1. Koper

1.1 Koper

Officiële naam:	Metropoolregio Eindhoven
Rechtsvorm van de koper:	Publiekrechtelijke instelling
Activiteit van de aanbestedende dienst:	Algemene overheidsdiensten

2. Procedure

2.1 Procedure

Titel:	Recruitment Metropoolregio Eindhoven
Beschrijving:	In verband met de sterke groei in de regio worden de opgaven van de Metropoolregio Eindhoven groter en daarmee groeit de organisatie in personele omvang. Deze inhuuropdracht beschrijft wat nodig is om recruitment binnen Metropoolregio Eindhoven (MRE), waar het Regionaal Historisch Centrum Eindhoven (RHCe) een onderdeel van is, doelgericht te versterken. Vanuit de context van deze organisatiegroei dient de opgave naar een integrale recruitmentaanpak vertaald te worden. Daarbij dient bepaald te worden welke soft skills essentieel zijn voor netwerkleiderschap, welke expertise en casemanagementvaardigheden cruciaal zijn en hoe we talent aantrekken, ontwikkelen en behouden. Dit omvat ook een concreet opleidings- en ontwikkelpad voor potentieel talent (young professionals en/of zij-instromers), passend bij de verschillende talentstromen en functieniveaus. Het resultaat is een helder afgebakende HR-strategie die aansluit op de nieuwe ontwikkelingen binnen MRE, aangevuld met een recruitmentstrategie die aantoonbaar talent aantrekt ?n behoudt. De volgende onderwerpen dienen ontwikkeld en ingevuld te wordenDe positionering van de werkgever MRE in brede zin De waardepropositie voor medewerkers van de MRE wordt momenteel nog onvoldoende en niet consistent gecommuniceerd. Belangrijke elementen zoals regionale impact, ontwikkelmogelijkheden en hybride werken komen in wervingsuitingen niet overal duidelijk naar voren. Daarnaast ervaren potenti?le sollicitanten onduidelijkheid over MRE als werkgever en wordt de organisatie regelmatig eerder geassocieerd met de regio dan met een concrete werkgever. Ook de zichtbaarheid van MRE op de arbeidsmarkt is beperkt. Er ontbreekt een centrale ?Werken bij? -omgeving, waardoor vacatures vooral via LinkedIn en gemeentelijke kanalen worden gedeeld en de meerwaarde van werken bij MRE onvoldoende zichtbaar wordt.Om talent beter aan te trekken en te binden, is het nodig om een duidelijke en consistente waardepropositie voor medewerkers te formuleren en MRE sterker te positioneren als werkgever. Het doel is een herkenbaar werkgeversmerk te ontwikkelen waarin maatschappelijke impact, samenwerking en regionale ontwikkeling centraal staan, en waarin MRE zich profileert als de plek waar beleid en uitvoering samenkomen. Van belang is dat de positionering van de werkgever MRE complementair is met de 21 MRE gemeenten. Concrete acties zijn:- Een eigen werkenbij-website;- Medewerkersverhalen (? storytelling?) die laten zien wat werken bij MRE bijzonder maakt;- Structurele Social media campagnes gericht op samenwerking, innovatie en balans; - Consistente huisstijl en tone of voice in vacatures.Wervingsstrategie & kanalenHet doel is om per doelgroep een passende combinatie van wervingskanalen, zodat de instroom doelgericht en duurzaam is op te stellen. De strategie is om een hybride strategie met onderscheid in aanpak per doelgroep op te stellen.Inzet recruiterDe inzet van een recruiter in 2026 neemt de werving & selectie van vacatures voor diens rekening namens de MRE waarbij de voorgaande onderwerpen vormgegeven en ge?mplementeerd zijn en daaraan worden getoetst. Zodoende worden ze in de praktijk getest en waar nodig bijgeschaafd of verfijnd.
Identificatiecode van de procedure:	bf83605c-c9e5-4be7-9934-06259d68bfa7
Interne identificatiecode:	2118
Type procedure:	Openbaar

In verband met de sterke groei in de regio worden de opgaven van de Metropoolregio Eindhoven groter en daarmee groeit de organisatie in personele omvang. Deze inhuuropdracht beschrijft wat nodig is om recruitment binnen Metropoolregio Eindhoven (MRE), waar het Regionaal Historisch

