

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Programma van EisenKD-1.1, 1.2, 1.3, 1.5 en 1.6	In KD-1.1, 1.2 en 1.5 benoemt u bij de verschillende termijnen het maximaal aantal dagen. In KD-1.3 en 1.6 benoemt u bij de termijnen het aantal werkdagen. Kunt u bevestigen dat u overal bedoelt 'werkdagen' ? Zo niet, dan ontvangen wij graag uw toelichting.	Dat bevestigen wij. Dit geldt voor alle genoemde termijnen tenzij expliciet anders verwoord(kalenderdagen bv).
2	Aanbestedingsdocument3.2.2referentie-eis	U geeft aan dat de kerncompetentie moet zijn uitgevoerd bij een gemeente of vergelijkbare semi-publieke organisaties (waterschap, provincie etc). Inschrijver beschikt overreferenties bij (semi) publieke organisaties en over referenties waarbij dienstverlening t.b.v. minimaal 50 vacatures per jaar is geleverd. In onze ervaring komt de combinatie van deze twee eisen echter (vrijwel) niet voor. Inschrijver verzoekt u daarom om de eis dat de kerncompetentie moet zijn uitgevoerd bij een (semi)publieke organisatie te laten vervallen. Stemt u hiermee in? Zo niet, dan ontvangen we graag uw motivatie.	Wij stemmen hier deels mee in. De eis (semi-)publiek blijft gehandhaafd. Dit omdat aantoonbare ervaring binnen een gemeente of vergelijkbare (semi)publieke organisatie noodzakelijk is om specifieke publieke governance, besluitvorming, proces en compliance goed te kunnen bedienen. De eis is daarom proportioneel en passend bij deze opdracht. Het minimaal aantal vaste vacatures van 50 wordt geschrapt. Het aantal uren dat de recruiter inzetbaar is dekt deze eis (qua vacatureload).
3	Bijlage 3 AIV Artikel 4.5	Kunt u aan deze bepaling toevoegen dat de vrijwaring uitsluitend geldt indien de boete of sanctie in overwegende mate aan Contractant is te wijten? Zo niet, hoe moeten we dit artikel interpreteren voor boetes of sancties waar Contractant geen invloed op had?	Het gaat in dit artikel om boetes of sancties die worden veroorzaakt door de Contractant.
4	Aanbestedingsdocument 4.3.2 Innovatie & technologie (G3)	Hoe definieert u innovatie binnen de context van werving en talentacquisitie?	Innovatie definiëren wij als: concrete aantoonbare vernieuwing in aanpak (tooling/proces) die leidt tot betere instroom, doorlooptijd, kwaliteit (meetbaar)
5	Aanbestedingsdocument 4.3.3 Employer Branding & candidate journey (G4)	Is het toegestaan een beschrijving te geven van een ontwikkelde EVP binnen een andere branche dan de gestelde (semi)- publieke domein? Zo niet, graag een toelichting.	Ja, dat is toegestaan. Mits u duidelijk aangeeft hoe deze aanpak en de resultaten vertaalbaar zijn naar het (semi-)publieke domein. Dit is toegestaan omdat het inzicht geeft in de competentie en werkwijze. Graag een vertaling naar de opdracht die de gemeente Assen heeft en onderbouwd.
6	Bijlage 7 Verwerkersovereenkomst Bijlage 3	Kunt u bevestigen dat deze Bijlage niet van toepassing is? De GIBIT is immers niet van toepassing maar de AIV van gemeente Assen.	Nee, dat kunnen we niet bevestigen. De verwerkersovereenkomst is wel van toepassing.
7	Bijlage 6 Prijzenblad Regel 30	U heeft hier (externe) tussen haakjes staan. Met het oog op interne mobiliteit, kunt u bevestigen dat indien de geselecteerde kandidaat een interne kandidaat is, deze fee ook wordt uitbetaald?	Nee, dan wordt de fee niet uitbetaald. De fee is bedoeld als vergoeding voor externe wervingsinspanning en actieve marktbenadering. Voor interne mobiliteit is er geen externe arbeidsmarkt activatie nodig, zijn er geen verdere kosten (advertenties, sourcing e.d.)
8	Bijlage 2 Concept Overeenkomst Artikel 5 Prijs	In artikel 5 van de conceptovereenkomst is opgenomen dat de prijs betrekking heeft op alle door opdrachtnemer te verrichten diensten en dat geen andere of extra kosten in rekening kunnen worden gebracht. In het huidige artikel wordt echter geen mogelijkheid tot jaarlijkse indexatie van de prijs genoemd. Zou de opdrachtgever bereid zijn om een bepaling op te nemen die jaarlijkse indexatie van de overeengekomen tarieven mogelijk maakt, bijvoorbeeld op basis van het CBS-indexcijfer voor zakelijke dienstverlening?	Ja, indexatie is toegestaan (CBS-indexcijfer voor zakelijke diensten) na het eerste jaar op basis van de dan geldende index. Er mag daarbij niet met terugwerkende kracht worden gecorrigeerd voor eerdere jaren.
9	Aanbestedingsdocument 1.2 Scope	Graag ontvangen wij inzicht in patronen gedurende het jaar, zijn er periodes met relatief veel of weinig vacatures?	Zie bijgevoegd document m.b.t. vacatures vanaf juni 2024 tot heden. Een volledig overzicht van extern gepubliceerde vacatures + alle beschikbare data. Let op: dit is een volledig overzicht. Hier worden ook vacatures vermeldt waarbij geen actieve inzet is vereist vanuit de RPO-partner. Zie antwoord ref 14.
10	Aanbestedingsdocument 4.4 Beoordelingscommissie	Welke rollen/functies hebben de leden van het beoordelingsteam?	Het beoordelingsteam bestaat uit een combinatie van HR/recruitment, inkoop en lijnmanagement. Zo is zowel inhoudelijke recruitmentexpertise, aanbestedingskundige kennis als gebruikersperspectief geborgd. Specifieke functies en/of namen worden niet gedeeld.

11	Aanbestedingsdocument 3.2.2 - Kerncompetentie 1	Inschrijver heeft ervaring met de RPO dienstverlening, maar niet bij (semi) publieke instellingen. Is het toegestaan om dit als referentie te gebruiken, waarbij wel aan de overige genoemde eisen, minimaal 50 vacatures, alle functieniveau's, ervaring binnen de functiefamilies IT, Finance, beleid & Advies en bedrijfsvoering en de opdracht is (deels) uitgevoerd of afgerond in de laatste 3 jaar voor de uiterste datum van het indienen van de inschrijving? Zo niet, ontvangt inschrijver graag een toelichting hierop.	Zie vraag en antwoord 2.
12	Aanbestedingsdocument 3.2.2 - Kerncompetentie 1	U geeft aan dat één referentie op te geven, is het toegestaan de kerncompetentie over meerdere referenties te delen?	Nee, het is niet toegestaan de kerncompetentie te verdelen over meerdere referenties. Het doel van de kerncompetitie is juist de ervaring vast te stellen over de hele omvang van de kerncompetentie.
13	Aanbestedingsdocument 2.2 Planning	Wij verzoeken u na Opening van de Inschrijvingen een proces verbaal van inschrijving op te maken en deze met inschrijvers te delen. Dit verhoogt de mate van transparantie.	Het versturen van een proces verbaal van inschrijving staat niet in de planning, maar zal wel verstuurd worden.
14	Aanbestedingsdocument 1.2 Scope	Wat is de verwachte omvang van de dienstverlening? Hoeveel vacatures moeten jaarlijks worden vervuld?	Het minimale aantal vaste vacatures waarbij actieve inzet wordt verwacht is 50. Dat wil zeggen dat een aantal vacatures geen actieve inzet vereist. Een werving- en selectieadviseur (nog aan te stellen door opdrachtgever) zal in overleg met HM en RPO-aanbieder bepalen welke route een vacature loopt.
15	Aanbestedingsdocument 1.1 De gemeente Assen	- Wat is de aanleiding voor deze aanbesteding? Hoe verloopt het recruitment proces bij de gemeente nu en tegen welke problemen loopt u aan? - Van welk ATS maakt u op dit moment gebruik en dient deze ook te worden gebruikt door de opdrachtnemer? - Heeft u inzicht wat uw huidige gemiddelde time to hire is? - Maakt u op dit moment gebruik van werving en selectie partijen voor de invulling van de vacature? - Welke recruitment KPI's meten jullie op dit moment?	Aanleiding is het verder professionaliseren en versterken van de recruitmentfunctie en het vergroten van de wendbaarheid bij wisselende vacaturevolumes. Het huidige proces wordt uitgevoerd door een kleiner team met ondersteuning vanuit administratie en communicatie. Uitdagingen zitten met name in het structureel vergroten van de wervingskracht voor moeilijk invulbare functies, het optimaliseren van doorlooptijden en het verder uniformeren van het proces. Op dit moment wordt gebruikgemaakt van een op maat gemaakt ATS. De opdrachtnemer maakt gebruik van dit systeem; de externe RPO-recruiter krijgt volledige toegang. De doorlooptijd (time to fill) voor externe vacatures bedraagt momenteel 17,5 dagen. Voor interne vacatures is dit 9,2 agen. Op basis hiervan komt de gemiddelde doorlooptijd over alle vacatures uit op circa 13 dagen. De time-to-hire (zie definitie verschil in ref 48) is niet te achterhalen via onze eigen nu bijgehouden data. Ja, incidenteel, afhankelijk van de functie en de arbeidsmarktsituatie. De inzet van bureaus is niet structureel. Er is geen formeel, volledig KPI-framework dat wij via de Nota van Inlichtingen kunnen delen. In de praktijk wordt onder andere gekeken naar doorlooptijden en instroom. Het verder professionaliseren, uniformeren en rapporteren van KPI's is onderdeel van de dienstverlening en de wens van de Gemeente Assen.
16	over de eisen rond doorlooptijden	In het Programma van Eisen worden diverse vaste doorlooptijden genoemd (o.a. intake binnen 2 werkdagen, proces ≤ 30 dagen). Kunt u bevestigen welke doorlooptijden als harde minimale eisen gelden en welke als streefwaarden? Zijn afwijkingen in specifieke casussen toegestaan, bijvoorbeeld bij moeilijk vervulbare functies of wanneer aanvullende screenings nodig zijn?	De in het Programma van Eisen genoemde doorlooptijden gelden als uitgangspunt en minimale harde eis. Dit zijn haalbare doorlooptijden voor de nu ingehuurd ZZP -Recruiters in samenwerking met de stakeholders. Afwijkingen zijn alleen in uitzonderlijke casussen toegestaan, bijvoorbeeld bij moeilijk vervulbare functies of wanneer aanvullende screenings noodzakelijk zijn, en altijd in overleg met de gemeente Assen.

