



Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	1
VOORWOORD	2
INLEIDING	3
DOELSTELLING EN PROBLEEMSTELLING	4
ONDERZOEKSMETHODE	5
OMGEVINGSANALYSE	6
SWOT-ANALYSE	6
MACRO OMGEVINGANALYSE	8
HOE GROOT IS DE CONCURRENTIE	11
DE MEEST BEDREIGENDE CONCURRENTEN	16
AANBEVELINGEN	19
BEKNOPT OMSCHRIJVING VAN DE CONCURRENTIE	21
MANPOWER	21
TEMPO-TEAM	21
UNIQUE	22
CREYF'S	23
LUBA GROEP	24
START	25
OLYMPIA	25
CONTENT	25
DACTYLO	26
RIJNSTREEK UITZENDBUREAU	26
ERVAREN JAREN	26



Voorwoord

Voor u ligt het adviesrapport dat ik heb geschreven in de afgelopen maanden. Ik heb hier met veel plezier aan gewerkt en hoop dat het meer inzicht en vastigheid geeft in de concurrentiepositie van uw organisatie.

Ik wil van deze gelegenheid gebruik maken een dankwoord te richten aan Jeroen Muller, rayon manager Randstad uitzendbureau. Hij heeft een belangrijke rol gespeeld in mijn laatste studiejaar. Naast de begeleiding en steun tijdens mijn stage heeft hij deze opdracht mogelijk gemaakt. Verder gaat mijn dank uit naar de begeleidende docenten, de heer Nagtegaal, de heer Spierenburg en de heer Peterse.

Den Haag, 3 juni 2005

Alamin Azdoufal



Inleiding

In het laatste jaar van de opleiding Management, economie en recht aan de Haagse Hogeschool krijgt de student de mogelijkheid om al het geleerde in de praktijk te brengen. Het vierde en tevens laatste jaar van de opleiding is verdeeld over twee semesters. In het eerste semester vindt er een stage plaats, waarbij de student een meeloopstage of een opdracht in het verlengde van de opleiding tot goede uitvoer dient te brengen. Tijdens het tweede semester werkt de student aan een afstudeeropdracht. De afstudeeropdracht heeft als doel dat de student een praktijkprobleem onderzoekt, analyseert, hierover rapporteert en met onderbouwde oplossingen komt.

Voor mij bestond zowel het eerste als het tweede semester in het teken van Randstad uitzendbureau. Tijdens het eerste semester heb ik stage gelopen bij Randstad uitzendbureau en in het tweede semester heb ik gewerkt aan dit rapport in opdracht van Randstad uitzendbureau. Onder het hoofdstuk doel- en probleemstelling kunt u meer lezen over de inhoud van deze opdracht.

Dit rapport is als volgt opgebouwd: in het eerste hoofdstuk wordt de doel- en probleemstelling van de opdracht weergegeven. In het tweede hoofdstuk wordt de methodiek van het onderzoek uitgelegd. In hoofdstuk drie worden de omgevingsfactoren weergegeven aan de hand van een SWOT- analyse en de macro-omgevingsfactoren. In hoofdstuk vier vindt u de onderzoeksresultaten. Vervolgens vindt u in hoofdstuk vijf de aanbevelingen.

Rest mij nog u veel plezier te wensen bij het lezen van dit rapport.



Doelstelling en probleemstelling

Ik zal hieronder de doel- en probleemstelling van mijn afstudeeropdracht weergeven.

Doelstelling

Het doel van mijn onderzoek is het verkrijgen van informatie over de concurrentie van Randstad in Alphen aan den Rijn. Op basis van deze gegevens wil ik aanbevelingen doen over hoe Randstad Alphen aan den Rijn de concurrentie succesvol kan aangaan.

Probleemstelling

‘Hoe groot is de concurrentie van Randstad in Alphen aan den Rijn?’

Subprobleemstellingen

- Hoe groot is de concurrentie op het gebied van financiële, secretariële en technische functies (witte boorden en blauwe boorden)?
- Wat zou Randstad Alphen aan den Rijn kunnen doen om de concurrentie succesvol aan te gaan?



Onderzoeksmethode

Om informatie te krijgen omtrent de verschillende uitzendbureaus heb ik gebruik gemaakt van drie methodes: bezoeken, telefonisch benaderen en internet. Ik zal hieronder uitgebreid ingaan op de verschillende methodes.

Bezoeken

Aan het begin van mijn onderzoek heb ik alle uitzendbureaus bezocht. Tijdens deze bezoeken heb ik gebruik gemaakt van mijn eigen cv. Een pas afgestudeerde Mer-student die op zoek is naar een baan. Tijdens het bezoeken van de verschillende uitzendbureaus keek ik naar de algemene indruk van de vestiging, aantal intercedenten en welke vacatures men open heeft staan. Tijdens de voorbereiding van de bezoeken raadpleegde ik altijd het internetsite van de te bezoeken uitzendbureau en vroeg ik collega intercedenten op de vestiging Alphen aan den Rijn voor tips.

Telefonisch onderzoek

Na een aantal weken heb ik alle uitzendbureaus nogmaals telefonisch benaderd. Het telefonisch onderzoek heb ik laten doen door een vriendin en oud collega stagiaire bij Randstad uitzendbureau. Zij heeft specifiek naar secretariële en financiële functies gevraagd. Voor de secretariële functies heb ik het volgende profiel gebruikt: afgeronde Mbo-opleiding aangevuld met stage-ervaring. Tijdens het bezoek onderzoek hoorde ik van de verschillende uitzendbureaus dat voor financiële functies altijd ervaring wordt gevraagd. Reden waarom ik deze functies nogmaals heb onderzocht met het volgende profiel. Een afgeronde Mbo- opleiding bedrijfsadministratie aangevuld met drie jaar accountancy en twee jaar werkervaring.

Internet

Ik heb veel gebruik gemaakt van de internetsites van de verschillende uitzendbureaus. Tijdens de voorbereiding van mijn onderzoek heb ik de verschillende websites geraadpleegd, daarnaast heb ik gedurende het onderzoek de verschillende vacaturesites en de persberichten in de gaten gehouden. De beschrijving van de verschillende uitzendbureaus heb ik letterlijk overgenomen van de verschillende websites.



Omgevingsanalyse

SWOT-analyse

Hierbij treft u een SWOT-analyse¹. Het doel van deze analyse is het in kaart brengen van de omgevingsvariabelen en de interne zwakke en sterke punten van de organisatie. De uitvoering van een SWOT-analyse kan bovendien bijdragen in het nemen van besluiten omtrent de organisatiedoelstellingen.

Strengths

Strengths brengt de interne sterke punten van een organisatie in beeld die een organisatie in staat moet stellen zwakke punten vanuit de omgeving te kunnen opvangen.

