contactpersoon	 daan@recruitmentfactory.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Nvt
Website	Nvt
Naam contactpersoon	Nvt
Telefoonnummer contactpersoon	Nvt
E-mailadres contactpersoon	Nvt

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Decom Technology People	Recruitment van technisch specialisten in Telecom, Energie en Hightech
België	Nvt	Nvt

Moederorganisatie

Naam	Decom Holding B.V.
Vestigingsplaats	Venray

Missie en visie van uw bedrijf

Wij geloven in een proces- en data-driven aanpak van recruitment, in combinatie met een juiste mix van advertising, contentcreatie en social media activiteiten. Recruitment is onze passie!

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij zijn onderscheidend door onze flexibele en hands-on aanpak. Met 18 jaar ervaring als Recruitment specialist van technische specialisten helpen wij opdrachtgevers met de ontwikkeling, verbetering en/of optimalisatie van Recruitment en Employer Branding.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Recruitment Factory is in 2016 opgericht. Als onderdeel van de Decom Holding is er 18 jaar ervaring als Recruitment specialist van Technische specialisten aanwezig. Dit resulteerde onder andere in het winnen van 4 FD Gazellen Awards voor snelle groei.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Interim Recruitment, Employer Branding, RPO en BI-Tooling.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Recruitment Factory heeft veel ervaring met de werving van internationale talenten uit alle continenten. De dienstverlening concentreert zich op opdrachtgevers in Nederland.

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

- Op maat gemaakt proces. Flexibel, schaalbaar en hands-on
- 18 jaar ervaring recruitment technische profielen
- Internationaal Recruitment
- Online en Social Media specialist
- Meetbaar & stuurbaar door BI Tooling
- Programmatic Advertising

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Wij halen inspiratie uit de dienstverlening van onze grotere con-collega's en worden erg enthousiast van tools zoals Hootsuite, Jobboost en Homerun.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: /
Bij hen bereikt: /

Opdrachtgever 2: /
Bij hen bereikt: /

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Nvt	Nvt	Nvt
	Want	Want	Want
	• /	• /	• /
In België	Nvt	Nvt	Nvt
	Want	Want	Want
	• /	• /	• /

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)		
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)		✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)		✓
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)		✓

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

/

België:

/

Elders:

/

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

Wij geloven dat AI en Dynamic Advertising een grote impact gaan hebben op de Recruitment markt. Met een combinatie van de inzet van bestaande tools en de ontwikkeling van een eigen oplossing op het gebied van Programmatic Advertising blijven we onderscheidend.

België

/

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

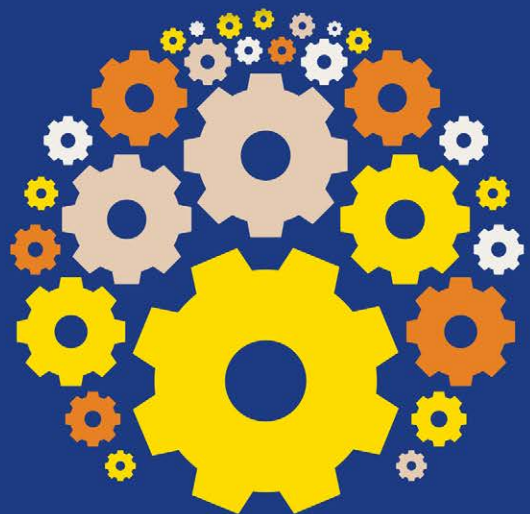
Nederland

Recruitment Factory heeft een focus op verdere groei in het aantal opdrachtgevers, waarbij een eigen tool voor programmatic advertising, AI en business intelligence bijzondere aandacht hebben.

België

/

- ⚙ Interim Recruitment
- ⚙ Sourcing
- ⚙ RPO
- ⚙ Employer Branding
- ⚙ Advertising
- ⚙ BI Tooling



Solvus



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	P.J. Oudweg 61 1314 CK Almere
Website	www.solvus.nl
Naam contactpersoon	Tjerk de Vries Director Nederland
Telefoonnummer contactpersoon	+31 6387 558 83
E-mailadres contactpersoon	 tjerk.devries@solvus.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Frankrijklei 101 2000 Antwerpen
Website	www.solvus.be
Naam contactpersoon	Kristof Seyns Director België
Telefoonnummer contactpersoon	+32 3 800 67 09
E-mailadres contactpersoon	 kristof.seyns@solvus.be

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Solvus Freelance	Contractmanagement zzp'ers
België	USG Public Sourcing	TTM diensten voor de publieke sector

Moederorganisatie

Naam	Recruit Global Staffing
Vestigingsplaats	Almere/Tokyo

Missie en visie van uw bedrijf

Het is onze missie om organisaties kostbewuste en innovatieve talent-oplossingen te bieden op hun strategische, structurele en menselijk gerelateerde uitdagingen en dit op een duurzame en toekomstbestendige manier.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Als leverancier van Total Talent Management oplossingen is Solvus in staat om elke talentgerelateerde uitdaging aan te gaan. We bieden de combinatie van de expertise van een wereldwijde leider in HR-oplossingen, met de persoonlijke aanpak van een lokale partner.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Solvus is in huidige vorm in 2014 door USG People opgericht om de bestaande noden in de markt beter te kunnen beantwoorden. Sindsdien zijn we marktpionier in zaken als RPO, MSP, outplacements, assessments, training en strategisch advies.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Solvus biedt een holistische aanpak omtrent alle vormen van talent. Dit vertaalt zich in onze 4 centrale businessunits: Talent acquisition (RPO), Contingent workforce management (MSP), Training & Assessments en Career mobility (outplacement & inplacement).

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

België & Nederland

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

- Kennis van lokale markten
- Proven concept bij huidige klanten
- Maatwerk op basis van modulaire processen
- Groot netwerk van innovatieve expertise binnen de groep en extern ecosysteem
- Mogelijkheid om total talent management end-to-end aan te bieden

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Als bedrijf hebben we een open blik op de markt, waardoor elk bedrijf als rolmodel kan dienen, waaronder dus ook niet-RPO-dienstverleners. Binnen onze groep kijken we o.a. naar Advantage xPO (UK) en Chandler Macleod (AUS).

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: GSK (GlaxoSmithKlein)

Bij hen bereikt: Na door te groeien van leverancier tot RPO-partner bij GSK, doen we momenteel een volledige RPO voor zowel blue als white collar medewerkers. Hiernaast zorgen we ook voor beheer van de stagiaires, waarvoor een uniek digitaal platform werd gecreëerd.

