

Artiflex onboarding

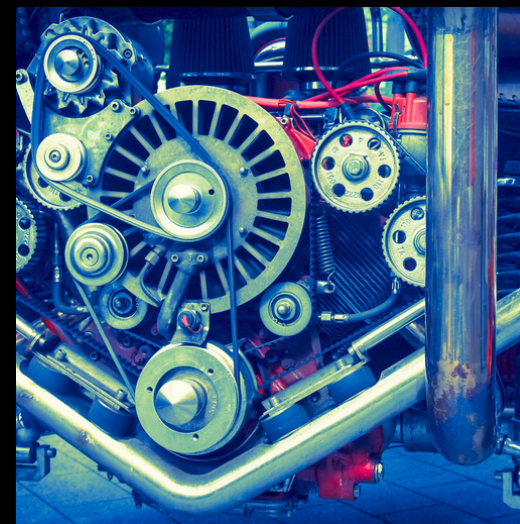


Inhoudsopgave

De definitie van
Artiflex: cultuur
& kernwaarden.

Hoe 'werkt'
Artiflex?

Jouw persoonlijk
onboardingsplan





De definitie van
Artiflex: cultuur
& kernwaarden.





Laten we beginnen bij het begin.

Artiflex is 18 jaar 'oud' en opgericht door Willem Clements in 2005.

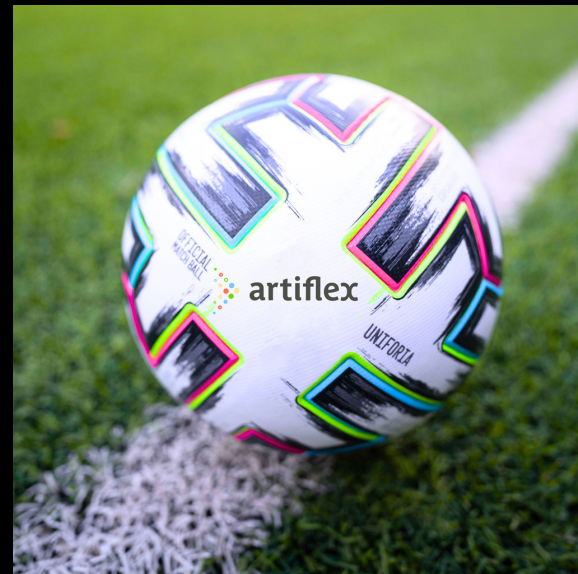


Cultuur
van
Artiflex?

Cultuur is het geheel aan gewoonten en (gedrags)regels welke kenmerkend zijn voor in dit geval Artiflex.

Je zou ook kunnen zeggen: gewoonten en gebruiken. Om goed te functioneren binnen Artiflex is het belangrijk om deze cultuur te leren kennen!

De Artiflex cultuur is gefundeerd op drie pijlers: het Artiflex **DNA**, onze **kernwaarden** & onze **missie**.



Het Artiflex DNA:

- **Wees pro-actief;**
- **Werk op basis van een plan;**
- **Doe belangrijke dingen eerst.**

**Cultuur
van
Artiflex?**

De Artiflex kernwaarden (de 3 V's):

- **Vertrouwen**
- **Vrijheid**
- **Verantwoordelijkheid**

(en dat soms met een licht-rebels randje;)

(kijk eerst naar jezelf, dan naar een ander;)

(cliche maar waar: vrijheid en verantwoordelijkheid
gaan hand in hand;)

#artiflexonboarding

**Onze
missie:**

**superslim & meer dan sociaal
recruitment.**

#bio.

Naam: Artiflex B.V.

Leeftijd: 18 jaar ervaring in de uitzend- en recruitmentbranche op (inter)nationaal niveau.

Karaktereigenschappen: Optimistisch, verantwoordelijk, slim & sociaal (en soms iets rebels;).

Werkervaring: Recruitment met een focus op 'vakmensen' voor MKB Nederland.

Interesses: Vakmensen van hal tot bouwplaats en wat hen drijft en beweegt.

#superslim.

Wij werken super slim. Dit betekent dat we veel tijd en aandacht steken in het slimmer maken van ons recruitment. Dit doen we door middel van automatisering én de inzet van data 'gevat' in een systeem.

Op deze manier kunnen we kandidaten beter vinden, bouwen we aan een waardevolle database met kandidaten & opdrachtgevers en is werken bij Artiflex een dynamische, wendbare job!

Superslim: Kan iets in ons proces slimmer, beter en sneller en leidt dit tot een betere match of effectievere werving? Dan gaan we ervoor!

#meerdansociaal.

Het gaat in de wereld van onze vakmensen niet alleen over of iemand de vaardigheden bezit in opleiding en ervaring, maar er zit juist heel veel waardevolle informatie 'onder de oppervlakte'.

In de wereld van onze opdrachtgevers gaan wij voor een sterke relatie. Wij willen echt weten wat onze opdrachtgevers bezigt, wat ze drijft, welke cultuur ze nastreven en hoe wij hierin kunnen bijdragen op het gebied van 'mensen'.

Ons gehele proces is ingericht op interactie. Door deze interactie te stroomlijnen door bijvoorbeeld automatisering, houden we tijd over om echt contact te hebben met opdrachtgevers en kandidaten.

Meer dan sociaal: Het doorgronden van kandidaat & werkplek heeft als doel een échte match tussen mens en organisatie te maken.



#doelgroep kandidaten



Kandidaat:
(semi)vakmens,
werkt met zijn of
haar handen in
combo met het
hoofd.

Opleiding:
Leert in de
praktijk. Van
geen opleiding
genoten tot MBO
niveau 4.

