

PRODUCTNAAM: OTYS
WEBSITE: www.otys.nl
AANBIEDER/FIRMA: OTYS Recruiting Technology

AANTAL KLANTEN PRODUCT (in organisaties):
in Nederland: 550 Internationaal 50
Zie ook <http://www.otys.nl/index.php/page/network>

KAN HET SYSTEEM 'web based' of 'server based' functioneren of beide?
Antwoord: webbased

AANTAL GEBRUIKERS waarvoor het systeem geschikt is:
Minimaal: 1 Maximaal: dit is afhankelijk van het serverpark

KOSTEN: instappen kan vanaf: 41.66 euro per maand

GEMIDDELDE KOSTEN (aanschaf + licentie) basispakket per gebruiker voor een organisatie met 40 gebruikers: 16050 euro.

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 recruitmentsite of externe vacaturesites? J
- Bevat de matchfunctie intelligente woordzoekfuncties voor CV's? J
- 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:

OTYS is opgezet voor vijf doelgroepen. Voor alle doelgroepen gelden onze volgende voordelen:

A. Waar voor uw geld en kostenbesparing

Geen duizenden euro's investeren in een product, dat vervolgens op de plank blijft liggen, niet compatibel met andere programma's is of niet alles lijkt te hebben. OTYS levert value for money. Voor één prijs, ontvangt iemand alle mogelijkheden - inclusief zaken die zelf misschien niet zo snel bedacht zouden zijn. Zoals de website, de hosting of de kosten voor een CRM. Dat complete product wordt ook snel geleverd. Recruiters lopen geen kandidaten mis door lange levertijden maar kunnen snel van start.

B. De beste manier om passieve kandidaten te vinden

Maar 15% van de arbeidsmarkt is actief op zoek naar een baan en laat zijn CV achter op een jobsite. Dat zijn zogenaamde actief werkzoekenden. Naast deze actieve kandidaten zijn er latente en passieve werkzoekenden. Deze vormen samen 85% van de kandidatenmarkt. Met OTYS wordt deze 'kandidatenvijver' beter benut. OTYS Profiler is de ultieme tool om passieve kandidaten te vinden. Daar geven we ook, in samenwerking met Rise trainingen in. Ook de innovatieve matchingtechnologie van Actonomy zorgt voor optimaal gebruik van de eigen database. En met de marketingmogelijkheden kan elke passieve of latente kandidaat op de juiste manier benaderd worden.

C. De beste manier om gevonden te worden

Actieve werkzoekenden moeten continu benaderd worden. Zij willen graag een nieuwe baan, en zijn de consument bij uitstek. OTYS zorgt dat zij de recruiter maar vooral de vacatures weten te vinden. OTYS voorziet in een mooi gebrande wervingswebsite met een fijne gebruikerservaring. OTYS vindt dat de beste manier hiervoor vacature-zoekmachine optimalisatie is. Dat kost de recruiter (vrijwel) niets, en concurreert zeker met de resultaten van de grote vacaturebanken.

D. Meten, weten en aanpassen

Of het recruitmentproces succesvol is, is goed te zien door te kijken naar de cijfers. OTYS is sterk in het genereren hiervan. Doordat de OTYS applicatie kan meten wat de resultaten van acties of ingezette instrumenten zijn, krijgt een recruiter goed zicht op de opbrengsten. Hoeveel vacaturebezoekers zijn er? Waar komen deze vandaan? Welk medium genereert de hoogste conversie tot plaatsing? Is bannering een nuttig marketinginstrument? Al deze vragen kan de recruiter makkelijk beantwoorden wanneer hij met de OTYS oplossing werkt.

E. Connectivity: met partners en pakketten

Synchroniseren met outlook? De recruitmentapplicatie op de iPhone? Gebruik maken van multipostingtools via de OTYS-vacature? Dat kan allemaal. Een van de voordelen van het werken met OTYS is dat wij de filosofie hebben, dat ons pakket overal en voor iedereen flexibel toegankelijk moet zijn, en het beste moet aanbieden dat recruiters willen hebben. Videorecruitment, multiposting en matchingtechnologieën zijn een kleine greep uit het scala partnerproducten dat wij inmiddels geïntegreerd hebben en dat dus toegankelijk is voor OTYS gebruikers, gratis of tegen een speciale prijs. Werkt de recruiter met een specifiek pakket waar hij geen afstand van wil of kan doen? Er bestaat al een grote kans dat we eenvoudig OTYS aan dat product kunnen koppelen. OTYS importeert ook gegevens van het oude systeem. Werken met OTYS betekent dus: altijd overal alles toegankelijk.