Opdrachtgever 2: USG People

Bij hen bereikt: Don't sell what you won't eat! Met die filosofie hebben we de rekrutering voor vaste werknemers binnen onze groep overgenomen. Deze bedrijven hebben rekrutering als kernactiviteit en dwingen ons, als meest kritische klant, om de beste kwaliteit te bieden.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Nvt Want • nvt	Nvt Want • nvt	Nvt Want • nvt
In België	We gaan uit van onze eigen toegevoegde waarde Want • nvt	Nvt Want • nvt	Nvt Want • nvt

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	✓
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	✓

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?**Nederland:**

MSPnetwerk

België:

Federgon, certified membership R&S

Elders:

Staffing Industry Analysts

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

Krapte op de arbeidsmarkt gaat bedrijven dwingen om slimmer om te gaan met talent, wat een verdere evolutie naar Total Talent Management partnerships zal versnellen. Hiernaast gaat de nood aan talent voor bedrijven de komende jaren fel veranderen.

België

Zie Nederland.

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

We gaan verder inzetten op innovatie en actief op zoek naar partners in AI, Gamification en andere HR-Tech oplossingen.

Hiernaast zetten we verder in op maatwerk en breiden we uit op basis van de noden van onze klanten.

Sterksen BV

STERKSEN™

Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Haagweg 389 4813XC Breda
Website	www.sterksen.com
Naam contactpersoon	Erik Hollander - Head of Sales & Marketing Paul Storimans - Director
Telefoonnummer contactpersoon	Erik Hollander : +31 615963273 Paul Storimans : +31 655152591
E-mailadres contactpersoon	 erik.hollander@sterksen.com  paul.storimans@sterksen.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Haagweg 389 4813XC Breda
Website	www.sterksen.com
Naam contactpersoon	Erik Hollander - Head of Sales & Marketing Paul Storimans - Director
Telefoonnummer contactpersoon	Erik Hollander : +31 615963273 Paul Storimans : +31 655152591
E-mailadres contactpersoon	 erik.hollander@sterksen.com  paul.storimans@sterksen.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Nvt	Nvt
België	Nvt	Nvt

Moederorganisatie

Naam	Nvt
Vestigingsplaats	Nvt

Missie en visie van uw bedrijf

Het sourcen van de beste talenten voor de mooiste bedrijven in de markt en het verzorgen van een state-of-the-art selectieproces. Het is onze missie klanten te helpen bij het optimaliseren van hun recruitment functie.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Het borgen van recruitment kennis en kunde voor onze klanten. Wij zijn gespecialiseerd in het sourcen van kandidaten in de IT arbeidsmarkt en in maatwerk recruitment service concepten. Daarnaast zijn we Nederlands marktleider in RPO dienstverlening.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Sterksen is in 2002 opgericht door Paul Storimans en Donald Derksen, en is gegroeid van een klassiek werving & selectiebureau naar een complete dienstverlener op het gebied van wervingsvraagstukken, employer branding en Recruitment Process Outsourcing.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Het volledig ontzorgen van organisaties op alle recruitmentvraagstukken. Zowel vast als interim. We zijn gericht op actieve werving in combinatie met het waarborgen van het complete interne proces.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

In de gehele EU met een sterke focus op de Benelux, Duitsland, Groot Brittannië en de Nordics.

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

- Aanpak met een sterke focus op schaarse doelgroepen binnen IT & Technology
- Ervaring met zowel grote multinationals als start-ups en scale-ups
- RPO en MSP onder 1 dak
- Ruim 16 jaar ervaring met een proven track record

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Cielo

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Sanoma Learning: Europees marktleider in (Digital) Learning

Bij hen bereikt: In 2018 een prachtig on-target resultaat behaald op het IT-domein met de invulling van alle noodzakelijke IT vacatures en een verbetering van de arbeidsmarktpositie. In 2019 wordt de samenwerking uitgebreid naar andere bedrijfsonderdelen.

Opdrachtgever 2: Atos: internationale IT Technology dienstverlener

Bij hen bereikt: Sinds 2011 is Sterksen de uitvoerend partner op het gebied van interne en externe werving voor Atos in de BeNelux en de Nordics. De flexibiliteit van het servicemodel en de efficiency in samenwerking stelt ons in staat om ieder jaar opnieuw de grote (>100FTE) wervingsdoelstellingen te behalen.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Cielo Want <ul style="list-style-type: none"> Cielo is een pure RPO speler met globale service capabilities 	Randstad Sourceright Want <ul style="list-style-type: none"> Deze komen wij tegen in recente RPO tenders 	ENHR solutions Want <ul style="list-style-type: none"> Biedt ook recruitment services als onderdeel van de totale business process outsourced services
In België	Cielo Want <ul style="list-style-type: none"> Cielo is een pure RPO speler met globale service capabilities 	Randstad Sourceright Want <ul style="list-style-type: none"> Deze komen wij tegen in recente RPO tender 	ENHR solutions Want <ul style="list-style-type: none"> Biedt ook recruitment services als onderdeel van de totale business process outsourced services

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	✓
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	✓

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

Wij zijn lid van de Recruitment Process Outsourcing Association (RPOA) en Recruiters United. Sterksen werkt in Nederland conform de NEN ISO 4400-1 standaarden en is SNA gecertificeerd.

België:

Wij zijn lid van de Recruitment Process Outsourcing Association (RPOA).

Elders:

Nvt

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

- Een toenemende internationalisatie van het werkveld. Hier spelen wij op in door het inzetten van een, door schaarste gedreven, zoektocht naar professionals buiten de landsgrenzen.
- Tools zoals continuous campaigning en Artificial Intelligence toepassen in search.

België

Als Nederland

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

We gaan kunstmatige intelligentie inzetten en uitbreiden om een betere match te creëren tussen profiel en kandidaat.

België

Als Nederland

Talentsourcer



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor Monumentstraat 1b
5038 AR, Tilburg

Website www.talentsourcer.nl

Naam contactpersoon Steven Stephania

Telefoonnummer contactpersoon +31 638924004

E-mailadres contactpersoon  steven@talentsourcer.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor Monumentstraat 1b
5038 AR, Tilburg, Nederland

Website www.talentsourcer.be

Naam contactpersoon Steven Stephania

Telefoonnummer contactpersoon +31 638924004

E-mailadres contactpersoon  steven@talentsourcer.nl

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Talentsourcer	RPO, W&S, Detachering
België	Talentsourcer	RPO, W&S, Detachering

Moederorganisatie

Naam Nvt

Vestigingsplaats /

Missie en visie van uw bedrijf

Missie: Talentsourcer verbindt uitzonderlijke mensen aan unieke organisaties en garandeert 100% klanttevredenheid. Altijd!