- De locatie van de vestiging. Dit zorgt voor een lage inschrijfdrempel omdat de vestiging midden in het centrum is van Alphen aan den Rijn. Hierdoor hoeft Randstad minder inspanningen te doen om werkzoekenden te werven. Het is jammer dat de vestiging niet op de begane grond is in plaats van de eerste verdieping.
- Naamsbekendheid. Tijdens mijn onderzoek heb ik een kleine enquête gehouden over de naamsbekendheid van Randstad. Ik vroeg vijftig studenten om drie uitzendbureaus op te noemen. Alle ondervraagden hebben Randstad opgenoemd in het rijtje. Bij tweeëndertig van de ondervraagden was Randstad het eerste uitzendbureau die bij hen opkwam. De overige achttien noemden Randstad op de tweede of derde plaats.
- Randstad heeft voor elk arbeidsvraagstuk een oplossing. De intercedenten in Alphen aan den Rijn kunnen altijd een beroep doen op andere formules van Randstad. Een goed voorbeeld is het huidige project bij Cendris. Hierdoor onderscheid Randstad zich van de concurrentie.
- Stabiele relatie met de grote klanten. Men is in staat om een stabiele relatie op te bouwen en te behouden met de grote klanten.
- Randstad Alphen aan den Rijn heeft voor een aantal units nieuwe intercedenten aangenomen. Nieuwe medewerkers hebben meestal een drive om zich te bewijzen binnen het bestaande team, daarnaast komen zij met nieuwe ideeën.

Weaknesses

Weaknesses brengt de interne zwakke punten van de organisatie in beeld. Het is belangrijk om deze punten in beeld te brengen en deze punten minder zwak te maken door het doorvoeren van interne oplossingen.

- Hoog personeelsverloop. Het team van Randstad Alphen aan den Rijn bestaat bijna in zijn geheel uit nieuwe intercedenten. Nieuwe intercedenten hebben tijd nodig om de gewenste marktkennis en ervaring op te doen.

¹ Modellenbox,projecten 2003



- Marktbewerking. Er is ruimte voor verbetering wat betreft het aantrekken van nieuwe klanten.
- Vacatures in de regio. Men is niet altijd voldoende op de hoogte van de vacatures bij andere Randstad vestigingen in de regio.

Opportunities

Opportunities identificeert de factoren waarmee de organisatie te maken heeft die kansrijk zijn om tot een uitbouw of verbetering van de positie te komen.

- Beschikbare arbeidkrachten. Men kan kiezen uit meerdere kandidaten om de openstaande aanvragen te voorzien en kan hierdoor de kwaliteit van de geleverde uitzendkrachten verhogen.
- Beschikbare arbeidskrachten. Er zijn op dit moment veel werkzoekenden waardoor het voor Randstad gemakkelijker wordt om goede intercedenten voor haar vestigingen te vinden.
- Door het verouderen van het life-time-employment concept zijn bedrijven gedwongen om steeds nieuwe medewerkers te werven. Dit zorgt voor een continue stroom van openstaande vacatures.
- Internet is een belangrijk medium geworden in de samenleving, veel mensen zoeken tegenwoordig via internet naar vacatures. Randstad heeft hier met een vacaturesite op ingespeeld waar de meeste units goed gebruik van maken.

Threats

Threats brengt zaken in beeld die de positie van het bedrijf kunnen verzwakken of die bedreigend zijn voor het voortbestaan van de organisatie.

- Lagere marges op de geplaatste uren. Door de economische situatie zijn de inkomsten van veel bedrijven achteruitgegaan waardoor ze veel nadruk leggen op kostenverlaging. Zij zullen bij het huren van uitzendkrachten dan ook meer beoordelen op prijs dan op de kwaliteit van de uitzendorganisatie.
- Er bestaan weinig barrières voor nieuwe toetreders in de uitzendbranche. Randstad moet altijd alert blijven en rekening houden met nieuwe spelers op de markt.
- Substituten. Er wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van internet op het gebied van werving en selectie. Een voorbeeld hiervan is het bedrijf myrecruiter.nl. Dit bedrijf voert een intakegesprek telefonisch en indien de kandidaat geschikt is, maakt men een account aan en stuurt deze naar de werkzoekende. Deze schrijft zichzelf volledig in en verstuurt het terug naar myrecruiter.nl. Myrecruiter.nl maakt een profiel aan en de werkzoekende houdt vervolgens zelf zijn profiel bij en kijkt of er geschikte vacatures zijn.
- Randstad heeft een snelle verloop van personeel waardoor de organisatie altijd rekening moet houden met verlies van kennis en ervaring. Naar verwachting zal deze trend zich de komende jaren verder doorzetten.



Macro omgevinganalyse

Elke organisatie staat bloot aan diverse ontwikkelingen en trends. Een deel daarvan kan een organisatie min of meer zelf beïnvloeden. Een ander gedeelte is veelal onbeheersbaar. Er is bijvoorbeeld geen enkele organisatie in de wereld die de koers van de euro zelfstandig kan vaststellen. Een organisatie kan er hooguit op anticiperen.

Hieronder zal ik aan de hand van een omgevingsanalyse² een beschrijving geven van de omgevingsfactoren die betrekking hebben op Randstad uitzendbureau. Ik zal mij in deze beschrijving beperken tot de macro-economische omgeving. Deze macro-omgevingsfactoren kunnen de markt beïnvloeden of zelfs verstoren.

Demografisch³

De Nederlandse bevolking is onderhevig aan vergrijzing. Door de vergrijzing komt het aandeel van de beroepsbevolking ten opzichte van de 65-plussers onder druk. De groei van de allochtone bevolking zal een remmende werking hebben op de vergrijzing van Nederland. Zonder de allochtone bevolking zou het percentage 65-plussers toenemen van 14% nu tot ongeveer 27% op de lange termijn.

De beroepsbevolking in Alphen aan den Rijn die Relevant is voor Randstad bedraagt iets meer dan 45000 mensen. Zoals landelijk het geval is zal ook Alphen aan den Rijn in de komende jaren gaan vergrijzen. Deze ontwikkelingen kan Randstad zien als een kans, omdat door de vergrijzing arbeidsplaatsen vrijkomen.

Economisch

De jaren voor de economische recessie werden gekenmerkt door een krapte op de arbeidsmarkt. Omdat het economisch goed ging was er een groot tekort aan arbeid en veel vraag naar vaste en flexibele arbeidskrachten. Dit had tot gevolg dat de uitzendbranche zich meer ging richten op het werven van sollicitanten, terwijl het werven van nieuwe opdrachtgevende bedrijven aanzienlijk minder aandacht kreeg. De aandacht voor goede sollicitanten ging zover dat de uitzendbureaus besloten om hun kansrijke sollicitanten zelf in dienst te nemen. Ongeacht of zij direct werk hadden voor de kandidaat, betaalden ze de uitzendkracht een vast salaris.

De uitzendbranche is een zeer conjunctuurgevoelige bedrijfstak. In mindere economische tijden merkt deze branche dit als eerste. Wanneer de omzet bij bedrijven stagneert is het realiseren van kostenverlaging een eerste middel om de winst op peil te houden. Omdat in flexibel ingehuurd personeel eenvoudiger te snijden is dan in eigen personeel vangt Randstad de eerste klappen. In een neerwaartse economie verschuift de aandacht van werving en selectie naar een goede relatie met de bedrijven. Tenslotte zijn het nu de sollicitanten die vragen om bemiddeling en niet de bedrijven.

De meeste bedrijven hebben de reorganisaties afgerond en de economie begint aan te trekken. Randstad Holding⁴ heeft haar winst in de eerste kwartaal van 2005 met 98

² Basisboek Marketing, Drs. S. Wijnia 3de druk Wolters-Noordhoff Groningen 1995

³ CBS



procent zien stijgen vergeleken met dezelfde periode vorig jaar. De winst bedroeg 27,7 miljoen euro op IFRS-basis.