17	1.2 Over kandidaatbeschikbaarheid	Hoeveel actieve vacatures verwacht u gemiddeld per maand gedurende de contractperiode, uitgesplitst naar domein en functieniveau?	Zie bijgevoegd document m.b.t. vacatures vanaf juni 2024 tot heden. Een volledig overzicht van extern gepubliceerde vacatures + alle beschikbare data. Let op: dit is een volledig overzicht. Hier worden ook vacatures vermeldt waarbij geen actieve inzet is vereist vanuit de RPO-partner. Zie vraag en antwoord 14.
18	G1 - Proces & Doorlooptijden	Welke beschikbaarheid van hiring managers mag de opdrachtnemer verwachten voor intakes en terugkoppelingen, zodat doorlooptijden gezamenlijk gehaald kunnen worden?	Er zijn geen formeel vastgelegde beschikbaarheidsafspraken in uren of fte voor hiring managers. U kunt er vanuit gaan dat zij, binnen hun reguliere werkzaamheden, beschikbaar zijn voor tijdige deelname aan intakes en voor terugkoppeling op voorgestelde kandidaten en vervolgstappen, zodat de gestelde doorlooptijden gezamenlijk gerealiseerd kunnen worden.
19	1.2 Scope	Welke onderdelen van het recruitmentproces blijven volledig onder verantwoordelijkheid van de Gemeente Assen (bijv. arbeidsvoorwaardengesprekken, contractaanbiedingen), en welke onderdelen vallen 100% onder de opdrachtnemer?	Onder verantwoordelijkheid van de Gemeente Assen blijven in ieder geval: vaststellen van formatie, budget en vacaturebehoefte; definitieve functieprofielen en inschaling; keuze/besluitvorming over aanstelling van de kandidaat; arbeidsvoorwaardengesprekken en het doen van het formele aanbod; opstellen en ondertekenen van het contract; formele besluitvorming en registratie in de HR-systemen. Onder verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer vallen in ieder geval: procesregie op de recruitmentcyclus binnen de afgesproken scope; intakes met hiring managers; opstellen en optimaliseren van vacatureteksten; jobmarketing, sourcing en talentpooling; voorselectie, (eerste) gesprekken en shortlistvoorstellen; bewaken van doorlooptijden en candidate experience; rapportage over voortgang en resultaten. De exacte uitwerking en eventuele uitzonderingen worden in de implementatiefase met de winnende inschrijver nader afgestemd en vastgelegd.
20	G4 - Talentpools	Maakt de Gemeente Assen gebruik van bestaande talentpools, en zo ja, krijgt de opdrachtnemer toegang tot deze kandidatenbestanden?	Hier maakt de gemeente Assen zelf nog geen gebruik van.
21	1.2 Scope	Is Gemeente Assen voornemens een standaard onboardingproces aan te leveren, of wordt van de opdrachtnemer verwacht dit in te richten en te beheren?	De gemeente Assen beschikt over een bestaand onboardingsproces dat met de winnende inschrijver wordt gedeeld.
22	G3 - over het ATS	Welk ATS gebruikt de Gemeente Assen momenteel, en welke rechten krijgt de opdrachtnemer binnen dit systeem (beheer, configuratie, dashboards)?	De gemeente Assen maakt gebruik van een op maat gemaakt ATS. De opdrachtnemer krijgt volledige toegang tot het ATS.
23	G3 - Over datastromen en rapportagevereisten	Kunt u specificeren welke data-elementen verplicht moeten worden opgenomen in de maandelijkse dashboards, en in welk formaat deze moeten worden aangeleverd?	Op dit moment is er geen vastgelegd format en geen voorgeschreven, uitputtende set verplichte data-elementen voor de maandelijkse dashboards. Inschrijvers beschrijven onder G3 (Innovatie & technologie) zelf welke tooling zij inzetten en hoe zij recruitment-KPI's via dashboards ontsluiten. U mag er in ieder geval van uitgaan dat sturingsinformatie wordt opgenomen over de voortgang in de recruitmentfunnel (bijvoorbeeld aantallen vacatures per fase/functiefamilie, doorlooptijden, instroom/uitval en – waar relevant – kanaal- en campagneresultaten). Het definitieve dashboardformat (bijvoorbeeld online omgeving met exportmogelijkheden naar Excel/PDF) en de exacte KPI-set worden in de implementatiefase in overleg met de winnende inschrijver vastgesteld.
24	G3 - Over AVG-eisen rond data-overdracht	Zijn er specifieke technische eisen voor data-export (bijvoorbeeld API-formaten, beveiligingscertificeringen) waar de opdrachtnemer rekening mee moet houden?	Uitgangspunt is dat opdrachtnemer werkt binnen de geldende informatiebeveiligings- en privacykaders (waaronder veilige overdracht, passende autorisatie en zorgvuldige omgang met persoonsgegevens). Een eventuele ISO 9001 of 27001 kan dit bevestigen. Let op: wordt op prijs gesteld. Betekent niet dat een eventuele certificering u meer punten geeft dan wel bij het ontbreken ervan u uitsluit.

25	G3 - Over AI-tools	Zijn er beperkingen met betrekking tot het gebruik van AI-gestuurde matching-, screening- of teksttools, mits deze voldoen aan AVG-richtlijnen?	De gemeente Assen staat open voor het gebruik van AI tooling voor matching, screening en tekstgeneratie, mits dit aantoonbaar plaatsvindt binnen de kaders van de AVG en overige relevante wet- en regelgeving (waaronder non-discriminatiebepalingen).
26	PvE - Implementatie Tijdsplan	In het PvE staat dat de volledige inrichting in 5 maanden operationeel moet zijn. Kunt u verduidelijken welke onderdelen binnen die 5 maanden minimaal gereed moeten zijn (bijv. procesflows, dashboards, employer branding, trainingen)?	Binnen de genoemde vijf maanden moet de RPO-partner in ieder geval volledig operationeel zijn. Dat wil zeggen: een werkend recruitmentproces (intake vacature tot startdatum kandidaat). Er is een duidelijk rol en taakverdeling + verantwoordelijkheden tussen de gemeente en opdrachtnemer. Er is een basisdashboard met belangrijke stuurinformatie. Afspraken over EB (inzet kanalen in overleg met communicatie). Eventueel verdere optimalisatie van o.a. EB kunnen ná de implementatiefase plaatsvinden.
27	PvE - KD 1.1 - Aanwezigheid op locatie	Zijn de verplichte fysieke dagen (minimaal 2 per week) flexibel in te delen of zijn er vaste dagen waarop aanwezigheid gewenst is?	De verplichte fysieke aanwezigheid bedraagt minimaal 2 dagen per week. De voorkeur van de gemeente Assen is dat deze vaste dagen op dinsdag en donderdag worden ingevuld, in verband met overlegmomenten en afstemming met HR en hiring managers. In overleg kan in uitzonderingsgevallen worden afgeweken van deze voorkeursdagen, mits de continuïteit van de dienstverlening en de bereikbaarheid voor de organisatie gewaarborgd blijven.
28	G1 - Fluctuaties vacaturevolume	Is er historische data beschikbaar over het aantal vacatures per maand en piekperiodes?	Ja. Deze gegevens zijn bijgehouden tot en met juni 2024. In de bijlagen vindt u deze gegevens in Excel-formaat.
29	PvE - KD1.1 - Minimale Teamopbouw	In het PvE staat dat minimaal een hoofd-recruiter 32 uur per week beschikbaar moet zijn. Mag de opdrachtnemer aanvullende inzet flexibel opschalen bij piekbelasting zonder voorafgaande toestemming, mits binnen de prijsafspraken?	Aanvullende inzet bij piekbelasting is mogelijk, maar vindt altijd plaats in overleg met en na akkoord van de gemeente Assen. De opdrachtnemer kan dus niet zelfstandig en zonder voorafgaande toestemming extra uren of extra capaciteit inzetten, ook niet als dit binnen de overeengekomen prijsafspraken of tarieven blijft.
30	G1 - Vervangingsverplichting	Zijn er specifieke kwaliteitseisen voor vervanging bij ziekte, verlof of piekbelasting (bijv. minimale ervaring, screeningseisen)?	Voor vervanging bij ziekte, verlof of piekbelasting gelden dezelfde kwaliteitseisen als voor de reguliere inzet binnen deze opdracht. Van de opdrachtnemer wordt verwacht dat vervanging tijdig en zonder kwaliteitsverlies wordt georganiseerd.
31	G4 - Bestaande Employer Branding materiaal	Beschikt de Gemeente Assen over bestaande employer branding assets (video's, fotografie, EVP, stijlguides) die door de opdrachtnemer gebruikt mogen worden?	De gemeente Assen beschikt over diverse bestaande employer branding-middelen, waaronder een gemeentelijke huisstijl (stijlgids), logo's, fotografie en beeldmateriaal, en content op de (werken-bij)website en social media. Daarnaast zijn er enkele bestaande video's en campagnes die als uitgangspunt kunnen dienen. Deze assets mogen door de winnende inschrijver worden gebruikt en – in afstemming met de afdeling Communicatie & HR – worden hergebruikt of doorontwikkeld, mits binnen de kaders van de gemeentelijke huisstijl en de geldende rechten.
32	G4 - Online Kanalen	Op welke digitale kanalen is Assen momenteel actief (LinkedIn, Indeed, social media), en krijgt de opdrachtnemer beheertoegang of wordt plaatsing via Assen zelf uitgevoerd?	De gemeente is op dit moment actief op LinkedIn, Facebook, Instagram en Vooruit in Drenthe. De plaatsing van content wordt verzorgd door de afdeling Communicatie. Opdrachtnemer krijgt geen beheertoegang.
33	G4 - Employer Branding, Meetbare doelen	Zijn er specifieke KPI's voor employer branding, zoals stijging in websitebezoekers, conversieratio's of social engagement?	Samen met de winnende inschrijver zal de gemeente een set van passende KPI's voor employer branding vaststellen in de implementatiefase. Hierbij kunt u denken aan onder meer: ontwikkeling van het aantal unieke bezoekers van de werken-bijwebsite; conversieratio van websitebezoek naar sollicitatie; social media bereik en engagement (likes, shares, comments, click-throughs); groei van het aantal relevante volgers in de doelgroep. Inschrijvers worden uitgenodigd om in hun plan van aanpak een voorstel te doen voor KPI's en streefwaarden, passend bij hun aanpak en de doelstellingen van de gemeente Assen.
34	1.3 - Hoogte verplichting Social Return	Hoe wordt de Social Return-verplichting van 2% exact berekend bij variabele inzet en prijsmodellen?	Vooraf wordt er een schatting van de te verwachten omzet bepaald en jaarlijks achteraf wordt de daadwerkelijke omzet en de daaraan gekoppelde SR-verplichting van 2% vastgesteld.
35	Prijzenblad	Is het toegestaan om optionele aanvullende diensten mee te nemen in het prijsblad, mits duidelijk gemarkeerd als optioneel?	Nee, dat is niet toegestaan. Er worden geen optionele diensten gevraagd en deze zullen dan ook niet meetellen in de beoordeling (prijs en/of kwaliteit).

