

Marktconsultatie – Senzer

Werving & Selectie

INLEIDING

Wij willen een flexibele oplossing voor onze werving en selectie dienstverlening met externe dienstverleners, met als doel het vervullen van onze openstaande vacatures. Hiervoor gaan wij aanbesteden. Het doel is om een overeenkomst op te zetten waarin wij zelf de regie behouden over het wervingsproces, en waarin wij een partner kunnen inschakelen voor de vacatures die wij niet zelf kunnen vervullen. Het is van groot belang, voor zowel Senzer als voor de toekomstige opdrachtnemer(s), om dit proces helder en transparant in te regelen.

Vacatureoverzicht:

Per jaar hebben we een aanzienlijk aantal vacatures openstaan, gemiddeld rond de 75 tot 80 vacatures. Deze vacatures variëren in functie en niveau, en zijn als volgt verdeeld:

- Operationeel leidinggevende
- Specialist
- Vakspecialist
- Adviseur
- Programmamanagement
- Leidinggevende

Wervingsproces:

Ons wervingsproces volgt een specifieke volgorde met enkele mogelijke variaties:

1. **Interne werving:** We starten altijd met het intern aanbieden van vacatures, omdat we het belangrijk vinden om onze eigen medewerkers de kans te geven zich verder te ontwikkelen. We willen dat iedereen de mogelijkheid heeft om te groeien en zich in een nieuwe rol te verdiepen. Deze fase duurt doorgaans twee weken.
2. **Externe werving:** Als een vacature niet succesvol intern is vervuld, gaan we over tot externe werving. Deze fase duurt meestal twee tot vier weken.
3. **Gebruik van externe bureaus:** Afhankelijk van de situatie kunnen we er ook voor kiezen om direct na de interne werving een extern bureau in te schakelen. Soms doen we dit parallel aan de externe werving, vooral als er tijdsdruk is of wanneer de wervingsprocedure al eerder is gestart. Het doel blijft echter altijd om de juiste persoon voor de functie te vinden, waarbij we flexibel inspelen op de behoeften van het wervingsproces.

Inrichting van de Overeenkomst:

We streven naar een overeenkomst die ons de flexibiliteit biedt om:

- Zelf de werving en selectie te doen.
- Externe partners in te schakelen als we de vacatures niet zelf kunnen vervullen.

- Een duidelijke en logische verdeling te realiseren van onze functies in percelen, zodat we de externe partijen gericht in kunnen zetten.

De overeenkomst moet helder zijn over:

- **Regie:** Wij willen de regie houden over de invulling van onze vacatures. De partner wordt ingeschakeld als wij er zelf niet uitkomen.
- **Transparantie:** Het proces moet duidelijk en transparant zijn. De partner moet weten hoeveel vacatures er zijn en op welk punt zij in het proces betrokken worden.
- **Voorwaarden:** We willen graag een overeenkomst aangaan die duidelijke afspraken bevatten en helderheid biedt in de voorwaarden van de dienstverlening.

Doel van de Marktconsultatie:

Wij willen met deze marktconsultatie op inzicht krijgen in de volgende punten:

1. **Begrip en feedback:** Begrip creëren bij de potentiële opdrachtnemers. Begrijpt men ons proces en vinden zij het een logische aanpak.
2. **Voorstellen en voorwaarden:** Hoe zouden zij dit contactueel inrichten. Welke voorwaarden stellen zij voor een dergelijke samenwerking.
3. **Optimalisatie:** Zijn er suggesties voor het optimaliseren van ons wervings- en selectieproces binnen de geschetste kaders.
4. **Toekomstperspectief:** Hoe denken jullie dat de arbeidsmarkt zich zal ontwikkelen? Wat betekent dit voor Senzer en voor het soort mensen dat we zoeken? Wat zijn jullie voorspellingen?

Deze marktconsultatie is een belangrijke stap om ervoor te zorgen dat wij een effectieve en efficiënte oplossing vinden voor onze wervingsuitdagingen, waarbij we de controle behouden over het proces en tegelijkertijd kunnen rekenen op de expertise van externe partners wanneer nodig. Het helpt ons daarnaast om onze behoefte te vertalen naar een passende aanbestedingsvorm waarin vraag en aanbod naadloos op elkaar is afgestemd.

VRAGEN

Context: Binnen Senzer kennen we een groot aantal specialistische functies. Voor onze aankomende aanbesteding overwegen wij om de functies op te splitsen in verschillende percelen. Dit zou ons kunnen helpen om gericht en efficiënter samen te werken met gespecialiseerde partners voor verschillende soorten vacatures. Om dit proces optimaal te kunnen inrichten, hebben we behoefte aan inzichten en suggesties van potentiële partners. Hieronder geven we een overzicht van onze vragen en de context waarin deze vragen moeten worden gezien.

Vragen:

1. Vormgeving aanbesteding:

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?

2. Indeling in Percelen:

- **Context:** We hebben een complexe organisatiestructuur en een breed scala aan vacatures, variërend van managementfuncties tot gespecialiseerde rollen. Om deze efficiënt te kunnen werven, overwegen we een indeling in percelen. Dit zou kunnen helpen om gericht samen te werken met gespecialiseerde bureaus voor verschillende vakgebieden (zie bijlage 1 voor een overzicht van de huidige functies binnen Senzer).
- **Vraag:** Hoe kunnen we de functies het beste indelen in percelen? Zijn er specifieke criteria of best practices die we moeten overwegen bij het maken van deze indeling?
- **Vraag:** Wordt er aangeraden om per perceel met meerdere partijen te werken? Zo ja, hoe kun je dit vormgeven binnen de aanbesteding?