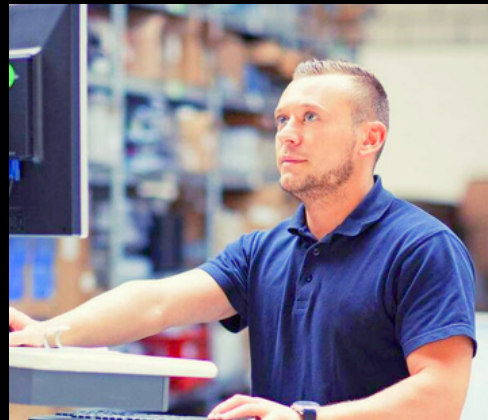
Karakter:
Nononse. Soms
even de goede
kant op duwen.
Praktisch.
Technisch
inzicht.

Selectie:
Artiflex
selecteert op
basis van soft
skills & hard
skills.





#doelgroep opdrachtgevers



Theo de teamleider:

Lost problemen op, ongekwalificeerde kandidaten kunnen een frustratie zijn, gaat vaak niet over het tarief. Zoekt initiatief en motivatie bij een kandidaat én heeft direct contact op de werkvloer.



Teus de MKB directeur:

Staat vaak wat verder van de werkvloer. Een probleem moet snel opgelost worden. Vaak druk, bellen/appen werkt beter dan mailen. Kritisch op benadering en houding.

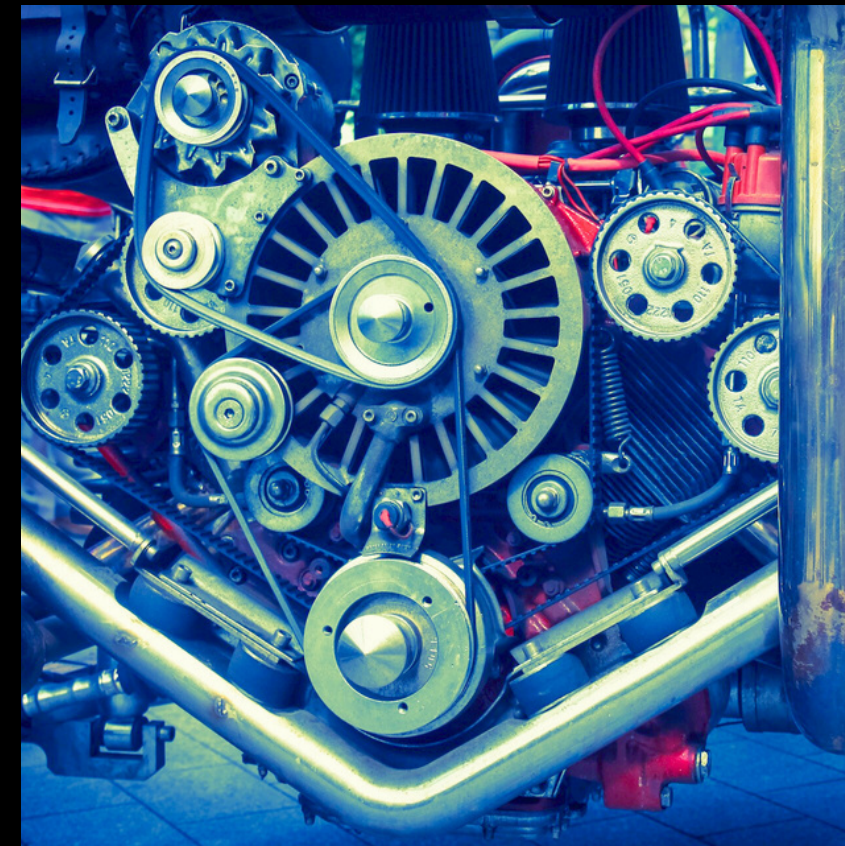


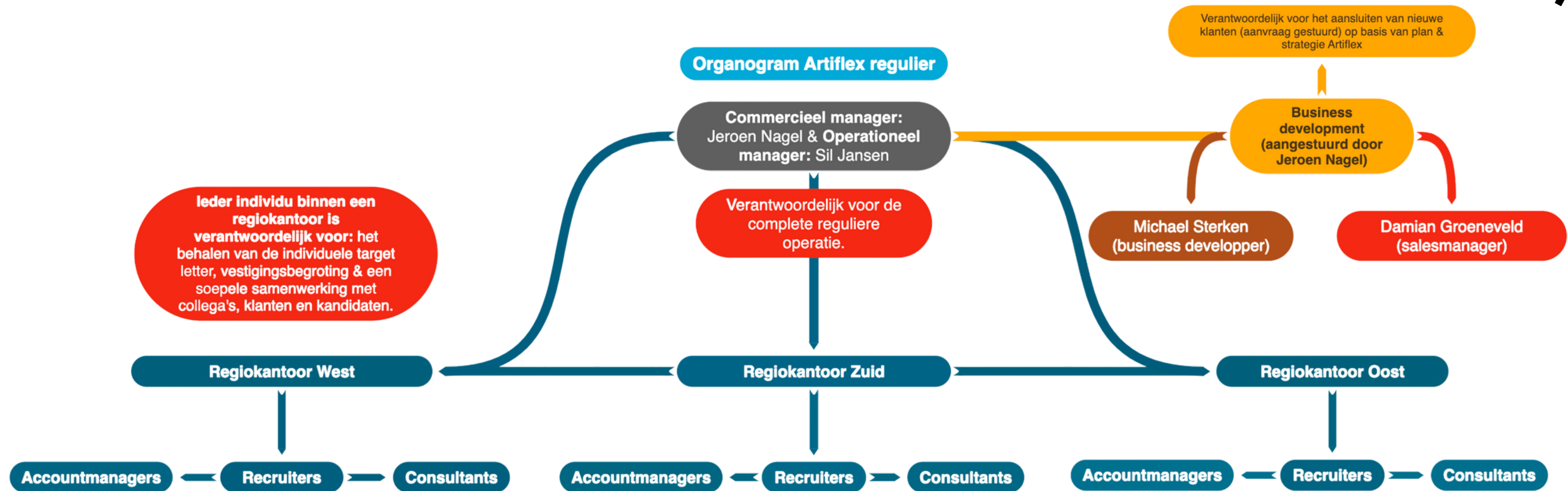
Nicky van HR:

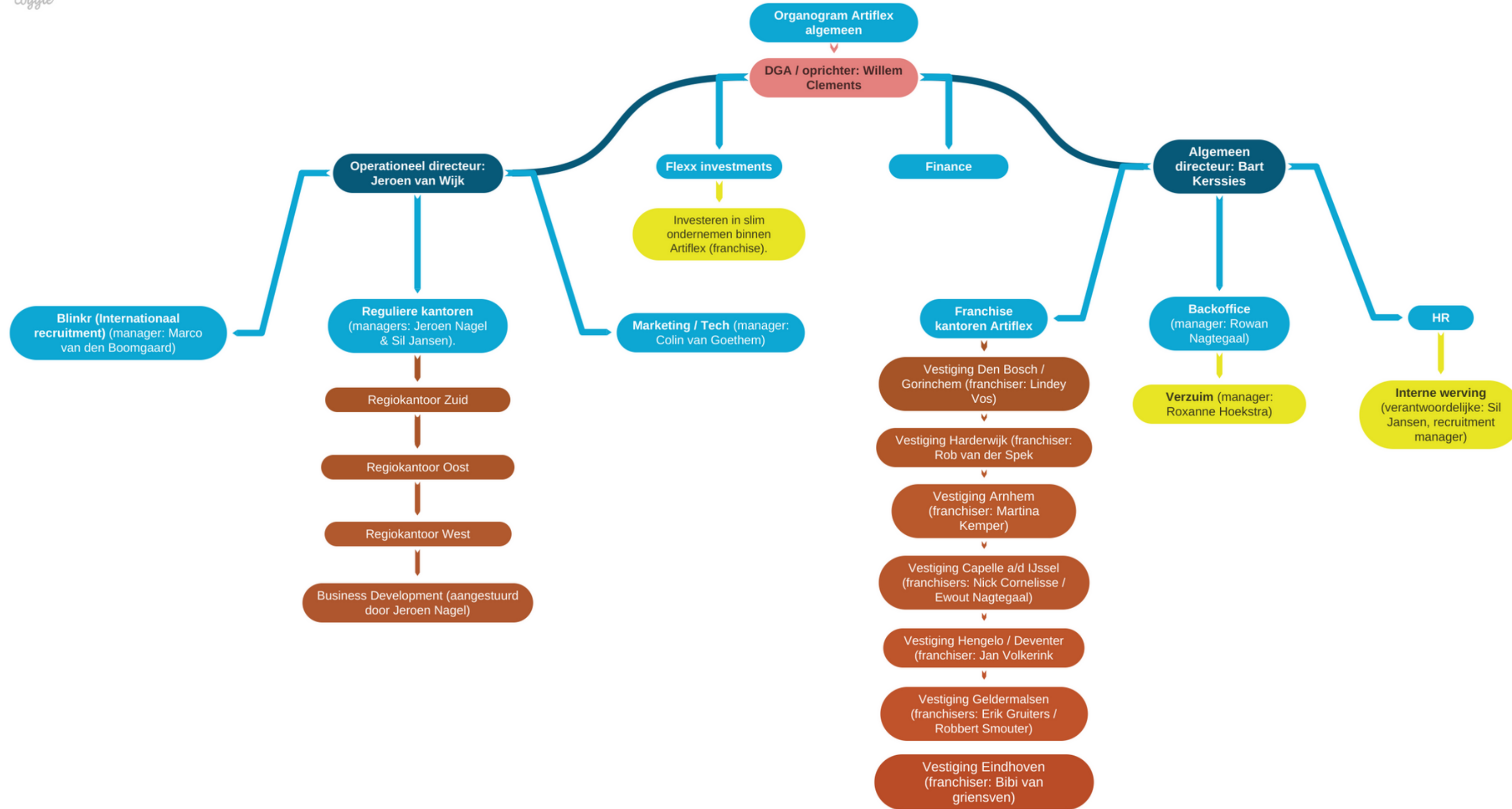
Staat voor kwaliteit. Wil een compleet/strak profiel van de kandidaat. Staat voor vitaliteit. Krijgt van 'boven' vaak een standaard omrekenfactor. Wil dat we het bedrijf en de cultuur goed kennen!



Hoe 'werkt' Artiflex?