36	Prijzenblad	Kunt u bevestigen of prijsindexatie jaarlijks is toegestaan en zo ja, volgens welke index (bijvoorbeeld CBS-LOON, CBS-DIENSTEN)?	Ja, indexatie is toegestaan (CBS-indexcijfer voor zakelijke diensten) na het eerste jaar op basis van de dan geldende index. Er mag daarbij niet met terugwerkende kracht worden gecorrigeerd voor eerdere jaren.
37	3.2.2. Referentie-inhoud	Moet de referentie minimaal alle elementen van end-to-end RPO bevatten, of volstaat een significante deelactiviteit (zoals sourcing + selectie of Employer Branding, Arbeidsmarktcommunicatie)?	De referentie moet betrekking hebben op end-to-end RPO-dienstverlening (van intake tot en met plaatsing). Hierbij moet de opdrachtnemer aantoonbaar de regie én uitvoering van het recruitmentproces hebben verzorgd. Referenties die uitsluitend zien op een deel van dit proces (bijvoorbeeld alleen sourcing, alleen selectie of een ander los onderdeel) worden niet als acceptabel beschouwd. Wel is het toegestaan dat bepaalde onderdelen gedeeld zijn of door de opdrachtgever worden gefaciliteerd, zoals het ATS dat nu ook door gemeente Assen wordt geleverd.
38	3.2.2. - Over Referentie	Kunt u toelichten waarom ervaring specifiek binnen gemeenten of vergelijkbare semi-publieke organisaties noodzakelijk wordt geacht voor het succesvol uitvoeren van deze opdracht? Het volledige recruitmentproces via RPO-methodiek is in hoge mate generiek en sectoronafhankelijk toepasbaar. Is de Gemeente Assen bereid te overwegen deze eis te verruimen naar relevante ervaring met RPO-dienstverlening in een complexe organisatie, zolang vergelijkbare procesvolumes en functieniveaus zijn aangetoond?	De gemeente Assen vindt aantoonbare ervaring binnen gemeenten of vergelijkbare (semi-)publieke organisaties noodzakelijk vanwege: governance, wet-en regelgeving, integriteits, besluitvorming en stakeholdermanagement. Deze factoren hebben directe impact op het vormgeven en sturen van een RPO-proces. Dit is wezenlijk anders dan eventuele (complexe) private/commerciële organisaties. De gemeente Assen is daarom niet bereid om deze eis te verruimen.
39	Prognose 2026 - 2028	Kan de gemeente een prognose geven van de verwachte groei of krimp in het aantal vacatures gedurende de contractperiode?	De prognose ligt op 50 vacatures per jaar waarbij actieve externe inzet is vereist. Dit is op basis van de afgelopen 1.5 jaren (juni2024 tot heden). Zie als aanvulling vraag en antwoord 119.
40	Onboarding nieuwe medewerkers	Hoeveel nieuwe medewerkers startten er in 2024 en 2025? (Dit helpt bij planning onboarding-ondersteuning.)	Deze gegevens zijn sinds juni 2024 bijgehouden. Een volledig beeld over 2024 kan derhalve niet verstrekt worden.
41	G1 - BIAS & Inclusie	Kunt u aangeven of de gemeente specifieke normen, frameworks of instrumenten hanteert (bijv. NEN-normen, HR21, landelijke richtlijnen inclusieve werving)?	Ja, wij gebruiken HR21. Wij hanteren op dit moment, naast de geldende wet- en regelgeving(AVG/IB) geen extra ISO/NEN-normen (bv. NEN-ISO 30415:2021 of de NVP -code/SER etc.)
42	G2 - Rollenmatrix	De gemeente vraagt een rollen- en verantwoordelijkhedenmatrix. Kunt u aangeven of de gemeente al een bestaande governance-structuur of RACI-model hanteert waarop inschrijvers moeten voortbouwen?	Er is op dit moment geen formeel vastgestelde matrix. Wél is er sprake van een gewenste situatie (PvE) met daarin genoemde wenselijke contactmomenten/overleggen qua governance (IS5 PvE).
43	IS-3 Benodigdheden voor aanvang RPO	Kunt u verduidelijken welke systemen en kanalen gemeente Assen exact gebruikt voor ATS, werkenbij-site, communicatiekanalen en overige recruitmenttooling zodat inschrijver een realistisch en passend integratievoorstel kunnen doen?	Ons ATS is een maatwerkoplossing, ontwikkeld door TheSolutionsFactory (Alkmaar). Ook de werkenbij-site is door TheSolutionsFactory gerealiseerd. Voor externe communicatie maken we daarnaast gebruik van social media (Facebook, Instagram en LinkedIn), onze eigen website en Vooruit in Drenthe. Intern communiceren we via het intranet (HAI). De recruitmenttooling is momenteel niet in beheer van de gemeente Assen. De door ons ingehuude recruiters beschikken zelf over de benodigde tooling, zoals AI-tools, LinkedIn Recruiter en jobslots.
44	IT-1 AI Tooling	U noemt expliciet dat Lusha niet is toegestaan. Kunt u verduidelijken welke andere tools of categorieën van tools verboden zijn (bijv. tools voor verrijking, scraping, matching, profiling), zodat inschrijvers dit vooraf kunnen uitsluiten?	Lusha diende als voorbeeld. Wij staan niet toe: tooling voor contactdata-verrijking (LinkedIn-scrapers, plugins) of het gebruik van databrokers. Daarnaast staan wij het gebruik van wet- en regelgeving overtredende tooling niet toe. Wij kunnen geen uitputtende lijst aanleveren waarin wij expliciet 'merknamen' vermelden voor een zwarte lijst. Het is de verantwoordelijkheid van de inschrijver om de eigen tooling hierop te toetsen en deze middelen, mits er twijfel ontstaat, voor te leggen aan de gemeente Assen.
45	3.2.2 Technische bekwaamheid en beroepsbekwaamheid (referenties)	Kunt u bevestigen of onder de formulering “uitgevoerd bij een gemeente of vergelijkbare semi-publieke organisaties (waterschap, provincie etc.)” ook publieke organisaties binnen de centrale overheid vallen, zoals ministeries, agentschappen, uitvoeringsorganisaties (bijv. Belastingdienst, DUO, RVO) en zelfstandige bestuursorganen (zbo's)?	Ja, hieronder vallen ook publieke organisaties binnen de centrale overheid, zoals ministeries, agentschappen, uitvoeringsorganisaties (bijv. Belastingdienst, DUO, RVO) en zbo's.

