

BIJLAGE 11 VERSLAG MARKTCONSULTATIE

Betreft aanbesteding:

Werving & Selectiediensten 2022-2026

Op 11 juli 2021 is door de Provincie Noord-Holland een vragenlijst gepubliceerd in het kader van een marktconsultatie werving & selectiediensten. Met de consultatie wordt beoogd om tot een uitvraag te komen die voldoende realistisch is om aan te sluiten bij de mogelijkheden en interesse van de aanbieders op de markt. De marktconsultatie is openbaar gepubliceerd via TenderNed kenmerk 276030.

De provincie heeft totaal van 7 partijen de vragenlijst ontvangen voorzien van beantwoording.

1. ALGEMEEN

Vraag 1.1

Voor welke functiegebieden en in welke branches bent u actief?

Alle respondenten geven aan voor welke functiegebied zij actief zijn. Vier respondenten geven tevens aan in welke branche(s) zij actief zijn, dit omvat bij alle antwoorden in ieder geval de (semi-)overheid.

Vraag 1.2

Zou u in alle functies / profielen kunnen voorzien die de provincie nodig heeft (zie Bijlage 1 van het marktconsultatiedocument). Zo nee, welk deel kunt u voorzien?

Alle respondenten hebben hierop gereageerd, waarvan er 2 aangeven in alle functies te kunnen voorzien. Drie respondenten geven aan ICT functies in te kunnen vullen, twee respondenten geven dit aan voor managementfuncties. Voor functies op het gebied van techniek, communicatie en financiën is er telkens 1 respondent dit aangeeft.

Eén respondent geeft aan in alle functies te kunnen voorzien door het complete werving & selectieproces uit handen te nemen van de provincie.

Vraag 1.3

Wanneer zou de provincie voor u interessant zijn (of worden) als klant? Welke factoren zijn voor u hierin bepalend?

Alle respondenten hebben antwoord gegeven. Meerdere daarvan geven de voorkeur aan het verstrekken van een opdracht op basis van exclusiviteit omdat dit het commitment van het bureau verhoogt en vanwege de krappe arbeidsmarkt.

De provincie wordt door meerdere respondenten gezien als een interessante werkgever met een positief imago wat de provincie een interessante klant maakt.

De bereidheid van de provincie om in een gevraagd profiel mee te bewegen met wat de markt kan bieden is een belangrijke factor. Meerdere respondenten geven de voorkeur aan een samenwerking waarbij sprake is van partnerschap en de bereidheid van de provincie om te investeren in de samenwerking.

Vraag 1.4

Hoe ziet uw ideale samenwerking met de provincie eruit (b.v. contractvorm, samenwerking met andere W&S bureaus)?

Door 1 respondent is niet geantwoord. De overige respondenten geven aan dat een (raam)overeenkomst met een looptijd van minimaal 2 jaar de voorkeur heeft. Daarbij wordt zowel het werken in percelen als het werken met mini-competitie genoemd.

Meerdere respondenten geven aan dat samenwerking met andere bureaus wordt als positief gezien, met name voor niche functies.

Vraag 1.5

In hoeverre heeft u ervaring met het inschrijven op aanbestedingen van de overheid?

Alle respondenten hebben antwoord gegeven. Daarbij varieert de ervaring met het inschrijven op aanbestedingen van weinig/geen (2 respondenten) tot ruime/succesvolle ervaring (4 respondenten).

2. BESCHREVEN OPTIES

Vraag 2.1

Welke van de beschreven opties voor het inrichten van de aanbesteding heeft uw voorkeur? Graag een toelichting.

- a) Een openbare aanbesteding waarbij een raamovereenkomst wordt gesloten voor alle werving & selectieopdrachten voor een periode van maximaal 4 jaar.
- b) Een openbare aanbesteding voor werving & selectie als gevolg van regulier door- en uitstroom, waarnaast een opdracht per casus (als gevolg van een organisatieverandering) apart wordt aanbesteed en gecontracteerd.
- c) Een openbare aanbesteding waarbij meerdere raamovereenkomsten worden gesloten per vakgebied voor werving & selectie opdrachten voor maximaal vier jaar. Welke indeling in vakgebieden is volgens u bij deze optie het best passend?

Vijf respondenten geven de voorkeur aan optie c. Dit biedt volgens hen verreweg de beste mogelijkheid voor gespecialiseerde en niet-gespecialiseerde bureaus om in te schrijven. De perceelindeling uit de informatiebijlage wordt daarbij passend gevonden.