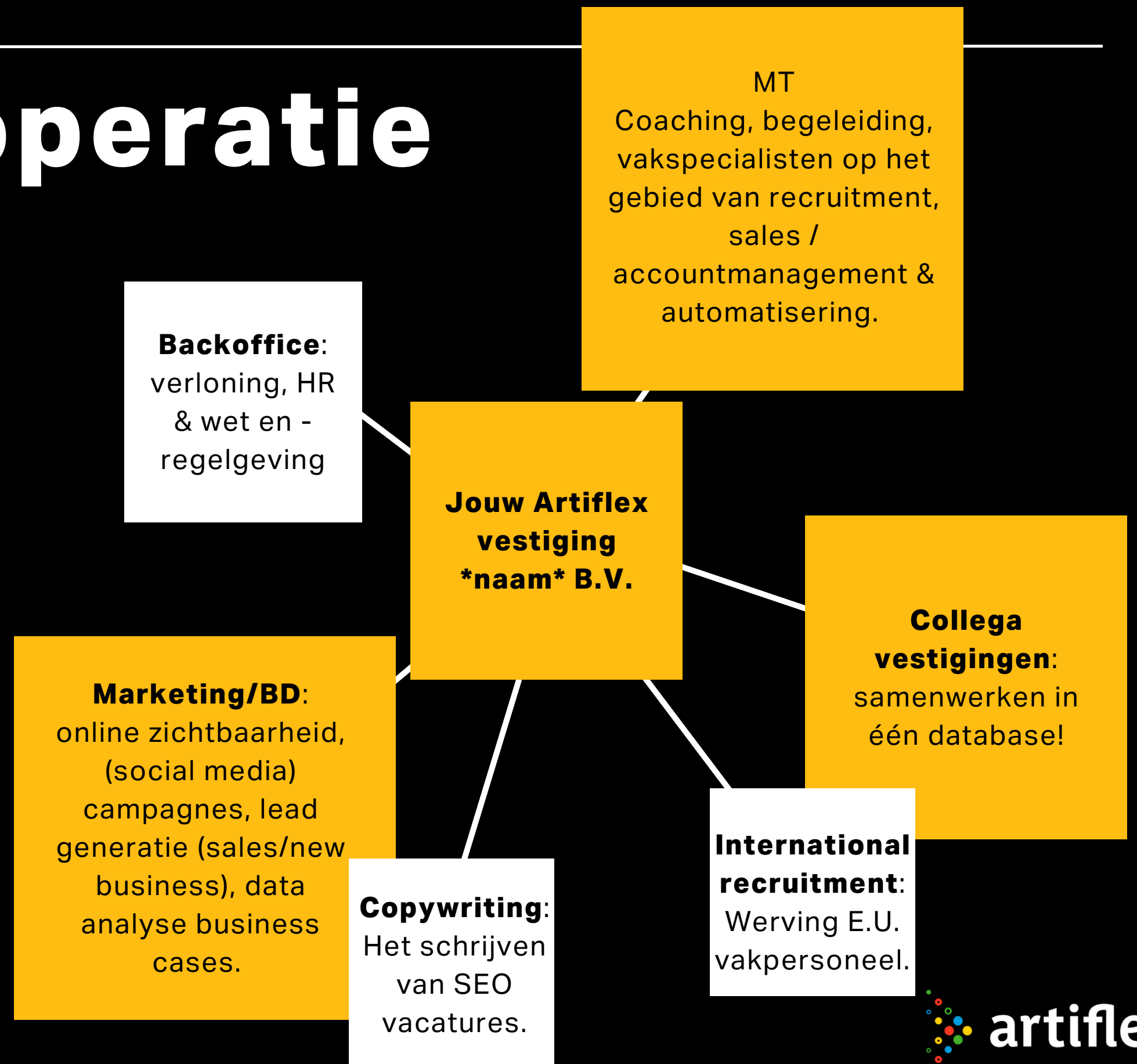






De dagelijkse operatie

Rondom de vestiging waar je voor werkt is het servicekantoor georganiseerd. Dit hebben we zo georganiseerd dat de kantoren in het land zich kunnen focussen op de core-business. Daarnaast werken alle kantoren uit een database. Hierdoor kun je in de praktijk goed samenwerken met andere vestigingen!



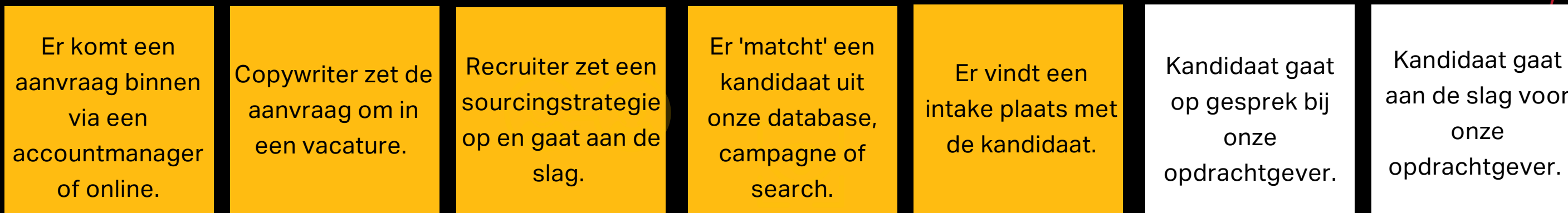


Het Artiflex proces (hoe hoort het;)

Focus	Kennis	KPI's (uitzend-proces)	Input (activiteiten)	Samen werking	=	Output (plaatsingen)
Waar ga je je op richten binnen Artiflex?	Kennis van uitzenden	Aanvragen / voorstellen / gesprekken	Werkkracht gemeten in Tigris	100, 50/50 of 33/33/33?		Uren doelstelling - targetletter
	Kennis van jouw specialisme	soll/search > intakes	Op basis van de Artiflex KPI's	Houding /gedrag		Persoonlijke bonus regeling
	Kennis van de markt	Reviewing				Begroting vestiging (doelstelling)
	Systeem (Tigris) & tooling kennis	Opvolging				



Het Artiflex proces: push & pull



➔ Pull: vraaggestuurd werven



Het Artiflex proces: push & pull



We hebben een goede kandidaat beschikbaar.

