

Nota van inlichtingen 1 – Werving strategie voor vacature plaatsing 1 augustus 2023



Bijgaand treft u de Nota van inlichtingen 1 inzake de aanbesteding Werving strategie voor vacature plaatsing van Omgevingsdienst Haaglanden
LET OP: De sluitingstermijn voor het indienen van een inschrijving is verplaatst van 1 september 2023 naar 4 september 2023 om 09.00 uur.

Met vriendelijke groet,
Pro 10 B.V.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Vraag	Antwoord
1.	Inhoud	4.2.6. Doeltreffendheid / Doelmatigheid - Google Analytics	Kunnen wij gebruik maken / toegang krijgen tot Google Analytics voor het doormeten van de campagnes ?	De leverancier krijgt geen toegang tot Google Analytics van de ODH website, maar relevante gegevens welke nodig zijn voor het doormeten van werving strategieën kunnen op verzoek wel worden aangeleverd door ODH.
2.	Inhoud	4.2.6. Doeltreffendheid / Doelmatigheid - ATS	Van welk ATS / Recruitment Systeem maken jullie gebruik ?	Geen.
3.	Inhoud	4.2.6. Doeltreffendheid / Doelmatigheid	Kan u aangeven in het kader van de doeltreffendheid en doelmatigheid wat in 2022 en 2023 het vacature vervullingspercentage is geweest en wat het gespendeerde budget was ?	Nee die cijfers zijn niet exact bekend.
4.	Inhoud	4.2.4 plan van aanpak werving strategie	Is het mogelijk gezien het aantal van 3 cases, het maximale aantal pagina's uit te breiden naar 10 i.p.v. 7 a4 ?	Dat is akkoord.
5.	Inhoud	Aanbestedingsleidraad, paragraaf 4.2.4	Bij onderdeel 2: Plan van aanpak werving strategie heeft u aangegeven dat u onder andere een gespecificeerde prijsopgave wilt terug zien in de beantwoording. Speelt de prijs een rol in de beoordeling van de casus?	De hoogte kan (beperkt) meespelen en dient binnen de plafondprijs van €4.000 exclusief btw te blijven. De kostenverdeling dient doeltreffend te zijn en te blijken uit uw aanpak. Bijvoorbeeld een doeltreffende aanpak met een gerichte inzet van het budget leidt tot meer punten dan een goedkope aanpak welke niet doeltreffend is.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Vraag	Antwoord
6.	Inhoud	4.2.4 Plan van aanpak	"Hoe is het generieke werkproces ingericht? Licht toe aan de hand van: stappen, taken en verantwoordelijkheden." Kunt u toelichten wat u precies onder het 'generieke werkproces' verstaat?	Hierbij is het van belang dat er een duidelijk omschreven werkproces is vastgesteld waarin staat beschreven wie welke taken en verantwoordelijkheden draagt en hoe het proces verloopt vanaf het indienen van de nadere aanvraag voor een werving strategie voor de plaatsing van vacature tot en met verwijderen van de vacature.
7.	Inhoud	2.5 Aard van de opdracht	"De door Aanbestedende dienst aangeleverde marketing materialen zoals vacaturetekst, foto's, video's en infographics worden door de Opdrachtnemer op de juiste mediakanalen geplaatst." A. Kan Aanbestedende dienst deze materialen beschikbaar stellen?	Op het moment dat een nadere opdracht/ aanvraag wordt geplaatst zullen deze materialen beschikbaar worden gesteld.
8.	Inhoud	2.3 Doelstellingen	"c. Op korte termijn succesvol vervullen van haar vacatures." A. Wat bedoelt Aanbestedende dienst met 'korte termijn'? B. Inschrijver genereert kandidaten/leads, maar heeft verder geen invloed op het proces daarna. Kunt u toelichten wat u voor deze doelstelling precies verwacht van Inschrijver? C. Welke succesratio behaalt u nu? Binnen welke termijn?	A: Binnen redelijke termijn maximaal 3 maanden. B: Zoveel mogelijk reacties op onze vacatures. Verder geen bemiddeling/selectie. C. Cijfers zijn niet exact bekend.
9.	Inhoud	4.2.6 Doeltreffendheid/ Doelmatigheid: vraag 2	"..de juiste afwegingen te maken tussen doel- en rechtmatigheid?" Rechtmatigheid is ons inziens een basisvoorwaarde om iets uit te voeren en zou geen onderdeel van de afweging moeten zijn. Wat bedoelt Aanbestedende dienst precies met deze vraag?	Hoe helpt inschrijver ODH de juiste afwegingen te maken tussen doeltreffendheid en doelmatigheid? (niet rechtmatigheid). Ook wel hoe bereiken we maximaal resultaat tegen minimale kosten. Hoe zorgt inschrijver ervoor dat het budget optimaal wordt aangewend?
10.	Inhoud	4.2.3 Toegevoegde waarde	In hoeverre is Aanbestedende dienst geïnteresseerd in andere dienstverlening voor dit onderdeel zoals bijv. ontzorging in selectie van kandidaten, contentcreatie, etc.?	Niet.
11.	Inhoud	4.2.4 Plan van Aanpak	Hoe ziet het proces van (werving en) selectie eruit na het vinden van kandidaten uit?	ODH selecteert zelf.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Vraag	Antwoord