Visie: Het is onze ambitie om 3.000 tevreden vacaturehouders te helpen in 2027 bij het werven en onboarden van uitzonderlijk talent.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Opdrachtgevers maken effectief gebruik van de snelle inzetbaarheid van onze expertise en ervaring in het inrichten, optimaliseren en uitvoeren van volumewerving binnen schaarste domeinen zoals Zorg, Techniek en Industrie. Daadkracht, Kwaliteit en Snelheid.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Talentsourcer is sinds 2012 actief met haar RPO diensten in Nederland en België. In 2018 is Talentsourcer als een van de snelst groeiende bedrijven uitgeroepen tot winnaar van de FD Gazellen Award.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Talentsourcer is als enige in Nederland gespecialiseerd in RPO binnen de Zorg, Techniek en Industrie. Naast RPO bieden we W&S en detacheringdiensten aan, en zijn we geaccrediteerd voor de toepassing van Insights Discovery.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Nederland en België

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

- Specialisme in Zorg, Techniek en RPO
- Sterk track record met concrete meerjarige RPO casussen
- Alle recruitment expertise in huis zonder gebruik van interim recruiters

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Er is niet 1 specifieke RPO leverancier als rolmodel te benoemen. We zien dat de ontwikkelingen op het gebied van RPO in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk ver op ons voorlopen. Leerzaam, inspirerend en een veelbelovende ontwikkeling.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Eastman Chemical (EMEA Recruitment Shared Service Center)

Bij hen bereikt: 175 vacatures op jaarbasis vervuld en bijbehorende besparingsdoelstellingen

Opdrachtgever 2: Stichting Evean

Bij hen bereikt: 250 vacatures op jaarbasis vervuld en bijbehorende besparingsdoelstellingen

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	/	/	/
	Want • Nvt	Want • Nvt	Want • Nvt
In België	/	/	/
	Want • Nvt	Want • Nvt	Want • Nvt

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

/

België:

/

Elders:

RPO Association

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

- Toename in Sourcing uitbesteding
- Een vergaande automatisering van het recruitment proces.

België

Als Nederland.

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

Uitbreiding van het uitbestedingsportfolio.

België

Als Nederland.



DE TOEGEVOEGDE WAARDE VAN RPO IN DE ZORG

Gerard Piket, Manager Flexpool bij Stichting Evean

“Werving van nieuwe medewerkers is in de zorg een bijzondere uitdaging. Waar we enkele jaren geleden mensen moesten laten gaan, is er nu weer een groot tekort ontstaan. De moeilijk vervulbare vacatures vullde we voorheen ad-hoc door inschakeling van een werving & selectie bureau, door extern vacatures te plaatsen, maar ook door het opleiden van de juiste mensen, zowel binnen als buiten de organisatie.

Waar we vooral tekort aan hebben, zijn verpleegkundigen niveau 4 en 5 en verzorgenden op niveau 3. Die mensen zijn niet alleen lastig te vinden, deze functies zijn ook navenant zwaar door de toenemende complexiteit van de zorgvraag. Naast de absolute schaarste hebben we dus ook te maken met relatieve schaarste gekoppeld aan de gewenste competenties en ervaring.

Talentsourcer heeft een quickscan uitgevoerd en op basis van de uitkomsten een verbeterplan geïmplementeerd, gericht op het realiseren van strategisch recruitment voor onze organisatie. Nadat het plan was voorgelegd aan het management team kwam er commitment om het op de door Talentsourcer voorgestelde manier te organiseren. We hadden op dat moment een forse achterstand in het vervullen van vacatures, waardoor Talentsourcer voorstelde om eerst dat pragmatisch op te lossen. Eerst het huis op orde en dan de strategie weer oppakken. Die benadering vond ik erg realistisch en bleek bovendien zeer effectief.

Het besluit om met Talentsourcer te gaan werken, heeft ons veel gebracht. We hebben kennis en lange termijn

focus in huis gehaald en worden nog steeds geïnspireerd door de bevoegenheid die de Talentsourcer professionals meebrengen. Ze stellen de goede vragen, luisteren naar wat er echt gevraagd wordt en begrijpen wat nodig is om verder te komen. We zijn nu halverwege de implementatie van de recruitment en ik kan concluderen dat we de meeste processen hebben geoptimaliseerd en dat we nu voldoende capaciteit in huis hebben om de wervingsbehoeften in te vullen. In de vervolgfase gaan we verder werken aan het kostenbestendig maken van recruitment en duurzaam binnenhalen van talent. Ik denk dat we niet meer in de valkuil stappen van jaren geleden toen we voornamelijk adhoc bezig waren. De belangrijkste les die we hebben geleerd, is dat je moet blijven investeren in het vinden van de juiste kandidaten, ook als de arbeidsmarkt ogenschijnlijk minder gunstig is.

Wat de samenwerking met Talentsourcer vooral heeft opgeleverd is een paradigmashift. Recruitment wordt nu gezien als een gedeelde verantwoordelijkheid van de staf en het management. Daar zetten we als het nodig is onorthodoxe middelen en kanalen voor in en we kijken breder naar mogelijkheden van kandidaten. Niet alleen naar concrete kennis en ervaring, maar ook naar aanwezig (ontwikkel)potentieel.”

Talentsourcer
**RESULTAAT IN
RECRUITMENT**

Neem contact met ons op via +31 (0)13 203 71 61 of bezoek onze site www.talentsourcer.nl

Tjellens



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor Jan Tinbergenstraat 154
Hengelo

Website www.tjellens.nl

Naam contactpersoon Bob van den Berg

Telefoonnummer contactpersoon +31 747508818

E-mailadres contactpersoon  Bob.vandenbergtjellens.nl

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor Nvt

Website /

Naam contactpersoon /

Telefoonnummer contactpersoon /

E-mailadres contactpersoon /

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Tjellens Gini Recruit / Gini Solutions	Werving & Selectie, RPO.
België	Nvt	/

Moederorganisatie

Naam Tjellens Groep BV

Vestigingsplaats Hengelo

Missie en visie van uw bedrijf

Missie : Tjellens zorgt voor de juiste persoon op de juiste plek. We gebruiken niet alleen de meest moderne en innovatieve tools, maar maken ons daar ook persoonlijk sterk voor! Dat geldt voor recruitment en outplacement. Wij verstaan ons vak; dit varieert van een snelle invulling van een vacature tot deskundige beheersing van het gehele recruitment proces.

Visie : Tjellens heeft de visie dat personele flexibiliseringsvraagstukken hét centrale thema zijn binnen recruitment en outplacement. Flexibiliseringsvraagstukken vereisen een deskundige, effectieve en doelgerichte aanpak. Ons team en onze speciale software zijn hierop ingericht en bieden de flexibiliteit die aansluiting mogelijk maakt op de individuele wensen van elke klant.

Ideologie : Wij geloven in de betekenis-economie: het denken vanuit betekenis biedt de sleutel tot duurzaam rendabele organisaties waarin individuele drijfveren en bedrijfsmatige drijfveren geharmoniseerd zijn. Hierdoor ontstaat de samensmelting van talloze verschillende belangen tot een collectief gedragen belang waarin elk betrokken individu zich herkent.

Merkbelofte : Een tevreden klant – de juiste persoon op de juiste plek.

Kernwaarden : Vertrouwen, toewijding, optimalisatie, pleasen en eerlijkheid zijn onze kernwaarden.