Rijksoverheid

Belangrijkste kenmerken van de procedure:	Centrum Eindhoven (RHCe) een onderdeel van is, doelgericht te versterken. Vanuit de context van deze organisatiegroei dient de opgave naar een integrale recruitmentaanpak vertaald te worden. Daarbij dient bepaald te worden welke soft skills essentieel zijn voor netwerkleiderschap, welke expertise en casemanagementvaardigheden cruciaal zijn en hoe we talent aantrekken, ontwikkelen en behouden. Dit omvat ook een concreet opleidings- en ontwikkelpad voor potentieel talent (young professionals en/of zij-instromers), passend bij de verschillende talentstromen en functieniveaus. Het resultaat is een helder afgebakende HR-strategie die aansluit op de nieuwe ontwikkelingen binnen MRE, aangevuld met een recruitmentstrategie die aantoonbaar talent aantrekt ?n behoudt. De volgende onderwerpen dienen ontwikkeld en ingevuld te wordenDe positionering van de werkgever MRE in brede zin De waardepropositie voor medewerkers van de MRE wordt momenteel nog onvoldoende en niet consistent gecommuniceerd. Belangrijke elementen zoals regionale impact, ontwikkelmogelijkheden en hybride werken komen in wervingsuitingen niet overal duidelijk naar voren. Daarnaast ervaren potenti?le sollicitanten onduidelijkheid over MRE als werkgever en wordt de organisatie regelmatig eerder geassocieerd met de regio dan met een concrete werkgever. Ook de zichtbaarheid van MRE op de arbeidsmarkt is beperkt. Er ontbreekt een centrale ?Werken bij?-omgeving, waardoor vacatures vooral via LinkedIn en gemeentelijke kanalen worden gedeeld en de meerwaarde van werken bij MRE onvoldoende zichtbaar wordt.Om talent beter aan te trekken en te binden, is het nodig om een duidelijke en consistente waardepropositie voor medewerkers te formuleren en MRE sterker te positioneren als werkgever. Het doel is een herkenbaar werkgeversmerk te ontwikkelen waarin maatschappelijke impact, samenwerking en regionale ontwikkeling centraal staan, en waarin MRE zich profileert als de plek waar beleid en uitvoering samenkomen. Van belang is dat de positionering van de werkgever MRE complementair is met de 21 MRE gemeenten. Concrete acties zijn:- Een eigen werkenbij-website;- Medewerkersverhalen (?storytelling?) die laten zien wat werken bij MRE bijzonder maakt;- Structurele Social media campagnes gericht op samenwerking, innovatie en balans; - Consistente huisstijl en tone of voice in vacatures.Wervingsstrategie & kanalenHet doel is om per doelgroep een passende combinatie van wervingskanalen, zodat de instroom doelgericht en duurzaam is op te stellen. De strategie is om een hybride strategie met onderscheid in aanpak per doelgroep op te stellen.Inzet recruiterDe inzet van een recruiter in 2026 neemt de werving & selectie van vacatures voor diens rekening namens de MRE waarbij de voorgaande onderwerpen vormgegeven en ge?mplementeerd zijn en daaraan worden getoetst. Zodoende worden ze in de praktijk getest en waar nodig bijgeschaafd of verfijnd.

2.1.1 Doel

Aard van het contract :	Diensten
Belangrijkste classificatie (cpv):	79635000 Diensten van beoordelingscentrum voor aanwerving van personeel

2.1.2 Plaats van uitvoering

Waar dan ook

2.1.4 Algemene informatie

Rechtsgrondslag:

Richtlijn 2014/24/EU

5. Perceel

5.1 Technische ID van het kavel: LOT-0001

Titel:	Recruitment Metropoolregio Eindhoven
	In verband met de sterke groei in de regio worden de opgaven van de Metropoolregio Eindhoven groter en daarmee groeit de organisatie in personele omvang. Deze inhuuropdracht beschrijft wat nodig is om recruitment binnen Metropoolregio Eindhoven (MRE), waar het Regionaal Historisch Centrum Eindhoven (RHCe) een onderdeel van is, doelgericht te versterken. Vanuit de context van deze organisatiegroei dient de opgave naar een integrale recruitmentaanpak vertaald te worden. Daarbij dient bepaald te worden welke soft skills essentieel zijn voor netwerkleiderschap, welke expertise en casemanagementvaardigheden cruciaal zijn en hoe we talent aantrekken, ontwikkelen en behouden. Dit omvat ook een concreet opleidings- en ontwikkelpad voor potentieel talent (young professionals en/of zij-instromers), passend bij de verschillende talentstromen en functieniveaus.