3. Splitsing op Niveau:

- **Context:** Een mogelijke indeling die we overwegen, is een splitsing tussen managers/directie en overige functies. We willen graag weten hoe we dit het beste kunnen aanpakken en wat de voordelen en nadelen van zo'n splitsing zijn.
- **Vraag:** Wat zijn uw aanbevelingen voor het maken van een knip tussen managers/directie en overige functies?
- **Vraag:** Welke overwegingen moeten we in acht nemen bij deze splitsing?

4. Verdere Opsplitsing:

- **Context:** Naast de splitsing tussen managers/directie en overige functies, overwegen we verdere opsplitsingen binnen de lagere functieniveaus. Dit kan bijvoorbeeld zijn op basis van specialistische kennisgebieden of functierollen.
- **Vraag:** Hoe ver zou u de indeling nog verder splitsen onder de managers/directieniveaus?

5. Contractuele Inrichting:

- **Context:** We willen graag de regie behouden over onze wervingsprocessen en tegelijkertijd flexibel kunnen schakelen met externe partners. Dit vraagt om een duidelijke en werkbare contractuele inrichting.
- **Vraag:** Wat zijn belangrijke contractuele elementen die we moeten opnemen om zowel flexibiliteit als regie te waarborgen?
- **Vraag:** 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.

6. Efficiëntie en Effectiviteit:

- **Context:** Ons doel is om een efficiënt en effectief wervingsproces te realiseren, waarbij we snel en doelgericht de juiste kandidaten kunnen vinden voor onze openstaande functies.
- **Vraag:** Welke indeling in percelen draagt volgens u het meest bij aan een efficiënt en effectief wervingsproces?
- **Vraag:** Wat is volgens u een realistische termijn om een geschikte kandidaat te vinden voor een vacature?
- **Vraag:** Hoe kijkt u aan tegen het werken op exclusieve of niet-exclusieve basis? Wat zijn volgens u de voor- en nadelen hiervan?

7. Schaalbaarheid en Flexibiliteit:

- **Context:** De vraag naar werving kan fluctueren op basis van interne en externe factoren. We willen dat de overeenkomst flexibel genoeg is om in te spelen op veranderingen in de vraag.
- **Vraag:** Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de overeenkomst schaalbaar en flexibel genoeg is om in te spelen op veranderingen in de vraag naar wervingsdiensten?
- **Vraag:** Hoe ga je om met (interne) sollicitaties die direct bij Senzer binnenkomen nadat de samenwerking met een externe partij is opgestart?

8. Risico's en Beheersmaatregelen:

- **Context:** Het wervingsproces brengt bepaalde risico's met zich mee, zoals vertragingen, mismatch van kandidaten, of juridische complicaties. Het is belangrijk om deze risico's goed te beheersen.
- **Vraag:** Welke risico's ziet u in de samenwerking en het wervingsproces, en welke maatregelen stelt u voor om deze risico's te beheersen?

9. Algemeen

Aanbesteding Werving & Selectie 2024
Senzer

- **Context:** Als werkbedrijf voor de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel voeren we de Participatiewet uit voor zeven gemeenten. We bedienen daarmee een regio met 250.000 inwoners. Via ons werken ruim 2.000 mensen bij honderden bedrijven. Ook verzorgen we inkomensondersteuning voor 4.500 bijstandsccliënten en zorgen we voor honderden mensen voor zinvolle maatschappelijke participatie.
- **Vraag:** Wanneer zou Senzer voor u interessant zijn (of worden) als klant? Welke factoren zijn voor u hierin bepalend?
- **Vraag:** Op welke kwaliteitscriteria onderscheiden werving en selectiebureaus zich van andere elkaar?

BIJLAGE

Bijlage 1. Overzicht functies binnen Senzer

Senzer kent een aantal categorieën voor functies. Hieronder zijn de categorieën benoemd en zijn de bijbehorende functies weergegeven.

Administratie beheer

- Medewerker Financiële administratie
- Medewerker bedrijfsbureau
- Administratief medewerker
- Salarisadministrateur
- Medewerker archivering
- Medewerker personeelsadministratie
- Medewerker uitkeringsadministratie

Ondersteuning

- Directie assistent
- Managementassistent

Operationeel leidinggevende

- Meewerkend voorman
- Assistent werkleider
- Werkleider
- Jobcoach

Specialist

- Helpdeskmedewerker
- Systeembeheerder
- KAM coördinator
- Kwaliteitsmedewerker (Adviseur participatiewet)
- Preventiemedewerker
- Medewerker informatievoorziening
- Medewerker facilitaire diensten
- Multimediadesignmedewerker
- Applicatiebeheerder
- Sociaal rechercheur
- Specialist BBZ
- Boetemedewerker
- Medewerker Invordering & Verhaal

Vakspecialist

- Beheerder uitkeringen
- Participatiecoach maatschappelijke deelname

Aanbesteding Werving & Selectie 2024

Senzer

- Participatiecoach forensische zorg
- Participatiecoach diagnose
- Participatiecoach werk
- Specialist uitkeringen
- Loonwaarde deskundige
- Projectleider
- Accountmanager
- Medewerker bezwaar & beroep
- Coördinator intensieve controle
- Kwaliteitsadviseur
- Insolventiespecialist

Adviseur

- Operationeel Inkoper
- Arbo Coördinator
- Medewerker juridische zaken
- P&O adviseur
- Medewerker communicatie
- Secretaris regionale bezwarencommissie.
- Medewerker interne controle
- Beleidsadviseur
- Tactisch inkoper
- Juridisch specialist
- Adviseur arbeid & innovatie
- Inkoopcoördinator
- Adviseur Subsidies
- CISO
- Concernjurist
- Strategisch inkoper
- Bestuurssecretaris

Programmamanagement

- Programmamanager

Leidinggevende

- Teamleider
- Manager
- Directeur
- Algemeen directeur