Er vindt een intake plaats met de kandidaat.

Accountmanager bepaalt de acquisitie/sales strategie.

Er 'matcht' een opdrachtgever uit onze database of

Er 'matcht' een opdrachtgever uit het salesproces.

Kandidaat gaat op gesprek bij de opdrachtgever.

Kandidaat gaat aan de slag voor onze opdrachtgever.



Push: vanuit de kandidaat matchen



Kennis en vaardigheden: **uitzenden!**



Werk
nemer

Uitzend
bureau

Opdracht
gever

'Een **uitzendkracht** is een **werknemer** in **dienst van een uitzendbureau**. Het uitzendbureau **leent de uitzendkracht op tijdelijke basis uit aan een ander bedrijf**. Dat andere bedrijf noemen we **de inlener of opdrachtgever**. Het uitzendbureau is **de juridische werkgever en betaalt de uitzendkracht salaris, verzorgt de loonstrook en draagt belastingen en premies af**. Doordat er **drie partijen** bij deze constructie zijn betrokken, wordt het ook wel een **driehoeksverhouding** genoemd.'



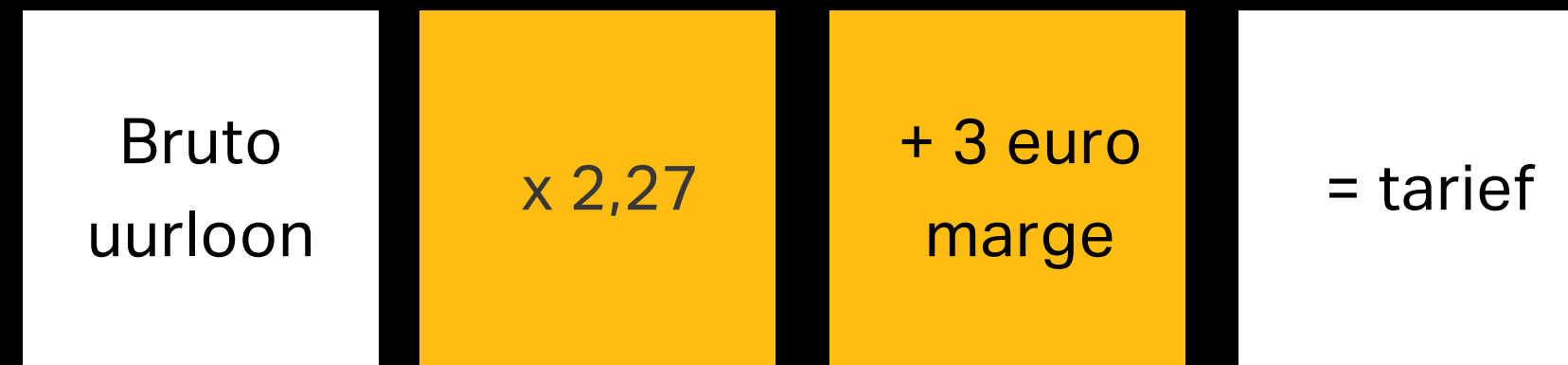
Kennis en vaardigheden: **het fase systeem.**



- Fase A: maximaal 52 voor het uitzendbureau gewerkte weken;
- Fase B: Duurt maximaal 3 jaar of 6 contracten;
- Fase C: Contract voor onbepaalde tijd bij het uitzendbureau.



Basis kostprijs **Artiflex**



- Uiteraard kun je ook kiezen voor een factor (vanaf normaliter 2.5).
- Er zijn vaak aanvullende aspecten zoals pensioen die de basis kostprijs (x 2.27) verhogen.
- Meer informatie vind je in onze 'uitzendbijbel'.
- Je kunt altijd een tarief check doen bij onze backoffice specialisten!

#artiflexonboarding



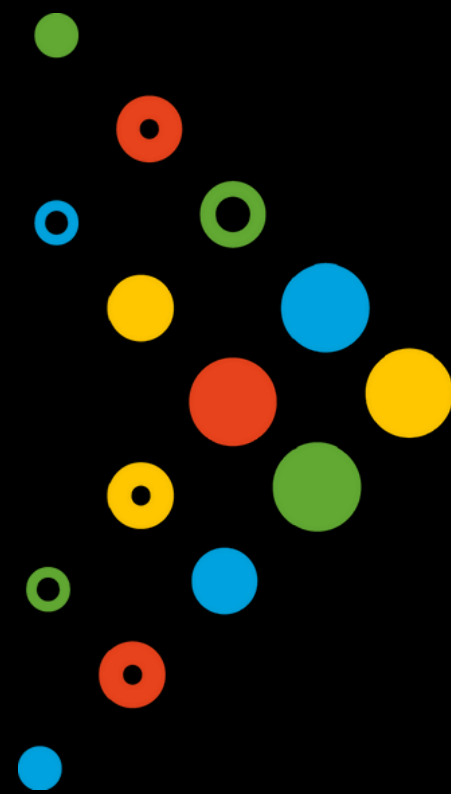
Meer info vind je in onze
#uitzendbijbel