Twee respondenten geven de voorkeur aan optie a zonder verdere toelichting.

Geen enkele respondent geeft de voorkeur aan optie b.

3. VORMGEVING AANBESTEDING

Vraag 3.1

Wat is volgens u de ideale looptijd van een overeenkomst?

Voor drie respondenten is vier jaar een ideale looptijd, zodat er voldoende tijd is om een samenwerking op te bouwen en in te zetten. De overige vier respondenten geven een looptijd van 2 jaar met optie tot verlenging aan, wat mogelijkheid geeft tot tussentijdse bijsturing.

Vraag 3.2

Op welke kwaliteitscriteria kunnen, in uw visie, marktpartijen zicht het best onderscheiden van elkaar?

Alle respondenten hebben hierop gereageerd. Criteria die door meerder respondenten worden genoemd zijn certificeringen als ISO, VCU en de sollicitatiecode NVP. Daarnaast worden onderstaande criteria meermaals genoemd:

- de kwaliteit van het netwerk van, en een duurzame relatie met kandidaten;
- de tooling/digitalisering die een recruiter ter beschikking heeft;
- een goede relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

Vraag 3.3

Hoe kijkt u aan tegen het werken op exclusieve of niet-exclusieve basis? Wat zijn volgens u de voor- en nadelen hiervan?

Eén respondent geeft aan dat werken op een niet-exclusieve basis de voorkeur heeft. Alle andere respondenten geven de voorkeur aan het werken op exclusieve basis om een aantal redenen:

- het aanbod van kandidaten is vaak beperkt. Bij het werken op niet-exclusieve basis zouden verschillende recruiters dezelfde kandidaten benaderen wat een negatief effect heeft op de slagingskans.
- Bij exclusiviteit worden alle kandidaten door één recruiter benaderd en daarmee gelijk behandeld.
- Het voorkomt opportunisme onder recruiters wanneer zij dezelfde pool van kandidaten benaderen voor een functie.
- Bureaus zijn bereid om meer te investeren in de opdrachtgever én in het aantrekken van een kandidaat wanneer zij op exclusieve basis kunnen werken wat de slagingskans verhoogd.

Vraag 3.4

Wat is volgens u een realistische termijn om een geschikte kandidaat te vinden voor een vacature?

De gegeven antwoorden hebben de overeenkomst dat de meeste respondenten aangeven dat een termijn sterk afhankelijk is van de vacature en de situatie op de arbeidsmarkt op dat moment. Opgegeven termijnen lopen uiteen van 2 weken tot 10 werken. Het meest wordt 4 weken genoemd.

Vraag 3.5

Welke prijscriteria zijn voor u het best passend bij de beschreven dienstverlening? Denk hierbij aan een vast tarief per ingevulde vacature, een percentage van de (jaarlijkse) loonsom, een bonus/malus regeling, etc.

5 respondenten vinden een percentage van jaarsalaris (incl. emolumenten) het best passend. Sommige respondenten hebben variaties aangedragen zoals het werken met een percentage met extra bonus voor een zeer moeilijk vervulbare functie of een percentage met een vast minimumbedrag.

Een vast af te spreken bedrag per opdracht vinden 3 respondenten een goed alternatief hiervoor. Een enkele respondent geeft de voorkeur aan het werken op basis van een afgesproken uurtarief, of op basis van detachering met mogelijkheid tot overname.

Vraag 3.6

Hoe kijkt u aan tegen het inschakelen van collega-bureaus bij het vinden van een geschikte kandidaat? Denk bijvoorbeeld aan het invullen van hoog specialistische functies waarvoor zeer weinig aanbod is in de markt.

Alle respondenten hebben geantwoord op deze vraag. Op 1 na wordt aangegeven dat het samenwerken met collega-bureaus voor een search al gebruikelijk is of men staat er positief tegenover. Eén respondent geeft bij zeer moeilijk vervulbare functies de voorkeur aan het werken op basis van detachering met mogelijkheid tot overname.

Vraag 3.7

Wilt u op de hoogte blijven van een eventuele aanbesteding?

Alle respondenten geven aan dit te willen.

Vraag 3.8

Heeft u nog tips of aanbevelingen voor de provincie m.b.t. deze marktconsultatie?

Bij dit punt gegeven suggesties:

- Organiseer een informatiebijeenkomst.
- Overweeg om in de opdracht meer uit te besteden dan een gedeelte van het werving & selectieproces.
- Ga bij het opstellen van gunningscriteria uit van kwalitatieve criteria in plaats van kwantitatieve criteria.