Rijksoverheid

Beschrijving:	Het resultaat is een helder afgebakende HR-strategie die aansluit op de nieuwe ontwikkelingen binnen MRE, aangevuld met een recruitmentstrategie die aantoonbaar talent aantrekt ?n behoudt. De volgende onderwerpen dienen ontwikkeld en ingevuld te wordenDe positionering van de werkgever MRE in brede zin De waardepropositie voor medewerkers van de MRE wordt momenteel nog onvoldoende en niet consistent gecommuniceerd. Belangrijke elementen zoals regionale impact, ontwikkelmogelijkheden en hybride werken komen in wervingsuitingen niet overal duidelijk naar voren. Daarnaast ervaren potenti?le sollicitanten onduidelijkheid over MRE als werkgever en wordt de organisatie regelmatig eerder geassocieerd met de regio dan met een concrete werkgever. Ook de zichtbaarheid van MRE op de arbeidsmarkt is beperkt. Er ontbreekt een centrale ?Werken bij?-omgeving, waardoor vacatures vooral via LinkedIn en gemeentelijke kanalen worden gedeeld en de meerwaarde van werken bij MRE onvoldoende zichtbaar wordt.Om talent beter aan te trekken en te binden, is het nodig om een duidelijke en consistente waardepropositie voor medewerkers te formuleren en MRE sterker te positioneren als werkgever. Het doel is een herkenbaar werkgeversmerk te ontwikkelen waarin maatschappelijke impact, samenwerking en regionale ontwikkeling centraal staan, en waarin MRE zich profileert als de plek waar beleid en uitvoering samenkomen. Van belang is dat de positionering van de werkgever MRE complementair is met de 21 MRE gemeenten. Concrete acties zijn:- Een eigen werkenbij-website;- Medewerkersverhalen (?storytelling?) die laten zien wat werken bij MRE bijzonder maakt;- Structurele Social media campagnes gericht op samenwerking, innovatie en balans; - Consistente huisstijl en tone of voice in vacatures.Wervingsstrategie & kanalenHet doel is om per doelgroep een passende combinatie van wervingskanalen, zodat de instroom doelgericht en duurzaam is op te stellen. De strategie is om een hybride strategie met onderscheid in aanpak per doelgroep op te stellen.Inzet recruiterDe inzet van een recruiter in 2026 neemt de werving & selectie van vacatures voor diens rekening namens de MRE waarbij de voorgaande onderwerpen vormgegeven en ge?mplementeerd zijn en daaraan worden getoetst. Zodoende worden ze in de praktijk getest en waar nodig bijgeschaafd of verfijnd.
Interne identificatiecode:	2118

5.1.1 Doel

Aard van het contract :	Diensten
Belangrijkste classificatie (cpv):	79635000 Diensten van beoordelingscentrum voor aanwerving van personeel

5.1.2 Plaats van uitvoering

Waar dan ook	
Aanvullende informatie:	

5.1.6 Algemene informatie

Aanbestedingsproject dat geheel of gedeeltelijk uit EU-fondsen wordt gefinancierd	
De aanbesteding valt onder de Overeenkomst inzake overheidsopdrachten (GPA):	ja

5.1.10 Gunningscriteria

Criterium:	
Type:	Prijs
Naam:	Prijsgedeelte
Beschrijving:	Prijsgedeelte. Weging: 25%.
Categorie van het gunningscriterium drempel:	Gewicht (percentage, exact)

Rijksoverheid

Gunningscriterium numerieke waarde:	25
Criterium:	
Type:	Kwaliteit
Naam:	Kwaliteitsgedeelte
Beschrijving:	Kwaliteitsgedeelte. Weging: 75%.
Categorie van het gunningscriterium drempel:	Gewicht (percentage, exact)
Gunningscriterium numerieke waarde:	75

5.1.15 Technieken

Raamovereenkomst:

Geen raamovereenkomst

Informatie over het dynamische aankoopsysteem:

Dynamisch aankoopsysteem, ook te gebruiken door niet in deze aankondiging vermelde kopers

Elektronische veiling: ja

5.1.16 Nadere inlichtingen, bemiddeling en evaluatie

Organisatie voor beroepsprocedures:	Metropoolregio Eindhoven
Informatie over de termijnen voor beroep:	Beroep moet worden ingesteld binnen de toepasselijke wettelijke termijnen.

