

recruitment process outsourcing bij Routz

recruitment process outsourcing

(interim) bemiddeling

recruitment traineeship

recruitment scan



het recruiting
kantoor

de beste netwerk engineers van
Nederland werven is niet eenvoudig....

(maar het kan wel)



Vanuit onze uitgebreide expertise en jarenlange ervaring hebben wij een brede kijk op instroomvraagstukken en durven een stevig standpunt in te nemen.

creatief en doelgericht

Zo komt HetRecruitingKantoor (HRK) begin 2015 in contact met de organisatie Routz. Routz heeft op dat moment zo'n 1.35 ICT-netwerkspecialisten. De organisatie staat voor een flinke groeispurt en wil meer netwerkspecialisten aannemen en dan liefst gelijkmatig verdeeld over het jaar. Want als projectorganisatie moet je altijd over ICT-netwerkspecialisten kunnen beschikken om in de behoefte van de klant te kunnen voorzien.

Dus hoe werf je in deze moeilijke doelgroep op het juiste moment de best gekwalificeerde medewerkers?

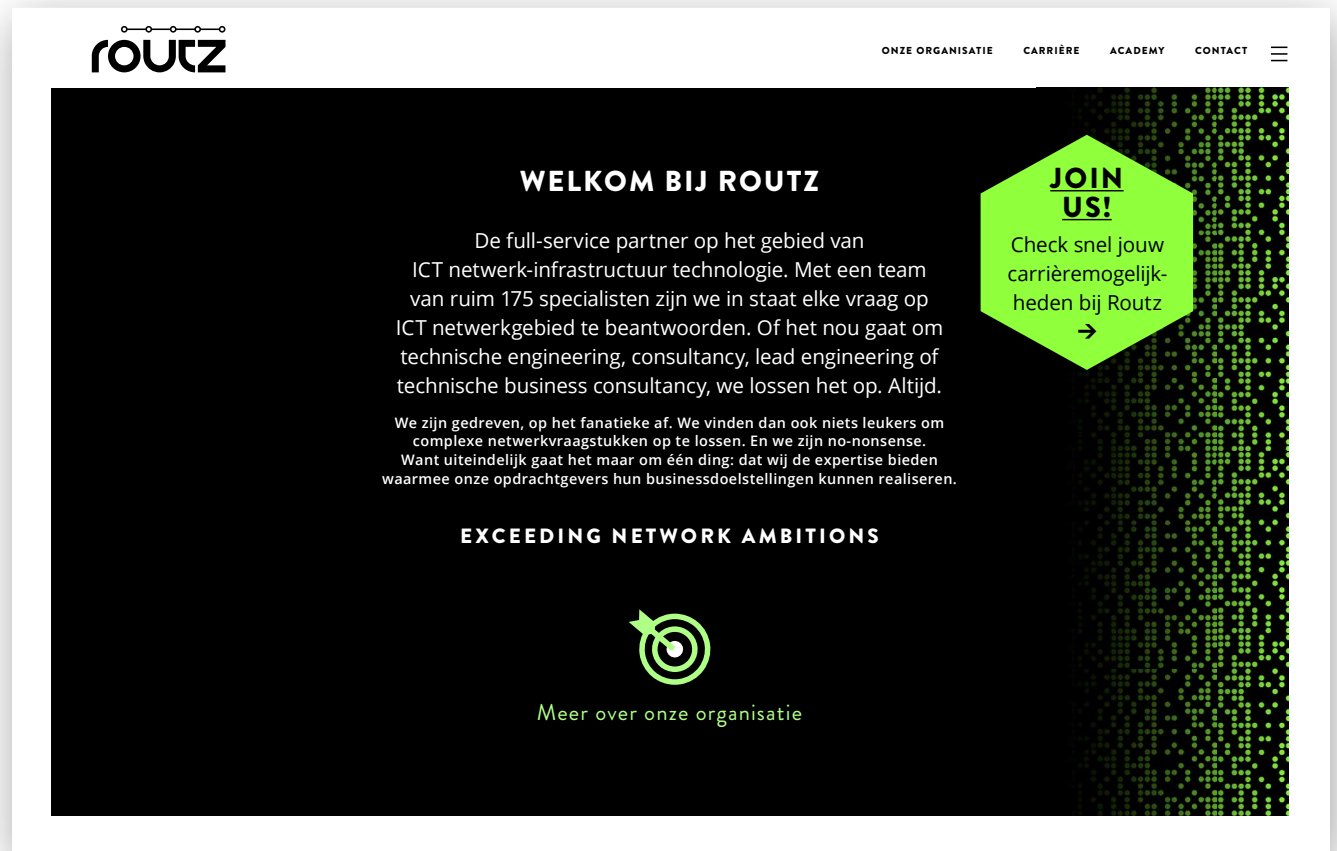
Routz wil daarvoor haar werving en selectie verder professionaliseren en overweegt een eigen recruiter in dienst te nemen, maar daar komt wel wat bij kijken. Zijn er andere oplossingen denkbaar? Routz en HRK raken hierover met elkaar in gesprek.

