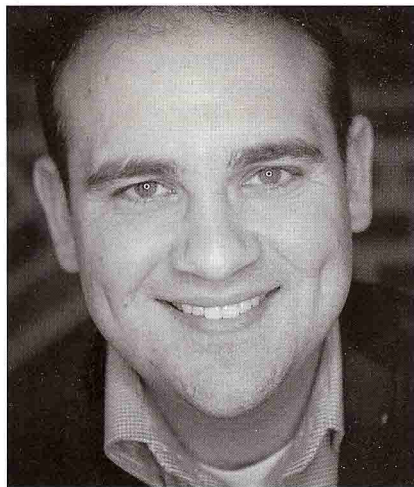


'Fysieke uitzendbureaus verdwijnen uit het straatbeeld'

'Aantal reisbureaus binnen twee jaar gehalveerd', kopte een nieuwsbericht. Reden voor Wim Davidse, hoofdredacteur van Flexmarkt, om zich in de LinkedIn-groep van Flexmarkt af te vragen waarom de uitzendbranche dit niet zou kunnen overkomen. De fysieke uitzendbureaus met intercedenten van vlees en bloed worden immers vervangen door online services.



Bart Verlegh

Associate
Professionals in Flex

De traditionele uitzendstraat is verleden tijd. Alleen al de grote vier uitzendbureaus zijn met een enorme consolidatieslag van hun kantorennetwerk bezig. Niet zo gek, want een vast vestigingsnetwerk is onderdeel van het oude business model dat aan radicale verandering onderhevig is. Waar voorheen de kaartenbak en schaal-grootte je een concurrentievoordeel kon opleveren, zijn deze voordelen tegenwoordig verwaarloosbaar. Alles is bereikbaar via (sociale) internettoepassingen. En het einde is nog niet in zicht. Kijk alleen al naar nieuwe marktspelers; al hun kosten zijn variabel (cloud, werving en selectie, de vestiging) en deze kunnen ze ook variabel doorberekenen. Een nieuwe flexondernemer met een beetje netwerk is al snel operationeel én concurrerend. Alleen voor échte (lokale) hyperspecialisten lijkt een fysieke vestiging nog interessant. En ik kijk met interesse naar hoe uitzendbureaus hun uitzendloket integreren in bijvoorbeeld horeca, universiteiten, openbare flexwerkplekken en bibliotheken.



Franziska Szabó

Directeur/eigenaar
PA Online Secretaresspool

Er zijn steeds meer online werving- en selectiebureaus, inhuurdiensten en marktplaatsen. Mijsz inziens zullen de uitzendbranche en gespecialiseerde bureaus vaker een combinatie van offline en online diensten vervullen, net als wij. Ik denk dat de vermindering van inloopvestigingen doorzet, helaas. Echter, het blijft mensenwerk en persoonlijke dienstverlening. Dat wordt nogal eens vergeten. Momenteel gebeurt de eerste cv-selectie bij grote organisaties vaak via software. Motivatie en cv dienen dezelfde woorden te bevatten als de vacaturetekst. Tegelijkertijd verwacht men originele cv's. Bizar, daar wij met zijn allen al jaren de mond vol hebben van de menselijke maat. Gevolg: veel afwijzingen van goede, passende kandidaten. Voorbeeld: een dame, lange tijd bij SAP gewerkt, daar opgeleid, werd door ons voorgesteld voor een functie waarvoor SAP-HR-ervaring nodig was. Afwijzing. Reden: geen vermelding SAP-HR. Aangezien vaak dezelfde vacatures nogmaals worden uitgezet, kost afhankelijkheid van software naar mijn idee meer dan persoonlijke dienstverlening. Laten we samen weer werken aan win-win.



Paul Bremmer

Strategisch directeur en oprichter
Online-People

De flexbranche is de afgelopen jaren erg veranderd door de technologische ontwikkelingen. Moderne communicatiemiddelen, zoals bijvoorbeeld Skype of online vacaturebanken, zorgen ervoor dat er geen noodzaak meer bestaat om in elke plaats een fysieke locatie te hebben. Sociale media spelen hierin ook een belangrijke rol, het is tegenwoordig een kwestie van één druk op de knop om je met je LinkedIn-profiel te registreren of zelfs direct te solliciteren. Desondanks blijft het matchen van vraag en aanbod op het gebied van personeel voor een belangrijk deel mensenwerk. Daarom zal het fysieke contact altijd blijven bestaan. Uitzendbureaus zullen zich meer moeten profileren als HR-dienstverlener, in plaats van alleen als uitzender. Online services zullen gedeeltelijk processen vergemakkelijken en versnellen, maar het menselijk contact zal altijd in ogenschouw genomen moeten blijven. **X**