46	IT-4 - Koppeling werkbijeenkomst.nl/ATS	Kunt u aangeven welk type koppeling (API, XML-feed, webhooks) vereist is om conform de technische architectuur van gemeente Assen te werken?	Het concrete koppelvlak (bijvoorbeeld API-koppeling, beveiligde bestandsexport of webgebaseerde koppeling) wordt in de implementatiefase in overleg met de winnende inschrijver bepaald en moet voldoen aan de geldende informatiebeveiligings- en privacykaders.
47	EBC-2 Vacatureteksten	Kunt u aangeven of de gemeente reeds templates hanteert en of deze moeten worden aangehouden of vervangen?	Ja, er worden binnen de gemeente Assen al diverse templates gebruikt (o.a. voor vacatureteksten en standaardcorrespondentie). Deze vormen het uitgangspunt/basis. De opdrachtnemer mag deze in overleg met de gemeente optimaliseren of (gedeeltelijk) vervangen, mits: de inhoud blijft aansluiten bij gemeentelijke kaders en tone of voice, en formele documenten onder verantwoordelijkheid van de gemeente Assen blijven.
48	KD-1.7 Monitoring & Evaluatie	In KD-1.7 worden de KPI's time-to-fill en time-to-hire genoemd. Deze begrippen worden binnen organisaties en in de RPO-markt op verschillende manieren gedefinieerd. Om eenduidige rapportage en toetsing te borgen, kunt u aangeven wat de exacte definitie is die de gemeente Assen hanteert voor time-to-fill en time-to-hire? Welke datum geldt als startmoment voor beide KPI's? Welke datum geldt als eindmoment?	Time-to-fill: aantal dagen tussen publiceren vacature en moment dat kandidaat aanbod accepteert cq. Vacature status definitief krijgt. Time-to-hire: aantal dagen tusse eerste contactmoment met kandidaat tot daadwerkelijke eerste werkdag.
49	KD-11 Integriteit	In KD-11 staat dat de RPO-recruiter beschikken over een passende VOG-verklaring. Om dit goed te kunnen organiseren, verzoeken wij om verduidelijking van onderstaande punten. Een verduidelijking van dit punt is noodzakelijk om tijdig en correct te voldoen aan de integriteitseisen zonder vertraging in de implementatie. Moet de VOG bij ingangsdatum van de overeenkomst reeds aanwezig zijn, of volstaat het wanneer deze wordt aangevraagd ná voorlopige gunning en vóór inzet van de betreffende medewerker?	U kunt de VOG aanvragen na de voorlopige gunning. Deze dient wél afgegeven te kunnen worden bij de daadwerkelijke inzet van de betreffende recruiter.
50	KD-11 Integriteit	In KD-11 staat dat de RPO-recruiter beschikken over een passende VOG-verklaring. Om dit goed te kunnen organiseren, verzoeken wij om verduidelijking van onderstaande punt. Welk VOG-screeningsprofiel verwacht de gemeente Assen voor RPO-recruiter (bijvoorbeeld: Screeningsprofiel 11 – Personen, 45 – Financiële dienstverlening, of een maatwerkprofiel)?	De gemeente Assen heeft in het verleden (bij inzet van zzp-recruiters of via detachering) een VOG opgevraagd, met screening op 11, 12, 13 en 41. Daarbij geldt dat screening op 13 niet (meer) per se noodzakelijk wordt geacht.
51	Aanbestedingsdocument p.4	Wat is het verwachte aantal jaarlijkse vacatures? Gesplitst per functiegroep en senioriteit	Het aantal vacatures zal +- 50 zijn waarbij actieve inzet wordt verwacht van de RPO-partner (zie vraag en antwoord 14).
52	Bijlage 1. IT-4 p.6	Welk ATS gebruikt de gemeente Assen? Hoe lang duurt het realiseren van een API koppeling hiermee?	De gemeente Assen maakt gebruik van een op maat gemaakt ATS. De doorlooptijd voor het realiseren van een API-koppeling is vooraf niet eenduidig te bepalen en hangt af van de technische inrichting bij opdrachtnemer en de gewenste scope van de koppeling. De concrete koppelvlakken (bv. tooling m.b.t. recruitment of datadasboards (bv PowerBI) en planning worden in de implementatiefase in overleg met de winnende inschrijver bepaald
53	Bijlage 1. KD-1 p.2-3	Hoe ziet de interne doorlooptijd van het recruitmentproces met hiring managers eruit?	De interne doorlooptijd is zoals opgenomen in het PvE. De hiring managers en andere stakeholder zijn binnen hun reguliere werkzaamheden en tijden goed bereikbaar. Binnen twee werkdagen na uitvraag vacature een intake.
54	Aanbestedingsdocument p.3/4	Wat is de strategische reden dat de gemeente Assen kiest voor een volledige RPO?	RPO is gekozen om recruitment niet ad hoc, maar als structurele, strategische keten te organiseren met één gespecialiseerde partner. De gemeente Assen wil op deze manier: wendbaarder zijn, wervingskracht bij moeilijk invulbare functies vergroten, een uniforme werkwijze met 1 aanspreekpunt en bovenal datagedreven werken en EB en de kandidaatreis structureel verbeteren/verder ontwikkelen.

55	Aanbestedingsdocument p.3-4	Welke afdelingen of domeinen hebben nu de grootste wervingsdruk?	Op het moment van schrijven (11 december 2025) zijn er weinig openstaande vacatures. Doorgaans ligt de meeste druk (niet per se in aantal FTE) bij beleidsfuncties en finance. Als we specifiek naar druk kijken, zit de grootste uitdaging op dit moment vooral in het hoger management (concernmanager) en Informatievoorziening (informatiemanager).
56	Bijlage 1. KD-1 t/m KD.1.7 p.2-3	Zijn er verplichte screenings/privacy procedures die de doorlooptijden kunnen beïnvloeden? Zo ja, worden deze dan uitgesloten van de SLA's?	Ja, er zijn verplichte screenings- en privacyprocedures (o.a. VOG en andere integriteits/privacytoetsen -> afhankelijk van functie). Deze kunnen de doorlooptijd beïnvloeden. Deze maken in principe onderdeel uit van het proces. Wanneer vertraging voortkomt uit deze verplichtingen en dus buiten de invloed ligt van opdrachtnemer wordt dit in overleg niet aan opdrachtnemer gerekend. Wij zullen binnen de SLA gezamenlijk een afwijking motiveren.
57	Bijlage 1. KD-4 p.3	Hoe verwerkt de gemeente Assen nu privacygevoelige documenten zoals VOG's en assessments? En bij wie ligt dit belegd?	Privacygevoelige documenten zoals VOG's en (eventuele) assessments worden door de gemeente Assen verwerkt conform de AVG en de interne informatiebeveiligingskaders. De behandeling en dossiervorming hiervan ligt belegd bij de daarvoor aangewezen HR-/P&O-functies binnen de gemeente. De winnende RPO-aanbieder verwerkt deze gegevens niet. De opslag en archivering blijven onder de verantwoordelijkheid van de gemeente Assen.
58	Bijlage 1. KD-1.1 t/m 1.6 p.2-3	Gelden de genoemde doorlooptijden als SLA's of als streefwaarden?	De genoemde doorlooptijden in het PvE gelden als minimale eis. Tenzij het anders wordt vermeld.
59	Bijlage 1. KD-2 p.2-3	Hoe wordt nu de NPS rondom de candidate experience gemeten?	Op dit moment wordt er geen NPS-meting rondom de candidate experience uitgevoerd.
60	Bijlage 1. IS-5 p.4	Wie worden de eigenaren van de drie overleg lagen: operationeel, tactisch en strategisch?	De eigenaarschap per overleglaag is als volgt belegd: Operationeel overleg: eigenaarschap ligt bij de lead recruiter van de opdrachtnemer (proceseigenaar dagelijkse uitvoering), in afstemming met HR/recruitment van de gemeente. Tactisch overleg: eigenaarschap ligt bij de HR-/recruitmentverantwoordelijke van de gemeente Assen, samen met de operationele lead(s) van de opdrachtnemer. Strategisch overleg: eigenaarschap ligt bij de opdrachtgever/contracteigenaar van de gemeente Assen, in samenspraak met de contract-/accountmanager van de opdrachtnemer.
61	Bijlage 1 IS-6 p.5	Welke besluitvorming ligt bij HR, welke bij het MT en welke bij HR-managers?	HR is verantwoordelijk op beleidsniveau. MT op directniveau (financiële besluitvorming, formatie, budget). HR manager (dagelijkse aansturing medewerkers) + bijsturen RPO mits nodig.
62	Aanbestedingsdocument p.3-4	Welke onderdelen zijn expliciet buiten scope? Denk aan: traineeships, stages en inhuur.	Traineeships, stages en inhuur vallen buiten de scope. Voor inhuur maakt de gemeente reeds gebruik van twee PFS. Daarnaast werkt de gemeente Assen veel samen met (hoge) scholen in de omgeving. Deze aanbesteding ziet op werving & selectie voor vaste aanstellingen; inhuur loopt via bestaande PFS.
63	Bijlage 1 KD-1.7 p.3	Kunnen jullie historische data delen over time to fill, no shows, uitstroom, afwijzingen en andere relevante conversies?	Nee, dat kunnen wij helaas niet. Deze gegevens zijn niet bijgehouden.
64	Bijlage 1 IT-1 p.6	Zijn er interne restricties op gebruik van AI tools buiten de genoemde eisen?	Ja, bedrijfsgevoelige informatie (oftewel alle niet-openbare informatie) hoort niet gedeeld te worden met of ingevoerd te worden in AI-tooling.
65	Aanbestedingsdocument p.19-22	Wat weegt in de praktijk het zwaarst in de beoordeling van een RPO partner? Is dat samenwerking, impact, risico's of cultuur fit?	De beoordelingsmethodiek en de daaraan gekoppelde waarden staan beschreven in hoofdstuk 4.
66	Bijlage 1. IS-1 t/m IS-6 p.4-5	Welke negatieve ervaringen uit eerdere samenwerkingen wil de gemeente Assen absoluut voorkomen?	De gemeente Assen heeft nog nooit gebruik gemaakt van een RPO-partner. In het verleden heeft Assen veel gewerkt met externe partijen (W&S) en inhuur recruiters. Echt negatieve ervaringen hebben wij niet ondervonden. Wel misten wij een aantal zaken/of waren onvoldoende aanwezig waaronder maar niet uitputtend: regie op proces, gebrekkige interne en externe communicatie, geen inzicht op KPI's, reactieve houding recruitmentpartner i.p.v. proactieve houding richting hiring managers en andere stakeholders.