Randstad werd geholpen door een lager tarief voor de vennootschapsbelasting. Een belangrijke impuls was echter de groei van de omzet. Deze nam toe met 12%. Randstad genereert bij een omzetsijging meteen een bijdrage aan de nettowinst, omdat het bedrijf een zeer sober kostenprofiel kent. Vooral in Duitsland nam de omzet sterk toe, met 18 procent. In Nederland steeg de omzet 7 procent. Randstad Nederland en Yacht presteerden goed, maar prestaties van de onderdelen Capac en Tempo-Team lagen onder de verwachtingen.

Sociaal/cultureel

De afgelopen jaren heeft een verandering van arbeidsmoraal laten zien. Het concept van life-time-employment⁵, een werknemer die gedurende zijn leven in dienst bij een bedrijf is, is voorgoed verleden tijd. Het traditionele gezin met de man als kostwinner en de vrouw die voor het huishouden zorgt, is bijgezet in het historisch archief. Veel vrouwen kiezen voor een goede opleiding en een eigen carrière. Veel jonge gezinnen zijn ook tweeverdieners. De kwaliteit van het leven is bijgesteld en het werk zelf heeft niet meer die prioriteit van vroeger. De balans tussen werk en vrije tijd krijgt meer aandacht.

Deze veranderingen in de maatschappij hebben ook invloed op de resultaten van Randstad. Een hoog verloop van eigen personeel komt vaak niet ten goede van de relatie met de klant. Randstad kan ook profiteren van deze ontwikkelingen, omdat nieuwe intercedenten zich nog moeten bewijzen en gemotiveerd zijn om nieuwe contacten op te bouwen. Daarnaast kan de nieuwe intercedente bijvoorbeeld wel een bepaalde klik hebben met bedrijven waarbij de vorige intercedente het niet lukte. Naast het eigen personeel kan Randstad van deze ontwikkelingen profiteren bij de klant, hierdoor zullen ook sneller vacatures vrij komen.

Politiek/Juridisch

Fraude is een veel voorkomend en besproken verschijnsel in de uitzendbranche. Volgens brancheorganisatie ABU gaat het om circa 6600 malafide uitzendbureaus die actief zijn. Volgens ABU directeur Van der Graag zijn inmiddels de juridische mogelijkheden onderzocht om fraudeleuze praktijken aan te pakken. Een speciale projectgroep onder leiding van vakbondbestuurder Westerhof gaat dat in de praktijk brengen. De hoofdreden⁶ voor inleners (bedrijven die uitzendkrachten inhuren) en intermediairs om zich niet aan de wet te houden is financieel profijt dan wel kostenreductie. Andere redenen zijn: warsheid van regelgeving, onwetendheid en noodsituaties. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het feit dat de arbeidsmarktsituatie voor laaggeschoold arbeid een hogere vraag kent dan legaal aanbod.

4 De Financiële Telegraaf, 04-05-2005

5 Case InterMatch, periode strategie, 3MER

6 Websie search voor beleid, Peter Bolhuis, Mirjam Engelen, Marco Zuidam, 2 februari 2005



Naast het slechte imago die malafide uitzendbureaus de uitzendbranche bezorgen, halen zij ook veel omzet weg bij de normale uitzendbureaus zoals Randstad. Tegen dit soort uitzendbureaus valt niet te concurreren, omdat zij tegen lage prijzen hun diensten aanbieden.

Voor circa 800.000 uitzendkrachten hebben vakbonden en de werkgeversorganisatie ABU in de nacht van maandag op dinsdag een CAO- akkoord afgesloten. De nieuwe CAO heeft een looptijd van april 2004 tot april 2007. Daarbij is afgesproken dat tussentijds nog wordt onderhandeld over onder meer kinderopvangregeling. In de gesloten CAO staat onder anderen dat de uitzendkrachten per 8 augustus een structurele loonsverhoging krijgen van 1,25 procent. De uitzendkrachten die in vaste dienst zijn van uitzendbureaus en heel 2004 hebben gewerkt, krijgen daar per 1 september een bonus van 150 euro bovenop.

Per 1 juli 2006 krijgen uitzendkrachten een loonsverhoging die gelijk is aan de gemiddelde salarisstijging in dertig grote CAO's. Daarbij wordt gekeken naar loonafspraken die in het voorafgaande jaar zijn gemaakt in sectoren waar veel uitzendkrachten actief zijn, zoals de metaalbranche, gezondheidszorg, catering en callcentera.



Hoe groot is de concurrentie

Als ik naar het aantal uitzendbureaus kijk die gevestigd zijn in Alphen a/d Rijn dan kan ik concluderen dat de concurrentie voor Randstad behoorlijk groot is. Naast de uitzendbureaus die gevestigd zijn in Alphen aan den Rijn, zijn er ook een aantal uitzendbureaus zoals Adecco en Kelly die uit de omgeving van Alphen de markt bewerken. Hieronder zal ik verder ingaan op de concurrentie van Randstad in Alphen a/d Rijn.

Financiële functies

Tijdens mijn onderzoek heb ik geconstateerd dat er in Alphen a/d Rijn er een aantal vacatures open stonden voor financiële functies. Van alle uitzendbureaus was Content, die graag gezien wordt als de specialist op het gebied van werven van kantoorpersoneel, de enige die twee vacatures open had staan. Daarnaast hadden Olympia en Unique ook een financiële functie in Alphen openstaan. Manpower had een functie voor debiteurenbeheer in Bodegraven openstaan.

Ervaring in de branche was voor alle vijf de functies een vereiste. Terwijl Manpower en Olympia soepel omgingen met deze eis, was het voor Content en Unique de belangrijkste criteria om in aanmerking te komen voor deze functie.

Uitzendbureau	aantal vacatures	Opmerkingen
Content	twee functies	naast de twee aangeboden functies had Content ook een wervelende vacature op het vacaturebord.
Manpower	één	debiteurenbeheerder in Bodegraven.
Unique	één functie	loonadministratie, daarnaast een wervelende vacature op het vacaturebord
Olympia	één	financiële functie aangeboden in Alphen
Creyf's	geen	hebben bijna nooit functies open staan op financieel gebied.
Tempo-Team	geen	hebben nooit een functie open staan op financieel gebied.
Luba	geen	af en toe in de regio
Dactylo	geen	af en toe in de regio
Rijnstreek	geen	bijna nooit functies op financieel gebied
Start	geen	wel in de omgeving maar niet in Alphen,

Zoals hierboven is te zien hebben de concurrenten die zich op kantoorpersoneel hebben gespecialiseerd naast een openstaande vacature ook een wervelende vacature. Deze wervelende vacatures roepen de volgende vragen bij mij op: is er veel vraag van uit de markt naar financiële mensen of zijn deze aanvragen moeilijk te voorzien?

Op het Mbo behoort de opleiding bedrijfsadministratie niet meer tot de populairste opleidingen. Daarnaast zien wij dat de accountantskantoren zich proberen te



onderscheiden van elkaar in de strijd om afgestudeerde studenten accountancy en bedrijfseconomie. Groot wordt geadverteerd in bladen als MemoryMagazine en Intermediair door zowel de grote vier (PwC, EY, KPMG en Deloitte) als de kleine accountantskantoren.