Bedrijfsbehoeften : Het centraal stellen van de klant, doelgerichtheid, deskundigheid, effectiviteit en vitaliteit zijn onze bedrijfsbehoeften of drijfveren.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Wij zijn slagvaardig, kennen onze markt tot in detail (niche speler) en beschikken over de meest innovatieve en kost-efficiënte tools om onze klanten te ondersteunen (RPO, EVP, TCO). Daarin gaan wij veel verder dan onze concollega's.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Tjellens is in 2006 opgericht door Bob van den Berg. In ons tienjarige bestaan hebben wij ons toegelegd op het creëren van meerwaarde voor onze klanten. Ondermeer door concepten te ontwikkelen als RPO, te kijken naar de total-cost-of-ownership (TCO) en de rol als consultant aan te nemen en samen met de klant naar recruitment te kijken.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

Werving & Selectie, Detachering, Outplacement, Coaching, Assessments & Testen, RPO

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Nederland

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

Wij zijn slagvaardig, kennen onze (regionale) markt tot in detail (niche speler) en beschikken over de meest innovatieve en kost-efficiënte tools om onze klanten te ondersteunen. Daarin gaan wij veel verder dan onze concollega's (RPO, EVP en TCO). Wij hebben hiervoor bijvoorbeeld onze eigen software ontwikkeld. Deze stelt ons in staat om samen met de klant op te trekken en hierbij ook het gehele aspect van arbeidsmarkt communicatie te betrekken, inclusief social media.

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

/

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Flowserve

Bij hen bereikt: Voor alle 5 vestigingen in Nederland het complete RPO concept uitgerold en hierbij tevens als VM ruim 100 intermediairs aangestuurd.

Opdrachtgever 2: TKF (Twentse Kabel Holding BV)

Bij hen bereikt: Voor de vestiging in Haaksbergen het concept uitgerold, inclusief bouw en beheer van de werken-bij-website. Na drie succesvolle jaren heeft TKF het concept verder opgenomen in hun bedrijfsvoering en het beheer in eigen hand genomen.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	Kenexa Want • Door hun moedermaatschappij IBM hebben ze een goede naam.	Randstad Sourceright Want • Nemen bij een aantal van onze klanten deze rol op zich.	Sterksen Want • Marktleider met een track record van 15 jaren.
In België	Nvt Want • Nvt	Nvt Want • Nvt	Nvt Want • Nvt

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?**Nederland:**

FME, Noloc, Recruiters United

België:

/

Elders:

/

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?**Nederland**

- Social media zal een nog prominentere rol gaan spelen bij het bereiken en enthousiasmeren van latent zoekende kandidaten.
- Daarnaast zal de klant steeds meer zelf de regie in handen willen nemen. Het is van strategisch belang is voor een organisatie (bedrijf) om bezig te gaan met het opzetten en beheren van een eigen Talentpool / community in het aantrekken van gekwalificeerd personeel. Hiertoe hebben wij onze eigen software ontwikkeld die inspeelt op deze trends.

België

- Geen marktbenadering voor ons in de komende jaren.

Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?**Nederland**

Opzetten van communities die voorzien in het helpen flexibiliseren van bedrijven.

Daarnaast zullen bedrijven meer overgaan op het delen van resources (dus ook personeel) om sneller en flexibeler op klantvragen in te kunnen spelen. Wij zullen onze dienstverlening en onze software hierop gaan inrichten.

België

Geen marktbenadering voor ons in de komende jaren.



Loopbaan Professionals



Kom je zelf niet toe aan het werven? Extra ondersteuning nodig? Denk dan eens aan het tijdelijk in huren van een recruiter. Waarom zelf één recruiter aannemen als ons team u flexibel kan ondersteunen? Ondersteuning op maat dus.

Bij uitbesteding acteert de Tjellens-recruiter als een flexibel in te zetten collega. Wij stellen de vacaturetekst op, stemmen de arbeidsmarktcampagne met u af, staan de sollicitanten te woord en zorgen voor een eerste screening. Eventueel in combinatie met een assessment. Hierbij kunnen we tevens gebruik maken van uw eigen website om zodoende ons en uw (social)netwerk te combineren in de zoektocht naar de latent werkzoekende kandidaat.

Bij het zelf werven kunnen wij u verder maximaal ontzorgen door een goed vindbare 'werkenbij'-website, gekoppeld aan de speciaal door ons zelf ontwikkelde software; www.Gini-Recruit.com.

Werven op deze wijze geeft 93% kans op een succesvolle invulling van de vacature!



Interesse of wilt u meer weten?

Neem contact met ons op (074) 750 8818 of rechtstreeks met Bob van den Berg (06-4210 7944) www.tjellens.nl | info@tjellens.nl

Yoores Recruitment Solutions



Voor Nederland

Bezoekadres hoofdkantoor	Zekeringstraat 48 Amsterdam
Website	www.yoores.com
Naam contactpersoon	Edwin Noordeloos
Telefoonnummer contactpersoon	+31 622373621
E-mailadres contactpersoon	 edwin.noordeloos@yoores.com

Voor België

Bezoekadres hoofdkantoor	Zekeringstraat 48 Amsterdam
Website	www.yoores.com
Naam contactpersoon	Edwin Noordeloos
Telefoonnummer contactpersoon	+31 622373621
E-mailadres contactpersoon	 edwin.noordeloos@yoores.com

Overige merknamen en labels waaronder uw organisatie actief is

	Merksnaam / label	Activiteit
Nederland	Yoores	RPO, Recruitment Marketing, Recruitment Consultancy, Interim Management
België	Yoores	RPO, Recruitment Marketing, Recruitment Consultancy, Interim Management

Moederorganisatie

Naam	Nvt
Vestigingsplaats	Nvt

Missie en visie van uw bedrijf

Onze missie is om het recruitmentproces van onze opdrachtgevers naar een hoger niveau te tillen. We werken op basis van onze visie om maatschappelijk verantwoorde recruitment oplossingen aan te bieden waar people, planet en profit het hart vormen.

De toegevoegde waarde van uw bedrijf voor opdrachtgevers

Yoores Recruitment Solutions treedt op als een verlengstuk van een HR team en levert alles op maat én client-branded, dankzij de grote flexibiliteit en capaciteit. Wij realiseren kosten voordeel voor onze klanten en ontzorgen het HR team in recruitment.

Beknopte geschiedenis van uw bedrijf

Actief sinds 2011 als Recruitment Solutions Provider, heeft Yoores als specialist op dit gebied een grote voorsprong. Begonnen met RPO, hebben wij onze diensten opgesplitst en bieden wij nu ook Recruitment Marketing, Consultancy en Interim oplossingen aan.

Kernactiviteiten van uw bedrijf

RPO, Recruitment Marketing, Recruitment Consultancy, Interim Management.