Inmiddels zijn we vier jaar verder en Routz is stormachtig gegroeid. En dat alles zonder werving- en selectiebureaus of grote investeringen in arbeidsmarktcommunicatie!

Hoe?

Samen met Routz heeft HRK een hybride RPO-model op maat ontwikkeld. We vertellen graag hoe wij dit samen opgebouwd hebben.

recruitment process outsourcing bij Routz



The screenshot shows the Routz website homepage. The background is black with a green dot-matrix pattern on the right side. The Routz logo is in the top left, and navigation links are in the top right. The main content area features a welcome message, a 'JOIN US!' call to action in a green hexagon, and a 'Meer over onze organisatie' link with a target icon.

routz

ONZE ORGANISATIE CARRIÈRE ACADEMY CONTACT


WELKOM BIJ ROUTZ

De full-service partner op het gebied van ICT netwerk-infrastructuur technologie. Met een team van ruim 175 specialisten zijn we in staat elke vraag op ICT netwerkgebied te beantwoorden. Of het nou gaat om technische engineering, consultancy, lead engineering of technische business consultancy, we lossen het op. Altijd.

We zijn gedreven, op het fanatieke af. We vinden dan ook niets leukers om complexe netwerkvraagstukken op te lossen. En we zijn no-nonsense. Want uiteindelijk gaat het maar om één ding: dat wij de expertise bieden waarmee onze opdrachtgevers hun businessdoelstellingen kunnen realiseren.

EXCEEDING NETWORK AMBITIONS

JOIN US!
Check snel jouw carrièremogelijkheden bij Routz →


Meer over onze organisatie

De kandidaat centraal

De basis bestaat uit het omkeren van de traditionele recruitmentbenadering. Vaak wordt een vacature of de ambitie van het bedrijf voorop gesteld. Bij HRK vinden we dat een rare gedachte; mensen bepalen zelf namelijk wanneer ze op zoek gaan naar een nieuwe werkkring. Samen met Routz hebben wij een unieke kandidatenervaring ontwikkeld die hierop aansluit.



De markt kennen

Routz heeft een duidelijk en kenmerkend DNA profiel en daardoor een goed beeld welk netwerk- en infrastructuur profiel het beste bijpast. Er is vooral behoefte aan ICT- en infrastructuur netwerksspecialisten die aan dit profiel voldoen en in het bezit zijn van relevante (Cisco) certificeringen. Dit vormt in 2015 de basis voor een diepgaande arbeidsmarktscan die HRK uitvoert voor Routz. Het profiel is vervolgens vastgelegd in een kwalificatiemodel, een waarderingsmodel waarin we samen de ideale kandidaat precies omschrijven. Op basis van de arbeidsmarktscan en het waarderingsmodel maken we een master sourcing plan.