67	Bijlage 1. IS-1 en IS-1.1 p.4	Wat zijn de grootste risico's die gemeente Assen voorziet in de implementatiefase?	Intern verwachten wij geen grote risico's. De organisatie is klaar voor een RPO. De samenwerking zal strak moeten toezien op afstemming/ en governance en de adoptie bij HM.
68	Bijlage 1. IS-4 p.4	Heeft gemeente Assen voldoende capaciteit voor adoptie, communicatie en besluitvorming?	Ja, de interne organisatie is klaar en toe aan deze stap. De gemeente Assen beschikt over voldoende capaciteit op zowel HR/management/communicatie.
69	Bijlage 1. IS-3 p.4	Kan de gemeente Assen bevestigen dat opschaal capaciteit tijdig wordt aangegeven en met voorrang wordt gefaciliteerd? Denk hierbij aan: accounts, systeem toegang en onboarding.	Ja, de gemeente Assen zal de behoefte aan opschaling tijdig signaleren en met alle interne processen in achtnemend met prioriteit wordt gefaciliteerd. Concrete afspraken worden met winnende inschrijver afgestemd.
70	AIV - artikel 1 Definities	In artikel 1 zijn verschillende definities opgenomen. Voor een correcte interpretatie van de voorwaarden achten wij het van belang dat onderstaande definities worden toegevoegd, de huidige definities zijn wat Opdrachtnemer betreft vrij algemeen omschreven en niet toegespitst op de daadwerkelijk te leveren RPO dienst van de Opdrachtnemer. Diensten: het op basis van de tussen Partijen gesloten overeenkomst Recruitment Process Outsourcing- door Opdrachtnemer in opdracht van Opdrachtgever vakkundig en professioneel op basis van een inspanningsverbintenis uitvoeren van een overeengekomen set van recruitmentactiviteiten zoals deze zijn omschreven in de tussen partijen overeengekomen matrix, waaronder begrepen het bepalen van wervingsstrategieën, het zoeken, werven, selecteren en benaderen van potentiële kandidaten, het voeren van de eerste selectiegesprekken en het begeleiden van de kandidaat tot aan de afronding van de onderhandelingen over een arbeidsovereenkomst met de Opdrachtgever. Vraag: bent u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?	Nee, de dienstverlening van de opdrachtnemer staat beschreven in het aanbestedingsdocument en het programma van eisen.
71	Verwerkersovereenkomst – Aanbestedingsdocument	Inschrijver is ermee akkoord dat uw format als basis zal worden gehanteerd, maar is tevens content met het feit dat u vaststelt dat de definitieve versie van de verwerkersovereenkomst na gunning door partijen in gezamenlijk zal worden vastgesteld. Inschrijver heeft om deze reden op dit moment geen nadere vragen opgesteld. Inschrijver vertrouwt u hiermee akkoord. Vraag: kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet?	Het is onduidelijk waarop wij moeten bevestigen.

72	AIV - artikel 27 Opzegging	Inschrijver constateert dat u in deze bepaling een eenzijdige mogelijkheid hebt opgenomen om de overeenkomst op te zeggen. Vanuit de gedachte dat gedurende de looptijd van de overeenkomst tussen partijen partnerschap wordt gecreëerd, zou Inschrijver deze bepaling graag wederkerig willen zien. Vraag 1: bent u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet? Wanneer u deze bepaling niet wederkerig wilt maken, dan zou Inschrijver graag zien dat de Overeenkomst voor beide partijen niet tussentijds opzegbaar is, tenzij één van de contractspartijen zich schuldig maakt aan wanprestatie. Vraag 2: Kunt u hier mee instemmen? Zo nee, waarom niet? Opdrachtnemer stelt voor aan dit artikel het volgende toe te voegen: “Aanvragen die bij het eindigen van deze overeenkomst nog niet zijn ingevuld, worden onveranderd voortgezet tegen de overeengekomen condities”. Vraag 3: Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, waarom niet?	Vraag 1: Dat is akkoord Vraag 2: Niet van toepassing Vraag 3: Dat is akkoord
73	AIV - artikel 16.2 5e bullet - Vrijwaring	Zoals u wellicht weet is in de Corporate Governance Code beschreven dat het bestuur van een beursgenoteerde onderneming verantwoordelijk is voor de naleving van alle relevante wet- en regelgeving en het beheersen van de risico's verbonden aan de ondernemingsactiviteiten. Voor Inschrijver geldt hierdoor dat de risicobeheersing onder andere gedaan moet worden door naast geen onbeperkte aansprakelijkheid ook geen onbeperkte vrijwaringsplicht te accepteren, maar hiervoor dus een beperking op te nemen. Vraag: Bent u bereid om bullet 5 van artikel 16.2 te schrappen en ook voor de vrijwaring aan te sluiten bij de beperkingen zoals opgenomen in artikel 16.1? Zo nee, met welke beperking van de aansprakelijkheid kunt u wel instemmen?	Nee, wij zijn niet bereid om bullet 5 van artikel 16.2 te schrappen. De bepaling dat de beperking van aansprakelijkheid vervalt bij vrijwaringen is bewust opgenomen om de gemeente te beschermen tegen specifieke risico's die niet proportioneel kunnen worden afgedekt door de staffel van artikel 16.1. Dit volgt ook uit het VNG-model en de Gids Proportionaliteit: vrijwaringen zien doorgaans op situaties waarin de gemeente geen invloed heeft op het ontstaan van schade (bijvoorbeeld IE-inbreuken of claims van derden), waardoor een beperking niet passend is.
74	AIV - Artikel 16.2 4e bullet - Verwerkersrol	Omdat wij onderdeel zijn van een beursgenoteerde onderneming, dienen wij een effectief risicobeleid te voeren. In dat kader is het noodzakelijk dat de aansprakelijkheid niet alleen per gebeurtenis, maar ook op jaarbasis wordt beperkt tot redelijke bedragen, en mogen wij geen onbeperkte aansprakelijkheid aanvaarden, ook niet indien zij in haar dienstverlening fungeert als verwerker. Om deze reden verzoekt Inschrijver u om artikel 16.2 4e bullet aan te passen en de hier genoemde uitzondering op de beperking van aansprakelijkheid uit artikel 16.1 ten aanzien van bullet 4 (verwerkersovereenkomst) te verwijderen. Vraag: Bent u bereid? Zo nee, waarom niet?	Nee, wij zijn niet bereid om deze uitzondering te verwijderen. De bepaling dat de aansprakelijkheidsbeperking vervalt bij schending van artikel 9 (waaronder de verwerkersovereenkomst en de overeenkomst voor gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken) is bewust opgenomen om te waarborgen dat de gemeente volledig gecompenseerd kan worden bij ernstige privacy- en datalekincidenten. Deze risico's zijn niet proportioneel te beperken via de staffel van artikel 16.1, omdat de mogelijke schade (bijvoorbeeld boetes van toezichthouders, claims van betrokkenen en reputatieschade) aanzienlijk kan zijn en buiten de invloedssfeer van de gemeente ligt. Dit volgt uit het VNG-model en de AVG, waarin de verwerkingsverantwoordelijke (de gemeente) eindverantwoordelijk blijft voor naleving.

75	AIV - Artikel 16.1 hoogte van aansprakelijkheid	In dit artikel is een staffel opgenomen waarbij de door Contractant te vergoeden schade is beperkt tot een bepaald bedrag per gebeurtenis en per jaar, afhankelijk van de totale waarde van de opdracht tot de bedragen van €3 mio per gebeurtenis en €5 mio per jaar. Gezien de aard van de dienstverlening is Inschrijver van mening dat deze bedragen echter wel erg hoog zijn en daarmee ook niet proportioneel. Omdat wij onderdeel zijn van een beursgenoteerde onderneming, dienen wij een effectief risicobeleid te voeren. In dat kader is het noodzakelijk dat de aansprakelijkheid niet alleen per gebeurtenis, maar ook op jaarbasis wordt beperkt tot redelijke bedragen. Inschrijver stelt dan ook voor om de maximale aansprakelijkheid die kan voortvloeien uit de overeenkomst op grond van de door u omschreven staffel te beperken maximaal €1.000.000 per gebeurtenis en €2.000.000 per jaar door middel van het schrappen uit uw staffel van de laatste twee categorieën en deze te vervangen door: “Voor opdrachten waarvan de totale waarde meer is dan €150.000,-: €1.000.000,- per gebeurtenis en €2.000.000,- per jaar”. Vraag 1: Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, met welke beperking van de aansprakelijkheid per gebeurtenis en op jaarbasis kunt u wel instemmen? Op verschillende plaatsen in de aanbestedingsdocumenten zijn vrijwaringsclausules. Inschrijver veronderstelt dat de aansprakelijkheidsbeperking zoals opgenomen in artikel 16.1 van ook ziet op de vrijwaring. Vraag 2: Kunt u dat bevestigen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet? Inschrijver gaat er vanuit dat de gevraagde vrijwaringen enkel betrekking hebben op die situaties waarin Inschrijver toerekenbaar tekort is geschoten in de nakoming van	Vraag 1: Gemeente kan daarmee niet instemmen het artikel blijft gehandhaafd. Vraag 2: Zie vraag en antwoord 73 en 74
76	AIV - Artikel 16.1 toerekenbaar tekortschieten	Inschrijver zal haar RPO dienstverlening uitvoeren aan de hand van de informatie en het profiel zoals door de Opdrachtgever aan haar is verstrekt. Uiteindelijk is het aan u als opdrachtgever om de uiteindelijke keuze te maken en al dan niet over te gaan tot aanstelling van een kandidaat. Inschrijver/Opdrachtnemer gaat er dan ook enerzijds vanuit dat u erkent dat Inschrijver/Opdrachtnemer niet verantwoordelijk is indien de door u gekozen kandidaat niet blijkt te voldoen aan de eisen en verwachtingen van Opdrachtgever, tenzij dit het aantoonbare gevolg van een fout in het werving- en selectieproces door inschrijver/opdrachtnemer, anderzijds niet verantwoordelijk en aansprakelijk kan worden gehouden voor het handelen of nalaten van een door u gekozen kandidaat in de uitvoering van diens werkzaamheden. Vraag: Kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet?	Dat kunnen wij bevestigen.
77	AIV - Artikel 10 Data	Vraag: Kunt u bevestigen dat artikel 10 op geen enkele wijze impliceert dat Opdrachtnemer meer informatie aan Opdrachtgever zou moeten verstrekken dan uit de wet- en regelgeving op dit gebied volgt? Zo niet, kunt u de implicaties van artikel 10 toelichten?	Artikel 10 is voornamelijk een uitwerking van de verplichting om rekening en verantwoording af te leggen, die reeds uit de wet voortvloeit (artikel 7:403 Burgerlijk Wetboek). Hiermee worden dus uitdrukkelijk niet ineens meer Data gevraagd van de Contractant.