12.	Inhoud	2.3 Doelstellingen: Uitdagingen	A. Welke uitdagingen ervaart Aanbestedende dienst in het kader van werven van nieuw personeel? B. Kunt u toelichten welke profielen u moeilijk kunt invullen en is er inzicht in waar dit aan ligt?	Het gaat hier onder andere om de 3 vacatures/ casussen welke zijn opgenomen bij de aanbestedingsstukken. Op de website van ODH kunt u alle openstaande vacatures zien.
13.	Inhoud	4.1 Beoordelingsmethodiek- en procedure: Plafondbedrag	Eén van de doelen die Aanbestedende dienst wilt behalen is kostenbesparing. Tegelijkertijd stelt u een plafondbedrag van € 4.000,-. Kunt toelichten hoe u kosten denkt te besparen met een plafondbedrag?	De historische uitgaven zijn lager dan €4.000 het is aan de expertise van de inschrijver hoe deze financiële middelen worden ingezet en eventueel kosten kunnen worden bespaard.
14.	Inhoud	2.5	Omgevingsdienst Haaglanden geeft aan zelf foto's en video's aan te leveren. Zorgt de Omgevingsdienst ervoor dat alle juiste formaten aangeleverd worden en wat verwacht de Omgevingsdienst van de opdrachtnemer aangaande opmaak van marketingmaterialen?	De marketingmaterialen worden aangeleverd door de ODH en in overleg waar nodig opmaak voor publicaties in bv vakbladen.
15.	Inhoud	2.11	Wat verstaat Omgevingsdienst Haaglanden onder 'sociale en milieuaspecten in het inkoopproces'?	Zoals aangegeven in paragraaf 2.11 van de Aanbestedingsleidraad zijn voor deze opdracht geen standaard duurzaamheidscriteria voorhanden en gezien de omvang en aard van de opdracht wordt geen reële mogelijkheid gezien duurzaamheid effectief mee te laten wegen binnen het gunningscriterium.
16.	Inhoud	1.6	De Aanbestedende dienst nodigt Inschrijvers van harte uit vragen te stellen, waaronder ook wordt begrepen het doen van tekstvoorstellen. Wat wordt hier concreet mee bedoeld?	Indien iets niet duidelijk is kunt u vragen stellen, indien u het niet eens bent met contractuele voorwaarden kunt u suggesties doen. Middels Nota van Inlichtingen geven wij aan welke suggesties worden overgenomen.
17.	Inhoud	4.2.4.	Bij het onderdeel 'plan van aanpak wervingsstrategie' staat maximaal € 4.000 ex btw. Is dit voor het hele plan van aanpak of per casus/vacature?	Het is per casus/ vacature. De plafondprijs is gesteld op € 4.000 exclusief btw. De plafondprijs geldt voor de gehele aanvraag, deze bestaat uit: advieskosten + plaatsingskosten inclusief monitoring en eventuele overige kosten.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Vraag	Antwoord
18.	Inhoud	4.2.4	Bij het onderdeel 'plan van aanpak wervingsstrategie' staat maximaal 7 A4 pagina's. Is dit voor het plan van aanpak of per casus/vacature?	Zie vraag 4. Het aantal pagina's voor het gehele plan van aanpak is 10 geworden.
19.	Inhoud	4.2.3	Bij onderdeel 1 toegevoegde waarde, vraagt u de markt waarom zij de meest geschikte partij zijn om de doelstellingen te bereiken? Anders dan prijs, waarom zou de huidige leverancier bij voorbaat niet de meest geschikte partij zijn, zij kennen u immers? Graag uw toelichting hierop.	Zittende partij hoeft niet altijd de beste partij te zijn.
20.	Inhoud	SROI huidige invulling	Hoe geeft de huidige leverancier invulling aan uw SROI vraag? Kunt u een voorbeeld geven van hoe u de SROI vraag ingevuld ziet?	Zoals aangegeven in paragraaf 2.12 van de Aanbestedingsleidraad worden gezien de aard en omvang van deze opdracht, geen specifiekere eisen gesteld aan social return.
21.	Inhoud	2.5	- Kunt u aangeven wat de huidige scope van diensten is die door de zittende leverancier worden geleverd en welke meetbare resultaten daaruit voortgevloeid zijn? o Welke mediakanalen worden toegepast? o Hoe ontzorgt de huidige leverancier?	Nee, wij ervaren dat als een inbreuk op onze leveranciersrelatie.
22.	Inhoud	Monitoring vs plafondprijs per aanvraag	Monitoring impliceert een continue activiteit, dat match niet helemaal met de vaste aard van de prijsstelling. Kunt u dit nader toelichten wat u hieronder verstaat?	Monitoring is per vacature en deze zijn tijdelijk van aard.
23.	Inhoud	ATS in of uit scope	- ATS valt niet binnen de scope van de opdracht?	Nee, ATS valt buiten de scope van de opdracht.
24.	Inhoud	4.2.4 plafondprijs	Valt onder de noemer advieskosten + plaatsingskosten inclusief monitoring en eventuele overige kosten, ook het klikbudget op mediakanalen?	Ja.
25.	Inhoud	2.5	Zijn er huidige overeenkomsten met mediakanalen dan wel via opdrachtgever of via de huidige partij? Graag toelichting.	ODH heeft geen overeenkomsten met mediakanalen. Mogelijke overeenkomsten dienen via de leverancier te verlopen.
26.	Inhoud	2.5	Is er een externe partij of wordt er door Opdrachtgever intern gezorgd voor content productie?	Inhoud wordt door ODH aangeleverd.