Naar mijn mening biedt deze branche Randstad in de toekomst grote kansen. Deze kansen kunnen alleen worden benut indien er voldoende aandacht is voor deze branche. Deze aandacht kan op twee manieren worden gegeven: een gespecialiseerde unit of een verantwoordelijke intercedent van de unit administratie.

Men kan denken aan een financiële unit voor de regio die grip moet krijgen op deze markt. Deze gespecialiseerde unit krijgt de mogelijkheid om altijd bezig te zijn met het financiële segment in de administratieve markt, waardoor zij beter in staat is om de markt goed te bewerken en de concurrentie het hoofd te bieden. Daarnaast is dit een nieuwe unit zonder aanvragen en werkenden die op zoek moet gaan naar zowel geschikte kandidaten als bedrijven die gebruik wil maken van haar diensten.

Een intercedent van de administratieve unit verantwoordelijk maken voor deze branche zal minder succes hebben dan een nieuwe unit. Deze intercedente zal vaak afhankelijk zijn van de bezetting en de drukte op de administratieve unit waardoor hij/zij niet de volle aandacht kan geven aan deze branche.

Secretariële functies

Op secretariael gebied kunnen we de concurrentie verdelen in directe concurrenten die zich duidelijk richten op de secretariële functies en concurrenten die sporadisch functies binnen krijgen.

Tot de concurrenten die gespecialiseerd zijn in secretariële functies kunnen we Content en Unique rekenen. Deze twee concurrenten hebben naast openstaande vacatures ook een wervelende vacature op het vacaturebord staan. Daaraan kunnen we duidelijk merken dat ze actief zijn op dit gebied. Concurrenten die soms functies binnen krijgen zijn Manpower en Luba. Terwijl er bij de Manpower vestiging in Alphen sporadisch functies binnen komen op secretariael gebied, startte Manpower Nederland op 11 februari de campagne voor de 20-ste “verkiezing secretaresse van het jaar”. Deze verkiezingen zijn in 1985 gestart op initiatief van Manpower. Naar mijn mening is dit een creatieve manier om aan te geven dat je een specialist bent op het werven en selecteren van secretaresses. De overige uitzendbureaus in Alphen a/d Rijn geven aan dat zij soms functies binnen krijgen, maar dat zij zich niet specifiek richten op dit gebied.

Secretary Plus die als een grote concurrent voor de secretariële unit kan worden beschouwd heeft geen vestiging in Alphen a/d Rijn. Deze concurrent bewerkt de markt vanuit Gouda. Ik heb deze concurrent ook meegenomen in mijn onderzoek, en gekeken of zij vacatures open hadden staan in Alphen aan den Rijn. Aan het feit dat de intercedente aan de telefoon moest uitzoeken onder welke regio Alphen a/d Rijn viel, kon ik opmaken dat zij daar niet actief zijn. Toen bij navraag bij collega's bleek dat Alphen onder de vestiging Gouda viel en niet Den Haag, gaf deze intercedente aan dat zij op dit moment geen vacatures in Alphen en de omgeving heeft, maar dat zij



soms wel vacatures binnen krijgen in Alphen. Naast Secretary Plus heeft Secretary TODAY zich ook gefocust op het secretariële segment. Omdat Secretary TODAY alleen in Amsterdam en Rotterdam is gevestigd behoort deze concurrent nog niet tot de concurrentie in Alphen a/d Rijn. Het is wel een concurrent die in de gaten moet worden gehouden in de toekomst.

Uitzendbureau	aantal vacatures	Opmerkingen
Content	één	Functie bij L'Oreal stond ook bij Randstad open. Content is ook gespecialiseerd in secretariële functies en heeft een wervelende vacature op het vacaturebord.
Unique	één	Vacature is in Roelofwaardseveen
Manpower	Geen	Secretariële functies komen sporadisch voor.
Luba	geen	af en toe in de regio
SecretaryPlus (Gouda)	geen	Af en toe wel vacatures in Alphen

Technische functies

Bij deze functies heb ik een onderscheid gemaakt tussen de zogenaamde witte en blauwe boorden functies.

Witte boorden

Start had een aantal functies open staan, maar deze waren allemaal in Leiden of Gouda. Voorbeelden van vacatures die open stonden in Leiden zijn: Autocad tekenaar met minimaal een jaar werkervaring en calculator sloopwerkzaamheden met ruime ervaring.

Bij Crefy's stond een functie op de tekenkamer bij Erbi open. Deze functie heeft ook lange tijd bij Randstad open gestaan en is niet voorzien.

Blauwe boorden

Start had een telecom monteur vacature open staan in Alphen. Daarnaast waren er heel veel vacatures open voor servicemonteurs, automonteurs, spuiters en dergelijke in heel de regio. De meeste vacatures waren in Leiden en Gouda, maar ook in Waddinxveen waar Start niet is gevestigd. Voor alle vacatures was ervaring noodzakelijk.

Content die zich heeft gefocust op kantoorpersoneel had een vacature voor autospuiter in Zoetermeer. Behalve bij Start en Content was het stil bij de overige concurrentie wat betreft technische blauwe boorden functies. Olympia en Tempo-Team probeerden mij over te halen om tijdelijk magazijn of productie werk te doen via hen tot er technische functies binnen zouden komen.



Logistiek personeel

Ik heb dit segment niet specifiek onderzocht, maar merkte tijdens mijn onderzoek wel dat Olympia een hele grote concurrent is voor de logistieke unit. Terwijl er bij Randstad helemaal geen magazijn functies open stonden, was het voorraam van Olympia vol geplakt met velgekleurd papier met de tekst “magazijn medewerkers gezocht”. Manpower, Dactylo en Tempo-Team kunnen ook tot de bedreigende concurrenten worden gerekend. Al deze concurrenten doen zaken met Zeeman, een klant van de logistieke unit.

Call-center personeel

Manpower en Start hadden veel openstaande vacatures voor call-center medewerkers. Manpower heeft aangegeven dat het een functie betreft bij Nuon en dat zij soepel omgingen met de eis van een jaar ervaring in de call-center. Start gaf aan dat het om functies gaat bij een groot energiebedrijf in Alphen a/d Rijn, waardoor mijn vermoeden dat het om Nuon gaat werd versterkt.

Grootte van de vestiging

Als we een vergelijking maken naar grootte van de vestiging en het aantal intercedenten, zien we een duidelijk verschil tussen Randstad en de rest van haar concurrentie. Randstad heeft veruit de grootste vestiging in vergelijking met de concurrentie. De meeste concurrenten hebben plaats voor drie intercedenten, die tijdens mijn bezoeken niet allemaal bezet waren. Helemaal betrouwbaar is deze vergelijking niet, omdat ik niet weet wat de functie van de zittende intercedenten bij de concurrentie inhoudt. Zoals een werkzoekende bij een Randstad vestiging ook geen verschil kan merken tussen een planner en intercedente. Daarnaast zijn er uitzendbureaus zoals Unique die werken met een accountmanager die de bedrijven actief bezoekt en consultants op de vestiging die zich bezig houden met het matchen en de verdere administratieve taken. Terwijl een intercedente bij Randstad verantwoordelijk is voor zowel de administratie als het bezoeken van haar bedrijven.

