

TEKST: LONNEKE GILLISSEN, RBLG

Recruitment Process Outsourcing: de nieuwe ster aan het HR-firmament

Geschikte kandidaten vinden in een zeer technische en specialistische markt die bovendien een grote krapte kent. Voor die taak ziet VanRiet Material Handling Systems zich dagelijks gesteld. Reden om Yoores in te zetten als RPO-partner om dit probleem te tackelen.

Met bijna zeventig jaar ervaring is VanRiet Material Handling Systems specialist op het gebied van het ontwerpen, integreren, installeren en onderhouden van automatische transport- en sorteeroplossingen wereldwijd. Bij VanRiet werken inmiddels zo'n tweehonderd mensen, een aantal dat gestaag toeneemt. Vorig jaar kwamen er ongeveer 40 nieuwe medewerkers in dienst, dit jaar zijn dat er al zo'n 35. Aan HR-manager Caroline van Hardeveld de taak om de zeer specifieke doelgroep aan VanRiet te verbinden. 'Als bedrijf groeien en vernieuwen we de laatste jaren sterk. Daardoor ontstond er een behoorlijke druk op HR ten aanzien van het aantal te werven kandidaten. Daarbij opgeteld de krappe arbeidsmarkt in deze zeer specialistische branche, maakte dat wij met regelmaat moesten aankloppen bij detachingsbureaus. Uiteindelijk voegden die verhoudingsgewijs weinig toe en vonden we het kostentechnisch geen interessante samenwerking.' En dus besloot VanRiet zich te focussen op het zelf werven van

medewerkers. 'We willen dat de beste kandidaten zich voor langere tijd aan onze organisatie verbinden en dan werkt werking op eigen kracht toch beter. Recruitment Process Outsourcing bleek alles te verenigen wat wij nodig hebben.'

Gedreven partner

In de zoektocht naar een RPO-partner sprak VanRiet een aantal partijen, waaronder Yoores. Caroline van Hardeveld: 'Het is een heel enthousiaste, ondernemende club die, vooral in het begin toen RPO hier nog vrij nieuw was, erg heeft gepioneerd. Als VanRiet doen we graag zaken met mensen met ondernemingszin die vanuit gedrevenheid werken, dat past bij onze organisatie. Wij willen vooruit, wij willen verder, en we zoeken mensen die die drive ook hebben.' Het is inmiddels zo'n anderhalf jaar geleden dat de keuze op Yoores viel en Corporate Recruiter Kim Werensteijn beheert nu het merendeel van VanRiets vacatures. Van Hardeveld: 'Bij relatief eenvoudig in te vullen vacatures vragen we Yoores een bescheiden vorm van service, waarbij wij de vacature plaatsen en de exposure op onze vacaturesite en via LinkedIn verzorgen en Kim de eerste screening doet. Bij de moeilijker in te vullen vacatures doen Kim en haar team de gehele search en begeleiden zij ook het selectieproces. Dan kiezen we voor full-service. Afspraak is wel dat HR en onze hiring manager minimaal bij één gespreksronde aanwezig zijn.'

Het geeft vertrouwen

Een prettige bijkomstigheid van het inzetten van RPO, vindt Caroline van Hardeveld, is dat VanRiet behoorlijk veel extra