In welke landen biedt uw bedrijf RPO diensten aan?

Wereldwijd

USP 's van uw bedrijf waarmee u zich onderscheidt van de concurrentie in Nederland en/of België op gebied van RPO diensten

Pionier op het gebied van RPO met altijd innovatieve edge, kennisautoriteit en marktleider op het gebied van recruitment voor MKB+ (100-2000 medewerkers).

Door internationale setting openen we 's ochtends om 6:00 uur en sluiten we om 23:00 uur.

Welke RPO-dienstverlener fungeert als uw rolmodel?

Wij hebben een volledige intern ontwikkeld model, wat is ontstaan door intensief contact met onze klanten. Hier zitten ook de nodige verschillen met andere partijen. Wij hebben geen voorbeeld in de markt, maar proberen hierin leidend te zijn.

Welke 2 opdrachtgevers vormen het mooiste visitekaartje voor RPO diensten van uw bedrijf in Nederland en/of België (op wie of op welke prestaties bent u het meest trots)

Opdrachtgever 1: Anoniem 1

Bij hen bereikt: Onze launching customer heeft in het eerste jaar ruim een ton bespaard op recruitment direct spend (op een budget van 3 ton) door met Yoores te werken. Daarnaast is de headcount gedaald van 8 FTE naar 6 FTE, hetgeen nog een structurele besparing oplevert.

Opdrachtgever 2: Anoniem 2

Bij hen bereikt: De opdrachtgever had te kampen met een onzichtbaar employer brand, weinig instroom van sollicitanten en veel werving via bureaus. Yoores realiseerde een sterke toename in sollicitanten mede door de vergrote zichtbaarheid op de arbeidsmarkt.

De 3 belangrijkste concurrenten van uw bedrijf en waarom

	Concurrent 1	Concurrent 2	Concurrent 3
In Nederland	ENHR solutions Want • Nvt	Hays Want • Nvt	Randstad Sourceright Want • Nvt
In België	Nvt Want • Nvt	Nvt Want • Nvt	Nvt Want • Nvt

Duid hier aan met welke vorm van RPO u in welk land reeds meer dan 3 jaar ervaring heeft

	Nederland	België
End-to-End RPO (u beheert het volledige werving & selectieproces voor vaste medewerkers namens de klant)	✓	✓
Deel RPO (u beheert namens de klant delen van het werving- & selectieproces)	✓	✓
Project RPO (eenmalig, grootschalig werving- & selectieproject in naam van de klant)	✓	
Total Talent Acquisition (u beheert niet alleen de instroom van vaste medewerkers maar ook van hun flexibele krachten; u hebt dus de controle en regie over alle aanvragen naar arbeid bij uw klant, ook wel geïntegreerd RPO genoemd)	✓	

Van welke beroeps- of brancheverenigingen (Nederland, België, elders) is uw bedrijf lid?

Nederland:

ABU - via onze payroll diensten, NBBU

België:

/

Elders:

RPOA - wereldwijde organisatie voor RPO

Welke relevante trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de komende 2 à 3 jaar en hoe speelt u daar op in?

Nederland

Verkrapping op de arbeidsmarkt zet de komende jaren nog door, maar de verwachting voor een komende recessie in 2020 is geschat op 60%. Onze opdrachtgever helpen deze tegengestelde markten te beheersen is de uitdaging.

België

Idem.

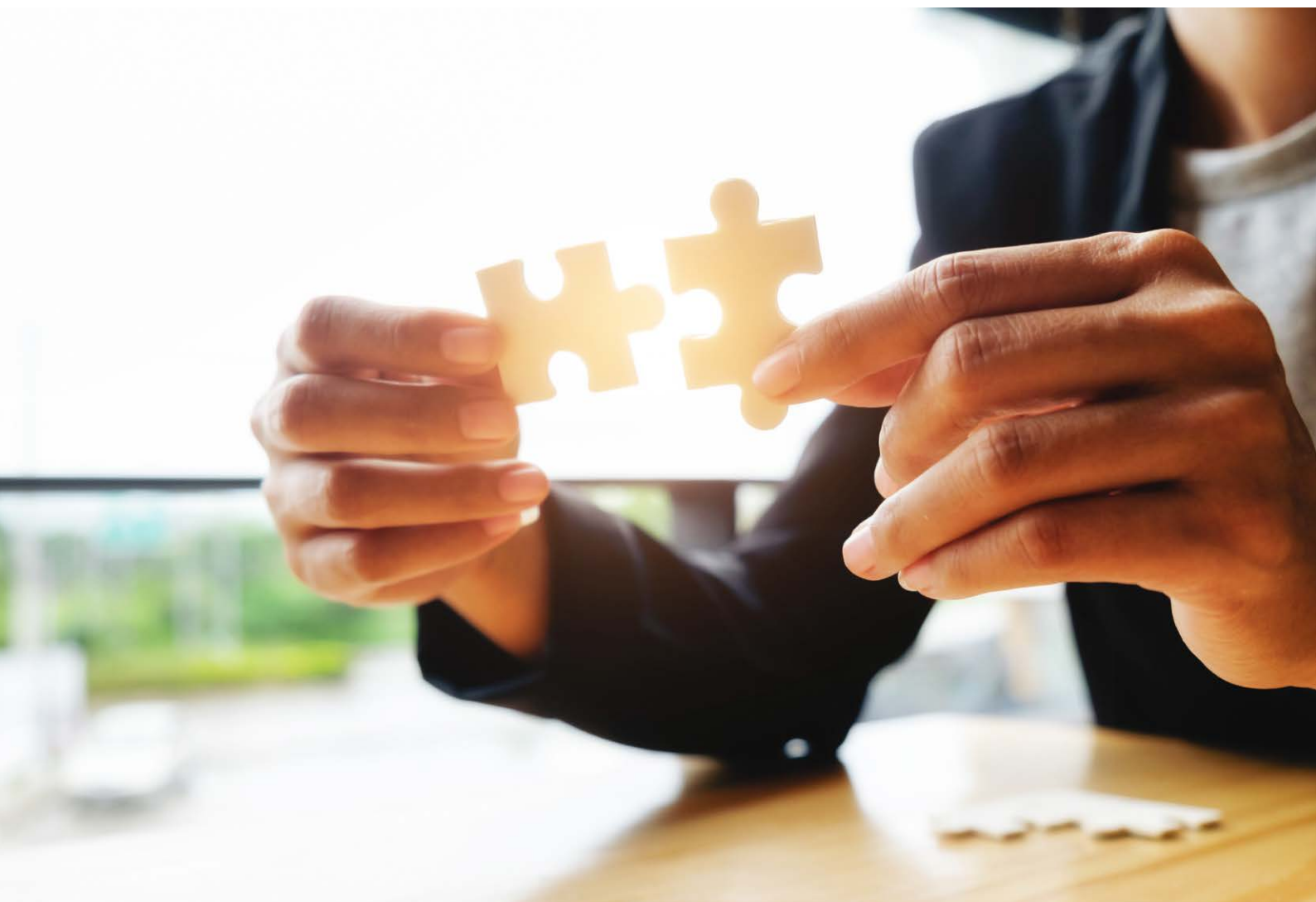
Welke veranderingen of uitbreidingen van dienstverlening heeft uw bedrijf voor 2019 gepland?