De doelgroepen:

1. Werving- en selectieorganisaties en detacheerders

Het systeem is zeer geschikt om van één tot een onbeperkt aantal recruiters of detacheerders mee te werken. De grootste klantengroep van OTYS bevindt zich in deze doelgroep.

Het OTYS-pakket beschikt voor een wervings- en selectiebureau over een aantal belangrijke voordelen. Het is om te beginnen *volledig naar wens in te richten*. Men bepaalt zelf van welke modules gebruik wordt gemaakt. De applicatie kan onbeperkt meegroeien in aantal gebruikers, modules, technologie en complexiteit van processen. De investering in OTYS is snel terugverdiend: dure advertenties zijn niet meer nodig, conversies zullen stijgen omdat kandidatenpools beter benut worden. Daarnaast levert OTYS maatwerk tegen een *confectieprijs*.

OTYS biedt daarbij inbegrepen *zoekmachineoptimalisatie* voor dynamische wervingswebsite en vacatures. De OTYS Site Optimizer biedt de content van de website continu zo optimaal mogelijk aan. Meer kandidaten vinden vacatures deze aantoonbaar hoger in de resultaten van de zoekmachines komen. Daarnaast hoeft dezelfde vacature nooit meer apart gepost te worden op bijvoorbeeld Nationale Vacaturebank, Monsterboard én Jobtrack. Geïntegreerde *multiposting technologie* zorgt ervoor dat met één druk op de knop de vacature op elke vacaturebank verschijnt.

Daarnaast koppelt OTYS een *geavanceerde recruitment-website* aan de database. Zo creëert men evenwicht in de processen en focus op kandidaten. Het matchen en managen van kandidaten is de meest kritische factor van het businessmodel, OTYS biedt een compleet systeem waarmee het potentieel van de database ten volle wordt benut.

Met OTYS is de recruiter beter vindbaar, maar vindt zelf ook meer kandidaten. De unieke OTYS Profiler speurt op een intelligente manier het internet af naar mogelijke kandidaten. Daarbij besteedt de Profiler extra aandacht aan communities als LinkedIn, Facebook, Hyves etc. Zo komt er contact tot stand met interessante kandidaten die niet direct op zoek zijn naar een andere baan. Dankzij de integratie met Textkernel staan hun gegevens en CV in een handomdraai in de database. CV's overtuiken en handmatig standaardiseren is daarmee definitief verleden tijd.

Uitgebreide informatie:

<http://www.otys.nl/software-voor-werving-en-selectie/>

Case study:

<http://www.otys.nl/software-voor-werving-en-selectie/case-study-it-profile-is-vindbaar.html>

2. Uitzendorganisaties:

OTYS is ook voor uitzenders en hun intercedenten geschikt.

Onze visie is, dat uitzendbureaus tegenwoordig eerder online een etalage moeten hebben ipv de ramen met vacatures, omdat veel meer mensen online een baan zoeken. Wij zorgen ervoor dat de website van een uitzendbureau geoptimaliseerd wordt voor kandidaten, zodat ze de banen beter vinden maar ook laagdrempelig kunnen solliciteren.

Door daaraan gekoppeld software te leveren met elementen zoals de automatische CV extractie, waarmee CV-velden automatisch in je database gezet worden, nemen wij de intercedent veel werk uit handen. Ook hebben wij mogelijkheden als automatiseren van je werkprocessen dmv standaardmails, automatisch vacatures doorposten naar vacaturebanken of online urenregistratie die allemaal het leven in uitzendwereld makkelijker maken.

Uniek in ons pakket is de mogelijkheid om te koppelen aan de bestaande systemen van uitzenders, zoals verloningspakketten en urenregistraties. Daarmee heeft een uitzendbureau een compleet systeem met optimale connectiviteit.