78	AIV - artikel 6.4 Kwaliteit en Controle	Vraag: Zou u aan artikel 6.4 in de zin "De Gemeente heeft het recht om eventueel met behulp van ingeschakelde derden een controle te (laten) doen van de naleving door de Contractant van de Overeenkomst." tussen "het "heeft" en het "recht om" de bewoordingen " in geval van gerede twijfel" toe te voegen? Zo niet, kunt u uitleggen waarom niet?	Dat is akkoord.
79	AIV - artikel 4.5 Algemene verplichtingen Contractant	Opdrachtnemer dient u conform dit artikel te vrijwaren voor strafrechtelijke boetes en bestuurlijke sancties die aan de Opdrachtgever worden opgelegd. Dit artikel is op dit moment dermate algemeen opgesteld dat inschrijver hier niet onverkort akkoord mee kan gaan. Op deze wijze moeten wij op voorhand vrijwaren voor risico's die wij nu niet kunnen overzien en die mogelijk ook niet aan ons te wijten zijn. Inschrijver is bereid om een vrijwaring af te geven, echter dan dient deze vrijwaring wel te zien op een aan Opdrachtnemer toe te rekenen tekortkoming en daarbij aan te sluiten bij de beperkingen zoals opgenomen in artikel 16.1. Vraag: Kunt u bevestigen dat u daarmee akkoord bent? Zo niet, kunt u ons dan gemotiveerd toelichten wat uw overwegingen daartoe zijn?	Het gaat in dit artikel om boetes of sancties die worden veroorzaakt door de Contractant. Voordat een boete of sanctie kan worden opgelegd aan de Contractant of aan de Gemeente moet eerst aan een aantal vereisten worden voldaan. Bij strafrechtelijke boetes is sprake van een overtreding, daderschap en verwijtbaarheid. Ook bij bestuursrechtelijke sancties moet de Contractant als overtreder worden aangemerkt. Aan artikel 4.5 is daarom niet toegevoegd dat het aan de 'Contractant te verwijten is'.
80	AIV – toepasselijkheid en PVE IS-6 algemene vraag over toepasselijkheid	Inschrijver merkt op dat de algemene voorwaarden niet zijn toegeschreven op de gevraagde RPO. Dit betekent dat op moment van inschrijven nog niet exact helder is wie waarvoor verantwoordelijk is gezien de feitelijke situatie. Inschrijver gaat er vanuit dat deze verantwoordelijkheidsverdeling tot uitdrukking moet komen in de matrix als genoemd in PVE IS onder 6, en dat deze matrix en RPO dienstenomschrijving als bijlage bij de raamovereenkomst zal worden gehecht, waarbij het uitgangspunt is dat de verantwoordelijk van Inschrijver gericht is op de werving, eerste selectie en screening van een kandidaat conform het functieprofiel en -eisen die van u worden ontvangen, en dat u als Opdrachtgever verantwoordelijk bent voor de uiteindelijke selectie van een voorgedragen kandidaat. Vraag: Is die zienswijze juist? Zo nee, hoe ziet opdrachtgever de verdeling van verantwoordelijkheden?	De verantwoordelijkheden van inschrijver blijken uit alle documenten behorende bij deze aanbesteding. Alle documenten worden dan ook onderdeel van de overeenkomst. Zie artikel 1.2 van de concept overeenkomst.
81	Concept overeenkomst - Artikel 7 lid 2 - eenzijdige mogelijkheden tot wijziging	Inschrijver constateert dat u in deze bepaling een eenzijdige wijzigingsmogelijkheid hebt opgenomen. Vanuit de gedachte dat gedurende de looptijd van de overeenkomst tussen partijen partnerschap wordt gecreëerd, zou Inschrijver deze bepaling graag wederkerig willen zien, waaraan Inschrijver vanzelfsprekend akkoord is met de toevoeging dat een dergelijk verzoek tot wijziging door partijen niet op onredelijke gronden zal worden onthouden. Vraag: bent u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?	De Gemeente past dit artikel aan in overeenkomststemming met artikel 11 van de inkoopvoorwaarden en voegt in dit artikel toe dat de gemeente alleen na overleg met en instemming van de Contractant de overeenkomst zal wijzigen. De zin "Zulks uitsluitend ter beoordeling van de opdrachtgever" komt te vervallen.

82	Overeenkomst RPO, Artikel 5 – Prijs en overige financiële bepalingen	Opdrachtnemer verricht de nodige inspanningen voor het aanbieden van geschikte kandidaten aan Opdrachtgever en Opdrachtnemer vindt het onredelijk als een afgewezen kandidaat achteraf alsnog wordt aangenomen of als een door Opdrachtnemer aangeboden kandidaat buiten Opdrachtnemer om door Opdrachtgever wordt aangenomen. Om deze reden gaat Opdrachtgever ervan uit dat u bereid bent om de volgende bepaling aan de overeenkomst Recruitment Proces Outsourcing toe te voegen: “De Opdrachtgever is de overeengekomen prijs tevens verschuldigd indien de Opdrachtgever binnen twaalf maanden na het -zonder plaatsing- eindigen van een opdracht, dan wel binnen twaalf maanden nadat een kandidaat door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever is voorgesteld, rechtstreeks of door tussenkomst van derden, een arbeidsverhouding van welke aard dan ook met de kandidaat aangaat, voor dezelfde of een andere functie dan waarvoor de kandidaat was voorgesteld.” Vraag: kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet?	Ja, dit kunnen wij deels bevestigen. Onder het beëindigen van een opdracht verstaan wij het moment waarop de betreffende vacature wordt gesloten. Als open en publieke werkgever willen wij kandidaten daarnaast niet belemmeren om op andere functies te solliciteren, ook wanneer zij niet via de RPO-partner worden voorgedragen. Daarom stellen wij voor de bepaling als volgt te formuleren: Onder “soortgelijke functie” wordt verstaan: een functie binnen dezelfde functiefamilie en op een vergelijkbaar niveau (op basis van takenpakket, verantwoordelijkheden en inschaling). De termijn van 12 maanden gaat in op het moment dat de vacature wordt gesloten, dan wel – indien eerder van toepassing – op de datum waarop een concreet voorstel aan de kandidaat is gedaan.
83	Overeenkomst RPO artikel 3.2 - eenzijdige verlengingsmogelijkheid	Inschrijver constateert dat u in deze bepaling een eenzijdige verlengingsmogelijkheid hebt opgenomen. Vanuit de gedachte dat gedurende de looptijd van de overeenkomst tussen partijen partnerschap wordt gecreëerd, zou Inschrijver deze bepaling graag wederkerig willen zien, waaraan Inschrijver vanzelfsprekend akkoord is met de toevoeging dat een dergelijk verzoek tot verlenging door partijen niet op onredelijke gronden zal worden onthouden. Vraag: bent u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?	Dat is akkoord.
84	Bijlage 3 eigendom data + artikel 8 lid 2 Overeenkomst RPO	Inschrijver vertrouwt erop dat het haar is toegestaan om in en na een exit fase een kopie van verkregen data te behouden indien de noodzaak hiertoe voortvloeit uit wet- en regelgeving, analyse doeleinden ter verbetering van de eigen RPO dienstverlening en/of vanwege een juridische -en fiscale grondslag, uiteraard met inachtneming van de geldende privacyregelgeving en de daaruit te destilleren bewaartermijnen. Inschrijver vertrouwt u hiermee akkoord. Vraag: kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet?	Ja, dit kunnen wij bevestigen mits dit voortvloeit uit geldende wet-en regelgeving, het gaat om gegevens waarvoor de opdrachtnemer zelf verwerkingsverantwoordelijk is. Mocht RPO-partner de gegevens willen gebruiken voor analyse doeleinden ter verbetering van de eigen RPO dienstverlening geldt dat enkel geanonimiseerde en niet tot personen herleidbare gegevens mogen worden gebruikt.
85	Aanbestedingsdocument- mogelijkheden van gebruik Logo	Het is gebleken dat het vermelden van de naam van Opdrachtgever bij de werving meer geschikte kandidaten oplevert die specifiek geïnteresseerd zijn in Opdrachtgever, en wel op kortere termijn. Ons inziens kan deze eis belemmeringen opwerpen. Hoe kijkt Opdrachtgever hier tegenaan en is Opdrachtgever bereid om aan Opdrachtnemer toestemming te verlenen ten behoeve van de uitvoering van de opdracht?	Ja, wij herkennen dat het expliciet vermelden van de naam van de gemeente Assen in wervingsuitingen de respons en kwaliteit van kandidaten kan verbeteren. In beginsel zijn wij daarom bereid om opdrachtnemer toestemming te verlenen om de naam van opdrachtgever te gebruiken ten behoeve van de uitvoering van de opdracht, mits dit gebeurt in afstemming met opdrachtgever en conform de geldende communicatie- en huisstijlrichtlijnen. Indien er sprake is van uitzonderlijke situaties (bijv. vertrouwelijkheid of bestuurlijke gevoeligheid), behouden wij ons het recht voor om per vacature te bepalen dat de naam niet wordt vermeld.