Ontvangst en intakegesprek

Tijdens mijn bezoeken keek ik ook naar de manier van ontvangst en hoe het intakegesprek werd afgenomen door de verschillende intercedenten. Tijdens mijn stage heb ik met veel collega's meegekeken tijdens de intakegesprekken, hierdoor heb ik een beeld gekregen van hoe een intakegesprek bij Randstad wordt gevoerd. Als ik deze gesprekken vergelijk met de gevoerde gesprekken bij de concurrentie kan ik niets anders concluderen dan dat de concurrentie veel van Randstad kan leren wat betreft professionaliteit en effectiviteit. Ik zal hieronder een aantal voorbeelden opgeven.

Bij binnenkomst bij Dactylo lag een van de twee aanwezige intercedenten op haar bureau, in deze houding vroeg zij mij of zij mij kan helpen. Toen ik vertelde dat ik op zoek ben naar een baan en wilde kijken of zij mogelijkheden voor mij had, stond zij op en zonder mij uit te laten praten gaf zij aan wat de procedures zijn bij Dactylo: “inschrijven doen wij alleen op afspraak en dat staat ook buiten op het vacaturebord!”. Ik vroeg of zij eerst even vijf minuten naar mijn CV kan kijken en als zij mogelijkheden voor mij heeft pas een afspraak te maken om mij in te schrijven. Ik gaf haar mijn CV en vertelde dat ik op zoek ben naar een financiële functie in Alphen aan



den Rijn. Na het bekijken van mijn CV gaf zij aan wel mogelijkheden te hebben in het magazijn.

De hiervoor beschreven ervaring bij Dactylo was natuurlijk dramatisch en de rest van de concurrentie deed het natuurlijk veel beter. Geen één uitzendbureau gaf mij het gevoel blij te zijn met mijn binnenkomst en een aantal minuten om mij heen kijken was ook vanzelfsprekend. Bij Luba, Manpower, Olympia en Content moest ik zelfs vragen of iemand mij kan helpen. Dit kan wellicht te maken hebben met de ook helaas bij Randstad bestaande vooroordelen over de Marokkaanse jongens. Na dat ik geholpen werd, kwamen de intercedenten van Luba en Content zeer onzeker op mij over. Bij Luba maakte de intercedente na bijna een complete inschrijving te hebben gehad, pas een afspraak met mij voor een inschrijving. Daarnaast werd ze herhaaldelijk op grove wijze gecorrigeerd door haar collega. Bij Content was de intercedente zeer onzeker en vermeed oogcontact, daarnaast sprak zij heel zacht met onzekerheid in haar stem.

Bij Manpower en Creyf's werden wel intakegesprekken op niveau afgenomen. Beide intercedenten bekeken mijn CV en hebben deze met mij besproken om een beeld van mij te krijgen. Daarna probeerden zij mij te interesseren in andere vacatures of een baan als intercedent. Het laatste kwam door mijn stage bij Randstad en mijn presentatie. Bij Manpower werden zowel tijdens mijn bezoek als tijdens het telefonisch onderzoek de bedrijfsnamen prijsgegeven. De intercedente bij Manpower werkte er weliswaar pas twee maanden, maar zij was een van de weinigen die bij Randstad aan een unit kan aanschuiven.

Functiebord

Bij alle bezochte uitzendbureaus was er een mooie nette functiebord. Daarnaast waren de vacatures uitnodigend en de functie eisen duidelijk te lezen. Randstad heeft veruit het lelijkste functiebord. Naar mijn mening is dit functiebord niet Randstad waardig, het is zeer slordig, niet uitnodigend en zeer onduidelijk om te lezen. Hierdoor heeft een dergelijk functiebord niet de toegevoegde waarde die het hoort te hebben bij het werven van uitzendkrachten.



De meest bedreigende concurrenten

Als ik de resultaten van mijn onderzoek analyseer, zie ik een aantal verschillende concurrenten. Hieronder zal uitgebreid ingaan op dit verschil in concurrentie.

Naar mijn mening is Manpower de grootste en meest bedreigende concurrent in Alphen a/d Rijn. Manpower heeft zich niet beperkt tot een bepaald segment van de markt, maar wil zoals Randstad een antwoord hebben op elk arbeidsvraagstuk. Tijdens mijn intakegesprek bij Manpower mocht ik mee kijken in het systeem. Veel aanvragen die met mij werden besproken waren van bedrijven waarmee Randstad ook zaken doet. Voorbeelden van deze bedrijven zijn: Zeeman, Rabobank, Laurus Waddinxveen en SCC Bodegraven. Daarnaast werd er een functie met mij besproken bij een overheidsinstelling/ sociale verzekeringsbank.

Tijdens mijn bezoek had Manpower geen concrete mogelijkheden, maar probeerden zij de aanvragen zo aantrekkelijk mogelijk te maken om mij erin te interesseren. Op deze manier kreeg ik het gevoel dat zij wel mogelijkheden hadden voor mij. Als ik werkelijk op zoek was naar een baan, was ik wellicht wel ingegaan op de functie bij de Rabobank, de sociale verzekeringsbank of SCC Bodegraven. Dit geeft aan hoe belangrijk de kwaliteit en flexibiliteit van een intercedent is bij het voorzien van aanvragen.

In vergelijking met Randstad Alphen a/d Rijn heeft Manpower Alphen a/d Rijn een groter verzorgingsgebied. Er werden zoals boven aangegeven functies met mij besproken in Bodegraven en Waddinxveen. In deze dorpen heeft Randstad zelfstandige vestigingen die even groot zijn als de Manpower vestiging in Alphen a/d Rijn.

Een andere concurrent die goed in de gaten moet worden gehouden is Olympia. Tijdens mijn bezoek aan Olympia had deze in bijna alle branches een vacature open staan. Terwijl ik ervan uit ging dat Olympia veel productie en magazijn functies zou hebben werd ik verrast door het aantal administratieve en commerciële functies.

De overige uitzendbureaus vind ik geen bedreigende concurrenten op vestigingsniveau, maar meer op unit niveau. Hieronder zal ik ingaan op de meest bedreigende concurrenten voor de technische/ industriële, administratieve en logistieke unit.



Technisch/ industrieel

Een sterke concurrent op technische functies is ongetwijfeld Start uitzendbureau. Start heeft veel technische functies te bieden in de regio van Alphen a/d Rijn en Leiden.

Voor productiewerk kunnen we Olympia en Tempo-Team tot sterke concurrenten rekenen. Vooral Olympia had veel productiewerk te bieden tijdens mijn onderzoek.

Administratief

De grootste unit van Alphen a/d Rijn geniet ook de meeste concurrentie. De meeste concurrentie op administratieve en financiële functies kan deze unit verwachten van Unique, Content, Manpower, start en Olympia. Deze concurrenten hadden veel administratieve vacatures openstaan.

Creyf's, Luba en Olympia zijn goede concurrenten op de commerciële functies. De drie uitzendbureaus hadden veel binnen en buitendienst verkoopfuncties open staan.