De grootste twee voordelen die OTYS dus een uitzendbureau kan bieden is meer omzet door met betere wervingskanalen meer kandidaten te bereiken, en lagere kosten door efficiency.

Uitgebreidere informatie over ons product voor de uitzendmarkt:

<http://www.otys.nl/software-voor-uitzendbureaus.html>

Case study:

<http://www.otys.nl/over-otys/referenties.html>

3. HR of P&O afdelingen van MKB-corporates

In deze markt is onze gebruiker veelal de corporate (interim) recruiter of HR manager. OTYS ondersteunt de organisatie in haar streven naar groei en continuïteit door ondersteuning in de werving- en selectieprocessen.

Dat doen wij door oa te zorgen voor *meetbare processen*: Via welk kanaal komen sitebezoekers het meest binnen? En welk medium geeft de meeste sollicitanten? Waar is de conversie tot een uiteindelijke plaatsing het best? Zo geeft het systeem inzicht in het rendement van de investering en helpt de wervingsstrategie te bepalen. Met de OTYS modules bestaat de mogelijkheid hier een complete rapportage van uit te draaien, voor banners, vacatureborden en webresultaten.

OTYS zorgt ervoor dat de HR afdeling *marketingtools* beschikbaar krijgt om te zorgen voor goede vindbaarheid in zoekmachines (SEO) en vacaturebanken (via multiposting). Daardoor komt er meer bezoek naar de vacatures. Ook het zelf vinden van kandidaten wordt makkelijk gemaakt door geïntegreerde *searchingtools*.

Omdat over een (corporate) recruitmentafdeling veel communicatielijnen lopen, voorzien wij in portals om de contacten te managen. Zo is er voor het managen van arbeidsbemiddelaars relaties het *leveranciersportal of vendor management systeem*. En voor transparantie binnen de organisatie zorgt het *lijnmanagersportal*. De corporate recruiter wordt zo voorzien van alle instrumenten.

Uitgebreidere informatie over ons product voor de HR of P&O Professional:

<http://www.otys.nl/software-voor-recruiters-hrm-en-peno.html>

Case study:

<http://www.otys.nl/software-voor-recruiters-hrm-en-p&o-case-study-ZZG-groep-bereikt-doelgroep.html>

4. Vacaturebanken

OTYS geeft een recruiter of ondernemer de mogelijkheden tot opzetten van een eigen jobboard. Met zo'n vacaturebank hebben recruiters een extra medium om niet-actieve en actieve kandidaten en opdrachtgevers te bedienen.

Werving- en selectiebureaus kunnen zich zo bijvoorbeeld richten op een nichemarkt, bijvoorbeeld per regio, per opleiding of per branche. Zo komt de vacature onder de aandacht van de juiste groep geïnteresseerden.

Uitgebreidere informatie over ons product voor de HR of P&O Professional:

<http://www.otys.nl/software-voor-vacaturebanken.html>

Case study:

<http://www.otys.nl/software-voor-vacaturebanken/case-study-retailbaan.html>

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

Antwoord:

Nee, we leveren onze producten en diensten aan alle mogelijke branches. Van zakelijke dienstverlening tot industrie. Overal waar werving- en selectie / recruitment plaatsvindt.

Wel hebben we onlangs een koppeling met het FAD register (www.stichtingfad.nl) gekregen waardoor een recruiter of arbeidsbemiddelaar in detailhandel zijn kandidaten kan controleren met één druk op de knop.

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

Geen specifieke sector. Onze klanten zitten met name in de profit sector maar we leveren bijvoorbeeld ook aan Stichting Laluz, www.laluz.nl

Voor wie is het minder geschikt (en waarom)?

Onze filosofie dat recruitment ook marketing is, maakt het product minder geschikt voor een HR afdeling die voornamelijk intern gericht is (POP, contractbeheer, etc) Deze afdeling heeft een verandering van denkwijze nodig om de vacatures en employer branding goed in de markt te kunnen zetten met ons systeem. Toch kunnen we hier ook een oplossing voor bieden, door interim recruiters aan te dragen die de opzet leveren of door werving- en selectiebureaus met de juiste visie dit werk bij HR uit handen te laten nemen.