

Nr.	Onderwerp	Wens
K1	Voorbeeld CV's per functie	HR wenst per genoemde functie minimaal één CV te ontvangen welke representatief is voor de gemiddelde populatie van aan te bieden Gedetacheerde van de Inschrijver: Functioneel beheerder (bijlage 12A), Informatieanalist (Bijlage B), Informatiemanager (Bijlage C), Projectleider (Bijlage D), Servicemanager Bedrijfsvoering (Bijlage E), Applicatiebeheerder Dyn0365 (Bijlage H), Systeembeheerder-specialist (Bijlage 12I).
K2	Zoeken, selecteren en afwijzen van Kandidaten	HR wenst een Inschrijver die aansluiting heeft met de markt, waarbij hij proactief met Gedetacheerde(n) in contact is en blijft. HR wenst in gesprek te gaan met kandidaten die daadwerkelijk tegemoet kunnen komen aan de eisen en wensen in de Aanvraag. Waarbij de Inschrijver voorziet in een gedegen voorselectie. Tenslotte hecht HR waarde aan een persoonlijke afhandeling van de afgewezen kandidaten. HR wenst transparantie in de afwijzing van kandidaten, teneinde een goede verstandhouding met de markt te houden. Dit criterium wordt beoordeeld aan de hand van een plan van aanpak 'zoeken, selecteren en afwijzen van kandidaten' wat minimaal de volgende onderdelen bevat: • HR wenst via Inschrijver toegang te hebben tot de arbeidsmarkt in zijn geheel en is zodoende geïnteresseerd naar het netwerk en aanpak van Inschrijver; • De wens is tevens dat Inschrijver, ook wanneer er geen aanvragen zijn, zijn netwerk proactief onderhoudt om zo bij een aanvraag snel(er) te kunnen leveren. Bijvoorbeeld welke ZZP'ers men kent, hoe men op hoogte blijft van ontwikkelingen, communicatie met potentiële kandidaten, etcetera; • HR wenst door Inschrijver ondersteuning te krijgen door applicatie/systeem. Hoe toegang, door wie, tijdschrijven en welke aansluiting op onboardingsproces. • Welke inspanning vindt plaats om een gedegen voorselectie te maken, rekening houdend met bijvoorbeeld daadwerkelijk kandidaten spreken, toetsing kandidaten, beschikbaarheid en harde criteria, toetsing competenties, toetsing belangenverstrengeling, etc.; • De wijze waarop kandidaten worden afgewezen en welke middelen daarbij worden ingezet.
K3	Borging en sturing van kwaliteit van Dienstverlening	HR wil gedurende de gehele looptijd van de Raamovereenkomst kunnen beschikken over een gegarandeerde kwalitatief hoogwaardige dienstverlening om grip te houden op de inhuurprocessen, kosten voor inhuur, de kwaliteit van kandidaten en zo efficiënt mogelijk gebruik te kunnen maken van de diensten van Inschrijver. HR verwacht de efficiëntie van Inschrijver terug te zien in een optimaal bereik in de arbeidsmarkt, flexibiliteit, kostenbeheersing en het als partner kunnen realiseren van de ambities van HR. Dit criterium wordt beoordeeld aan de hand van een uitvoeringsplan 'kwaliteit van Dienstverlening' wat minimaal de volgende onderdelen bevat: • Met welke prestatie indicatoren (KPI's) Inschrijver bepaalt wat het kwaliteitsniveau is van zijn dienstverlening? En welk niveau van dienstverlening garandeert Inschrijver aan HR? • Op welke wijze en met welke frequentie meet Inschrijver het kwaliteitsniveau van de dienstverlening en op welke wijze houdt Inschrijver HR hiervan op de hoogte? • Hoe meet Inschrijver de tevredenheid van de inhurende medewerker binnen HR en de kandidaten? • Hoe zet de Inschrijver zich in als meedenkende partner m.b.t. de corebusiness op operationeel en tactisch niveau onder andere m.b.t. wet- en regelgeving alsmede de optimalisatie/digitalisering van desbetreffende Dienstverlening? • Hoe zet Inschrijver zich in als meedenkende partner op strategisch niveau met betrekking tot het inspelen/wendbaar zijn qua dienstverlening t.a.v. toekomstige veranderingen binnen HR. *Indien Inschrijver een concept SLA/DAP heeft zien we deze graag aangeleverd om toekomstig nader met elkaar af te stemmen.
K4	De exit, overgang van dienstverlening bij beëindiging.	HR wil na afloop van de Raamovereenkomst zonder complicaties en zonder risico's voor de continuïteit van inhuurprocessen verder kunnen met een volgend contract. Dit betekent onder meer dat HR zich wil kunnen voorbereiden op de situatie die ontstaat na afloop van de Raamovereenkomst. HR vindt het belangrijk om hierover redelijke afspraken te maken waardoor nadelige effecten worden voorkomen en beperkt tot een minimum. Dit criterium wordt beoordeeld aan de hand van een uitvoeringsplan 'Exit, overgang van dienstverlening bij beëindiging' wat minimaal het volgende onderdeel bevat: • Welke risico's ziet Inschrijver voor de continuïteit van inhuurprocessen voor haarzelf en voor HR in geval van een overgang van dienstverlening bij beëindiging? • Welke maatregelen Inschrijver treft om de verwezenlijking van deze risico's te voorkomen?

--