Nederland

Yoores Recruitment Solutions zal in 2019 haar RPO en Recruitment Marketing dienstverlening verder voortzetten. Deze wordt nog flexibeler in modulaire vorm aangeboden zodat organisaties naar behoefte specifieke onderdelen van onze dienstverlening kunnen selecteren.

België

/



5

Tien tips voor het vinden van de juiste RPO-dienstverlener

5 - Tien tips voor het vinden van de juiste RPO-dienstverlener

1. Bepaal wat hét probleem is in uw organisatie rond Werving & Selectie / rekrutering dat u wilt oplossen.
2. Bepaal hoe de ideale eindsituatie er uit ziet. Wilt u alleen een oplossing voor instroom eigen medewerkers of (uiteindelijk) een TTA/TTM-oplossing voor instroom van vast én flex talent?
3. Selecteer 3-5 relevante aanbieders van RPO om kennis mee te maken. Dit zijn bedrijven met ervaring in het oplossen van uw probleem en/of met de sector/branche waarin uw organisatie actief is.
4. Laat 2-3 van hen meekijken en met een 'op maat' oplossing en voorstel komen.
5. Vraag om een onderhoud met een referentieklient van elk van hen.
6. Organiseer een presentatie waarbij alle stakeholders van uw organisatie aanwezig zijn. Maak ook kennis met het team van de RPO-aanbieder dat de dienstverlening bij u zal waarmaken.
7. Denk zelf na over de SLA, KPI's en evaluaties, laat dit niet over aan uw dienstverlener.
8. Benoem iemand die verantwoordelijk is voor het beheer van de relatie met uw RPO-dienstverlener.

Let ook op:

9. De te gebruiken RPO-tools en technologie en hoe deze best te koppelen met uw eigen systemen.
10. Kan de dienstverlener meegroeien en meebewegen met uw organisatie in de komende jaren?

Total Talent Management



Een pragmatische oplossing voor uw complexer wordende Workforce Management?

(Interview Peter De Buck – Partner Connecting-Expertise)



Welke evoluties zien jullie op de arbeidsmarkt vandaag?

We zien dat bedrijven tot voor kort een strikte scheiding maakten tussen aantrekken van medewerkers in vast dienstverband enerzijds en inhuren van tijdelijke arbeid anderzijds. Daar waar de eerste flow hoofdzakelijk een zaak is van de HR-afdeling, valt de tweede doorgaans binnen de verantwoordelijkheid van de aankoopafdeling. En daar waar aankoop een VMS (Vendor Management System) inschakelt, maakt HR gebruik van een ATS (Applicant Tracking System).

Maar verwachtingen van bedrijven veranderen snel en ingrijpend. Belangrijkste oorzaak? De toenemende krapte op de arbeidsmarkt: de war for talent en de vergrijzing laten zich volop voelen.

Ook langs de kant van de kandidaten zijn er heel wat evoluties. Kandidaten zoeken een flexibele job waarin ze zichzelf kunnen ontwikkelen. De bedrijfscultuur en het inhoudelijke aspect zijn daarnaast ook belangrijke factoren geworden om voor een werk- of opdrachtgever te kiezen.

'Levenslang bij eenzelfde organisatie werken' is al lang niet meer de norm. Professionals denken meer en meer in termen van projecten dan in termen van een vaste functie. Ervaring op verschillende projecten wordt stilaan als een meerwaarde beschouwd, in tegenstelling tot vroeger, waar je al gauw het etiket van jobhopper kreeg.

Het gevolg is dat organisaties in de zoektocht naar talent minder en minder het onderscheid maken tussen vast en tijdelijk. Bedrijven zijn vooral op zoek naar goede werkkrachten. Ze staan voor éénzelfde vacature steeds vaker open voor verschillende of alternatieve contractvormen. De positie invullen krijgt voorrang, ongeacht de contractvorm.

Wat betekenen deze evoluties voor organisaties?

Bedrijven zijn op zoek naar een oplossing die de evolutie naar Total Talent Management (TTM) kan ondersteunen. Daarbij beperkt TTM zich niet enkel tot het luik acquisitie, ook ontwikkelen, uitbreiden en bewegen van talent vallen hieronder.

Deze evolutie vraagt van bedrijven een lange termijnvisie en holistische aanpak op vlak van talent. En dit op meerdere dimensies: strategie, planning, acquisitie, ontwikkeling, doorgroei, processen en tools. Tegelijkertijd zien we een steeds gefragmenteerder HR-techlandschap, waar ATS- en VMS- oplossingen onder vallen. Er duiken permanent nieuwe tools op die elk één specifiek (deel)proces ondersteunen. Met een uiteenlopend ICT-landschap tot gevolg.

Ook de HR-dienstverleners en HR-consultingbedrijven zijn in volle transitie. Zo evolueren ze van klassieke spelers naar digitale HR-marketingspecialisten, met een portfolio van geïntegreerde en complexe oplossingen.

Wat is jullie ervaring met het implementeren van TTM-oplossingen?

De aangehaalde evoluties resulteren in een toenemende noodzaak om de CE VMS oplossing als deel te zien van een groter geheel. Een bouwsteen van een totaaloplossing waarbij elke oplossing voor elke organisatie een andere set van bouwstenen zal omvatten. De exacte set van bouwstenen dat een bedrijf inschakelt, kan bovendien wijzigen in de loop van de tijd. De toenemende fragmentatie maakt klanten minder trouw aan gekozen tools en minder afhankelijk. Dat maakt de overstap veel eenvoudiger.

Die fragmentatie betekent voor organisaties ook dat een oplossing in de toekomst niet langer uit één enkel softwareproduct zal bestaan, maar eerder uit (onderdelen van) verschillende softwarecomponenten.

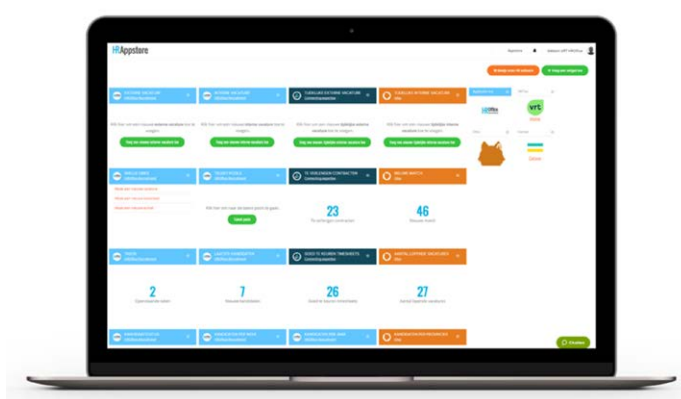
Vanuit gebruikersoogpunt leidt dit dan weer tot nieuwe problematieken: Hoe moet ik als gebruiker een overzicht bewaren van alle processtappen in de verschillende softwaretoepassingen? Waar vind ik welke data terug en hoe beheer ik die? Wat met mijn backoffice systemen? ...