**"De Artiflex KPI's en
werkprocessen zijn
de basis van jouw
succes binnen
Artiflex"**



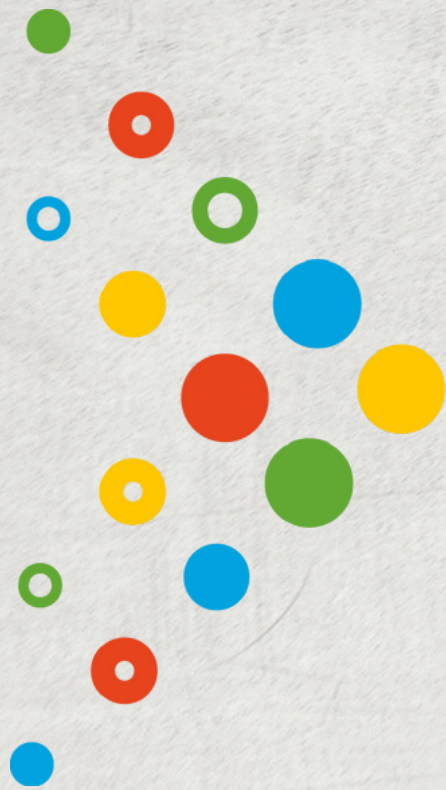


"Uiteraard kijken we per individu waarmee en hoe je 'begint'. Je kunt niet alles in één keer!"

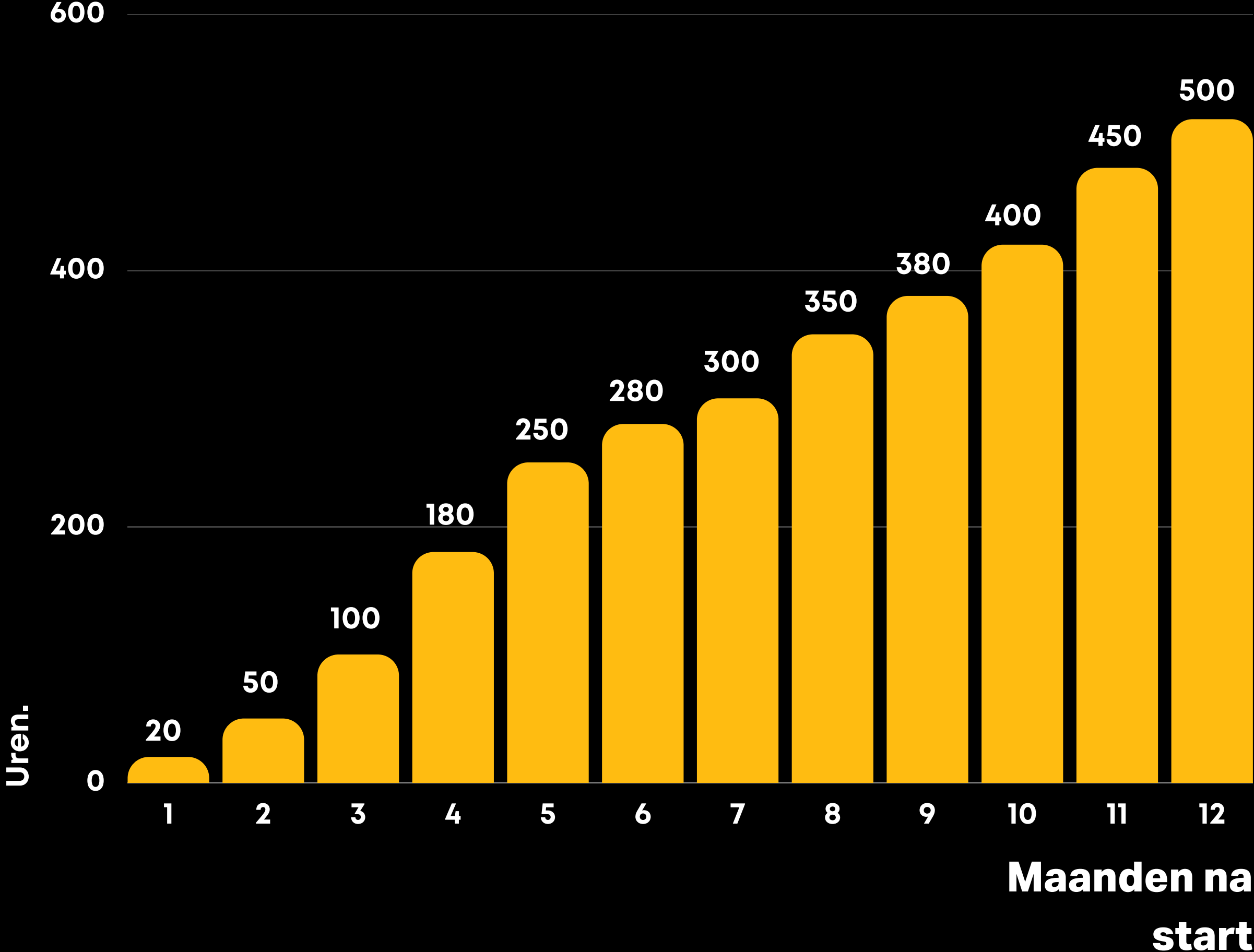




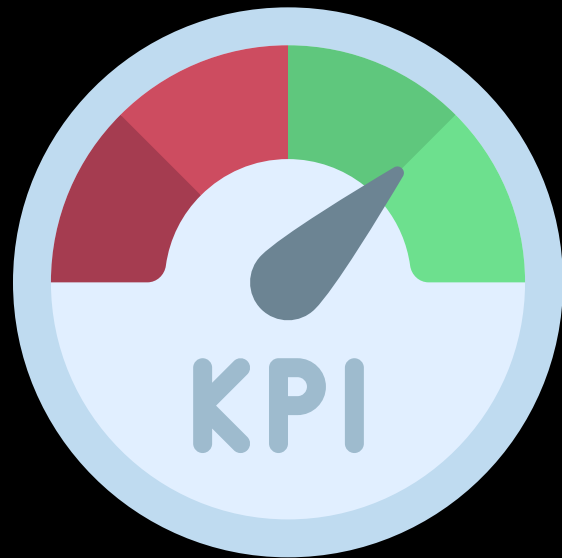
**"De volgende
sheets worden dus
even doorbijten;)."**



Groei doelstelling uren 1e jaar nieuwe collega's



Input KPI'S recruitment nieuwe collega's (per week).