Nr.	Categorie	Verwijzing	Vraag	Antwoord
27.	Inhoud	advies en vervolgactie	Is de opdrachtgever bereid om, op aangeven, aanpassingen in de uitingen te doen?	Overleg is altijd mogelijk.
28.	Inhoud	wijze van binnenkomst sollicitatie	Hoe wilt u dat de sollicitatie bij u binnenkomt? In 2.5 staat op de website solliciteren, er wordt nu gerefereerd naar een extern platform (Catsone)? Is dat platform in beheer van Haaglanden of van de huidige leverancier?	Reactie op de vacature wordt aangegeven in de vacature, dat loopt nu via de mail en zal in de toekomst via een systeem verlopen. Dit valt echter buiten de scope van de opdracht, omdat het bij de opdracht enkel gaat om de plaatsing van de vacature op de juiste kanalen om de kandidaten te bereiken.
29.	Inhoud	beoordelingscommissie	U geeft aan: Na de huidige inzichten zal de beoordelingscommissie minimaal bestaan uit drie personen met de volgende functies: Teamleider Team Organisatie, Senior HR Adviseur en HR Adviseur. Zijn er nog meer functies / rollen bij de beoordeling? Kunt u dit specificeren?	Nee.
30.	Inhoud	Regio gebonden of ?	Is het gewenst om binnen een bepaald regio / gebied te blijven voor de werving? Kunt u dit toelichten?	Nee.
31.	Inhoud	2.3 c	Hoeveel sollicitaties worden daadwerkelijk werknemer?	In principe worden alle vacatures vervuld, wat de invloed van de werving strategie is geweest wordt niet gemeten.
32.	Inhoud	2.2 c.	Wat verstaat u onder 'op korte termijn vervullen van vacatures'? Kunt u dit specifiek maken? Wat is de huidige termijn waarop een vacature wordt vervuld?	A: Binnen redelijke termijn maximaal 3 maanden. B. Ongeveer 3 maanden
33.	Inhoud	2.2 en 2.3	De vraagstelling, betreft het ook een overkoepelende employerbranding strategie of puur alleen vacature plaatsing?	Het betreft enkel het plaatsen van de vacature en de monitoring van deze plaatsing aan de hand van een vooraf opgesteld werving strategie welke is goedgekeurd door ODH.
34.	Inhoud	4.2.6 maximaal resultaat	Wat is voor u het maximale resultaat? Kunt u inzage in de huidige resultaten en een antwoord op onderstaande vragen hieromtrent? o Wat is nu het huidige volume van sollicitaties /	Maximaal resultaat dat alle vacatures worden vervuld. De cijfers op de gevraagde bullits kunnen we niet exact aangeven. In de aanbesteding is

Nr.	Categorie	Verwijzing	Vraag	Antwoord
			aanmeldingen? o Hoeveel procent % hiervan leidt tot een dienstverband? o Wat is de gemiddelde succesratio? o Hoeveel % zegt binnen een jaar op? o Is het een doelstelling om een van de metrics hierboven te veranderen?	aangegeven wat het gemiddelde volume van vacatures is (jaarlijks: 20-30 vacatures).