Om aan deze uitdaging tegemoet te komen heeft Connecting-Expertise in het kader van een publieke aanbesteding bij VRT, een HR Appstore-concept voorgesteld.

De HR Appstore geeft in één grafisch overzicht de verschillende processtappen weer die een gebruiker volgens zijn rechten mag zien en uitvoeren (bijv. aanmaken nieuwe vacature, goedkeuren van een timesheet, verlengen van het contract van een uitzendkracht), aangevuld met het aantal dossiers dat nog op behandeling wacht.

De processtappen worden voorgesteld als widgets die hun informatie realtime uit de verschillende achterliggende softwareproducten ophalen. Klikken op de widget brengt de gebruiker rechtstreeks naar de juiste software en naar de plaats in die software waar de overeenkomstige actie uitgevoerd dient te worden.

Voordeel van deze aanpak is dat de toenemende complexiteit van TTM-oplossingen geen impact heeft op de totale gebruikerservaring voor een organisatie. Bovendien kan je voor een welbepaalde processtap gemakkelijk op een transparante manier software A vervangen door software B.



Waarom Connecting-Expertise?

Connecting-Expertise is een Belgisch softwarebedrijf gespecialiseerd in Contingent Workforce Management. Onze twee core oplossingen zijn de CE VMS (Vendor Management System) en de CE Marktplaats. De CE VMS ondersteunt bedrijven in het end-to-end-beheer van tijdelijke medewerkers zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten, consultants, interim managers. Het end-to-end-proces omvat alle stappen: van de initiële vacature tot en met de laatste correctie op de finale factuur. De CE Marktplaats helpt bedrijven met het vinden van schaarse profielen, specialisten en/of niche spelers.

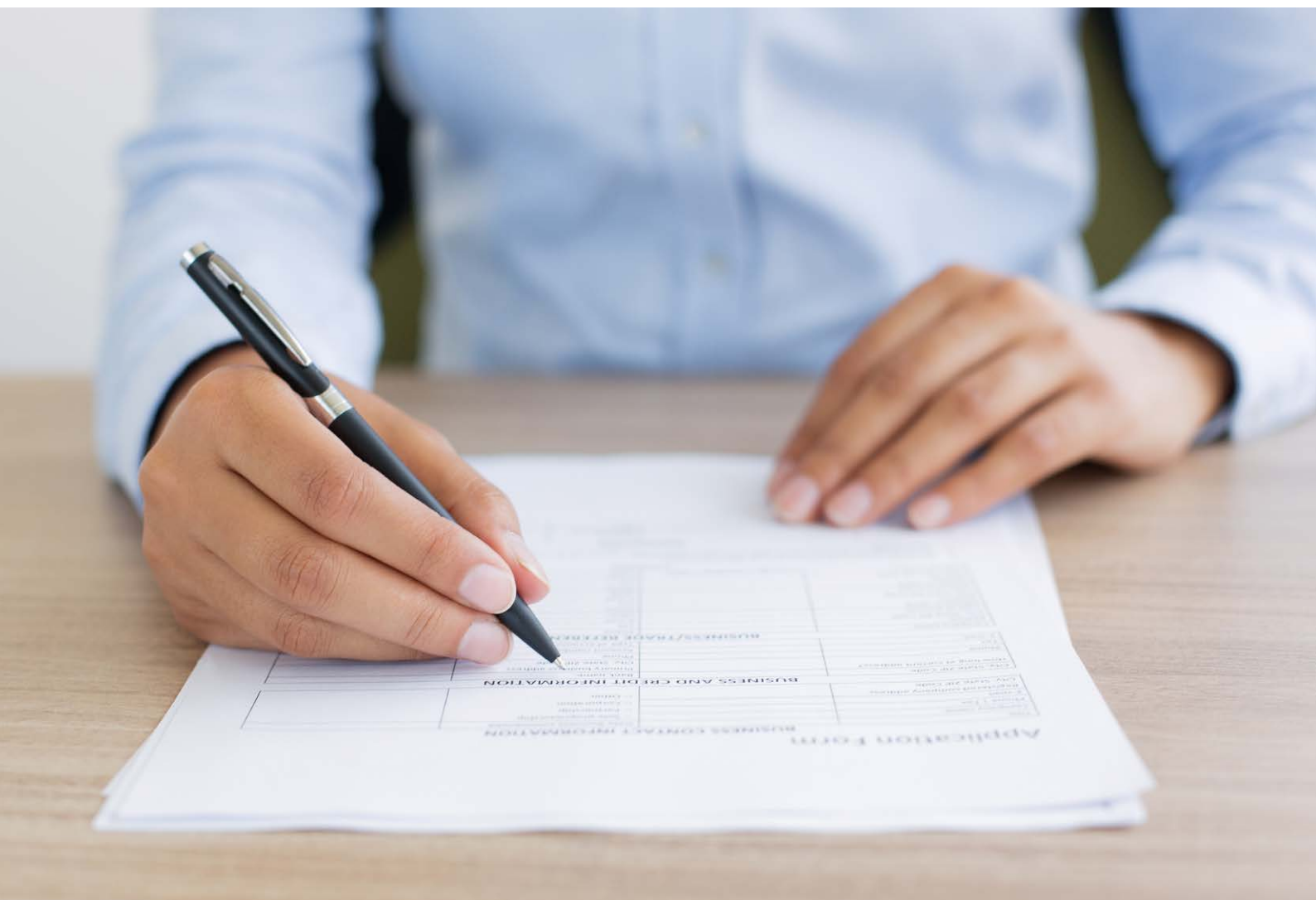
Connecting-Expertise is onbetwist marktleider in België met daarnaast ook klanten in Nederland, Frankrijk en het VK. Voorbeelden van klanten zijn onder andere Engie, Vlaamse Overheid, Belfius, Makro, Baxter, bpost, ING België, VRT, Brussels Airport en Carglass.

Voor al onze klanten geconsolideerd verwerken we op jaarbasis ongeveer 750 miljoen euro aan uitgaven op het vlak van tijdelijke arbeid.