De juiste talentpool

Oorspronkelijk verwacht Routz dat er 3.500 kandidaten een Routzprofiel hebben. Uiteindelijk hebben we ruim 4.000 kandidaten, ongeveer 90 procent van de kandidatenmarkt, in beeld gebracht. We verfijnen deze talentpool door niet passende of niet geïnteresseerde kandidaten eruit te filteren. Na een jaar is de talentpool voor 80 procent geoptimaliseerd en telt zo'n 1.700 kandidaten. Kandidaten waarvan we weten dat ze (in potentie) geïnteresseerd zijn in Routz. Na drie jaar is de pool voor 95 procent geoptimaliseerd en bestaat uit 800 kwalitatieve en mogelijk geïnteresseerde kandidaten. Door kritisch te selecteren in deze talentpool zorgen we voor een efficiënte inzet van mensen en middelen.

Een solide recruitmentmachine

De recruiter vervult in deze persoonlijke benadering een sleutelrol. Via ons netwerk hebben wij een recruiter aangeworven, ingewerkt en gecoacht. Deze ervaren recruiter is in dienst bij Routz en werkt onafhankelijk van HetRecruitingKantoor. Deze aanpak noemen wij een hybride RPO. Na de opbouw van recruitment, vervult HRK vanaf 2018 de rol van recruitment kennispartner en back up. Zo kan de recruiter altijd sparren over recruitment en gaat recruitment gewoon door tijdens de vakanties. In 2019 is er een recruitment trainee van HRK aan het team toegevoegd die ondersteunt bij sourcing.

Een heldere communicatiestrategie

Met weten wie je graag in dienst neemt, ben je er niet. De doelgroep wil weten wat je te bieden hebt en hier 'een beetje verliefd' op worden. Bij Routz kan dat! Voor top-200 bedrijven is Routz de vendor-onafhankelijke partner voor technisch leiderschap en resultaat. Deze heldere boodschap brengen we systematisch onder de aandacht bij de selectieve doelgroep. Wij kiezen voor één-op-één communicatie. Goed uitgewerkte, persoonlijke berichten worden, via kanalen als LinkedIn, e-mail, telefoon en via de medewerkers, op gestructureerde wijze overgebracht. Met deze kerngroep in de talentpool zoeken we minimaal drie keer per jaar contact (ongeveer 2.500 contactmomenten per jaar).

sprekende resultaten

HRK staat voor een duurzame benadering van recruitment die rendement oplevert. Door telkens de juiste dingen te doen en de kandidaat centraal te stellen, boekt Routz uitstekende resultaten:

- instroom 2016 - 24
- instroom 2017 - 31
- instroom 2018 - 37
- instroom 2019 - 39
- instroom 2020 - 48

Met deze instroom, in een tijd van uiterste schaarste op de arbeidsmarkt, boekt Routz een resultaat dat boven de benchmark van concurrenten ligt. De organisatie is ondertussen de magische grens van 200 medewerkers royaal gepasseerd.

De pluspunten van deze aanpak

- schaarse doelgroepen komen binnen bereik;
- de kandidaat bepaalt zelf wanneer hij/zij open staat voor een kennismaking;
- een optimale sollicitatie ervaring voor kandidaten;
- de instroom van nieuwe medewerkers wordt voorspelbaar en beheersbaar;
- de cost per hire is 40 procent lager dan de benchmark.
- soepele samenwerking tussen de eigen recruiter(s) en HRK (het hybride model).

HRK versterkt het werkgeversmerk, verbetert influx structureel en garandeert een perfecte handling. Overtuigend en daadkrachtig.

Samen met Routz heeft HRK deze zeer specifieke arbeidsmarkt inzichtelijk gemaakt en de mogelijkheden verkend. Helder en objectief. We houden een scherpe focus, want onze ambitie is duidelijk: het beheersbaar aantrekken van mensen die bijdragen aan deze organisatie. Door knowhow en recruitmentcapaciteit te leveren, bieden we Routz een volwaardig partnerschap. Deze hybride RPO aanpak beweegt mee met de behoeften van Routz, zodat continuïteit van recruitment gegarandeerd is.

Meer weten over onze (hybride) RPO oplossingen?

Koen Roozen, partner +31 (0)6 211.127.51,
koen.roozen@hetrecruitingkantoor.nl

Meer weten over Recruitment Process Outsourcing?
Vraag dan hier onze whitepaper aan.

benieuwd naar onze dienstverlening?
klik op de button om een afspraak te maken

[afspraak maken](#)