86	Aanbestedingsdocument - algemeen	Vanzelfsprekend zal Opdrachtnemer zich in het kader van haar RPO dienstverlening professioneel en vakkundig inspannen om naar beste kunnen een kandidaat te selecteren, maar het is natuurlijk mogelijk dat een plaatsing niet kan worden voorzien. De wervingsopdrachten zijn op een no cure no pay basis (afhankelijk van hoe inschrijver zijn pricing opbouwt) zodat alleen bij plaatsing van een kandidaat de afgesproken commissie verschuldigd wordt. Inschrijver/Opdrachtnemer benadrukt dat zij derhalve niet verantwoordelijk zal zijn indien een opdracht niet voorzien kan worden en de enige consequentie aan het niet kunnen voldoen is dat Opdrachtnemer geen tarief in rekening kan brengen. Inschrijver vertrouwt u hiermee akkoord. Vraag: kunt u dit bevestigen? Zo nee, waarom niet?	Nee. In een RPO-constructie is opdrachtnemer niet alleen leverancier op no cure no pay-basis, maar verantwoordelijk voor de uitvoering van de overeengekomen dienstverlening, inclusief procesregie, kwaliteit, doorlooptijden en afgesproken KPI's. Dat een individuele opdracht in de praktijk niet altijd kan worden vervuld, is voorstelbaar, maar dit betekent niet dat de enige consequentie daarvan is dat geen fee in rekening wordt gebracht. Het niet (structureel) kunnen voorzien in opdrachten kan onderwerp zijn van evaluatie, bijsturing en – waar nodig – contractuele afspraken en maatregelen. Om die reden kan de voorgestelde bepaling in deze algemene vorm niet worden bevestigd
87	PvE KD-8	RPO-Recruiter is minimaal 2 dagen op kantoor aanwezig: is hier een werkplek voor beschikbaar?	Ja, hierin kan de gemeente Assen voorzien.
88	Aanbestedingsdocument 4.2	Fee per hire mag in rekening worden gebracht indien kandidaat is geworven door recruiter. Daarvan is sprake wanneer recruiter kandidaat proactief heeft benaderd, geënthousiasmeerd en heeft begeleid in het proces De huidige tekst definieert dat een 'Fee per Hire' uitsluitend in rekening mag worden gebracht wanneer de kandidaat "proactief is benaderd, geënthousiasmeerd en begeleid in het proces" door de inschrijver. Deze formulering creëert een lastig te beheersen proces en sluit de noodzakelijke inspanning uit voor kandidaten die via inkomende sollicitaties binnenkomen (via bijvoorbeeld de werken-bij-website of jobboards). In al deze gevallen is de actieve begeleiding door de inschrijver (de recruitmentafdeling) van cruciaal belang voor een succesvolle aanname. Gezien de essentiële rol van de inschrijver in de gehele afhandeling en afronding van het selectieproces, ongeacht het initiële herkomstkanaal, verzoeken wij u om de formulering aan te passen. Is de Opdrachtgever bereid de bepaling te wijzigen naar: "Een 'Fee per Hire' mag in rekening worden gebracht indien de kandidaat, ongeacht het initiële herkomstkanaal, succesvol is aangenomen en door de inschrijver (recruitmentafdeling) actief is begeleid in het selectieproces, resulterend in een arbeidsovereenkomst." Dit sluit beter aan bij de gemiddelde inspanning per vacature en legt de focus op het behaalde resultaat.	Nee. De bepaling blijft ongewijzigd. Gemeente Assen maakt bewust onderscheid tussen: basale recruitmentdienstverlening (o.a. behandeling van inkomende sollicitaties via werken-bij, jobboards, etc.), die is inbegrepen in het vaste tarief, en additionele wervingsinspanning in de vorm van proactieve benadering en search, waarvoor een fee per hire kan worden gerekend. Het verruimen van de formulering zoals voorgesteld zou er in de praktijk toe leiden dat voor nagenoeg iedere aanstelling een fee per hire verschuldigd is, ongeacht het herkomstkanaal. Dat past niet bij het gekozen prijsmodel en de publieke context. Daarom wordt de voorgestelde tekst niet overgenomen.
89	Bijlage 1. Programma van Eisen / eis IT-4	In eis IT-4 geeft u aan dat systemen/tooling van inschrijver gekoppeld kunnen worden aan de tooling van Gemeente Assen, daarover heeft inschrijver de volgende vragen: - Welke informatie wenst u uit te wisselen? - Moet de informatie van Opdrachtgever naar inschrijver of vice versa? - Wat is de onderliggende techniek waarmee de informatie verzonden moet worden? - Welke beveiligingsprotocollen moeten gehanteerd worden? - Inschrijver werkt met uitwisselingen via de SETU standaard, webservices als middel en OAuth2 met sleutel voor beveiliging, kunt u op deze manier informatie uitwisselen?	Het betreft hier een ATS. Dit systeem kan via een API worden gekoppeld aan de systemen van de RPO-dienstverlener, bijvoorbeeld ten behoeve van data-gedreven werken en dashboards/rapportages. Hierbij gelden de geldende wet- en regelgeving en de gebruikelijke informatiebeveiligingskaders (waaronder de AVG en – indien van toepassing – aanvullend ISO 27001). Dit is wat met eis IT-4 wordt bedoeld. De overige gestelde vragen zijn daarom niet van toepassing.

90	Aanbestedingsdocument 1.3	In paragraaf 1.3 van het aanbestedingsdocument schrijft u dat wij als opdrachtnemer 2% van de opdrachtwaarde (exclusief BTW) aan Social Return moeten besteden. U geeft daarbij aan dat de opdrachtnemer zelf verantwoordelijk is voor deze verplichting. Wij kunnen ons vinden in uw SROI-doelstellingen, maar de invulling ervan is in onze visie een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de gemeente Assen en ons als opdrachtnemer. Daarom vragen wij u: welke concrete rol neemt de gemeente Assen zelf, in haar hoedanigheid als opdrachtgever, in de uitvoering van Social Return? Wordt er binnen de gemeentelijke organisatie actief capaciteit gecreëerd – bijvoorbeeld in de vorm van stageplaatsen, leerwerkplekken, of het direct in dienst nemen van kandidaten uit de SROI-doelgroepen – om zo de arbeidsparticipatie, zoals u nastreeft, te bevorderen? Indien u geen capaciteit beschikbaar stelt, op welke specifieke wijze kunt u de opdrachtnemer dan actief ondersteunen bij het vinden en succesvol plaatsen van geschikte SROI-kandidaten binnen de scope van deze RPO-opdracht?	De gemeente is opdrachtgever en legt de SR-verplichting neer bij opdrachtnemers. De opdrachtnemer is dan ook aan zet om tot een invulling van deze verplichting te komen binnen het eigen bedrijf dan wel bij onderaannemers en kan daarbij gebruik maken van de dienstverlening van de contractmanagers en of social return adviseur van Werkplein Drentsche Aa (WPDA). Ook voor aanvullende ondersteuning bij het succesvol plaatsen of wanneer dit niet of moeilijk is kan een beroep worden gedaan op de adviesrol van WPDA.
91	Aanbestedingsdocument 4.3	U geeft aan dat het beeldmateriaal ook aan de vormvoorschriften van lettertype en grootte dient te voldoen. Wij vragen of het toch mogelijk is om hiervan af te wijken omdat screenshots/afbeeldingen/tabellen/grafieken soms niet aangepast kunnen worden naar een specifiek lettertype of grootte en daardoor de leesbaarheid gewaarborgd blijft. Kunt u hiermee akkoord gaan? Zo nee, waarom niet?	Dat is akkoord, zolang inschrijver binnen de maximaal 10 A4 lijft.
92	Aanbestedingsdocument 3.2.2	U vraagt inschrijver om een referentie te overleggen van minimaal 50 vacatures per jaar (naast andere vereisten). Kunt u aangeven hoeveel vacatures u verwacht bij de toekomstige opdrachtnemer uit te zetten en hoeveel vacatures het (gemiddeld) de afgelopen 3 jaar waren?	De afgelopen 1,5 jaar zijn gegevens geregistreerd. Opdrachtgever verwacht, zoals aangegeven, minimaal 50 externe vaste vacatures waarbij actieve inzet van de RPO-dienstverlener wordt gevraagd. Ter volledigheid en ter verduidelijking van de functies die veelal ingevuld dienen te worden, verwijzen wij naar het bijgevoegde document. ("Assen 2024 (juni) vacatures extern.xlsx" en "Assen 2025 vacatures extern beschikbaar data")
93	Algemeen	Beseffende dat opensource tegenwoordig een steeds prominentere rol speelt in het zakelijke landschap en daarmee een groeiende trend vertegenwoordigt, willen we graag uw aandacht vestigen op het volgende. Wij delen in ons voorstel bedrijfsgevoelige informatie en hebben een zwaarwegend bedrijfsbelang dat deze informatie niet wordt prijsgegeven in een opensource-omgeving (bijvoorbeeld ChatGPT). Wij verzoeken u in dat kader om met grote zorgvuldigheid om te gaan met de door ons verstrekte informatie en deze niet ter toetsing in een opensource-omgeving te plaatsen. Bent u hiertoe bereid?	Ja, hiertoe zijn wij bereid.
94	Aanbestedingsdocument	Welke tools gebruikt u voor jobmarketing en employer branding en mogen deze worden vervangen of aangevuld?	Op dit moment maken wij gebruik van onze eigen kanalen en de gangbare job- en social platforms. LinkedIn (inclusief betaalde opties zoals jobslots en sourcing) wordt ingezet door de externe recruiter en valt ook onder diens beheer. De gemeente beschikt zelf niet over LinkedIn Recruiter of LinkedIn Slots.
95	Aanbestedingsdocument	Moet de inschrijver uitgaan van het bestaande ATS of staat u open voor een migratie naar een andere oplossing?	De gemeente Assen maakt gebruik van een eigen ATS van The Solutions Factory. Graag gebruik maken van huidige ATS.
96	Aanbestedingsdocument	Bestaat er een huidige rollen- en verantwoordelijkhedenmatrix of procesbeschrijving van de recruitmentcyclus? Zo ja, kunt u deze delen?	Er is op dit moment geen formeel vastgesteld rollen- en verantwoordelijkhedenmatrix. Er is wél een werving- en selectieprotocol. Hierin is het proces weergegeven. Deze is bijgevoegd.