6. Resultaten

Waarde van alle contracten toegekend in deze kennisgeving:	120 Euro

6.1 ID resultaat perceel: LOT-0001

Er is ten minste één winnaar gekozen.

6.1.2 Informatie over winnaars

Winnaar:	
Officiële naam:	Human Force Group B.V.
Inschrijving:	
Identificatiecode van de inschrijving:	TENDER-1
Identificatiecode van het perceel of de groep percelen:	LOT-0001
Waarde van de aanbesteding:	120 Euro
Onderaanneming:	Neen

Informatie over het contract:

Identificatiecode van het contract:	CONTRACT-1
Datum waarop de winnaar is gekozen:	08/06/2026
Datum van sluiting van het contract:	08/06/2026

Rijksoverheid

6.1.4 Statistische informatie

Ontvangen inschrijvingen of verzoeken tot deelname:

Type van de ontvangen inschrijvingen:	Inschrijvingen
Aantal ontvangen inschrijvingen of verzoeken tot deelname:	1

8. Organisaties

8.1 ORG-0001

Officiële naam:	Metropoolregio Eindhoven
Registratienummer:	17245531
Postadres:	Raiffeisenstraat
Stad:	Eindhoven
Postcode:	5611CH
Onderverdeling land (NUTS):	Alkmaar en omgeving (NL328)
Land:	Nederland
Contactpunt:	Mevrouw Linde Tersteeg
E-mail:	info@metropoolregioeindhoven.nl
Telefoon:	+31 402594594
Internetadres:	https://inhuur.werkeninzuidoostbrabant.nl
Kopersprofiel:	https://inhuur.werkeninzuidoostbrabant.nl

Rollen van deze organisatie:

Koper

Aankoopcentrale die overheidsopdrachten gunt of raamovereenkomsten sluit voor werken, leveringen of diensten die voor andere kopers bestemd zijn

8.1 ORG-0002

Officiële naam:	Metropoolregio Eindhoven
Registratienummer:	17245531
Postadres:	Raiffeisenstraat
Stad:	Eindhoven
Postcode:	5611CH
Onderverdeling land (NUTS):	Alkmaar en omgeving (NL328)
Land:	Nederland
Contactpunt:	De heer / mevrouw L. Tersteeg
E-mail:	l.tersteeg@rhc-eindhoven.nl
Telefoon:	+31 402594594
Internetadres:	https://metropoolregioeindhoven.nl/

Rollen van deze organisatie:

Organisatie voor beroepsprocedures

8.1 ORG-0003

Officiële naam:	Human Force Group B.V.
Omvang van de ondernemer:	Micro, klein of middelgroot

Rijksoverheid

Registratienummer:	64142981
Postadres:	Gooimeer
Stad:	Naarden
Postcode:	1411DD
Onderverdeling land (NUTS):	Alkmaar en omgeving (NL328)
Land:	Nederland
Contactpunt:	Mevrouw Marielle Jenneskens
E-mail:	sales@humanforce.nl
Telefoon:	+31 850606573
Rollen van deze organisatie:	
Inschrijver	
Winnaar van deze percelen:	LOT-0001

Informatie over een aankondiging

Identificatiecode /versie van de aankondiging:	3bfc953b-d2d6-4ef4-a662-7861cfa2ee83 - 01
Type formulier:	Resultaat
Type aankondiging:	Aankondiging van een gegunde opdracht of concessie – standaardregeling
Verzenddatum van de aankondiging:	08/06/2026 05:00 +02:00
Talen waarin deze aankondiging officieel beschikbaar is:	Nederlands

Rijksoverheid