Contactinfo:

www.connecting-expertise.com
+32 2 888 58 11

peter.de.buck@connecting-expertise.com
+32 496 162 692



6

Afkortingen & Begrippenlijst

6 - Afkortingen & begrippenlijst

ABU	Algemene Bond van Uitzendondernemingen (Ne)
APAC	Asia-Pacific
ATS	Applicant Tracking System, een softwarepakket dat alle processen en informatie van solliciterende kandidaten bijhoudt
Blended	Gemengd, bijv. blended RPO is een mix van verschillende soorten RPO bij 1 opdrachtgever
BOVIB	Brancheorganisatie voor Intermediairs en Brokers (Ne)
Broker	Een bedrijf dat de verantwoordelijkheid (over-)neemt van de opdrachtgever voor de administratie, het beheer en de aansprakelijkheden van de contracten van de externe inhuur, met name van de leveranciers en/of de freelancers/zzp'ers
Cedeo (erkenning)	Kwaliteits-keurmerk voor HR dienstverleners (Ne)
Compliance	Het voldoen aan wettelijke regels en richtlijnen op het gebied van externe inhuur
Contractmanager (CMT)	Synoniem voor broker
Cost per Hire	De kosten die (gemiddeld) gemaakt worden om een sollicitant in dienst en aan de slag te krijgen
DAS	DAS Dynamisch Aankoopstelsel, een eenvoudige aanbestedingsprocedure in Nederland, die veel wordt gebruikt voor externe inhuur. Heet ook wel inhuur-marktplaats of inhuurdesk
DAP	Dossier Afspraken en Procedures
DBA	Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties. Dit is de opvolger van de VAR vanaf 1 mei 2016 (in Nederland)
D&B (rating)	Dun & Bradstreet, een dienstverlener die advies geeft over de financiële risico's van een bedrijf
DWH	Daily working hours
EMEA	Europe, Middle East & Africa
EVP	Employer Value Proposition, de waarde van een opdrachtgever voor werkzoekenden
Federgon	Federatie van HR-dienstverleners in België met 600 leden

Hybride model	MSP-dienstverleningsmodel waarbij voor sommige functies een Master Vendor wordt ingezet en voor andere functies een Neutral MSP
IC	Independant contractor, internationale aanduiding voor zzp'er/freelancer
Inhouse	In de kantoren of panden van de opdrachtgever de dienstverlening organiseren; synoniem voor on-site
Inlener	De opdrachtgever die externe inhuurkrachten afneemt van een of meer leveranciers
JCI accreditatie	Joint Commission International, internationaal keurmerk voor de zorgsector
KPI	Key Performance Indicator
LATAM	Latin America
MBR	Monthly Business Review
Mp	Marktplaats voor inhuurkrachten en hun leveranciers, ook wel Inhuurdesk of DAS geheten
MSP	Een Managed Service Provider is een bedrijf dat de verantwoordelijkheid (over-) neemt van de opdrachtgever voor het leiden van een verbeterprogramma t.a.v. externe inhuur en flexibiliteit in diens organisatie. Soms staat het voor Managed Service Program, en betekent het dat het een intern verbeterprogramma is zonder externe ondersteuning.
Master Vendor	Deze rol betekent dat een leverancier van kandidaten de taak heeft gekregen van de opdrachtgever om als primaire leverancier van kandidaten te fungeren. De master-vendor beschikt wel over een eigen kandidatenbestand en zoekt hierin naar goede kandidaten. Daarom is hij geen 'neutrale' leverancier.
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, mate waarin bijv duurzaamheid wordt betrokken bij het ondernemen. Een Nederlandse certificering hiervoor heet FIRA Brons.
NA	North America
NBBU	Nederlands Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (Ne)
NDA	Non Disclosure Agreement
Neutral MSP	Deze rol betekent dat een leverancier van kandidaten de taak heeft gekregen van de opdrachtgever om 100% verantwoordelijk te zijn voor het invullen van de vacatures Neutral betekent dat de leverancier niet over een eigen kandidatenbestand beschikt en dus de beste kandidaten zoekt in de hele markt. Daarom is hij een 'neutrale' leverancier.
NEVI	Nederlandse Vereniging voor Inkoopmanagement (Ne)
NPS	Net Promoter Score, berekening van de kans dat mensen positief oordelen over een organisatie (bijv als werkgever).
PICS	Non-profit Professional Association for Supply Chain Management (vereniging voor Inkoopers in België)

P&L	Profit & Loss
Quality of Hire	De kwaliteit en waarde van de geworven sollicitant(en)
Rating	Financiële waardering door een kredietbureau als Dun & Bradstreet of Graydon
RPO	Recruitment of Resource Process Outsourcing
RPOA	Recruitment Process Outsourcing Association, branchevereniging van RPO in de VS
SAAS	Software as a Service (Software die via internet bereikbaar is en niet bij de opdrachtgever wordt geïmplementeerd)
SMART	Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Resultaatgericht en Tijdgebonden, ofwel concreet
SLA	Service Level Agreement. Schriftelijke overeenkomst waarin de afspraken over de dienstverlening tussen aanbieder en afnemer staan
SOW	Statement of Work (Inhuur-opdrachten met een resultaatverplichting) in tegenstelling tot andere vormen van arbeid waarbij een kandidaat ter beschikking wordt gesteld; synoniem voor Aanneming van werk of Contracting
Spend	De hoogte van de externe inhuur in Euro's, voor de leverancier de omzet, voor de opdrachtgever de uitgaven en bestedingen
SPOC	Single point of contact
Tier (1 en 2)	Geeft de volgorde aan waarin gecontracteerde leveranciers (Preferred suppliers) als 1 ^{ste} , resp. 2 ^{de} kandidaten mogen aanbieden
T&M	Time & Material, in de context van 'No cure no pay' en 'Uurtje factuurtje' bij inhuur zoals uitzending en detachering
Time to Fill/Hire	De tijd die (gemiddeld) nodig is om een sollicitant in dienst en aan de slag te krijgen.
TRS	Total Resource Solution, alternatief voor TWM
TTA	Total Talent Acquisition, de gecombineerde werving van vaste vacatures en externe inhuur (vast & flex)
TWM	Total Workforce Management, niet alleen de werving van vast & flex, maar ook het beheer ervan
VAR	Verklaring Arbeidsrelatie (Een verklaring die zzp'ers in Nederland konden aanvragen tot 1 mei 2016 om aan te tonen voor hun opdrachtgevers, dat ze ondernemer waren)
VMS	Vendor Management Systeem, een softwaresysteem voor het automatiseren van alle inhuurprocessen en het beheren van de leveranciers
VIB	Vereniging voor Inkoop en Logistiek (Be)
VPO	Vereniging van Payroll Ondernemingen (Ne)
WKA	Wet Keten Aansprakelijkheid (Ne)



Gratis te downloaden op

**www.flex-beheer.nl
www.theflexacademy.be**



Voor meer info en contact

Flex-Beheer 

Mark Bassie

mark@flex-beheer.nl
+31/653 410 256



THE FLEX ACADEMY
flexibel en toekomstgericht ondernemen met arbeid

Marleen Deleu

marleen@theflexacademy.be
+32/495 760 123