Manpower en Start hebben veel vacatures in de callcenter branche. Zowel Manpower als Start zijn leverancier bij Nuon. De manier waarop beide concurrenten deze functies onder de aandacht proberen te brengen geeft aan dat de vraag groot is. De administratieve unit is niet erg actief op dit gebied en mist in Nuon een grote kans. Daarnaast is Callflex te ver weg om voldoende tegengewicht te bieden aan de concurrentie.

Logistiek

Een zeer bedreigende concurrent voor de logistieke unit is ongetwijfeld Olympia. Tijdens mijn onderzoek had Olympia veel magazijn functies open staan. De noot was blijkbaar zo hoog dat het hele voorraam vol geplakt werd met opvallende A4-tjes met de tekst "magazijnmedewerkers gezocht".

De unit logistiek kan eigenlijk alle uitzendbureaus in Alphen rekenen tot de concurrentie. De enige uitzendbureaus die zich niet op de logistieke markt begeven zijn Unique en Content.

Bij Zeeman geniet de logistieke unit concurrentie van Manpower, Tempo-Team, Dactylo, Luba, Creyf's en Olympia. Om het aantal werkenden bij Zeeman te vergroten is het belangrijk dat het contact warm wordt gehouden. Het aantal bezoeken aan Zeeman en de snelheid van reageren moet verhoogd worden. Daarnaast is het belangrijk om betrouwbare uitzendkrachten naar Zeeman te sturen. Tijdens mijn stage op de logistieke unit heb ik gemerkt dat de goede uitzendkrachten altijd werden doorgepland. Als wij geen antwoord hadden op aanvragen van Zeeman werden er ook minder uitzendkrachten van ons voor de volgende week ingepland.

Bij de Technische Unie geniet de logistieke unit concurrentie van Rijnstreek en Tempo-Team. Tijdens mijn stage zag ik het aantal werkenden bij de TU alsmaar groeien. Bij alle aanvragen werden in vergelijking met de concurrentie de meeste kandidaten van ons aangenomen. De enige afdeling waar geen verhoging van het aantal werkenden kon worden gerealiseerd was de afdeling kabel. De gerealiseerde groei van het aantal werkenden bij de TU was te danken aan de speciale aandacht die



Pak de strijdbijl

de TU kreeg van Muriel. De TU had altijd prioriteit één. Naast de frequente bezoeken en evaluaties hanteerde zij speciaal voor de TU een zeer streng selectiebeleid. De norm van de vergelijkingstest was hoog en bij enige twijfel over de beschikbaarheid of de indruk van de werkzoekende werd hij niet geschikt bevonden voor de TU. Daarnaast wilde Muriel de kandidaten altijd persoonlijk spreken voordat zij hen ging voorstellen bij de TU. Door deze speciale aandacht kreeg de TU vertrouwen in het selectiebeleid van Muriel, wat zich uitbetaalde in een verhoging van het aantal werkenden.



Aanbevelingen

In de onderzoeksresultaten hebben wij kunnen zien dat alle uitzendbureaus in Alphen a/d Rijn in hetzelfde vijvertje vissen. Daarom acht ik het van essentieel belang om geen afwachtende houding aan te nemen en juist op de voorgrond te treden en de toon aan te geven. Hieronder zal ik een aantal aanbevelingen doen die een bijdrage kunnen leveren aan de centrale vraag: “Wat zou Randstad Alphen a/d Rijn kunnen doen om de concurrentie succesvol aan te gaan”.

In beeld blijven bij de klant

Het is belangrijk dat de actieve klanten en de prospects Randstad niet vergeten. Om niet uit beeld te blijven bij de klanten moeten zij regelmatig met Randstad worden geconfronteerd. Hier is een belangrijke rol weggelegd voor de intercedent. Zij moet inzien en overtuigd zijn van de voordelen van het opbouwen van een goede relatie met de klant. Een warme relatie met de klant is geen bezigheid die alleen tijdens mindere economische tijden belangrijk is.

Marktvergroting

Wij staan aan de vooravond van economische bloei. Bij het aantrekken van de economie groeit ook het aantal nieuwe uitzendbureaus. De marktwerking van deze uitzendbureaus gaat meestal als volgt: aannemen van een medewerkster met een goede telefoonstem, een telefoonboek overhandigen en haar heel de dag bedrijven in de regio laten bellen om te vragen of zij personeel nodig hebben. Deze methode van marktwerking schijnt effect te hebben, reden waarom veel kleine uitzendbureaus deze methode gebruiken. Bij Intergom uitzendbureau bijvoorbeeld behoort het bellen van inactieve klanten tot de dagelijkse werkzaamheden van de intercedenten.

Tijdens mijn stage merkte ik dat de actieve klanten goed werden bewerkt en de relatie zorgvuldig in stand werd gehouden. Naar mijn mening is er ruimte voor verbetering wat betreft het vergroten van de actieve klantenbestand, hierbij doel ik op de prospects. Er kan meer structuur worden aangebracht in het actief maken van de inactieve klanten. Ik denk dat het op dit moment belangrijk is om op unit niveau afspraken te maken over hoeveel prospect bijvoorbeeld per kwartaal worden bezocht. De unit moet zelf de prospects in kaart brengen en met de Rayonmanager afspreken welke prospect zij gaat bezoeken. Op deze manier krijgt de unit de gelegenheid om zelf van te voren een planning te maken voor deze bezoeken en kan men niet zeggen dat de landelijke actieweken ongelegen komen. Per kwartaal moeten deze bezoeken worden geëvalueerd om na te gaan wat deze bezoeken hebben opgeleverd.

Effectief bezoeken

Het is naar mijn mening belangrijk om af te spreken wanneer een bezoek moet worden beschouwd als een effectief bezoek en wanneer niet. Wordt vanaf het moment dat de intercedent buiten de vestiging komt dit als bezoek beschouwd of pas als dit een commercieel doel heeft gehad. Is bijvoorbeeld het afgeven van een sleutel bij de receptie een bezoek of is het pas een bezoek als er een afspraak wordt gemaakt met de contactpersoon en in gesprek gaat. Door alleen de effectieve bezoeken als bezoeken te rekenen krijgt men een betere beeld van wat het actief bezoeken van bedrijven heeft opgeleverd.



Informatie uitwisseling

Er is ruimte voor verbetering in de communicatie tussen de verschillende units in Alphen aan den Rijn. Men is vaak niet voldoende op de hoogte van wat er zich bij de andere units afspeelt. Men kan elkaar beter ondersteunen of opvangen tijdens drukte of bij ziekte van een collega van de andere unit als er wordt gewerkt aan de informatie uitwisseling. De Randstad traditie van een halfuurtje koffie kan naar mijn mening een belangrijke rol spelen in de verbetering van de communicatie. Ik zal hieronder een voorbeeld geven over hoe men dit kan aanpakken.

Op maandag worden de werkbrieftjes gesorteerd wat voor irritatie kan zorgen als een bepaalde unit haar verhaal moet doen. Daarom lijkt het mij verstandig om deze dag vrij te houden. Op dinsdag kan bijvoorbeeld de unit administratie en secretariael vertellen over de gang van zaken binnen de unit, welke aanvragen er lopen en waar zij tegen aan lopen. Op woensdag is de beurt aan 1205 en 334 om hetzelfde te doen. Ik denk dat tien minuten per unit voldoende is om de hoofdlijn aan de rest van de vestiging te vertellen. Naar mijn mening kan dit de samenwerking bevorderen, hier valt te denken aan de inloop, telefoonafhandeling en bij springen bij drukte of ziekte.