97	Aanbestedingsdocument	Zijn er bestaande KPI's die moeten worden voortgezet, of wordt dit aan de opdrachtnemer overgelaten?	Er is op dit moment geen formeel vastgelegde set KPI's die één-op-één moet worden voortgezet. In de praktijk wordt onder meer gekeken naar doorlooptijden en instroom, maar dit wordt nu nog niet structureel bijgehouden. Wij verwachten van inschrijver dat hij zijn expertise inzet om een passende KPI-set voor te stellen, aansluitend bij de wens van de gemeente om meer datagedreven te gaan werken.
98	Aanbestedingsdocument	Kunt u specifieker aangeven welke verantwoordelijkheden en tijdsinvesteringen worden verwacht van hiring managers?	Op dit moment zijn er geen formeel vastgelegde afspraken voor hiring managers. In hoofdlijnen mag u dit verwachten: intake per vacature binnen gestelde termijn, tijdig beoordelen van kandidaten, voeren van sollicitatiegesprekken, besluitvorming en een inhoudelijke tk.
99	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3	Mag de opdrachtnemer freelance recruiters inzetten mits zij voldoen aan de eisen en onderdeel zijn van het kernteam?	Ja, de opdrachtnemer mag freelance recruiters inzetten, mits zij voldoen aan alle gestelde eisen (waaronder een geldige VOG), aantoonbaar en structureel onderdeel uitmaken van het beoogde kernteam (in verband met continuïteit en een duurzame relatie richting hiring managers). Zij vallen daarbij volledig onder de verantwoordelijkheid van de opdrachtnemer; de contractuele relatie blijft altijd tussen de gemeente Assen en de RPO-aanbieder.
100	Aanbestedingsdocument, paragraaf 3	Valt deze dienstverlening onder categorieën waarbij een Bibob-screening van personeel verplicht is?	Nee, de gemeente behoudt het recht om bij een vermoeden van mogelijke criminele activiteiten een BIBO onderzoek te laten uitvoeren.
101	SROI	Zijn er vaste formats voor rapportage van SROI of is eigen tooling toegestaan?	De voortgang van de realisatie (invulling SR dus) wordt bewaakt in de Social Return Monitor van waaruit een eindrapport of tussenrapport kan worden opgemaakt. Opdrachtnemer is verplicht de voortgang in te vullen in de monitor. Wanneer er bedoelt wordt het maken van een plan van aanpak dan staat het inschrijver vrij een eigen format te gebruiken.
102	SROI	Mag de SROI-verplichting worden ingevuld via stage- of leerplekken binnen de recruitmentfunctie van de opdrachtnemer?	De invulling is toegestaan in relatie tot de gegunde opdracht. Wanneer er sprake is van geen of beperkte relatie dan dient opdrachtnemer dit vooraf af te stemmen met de aan de opdracht gekoppelde accountmanager of SR-adviseur.
103	Prijs criterium	Zijn er kosten die mogen worden doorbelast bij voortijdige annulering van vacatures?	Kosten die reeds zijn gemaakt (jobmarketing/advertenties e.d.) mogen in rekening worden gebracht. Let wel, dit valt binnen het totaalplaatje. Dit zijn geen 'verborgen' kosten.
104	Prijs criterium	Is er een minimale maandvergoeding gegarandeerd bij een lager dan verwacht vacaturevolume?	Nee, er is geen aparte minimale maandvergoeding gekoppeld aan een lager dan verwacht vacaturevolume. De gemeente betaalt de overeengekomen tarieven uit. Aan het vacaturevolume an sich kan geen omzetgarantie worden ontleend. De inzet van de Rpo-recruiter qua aantal uren (mits inzetbaar) geldt als een ondergrens. Zie hiervoor het prijzenblad. Het aantal verplicht aantal uren van de inzetbare recruiter (32 uren per week) is factuurabel. U zou dit kunnen zien als ondergrens.
105	Prijs criterium	Is het plafondbedrag inclusief of exclusief kosten voor ATS-licenties, jobboards, advertising, screenings en assessments?	Dat is inclusief. Voor de volledigheid: wij hebben een op maat gemaakt ATS. Wij verwachten dat de aanbieder daar gebruik van maakt.
106	Aanbestedingsdocument	Kunt u piekperiodes binnen de organisatie definiëren die invloed hebben op de vacaturestroom?	Ja, dat is denkbaar. Wij verwachten echter, afgezien van eventuele beleidswijzigingen, geen piekperiodes buiten de gebruikelijke momenten. Zie hiervoor bijgevoegd document m.b.t. aantal vacatures en functieprofielen-/families.
107	Aanbestedingsdocument	Kunt u aangeven welke profielen in de afgelopen jaren structureel schaars waren?	Ja, zie bijgevoegd document m.b.t. vacatures sinds juni 2024. We zien vooral op het gebied van advies/onderzoek en finance moeilijkheden.
108	Aanbestedingsdocument	Welke rol verwacht u van de opdrachtnemer in de onboardingfase en hoe is de onboarding nu georganiseerd?	Op dit moment wordt de onboarding primair georganiseerd door de gemeente zelf: lijnmanager en HR zijn verantwoordelijk voor het inwerken, toegangsmiddelen, introductieprogramma en praktische zaken op de werkplek.
109	Aanbestedingsdocument, referentie	Overweegt de gemeente ook casuïstiek, methodieken of dashboards als aanvullend bewijs voor RPO-ervaring?	Ja, mits de extra stukken een aanvullend en/of verdiepend karakter hebben.
110	Aanbestedingsdocument, opdrachtschrijving	Wat zijn de huidige doorlooptijden van het recruitmentproces en wat ziet u als de belangrijkste knelpunten?	De doorlooptijd voor externe vacatures bedraagt momenteel 17,5 dagen. Voor interne vacatures is dit 9,2 agen. Op basis hiervan komt de gemiddelde doorlooptijd over alle vacatures uit op circa 13 dagen.

111	Aanbestedingsdocument, opdrachtschrijving	Kunt u inzicht geven in de verhouding tussen vaste vacatures, tijdelijke vacatures, piekfuncties en stagiairs/trainees?	Ja, zie de bijgevoegde documenten met betrekking tot vacatures sinds juni 2024.
112	Aanbestedingsdocument, opdrachtschrijving	Kunt u een overzicht verstrekken van het aantal vacatures per jaar over de afgelopen drie jaar, uitgesplitst naar functiegroepen en functieniveaus?	Nee, niet eerder; wel sinds juni 2024. Ja, zie de bijgevoegde documenten met betrekking tot vacatures.
113	Aanbestedingsdocument	Kunt u het huidige recruitmentproces van de gemeente Assen beschrijven, inclusief de betrokken stappen, rollen, gebruikte systemen en doorlooptijden?	Ja, zie het bijgevoegde werving- en selectieprotocol. Wij werken met een op maat gemaakt ATS en met LinkedIn Recruiter (via een ingehuurde zzp-recruiter). De doorlooptijd voor externe vaste vacatures bedraagt momenteel 17,5 dagen; voor interne vaste vacatures 9,2 dagen. Daarmee komt de gemiddelde doorlooptijd over alle vacatures uit op circa 13 dagen.
114	Aanbestedingsdocument, referentie	Moeten de 50 vacatures per jaar uitsluitend vaste vacatures zijn of tellen tijdelijke vacatures ook mee?	De gemeente Assen heeft reeds een partner voor tijdelijke inhuur. De RPO-partner zal enkel verantwoordelijk zijn de vaste vacatures.
115	Aanbestedingsdocument, referentie	Geldt ervaring binnen semipublieke en/of zakelijke dienstverlening organisaties (zorg, onderwijs, corporaties) ook als een vergelijkbare referentie?	Ja, voor zover het gaat om semipublieke organisaties (zorg, onderwijs, corporaties) geldt dit als vergelijkbare referentie. Puur zakelijk dienstverlening, zonder (semi-)publieke context geldt niet als vergelijkbaar voor deze eis.
116	Aanbestedingsdocument, referentie	Gelden referenties waarbij delen van het proces (zoals ATS of AMC) niet volledig werden uitgevoerd ook als volwaardige RPO-referentie?	Ja, dat kan, mits de referentie aantoont dat de opdrachtnemer verantwoordelijk was voor en uitvoering gaf aan het RPO-kernproces end-to-end (van intake van de vacature tot en met plaatsing/start van de kandidaat), inclusief regie/afstemming met de opdrachtgever. Het gebruik van het ATS van de opdrachtgever of het feit dat arbeidsmarktcommunicatie (AMC) (deels) bij de opdrachtgever/een andere partij lag, sluit een referentie niet uit, zolang de opdrachtnemer aantoonbaar het recruitmentproces heeft uitgevoerd en gestuurd. Zie ook vraag en antwoord 37.
117	Aanbestedingsdocument	Kunt u verduidelijken welke AI-functionaliteiten zijn toegestaan binnen gemeentelijke kaders?	In hoofdlijnen geldt dat AI-functionaliteiten zijn toegestaan zolang ze binnen de wet-en regelgeving vallen. Zie ter verduidelijking beantwoording ref 44.
118	Aanbestedingsdocument	Welk ATS gebruikt Gemeente Assen momenteel en krijgen externe recruiters volledige toegang?	Op dit moment wordt er gebruikgemaakt van een op maat gemaakt ATS. Ja, externe RPO-recrute krijgt volledige toegang.
119	Aanbestedingsdocument, opdrachtschrijving	Zijn er ontwikkelingen die invloed kunnen hebben op het toekomstige vacaturevolume (bijv. beleidswijzigingen, organisatieaanpassingen)?	Op dit moment zijn er geen concrete, reeds vaststaande besluiten die dit volume wezenlijk verandert. Het is denkbaar dat dit gedurende een eventuele verlenging verandert door beschikbare formatie, budgetten, herinrichting e.d.
120	Functies binnen de gemeente Assen	Kunt u aangeven welke functies binnen de gemeente Assen op dit moment als moeilijk vervulbaar worden beschouwd? Indien beschikbaar graag een overzicht per functiefamilie.	Er is geen vaststaand overzicht. Wel is er een duidelijk beeld van deze functies. De functies bevinden zich vooral, maar niet uitsluitend, op het gebied van beleid, IT en finance. Dit speelt op alle niveaus.
121	Huidige recruitmentteam	Kunt u aangeven hoe het huidige recruitmentteam binnen de gemeente Assen is samengesteld (aantal fte, rollen en taken)? Dit is nodig om een realistisch implementatie- en capaciteitsplan op te stellen.	Op dit moment bestaat het team uit een samenwerking van meerdere FTE. Niet elk teamlid is volledig inzetbaar voor dit proces. Het team bestaat uit operationeel recruiter (sourcing en intake). Dit is een ingehuurde FTE. Daarnaast draagt een andere collega zorg voor de administratieve werkzaamheden (inplannen, plaatsing vacature e.d.). Tot slot werkt de recruiter nauw samen met team communicatie. Dit i.v.m. content op social media.