

**PRODUCTNAAM:**

**WEBSITE:** [stepstonesolutions.nl](http://stepstonesolutions.nl) / [stepstone.com](http://stepstone.com)

**AANBIEDER/FIRMA:**

**AANTAL KLANTEN PRODUCT** (in organisaties):

in Nederland: 80          Internationaal 1700

**KAN HET SYSTEEM** 'web based' of 'server based' functioneren of beide?

Antwoord: web based

**AANTAL GEBRUIKERS** waarvoor het systeem geschikt is:

Minimaal: 1                  Maximaal: onbeperkt

**KOSTEN:** instappen kan vanaf: 250 euro.

**GEMIDDELDE KOSTEN** (aanschaf + licentie) basispakket per gebruiker voor een organisatie met 40 gebruikers: ..... euro.

StepStone hanteert geen price-per-user model, baseert prijs op organisatieomvang. Liever meer dan minder gebruikers, omdat het succes van een recruitment systeem mede bepaald. Als al een gemiddelde organisatie met 40 gebruikers (HR, Recruitment en Line Managers/Leidinggeevenden) en ongeveer 400 medewerkers wordt uitgegaan is de prijs rond de 500 euro p.m.

**KAN (MET) HET SYSTEEM...**

- |  |     |
|--|-----|
| - draaien als 'stand alone' systeem? (dus zonder extra software)                   | J   |
| - open sollicitaties verwerken?  | J   |
| - automatisch vacatures sturen naar kandidaten in de database?                     | J   |
| - worden gekoppeld aan de meeste HR-informatiesystemen?                            | J   |
| - gegevens uitwisselen met Microsoft Office?                                       | J   |
| - met een zoekfunctie bijlagen doorzoeken?   | J   |
| - direct worden gemaïld met kandidaten?  | J   |
| - online vacatures laten vinden door zoekmachines?                                 | J   |
| - met een volgsysteem kandidaten volgen?   | J   |
| - met een volgsysteem vacatures volgen?  | J   |
| - kandidaten zelf een profiel laten aanmaken?                                      | J   |
| - kandidaten zelf een CV laten uploaden?   | J   |
| - standaard zorgen voor rapportages en statistieken?                               | J   |
| - worden geschaald bij toenemende/afnemende gebruikers of kandidaten?              | J   |
| - een gezamenlijke agenda laten delen met collega's?                               | J   |
| - vacatures automatisch doorplaatsen op recruitment site of externe vacaturesites? | J   |
| Bevat de matchfunctie intelligente woordzoekfuncties voor CV's?                    | J/N |

optioneel

Kan de gebruiker het systeem zelf (uiteeraard binnen kaders) flexibel indelen? J

## **NOG ENKELE OPEN VRAGEN:**

### **Voor wie (welke organisaties, functies, branches) is het systeem vooral geschikt (en waarom)?**

Antwoord: Begin 2000 waren recruitment systemen voor de grote corporates, tegenwoordig worden ze in alle type organisaties en branches toegepast. Van bedrijven met 200 medewerkers in de Rotterdamse haven tot corporate met meer dan 50.000 medewerkers in tientallen landen.

### **Is het systeem specifiek bedoeld voor specifieke branches, zo ja welke?**

Antwoord: zie boven

### **Is het systeem specifiek bedoeld voor de profit- of nonprofitsector?**

De laatste 12 maanden is een grote inhaalslag in de non-profitsector. De arbeidsmarkt is er nog relatief krap en tegelijkertijd vinden integraties plaats waardoor recruitment en loopbaan/mobiliteit vanuit 1 recruitment systeem bediend kunnen worden. Naast efficiency worden hier ook traditionele zuilen doorbroken. Voorbeelden zijn er in de Zorg, het Ziekenhuiswezen en de Universiteiten.

### **Voor wie is het minder geschikt (en waarom)?**

Antwoord: Organisatie die boeien en binden van talent niet hoog op de agenda hebben of te veel administratieve staf op HR..... de business case voor een recruitment systeem kan voor een organisatie met meer dan 10 vacatures per jaar al positief (dus kostenneutraal) gemaakt worden. Technologie is meer en meer een aanjager van strategie, interactie en betrokkenheid dan puur de administratieve efficiency.