Match uur

De intercedenten op de vestiging zijn veel tijd kwijt aan inloop, telefoon en administratieve handelingen. Vaak komt men heel de dag niet aan een van de belangrijkste taken van een intercedent, het matchen van vraag en aanbod. Ik zal hieronder een idee voorleggen om dagelijks tijd vrij te maken voor het matchen.

Alle units in Alphen aan den Rijn hebben twee intercedenten of meer. Men kan makkelijk onderling afspraken maken over de dagelijkse planning. Een van de twee intercedenten kan bijvoorbeeld een gedeelte van de dag de inloop en de telefoon voor zijn/haar rekening nemen terwijl de andere zich volledig kan focussen op het matchen. Naar mijn mening moet dit dagelijks worden ingepland ongeacht het aantal open aanvragen. Tijdens deze uurtjes kan men ook zoeken naar geschikte vacatures in de regio voor ingeschreven kandidaten van de unit of bellen naar bedrijven naar aanleiding van advertenties in de krant.



Beknopte omschrijving van de concurrentie

Manpower⁷

Manpower uitzendorganisatie bestaat uit een tweetal netwerken. Een netwerk dat zich volledig concentreert op de regionale en lokale markt (Manpower Local Accounts) en een netwerk dat zich richt op nationale en internationale opdrachtgevers (Manpower Large Accounts). De uitzendorganisatie richt zich op alle zaken die te maken hebben met instroom van personeel op vaste en tijdelijke basis. De specifieke business unit Manpower Permanent Recruitment, onderdeel van de Manpower Local Accounts, richt zich op het werven van vast personeel voor uiteenlopende sectoren en op verschillende niveaus.

Onder Manpower Uitzendorganisatie vallen verder de onderdelen Manpower Contact Center Solutions, Manpower Werk -en Leertrajecten, Manpower Logistics & Distribution, Health & Care by Manpower en Manpower Techniek.

Manpower Special Staffing (Engineering by Manpower, Manpower Finance, Manpower Onderwijs) concentreert zich op de werving en selectie van specialisten (high-end technical, finance en onderwijzend personeel) voor vaste contracten en op (tijdelijke) detacheringbasis.

The Empower Group maakt deel uit van een wereldwijd netwerk van adviesbureaus gespecialiseerd in HR-vraagstukken op het gebied van people management. De specialisten van the Empower Group ontwikkelen oplossingen voor vraagstukken op het terrein van training en organisatieontwikkeling, Mobiliteit, Recruitment Solutions, Verzuimmanagement & Reïntegratie, Research & Diagnostics. Werkvelden die erop gericht zijn de kwaliteit van uw personeel en daarmee uw organisatie onder de loep te nemen en te verbeteren.

Manpower Project Support is specialist op het gebied van Business Proces Outsourcing. Bestaande projecten, inclusief de werknemers, kunnen door hen worden overgenomen maar ook het opbouwen van nieuwe projecten behoort tot hun dienstverlening.

Tempo-Team⁸

Tempo-Team behoort tot de top van de Nederlandse uitzendbranche met 250 vestigingen en dagelijks 23.000 flexwerkers aan het werk. Tempo-Team is gespecialiseerd in de volgende branches: Logistiek, Food, Horeca & Catering, Financiële Dienstverlening, Teleservice, Overheid en Gezondheidszorg.

Specialisaties

Tempo-Team Werknet richt zich vooral op de structurele flexibilisering van bedrijven in de logistiek- en foodsector, via een large account aanpak.

⁷Website Manpower, 28-12-04

⁸Website Tempo Team, 28-12-04



Tempo-Team IT-Flex is er voor detachering van operationele ICT-professionals in de richtingen helpdesk, beheer, ontwikkeling en management.

Tempo-Team Projecten bemiddelt overheidsprofessionals bij uitvoeringsorganisaties op het gebied van sociale zekerheid en bij gemeentelijke instellingen en voert projecten uit op basis van resultaatverplichting.

Tempo-Team Medici is actief in de uitgesproken wereld van de sociale en klinische geneeskunde. Tempo-Team Medici is er voor basisartsen, herintredende artsen en paramedici.

Tempo-Team HR Solutions biedt de oplossing voor vraagstukken op het gebied van Human Resources. HR Solutions werft, selecteert en detachert (tijdelijke) HR-professionals, begeleidt werknemers en werkgevers bij mobiliteitstrajecten en adviseert en begeleidt bij de implementatie van diversiteitsmanagement.

Unique⁹

Unique is op 11 december 1972 opgericht en heeft inmiddels een landelijk netwerk van 90 vestigingen en 6 specialisten. Kernactiviteit van Unique is bemiddeling in officepersoneel. Unique geeft aan dat haar expertise in officepersoneel ook de soort bedrijven bepaalt waarmee zij zaken doet. Dit zijn voornamelijk organisaties tot zo'n 250 personeelsleden.

Unique in haar wervende heeft de volgende specialisaties:

Unique medicum	Dienstverlening die ziekenhuizen en zorginstellingen eigen is.
Unique multilingual services	Multilingual heeft ruim 20 jaar ervaring in het uitzenden en detacheren van meertalig personeel voor met name internationale georiënteerde bedrijven.
Unique finance	Finance noemt zich 'de specialist' in het uitzenden en detacheren van financieel personeel voor financiële functies.
Unique public	Detachering en uitzending van mbo- en hbo personeel met specifieke kennis en werkervaring bij (semi-)overheidsinstanties.
Unique callteam	Specialist voor medewerkers ten behoeve van klanten en servicediensten voor inhouse callcenters bij (semi)overheid en zakelijke dienstverlening (reizen, banken, verzekeringen).

⁹ website Unique 03-05-2005



Unique frontdesk solutions

Specialist in het outsourcen van de front desk; receptie en telefoondienst. Bij outsourcing worden de bestaande medewerkers in dienst genomen, waarmee voor het betrokken bedrijf ook de risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid vervallen.

Creyf's¹⁰

Creyf's heeft ruim 35 jaar ervaring in de uitzendbranche en in werving en selectie. In die 35 jaar is Creyf's binnen Europa uitgegroeid tot één van de belangrijkste intermediairs in arbeid. In Nederland heeft Creyf's een landelijke dekking met zo'n 140 vestigingen en diverse specialismen.

Specialisme

Creyf's Select is gespecialiseerd op het gebied van werving & selectie van mensen met een hbo- of academisch werk- en denkniveau. Van starters die op zoek zijn naar de perfecte start tot ervaren professionals die open staan voor een volgende carrière stap.

Creyf's InterSales is gespecialiseerd in het werven en selecteren, uitzenden en detacheren van gekwalificeerde kandidaten in het toerisme en hotellerie.

Creyf's ASA Student is een landelijke studenten uitzendbureau die gespecialiseerd is in studentenbanen. Creyf's ASA Student is gevestigd in alle grote universiteits- en HBO steden.

Creyf's Office is gespecialiseerd in kantoorfuncties op mbo- en hbo-niveau.

Creyf's Logistics richt zich op de logistieke functies.