Het basis recruitment proces kent 4 KPI's. Om zaken helder en simpel te houden meten we in basis in het recruitment proces deze 4 aspecten:

- 1. Aantal profielen (kandidaten) via search (externe job boards, recruit robin & eigen database): minimaal 50 per week.**
- 2. Aantal opgevolgde sollicitaties: minimaal 50 per week.**
- 3. Intakes (digitaal of op locatie): 8 per week (werkelijk komen op dagen).**
- 4. Beschikbare kandidaten: wekelijks 5 volledig ingevulde nieuwe profielen welke klaar zijn om voorgesteld te worden.**

Om deze KPI's eigen te maken krijg je training.



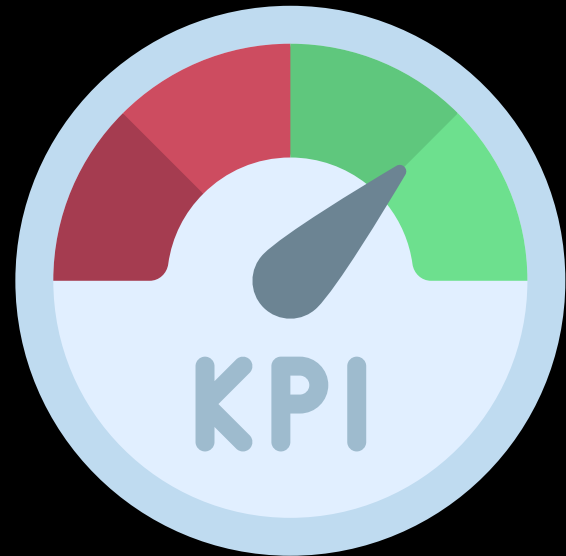
- **Search training (job-boards, eigen database / symantic search).**
- **Sollicitatie / campagne opvolg training.**
- **Training in benadering (van kandidaten).**
- **Intake training (gesprekstechnieken / welke vragen stel je).**
- **Training in kandidatenbinding (hoe houd je conversie gestuurd contact).**
- **Training in het opstellen van een commercieel kandidatenprofiel.**
- **Hoe werk je in Tigris met talent journeys?**

Wat er voor je geregeld wordt (recruitment):



- **Je krijgt bij start direct 30 tot 60 vacatures op jouw naam, aansluitend bij de behoefte vanuit de business unit / vestiging.**
- **Je krijgt 5 online social media campagnes op jouw naam, aansluitend bij de behoefte vanuit de business unit / vestiging.**
- **Je krijgt div. accounts van jobboards tot je beschikking.**
- **Je krijgt toegang tot de Artiflex database met 100.000 kandidaten.**

Input KPI'S accountmanagement nieuwe collega's (per week).



Het commerciële basis proces kent 4 KPI's. Om zaken helder en simpel te houden meten we deze 4 aspecten:

- 1. Aantal benaderingen (telefonisch, digitaal voorstellen): 100 per week, waarvan de geïnteresseerde opdrachtgevers actief / zichtbaar worden opgevolgd in ons systeem.**
- 2. Aantal nieuwe aanvragen (new business): 5 per week.**
- 3. Aantal unieke kandidaten op gesprek bij opdrachtgever: 5 per week.**
- 4. Aantal gerealiseerde plaatsingen: 2 per week.**

Om deze KPI's eigen te maken krijg je training.



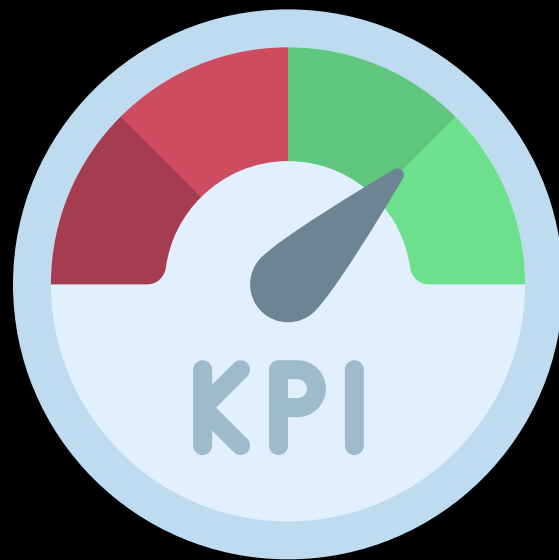
- **Training in waar vind ik vacatures / leads? (opvolgen lead info, job digger, jobboards, leads uit ons marketing team).**
- **Training in het koud/warm benaderen van (potentiële) opdrachtgevers.**
- **Training in 'voorstellen' & 'opvolging' met Tigris.**
- **Training in het maken van een complete aanvraag en welke vragen stel ik aan een opdrachtgever om de benodigde recruitment informatie op te halen?**
- **Training tarief berekenen.**
- **Training in het matchen op hard skills en soft skills van kandidaten v.s. opdrachtgevers.**
- **Hoe werk je in Tigris met talent journeys?**

Wat er voor je geregeld wordt (accountmanagement):



- **Je krijgt bij start een 'warme' prospectlijst met 100 bedrijven.**
- **Jouw jobdigger wordt ingesteld in het gebied waarin je opereert.**
- **Vanuit ons marketing team krijg je met enige regelmaat 'warme' leads uit diverse marketing acties. Je kunt hierbij denken aan lead info, marketing mailings, Google ads, Google organisch & scrape acties etc.**

Input KPI'S consultant nieuwe collega's (per week).