aandacht krijgt van potentiële medewerkers. 'Dat is mede te danken aan alle exposure die VanRiet krijgt via de advertenties op LinkedIn en jobboards. Mensen die worden benaderd via Yoores delen dat met andere gegadigden. De hoeveelheid mensen die zich nu aanmeldt op onze vacaturesite is sterk toegenomen. Dat komt ook doordat we ons als bedrijf sterk profileren in de markt; we groeien sterk, hebben een mooi nieuw pand en zijn bezig met vernieuwende technische ontwikkelingen. Ook trekken we veel potentiële medewerkers naar onze vacaturesite doordat we nu veel zichtbaarder zijn op de arbeidsmarkt. Een andere toegevoegde waarde van RPO boven detachingsbureaus is dat we als HR niet tig keer per dag worden gebeld met dezelfde vraag. Zo hebben wij onze handen vrij voor andere taken.' Door de inzet van een ATS (Applicant Tracking System) van Yoores bouwt VanRiet ook nog eens een database van kandidaten op. 'Als ik iemand nodig heb voor een administratieve functie, kan ik daarin makkelijk terugzien of er in de afgelopen periode nog geschikte kandidaten hebben gesolliciteerd. De sollicitantenstroom is zo goed op orde. Bovendien worden kandidaten uit onze doelgroep vaak benaderd doordat de arbeidsmarkt krap is. Als dat gebeurt door een externe partij is dat voor de kandidaat meestal niet heel aantrekkelijk. Maar als wij als onderneming een kandidaat rechteerks benaderen, merken we dat dat vertrouwen geeft.'

Innovatief

De geschikte kandidaten praten sowieso met HR, zoals ook voorheen het geval was. Caroline van Hardeveld: 'We willen betrokken blijven en vroegtijdig een relatie opbouwen, daarom doen we de tweederondegesprekken en afrondende gesprekken zelf. Ook hebben we afspraken gemaakt over wat

'We zitten er echt bovenop'

Kim Werensteijn is Corporate Recruiter bij Yoores voor VanRietGroup: 'Vanwege haar snelle groei had de HR-afdeling van VanRiet beperkt tijd om zelf actief sollicitanten te werven. Sinds ruim een jaar werk ik daarom bij hen op kantoor – de meeste medewerkers denken zelfs dat ik bij VanRiet in dienst ben. Samen met een team van sourcers zoek ik actief naar potentiële kandidaten; daarvoor zetten we de hele range aan beschikbare wervingstools in. Daar gaat veel tijd in zitten. We zitten er echt bovenop. De kracht van employer branding zit hem toch in de manier waarop je naar buiten treedt op alle kanalen en je bij technici bekend bent als merk. Ook beheer ik de vacatures op de vacaturesite vanriet-vacatures.nl en verwerk ik de inkomende sollicitaties. Past de kandidaat op de vacature, dan doe ik meteen een telefonisch interview en als dat positief uitpakt, nodig ik de sollicitant uit voor een eerste gesprek. Bij twijfel heb ik overleg met de manager van de afdeling. Als de kandidaat goed is, voeren de HR-manager en een andere leidinggevende een tweede gesprek. Daar ben ik niet bij, maar ik doe wel de follow-up. VanRiet is een informeel bedrijf en dat maakt het erg fijn om voor ze te werken. De lijnen zijn er kort; ik kan zo bij de technisch directeur binnenlopen en met de managers sparren en meedenken.'

het sourcing-team achter Kim doet. In het begin hadden we regelmatig evaluatiegesprekken, een samenwerking vraagt immers om heldere afspraken.' Tot slot zijn de innovatieve middelen die Yoores inzet een grote pre, vindt Van Hardeveld. 'Zo heeft Yoores recent het initiatief genomen voor een filmje waarin wordt uitgelegd wat een PLC software engineer bij ons doet, welke systemen wij gebruiken en hoe geavanceerd wij te werk gaan. Heel belangrijk voor onze doelgroep.' De reacties zijn dan ook enthousiast. ■

Redenen voor de inzet van RPO

- Vacatures worden sneller ingevuld
- Door een grotere reikwijdte is de kwaliteit van de kandidaten toegenomen
- Employer branding wordt opgebouwd
- HR wordt ontlast
- Kwaliteitsbeleving kandidaat gaat omhoog
- Database aan potentiële kandidaten
- Kostenbesparing

Gratis whitepaper RPO



Download ook de paper met de 10 grote voordelen van de inzet van RPO voor HR. Ga voor meer informatie naar www.hrpraktijk.nl/partner/yoores