Creyf's Medical is gespecialiseerd in het uitzenden van mensen voor de gezondheidszorg.

¹⁰ Website van Creyfs Interim, 28-12-2004



Luba Groep¹¹

De Luba Groep behoort tot de top tien van de uitzendbranche in Nederland. Met regionaal sterke en bekende werkmaatschappijen en meer dan vijftig vestigingen, opereert de Luba Groep voornamelijk in het westen en zuiden van Nederland.

Specialisaties

Luba Personele Diensten	Een zelfstandig onderdeel binnen de Luba Groep dat zich sterk regionaal, met name in het westen en midden van het land, bezighoudt met allround personele diensten.
TeleworX	TeleworX is gespecialiseerd in het werven, selecteren, opleiden, detacheren en uitzenden van communicators: professionals in het communiceren per telefoon en e-mail.
KMS Bestuurssupport	Detachering, werving & selectie en interim-management voor overheden.
Detaccount	Detaccount werft en selecteert, detacheert professionals op het gebied van administratieve en financiële diensten.
Luba Pay Roll Plus	Luba Pay Roll Plus is gespecialiseerd in payroll. Dit houdt in dat relaties hun medewerkers bij Luba Pay Roll Plus op de loonlijst plaatsen, waarbij zij de werkgeversrol overnemen.
Luba Intermediair	Luba Intermediair draagt zorg voor het casemanagement van de langdurig zieke medewerkers van haar relaties. Vanuit een onafhankelijke positie, waarbij de belangen van de opdrachtgever en werknemer even zwaar wegen.
Luba Consulting	Luba Consulting is gespecialiseerd in het verzorgen van complete projecten die door studenten of leden van verenigingen kunnen worden uitgevoerd. Studenten worden geworven in alle steden waar universiteiten of hogescholen gevestigd zijn.
Eksakt Brabant	Eksakt is één van de grotere aanbieders van flexibel werk in Brabant. Met een diepgaande kennis van de Brabantse arbeidsmarkt, een hoog serviceniveau en een breed dienstenpakket is die positie bereikt. Sinds 1 januari 2003 maakt Eksakt onderdeel uit van de Luba Groep.

¹¹Website Luba Uitzendbureau, 28-12-04



Start¹²

Start Uitzendbureau behoort met circa 1500 medewerkers en 200 vestigingen tot de grootste arbeidsintermediairs van Nederland. De naamsbekendheid is 96%: vrijwel iedere opdrachtgever en werkzoekende kent Start. Start is onderdeel van de United Services Group. USG is als Europese dienstverlener actief in Nederland, België, Duitsland, Italië, Spanje, en Portugal op het gebied van flexibele arbeid, opleidingen en customer care-services.

Start heeft in haar 25-jarige historie een netwerk opgebouwd met zeer diverse klanten. Start heeft een sterke positie in het midden- en kleinbedrijf.

Olympia¹³

Vanaf 1969 is Olympia actief op het gebied van uitzending, detachering, mobiliteitsbevordering, alsmede advies ten aanzien van organisatorische en financiële aspecten van flexibele arbeid. Olympia is een algemeen uitzendbureau met vestigingen verspreid door heel Nederland. Olympia heeft op dit moment 70 vestigingen waarvan 42 op basis van franchise.

Olympia Uitzendbureau gelooft in ondernemerschap door middel van franchising. Op deze manier wordt zelfstandig ondernemerschap gecombineerd met de voordelen van een grote organisatie. De jarenlange ervaring van Olympia garandeert de franchisenemer een snelle opzet van een succesvolle zelfstandige uitzendonderneming. Door middel van de franchiseformule creëert Olympia een landelijke dekking met uitzendondernemers.

Content¹⁴

Content is al 40 jaar toonaangevend op de Nederlandse arbeidsmarkt met ruim honderd vestigingen verspreid over heel Nederland. Content onderscheidt zich doordat zij bewust hebben gekozen om zich te specialiseren in de werving en selectie van vast en tijdelijk personeel voor met name officepersoneel op mbo- en hbo/wo-niveau. Content is sterk op het gebied van administratieve, financiële, secretariële, commerciële en contactcentrafuncties.

¹² Website Start uitzendbureau 28-12-2004

¹³ website Olympia uitzendbureau 28-12-2004

¹⁴ Website van Content BV, 28-12-2004



Dactylo¹⁵

In 1970 werd Dactylo opgericht door een ondernemer genaamd Ad Sagius. Hij begon een uitzendbureau met een sterke regionale focus door te werken met de echtgenotes van succesvolle zakenlieden uit de regio. Veelal vanuit hun woonhuis startten deze vrouwen een 'eigen' vestiging. Zij werden gekenmerkt door hun sterke netwerk en echte ondernemersmentaliteit. Inmiddels is de Dactylo organisatie uitgegroeid tot één van de grootste spelers op het gebied van flexibele arbeid. Dactylo heeft 130 vestigingen verspreid over het hele land, 4 districtskantoren en een hoofdkantoor in Amsterdam. Internationaal maakt Dactylo deel uit van de Vedior Groep.

Dactylo Uitzendbureau plaatst flexkrachten in alle denkbare vakgebieden. Wel richten zij zich met name op het werven van administratief, industrieel en technisch personeel.

Rijnstreek uitzendbureau¹⁶

Ondernemers in de Rijnstreek vertelden in 1996 dat er behoefte was aan een ander soort uitzendbureau. Zij zochten een dienstverlener met een ondernemersinstelling waar kwaliteit bovenaan staat! Reden genoeg voor 2 ervaren intercedenten om ondernemer te worden. Op 1 juni 1997 was Uitzendbureau Rijnstreek een feit.

Rijnstreek is een dynamisch uitzendbureau dat bemiddelt voor alle soorten personeel, van logistiek personeel tot administratief. Sinds 1997 heeft Rijnstreek uitzendbureau een groot netwerk opgebouwd van werknemers en opdrachtgevers.

Ervaren Jaren¹⁷

Uitzendbureau Ervaren Jaren bemiddelt mensen met ruime werkervaring. Lange tijd betekende dit een leeftijdsgrens vanaf 40 jaar. Inmiddels hanteert Ervaren Jaren een ervaringsgrens in plaats van een leeftijdsgrens waardoor iemand van 30 jaar met 10 jaar werkervaring ook aan de kwaliteitseisen van Ervaren Jaren voldoet.

Voor sommige beroepen houdt dit in dat Ervaren Jaren een werkervaring van 5 jaar ruim vindt (productie), maar voor andere functies is 5 jaar weer aan de krappe kant, hierbij valt te denken aan financiële functies. Ook bemiddelt Ervaren Jaren de groep van 65+-ers. Deze groep biedt grote voordelen, zijn financieel aantrekkelijk (alleen loonbelastingplichtig), zeer ervaren, gemotiveerd en Prima inzetbaar voor vele functies. Tijdens mijn onderzoek heb ik ervaren jaren buiten beschouwing gehouden omdat dit uitzendbureau op een andere wijze werkt dan de doorsnee uitzendbureau.

¹⁵ Website van Dactylo uitzendbureau, 28-12-04

¹⁶ Website van Rijnstreek uitzendbureau Alphen a/d Rijn 05-01-04

¹⁷ Website Ervaren Jaren, 03-01-2005