Het commerciële basis proces kent 4 KPI's. Om zaken helder en simpel te houden meten we deze 4 aspecten:

- 1. Aantal benaderingen (telefonisch, digitaal voorstellen): 150 per week, waarvan de geïnteresseerde opdrachtgevers actief / zichtbaar worden opgevolgd in ons systeem.**
- 2. Aantal nieuwe aanvragen (new business): 4-5 per week.**
- 3. Aantal opgevolgde sollicitaties 25 per week**
- 4. Aantal Intakes (digitaal of op locatie): 4-5 per week (werkelijk komen op dagen).**
- 5. Aantal unieke kandidaten op gesprek bij opdrachtgever: 5 per week.**
- 6. Aantal gerealiseerde plaatsingen: 2 per week.**

Wat er voor je geregeld wordt (consultant):



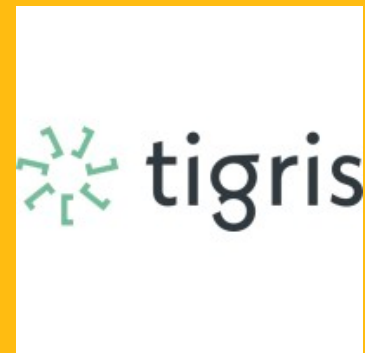
- Je krijgt bij start een 'warme' prospectlijst met 100 bedrijven.
- Jouw jobdigger wordt ingesteld in het gebied waarin je opereert.
- Vanuit ons marketing team krijg je met enige regelmaat 'warme' leads uit diverse marketing acties. Je kunt hierbij denken aan lead info, marketing mailings, Google ads, Google organisch & scrape acties etc.
- Je krijgt 1-5 vast klanten waarvoor jij verantwoordelijk bent
- Je krijgt bij start direct 30 tot 60 vacatures op jouw naam, aansluitend bij de behoefte vanuit de business unit / vestiging.
- Je krijgt 2-5 online social media campagnes op jouw naam, aansluitend bij de behoefte vanuit de business unit / vestiging.
- Je krijgt div. accounts van jobboards tot je beschikking.
- Je krijgt toegang tot de Artiflex database met ruim 100.000 kandidaten.

Om deze KPI's eigen te maken krijg je training.



- **Training in waar vind ik vacatures / leads? (opvolgen lead info, job digger, jobboards, leads uit ons marketing team).**
- **Training in het koud/warm benaderen van (potentiële) opdrachtgevers.**
- **Training in 'voorstellen' & 'opvolging' met Tigris.**
- **Training in het maken van een complete aanvraag en welke vragen stel ik aan een opdrachtgever om de benodigde recruitment informatie op te halen?**
- **Training tarief berekenen.**
- **Training in het matchen op hard skills en soft skills van kandidaten v.s. opdrachtgevers.**
- **Hoe werk je in Tigris met talent journeys**
- **Search training (job-boards, eigen database / symantic search).**
- **Sollicitatie / campagne opvolg training.**
- **Training in benadering (van kandidaten).**
- **Intake training (gesprekstechnieken / welke vragen stel je).**
- **Training in kandidatenbinding (hoe houd je conversie gestuurd contact).**
- **Training in het opstellen van een commercieel kandidatenprofiel.**

Dashboards m.b.t. KPI's in Tigris:



**Dashboards m.b.t. KPI's
in Tigris (link).**

Timeframe onboarding & KPI's



- **Week 1: Onboardings presentatie, bespreking persoonlijk plan & introductie bij je team / vestiging. Afstemmen werkzaamheden & trainingen (manager).**
- **Week 2: Start werkzaamheden (onder supervisie teamlead).**
- **Week 4: Einde proeftijd gesprek (manager & teamlead).**
- **Week 4 t/m week 13: wekelijks feedback moment m.b.t. KPI's (teamlead).**
- **Week 13: Evaluatie gesprek KPI's (wel / niet behaald).**
- **Week 22: Contract bespreking m.b.t. het Artiflex DNA & de KPI's (wel / niet behaald).**

Hierna zit je eerste half jaar Artiflex erop!

Aanvullende KPI: het meten van kwaliteit in ons uitzendproces.



Artiflex vraagt door middel van feedback loops (geautomatiseerde acties van ons systeem Tigris) continu feedback van opdrachtgevers en kandidaten. Een voorbeeld hiervan is dat we vragen hoe een kandidaat de intake heeft gevonden, of hoe tevreden een opdrachtgever is over een geleverde kandidaat. Naast de Input KPI's, die heel erg gericht zijn op conversie en doelen, betreft dit dus een KPI waarmee we continu onze dienstverlening mee verbeteren en eventuele uitdagingen op tijd signaleren.

QUALITY



**Jouw
persoonlijke
onboardingsplan**



Je krijgt altijd een plan op basis van de behoefte van de business unit / vestiging



- **Jouw persoonlijk plan is door het MT opgesteld. Hierdoor is de 'start' helder en weet je wat er van je verwacht wordt. Dit plan vatten we in een mindmap, wel zo overzichtelijk!**
- **Op basis van dit plan word je ingewerkt. Je hebt natuurlijk erg veel informatie gehad, je kunt niet alles in een keer onthouden en uitvoeren! Het plan is als het ware een vertrekpunt.**
- **Na deze periode van 1 maand evalueren we door middel van een einde proeftijd gesprek.**



Heel veel succes

