Organisatie en Personeel Rijk
Ministerie van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties



Afnemershandleiding Overeenkomst Talent Sourcing

Dé hr-dienstverlener van de Rijksoverheid

1. Wat is Talent Sourcing?

Onder Talent Sourcing verstaan we het proces van het actief zoeken, identificeren en aantrekken van gekwalificeerde (potentiële) kandidaten voor openstaande functies. Voor deze opdracht geldt een resultaatverplichting.

De raamovereenkomst kan worden gebruikt voor de werving van kandidaten voor schaarse functies.

De gecontracteerde partner voor deze dienstverlening is AdverOnline B.V. (werkend onder het label AdverSourcing, onderdeel van de Adver-Online Group). AdverSourcing heeft voor deze opdrachten een resultaatverplichting. Dit betekent dat zij zich contractueel committeren om geschikte kandidaten actief te zoeken, te identificeren, te screenen en aan de afnemer voor te stellen.

Voorwaarden

- Type aanstelling: De dienstverlening is uitsluitend bedoeld voor de werving van burgerpersoneel dat rechtstreeks bij uw Rijksonderdeel in vaste dienst treedt. Dit kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (met uitzicht op onbepaalde tijd) of direct voor onbepaalde tijd zijn.
- Geen tijdelijke inhuur: De mantelovereenkomst mag niet worden ingezet voor tijdelijke externe inhuur, detachering of interim-opdrachten.

2. Wat verstaan we onder schaarse functies?

Onder schaarse functies verstaan we functieprofielen, binnen een bepaald expertisegebied (functiegroep), waarvoor er een tekort is aan voldoende gekwalificeerde en beschikbare kandidaten op de arbeidsmarkt. Deze functies zijn schaars omdat de vraag naar de vaardigheden, kennis of ervaring die nodig zijn om deze functies te vervullen groter is dan het aanbod van geschikte kandidaten op de arbeidsmarkt.

Is een functietitel niet opgenomen in de voorbeelden?
De lijst met specifieke voorbeeld-functies (zoals Cyber security-specialist, Wetgevingsjurist of Projectmanager) is niet-limitatief en is niet gekoppeld aan vaste schalen. De lijst met de 11 functiegroepen is wel limiterend. Zolang uw schaarse functie logischerwijs ondergebracht kan worden binnen één van de 11 hoofdcategorieën (Beveiliging, Executief/uitvoerend, Facilitair, Financieel/economisch, ICT, Inkoop, Juridisch, Logistiek, Projectmanagement/bedrijfsvoering, Techniek, of Medisch/zorg), kunt u hiervoor een aanvraag indienen.

3. Wanneer kan dit contract gebruikt worden?

Randvoorwaarden	Toelichting
a. Volledig intern proces doorlopen	De vacature moet de interne wervings- en selectiestappen van uw eigen ministerie of Rijksonderdeel volledig hebben doorlopen conform het geldende vacaturekader (bijv. mobiliteitspools of interne markt), zonder resultaat.
b. Minimaal 6 maanden opengestaan	De vacature moet aantoonbaar gedurende ten minste zes (6) maanden onafgebroken openstaan op WerkenvoorNederland (WvNL) of andere algemene wervingskanalen zonder dat dit een geschikte kandidaat heeft opgeleverd.
c. Aantoonbare spoed of bedrijfskritisch	Er is sprake van een bedrijfskritische positie of acute spoed (capacitaire noodzaak) waardoor de continuïteit van de bedrijfsvoering direct in het geding komt.

4. Wie mogen gebruikmaken van dit contract?

Alle afnemers van O&P Rijk die de CAO Rijk hanteren, inclusief eventuele Zelfstandige Bestuursorganen (ZBO's) die deze CAO volgen.

Uitzonderingen (Uitgesloten): De Belastingdienst heeft expliciet aangegeven geen deel te nemen aan deze overeenkomst en kan hier dus geen gebruik van maken. Het Ministerie van Defensie is eveneens uitgesloten van dit perceel, aangezien zij beschikken over hun eigen perceel.

5. Hoe verloopt het sourcingproces?

Het sourcingproces verloopt via onderstaande stappen:



Stap 1: Aanvraag

Aanvragen verlopen via het digitale Talent Sourcing Platform binnen het Initiative Kennisportaal van AdverSourcing:

1. Toegang aanvragen (eenmalig): Aanvragers/vacaturehouders die nog geen account hebben op het Initiative Kennisportaal sturen eenmalig een e-mail naar sourcing@adver-online.nl met het verzoek om toegang tot het Talent Sourcing Platform.
2. Aanvraag indienen op het platform: Log in op het platform, klik in het linkermenu op 'Talent Sourcing' en selecteer 'Start nieuwe sourcing aanvraag'.
3. Intakeformulier invullen: Vul het digitale formulier in (functietitel, vacatureomschrijving, harde functie-eisen, schaal, competenties en de motivatie van spoed/schaarste). Na verzending komt de aanvraag direct binnen bij de SPOC van O&P Rijk Arbeidsmarkt voor toetsing.

Stap 2: De intake (binnen 4 werkdagen gepland)

Nadat de SPOC van O&P Rijk uw digitale aanvraag heeft goedgekeurd, wordt AdverSourcing geactiveerd. Een sourcer of accountmanager van het bureau neemt binnen 4 werkdagen contact met u (de vacaturehouder) op om een inhoudelijke intake in te plannen voor het bespreken van de aanvraag.

Stap 3: Opdrachtbevestiging (binnen 5 werkdagen opgeleverd)

Binnen 5 werkdagen na het intakegesprek levert AdverSourcing via het platform een concept Plan van Aanpak op. Dit plan bevat een doelgroepanalyse inclusief haalbaarheidsscan. Zodra het Plan van Aanpak tweezijdig is getekend (vacaturehouder en O&P Rijk) start de sourcingperiode en wordt de startfee gefactureerd.

Stap 4: Sourcingperiode

De sourcingperiode start direct na ondertekening van het Plan van Aanpak. AdverSourcing informeert de SPOC en vacaturehouder wekelijks over de voortgang via het dashboardsysteem.

Stap 5: Voorstel kandidaten

Binnen de in het Plan van Aanpak afgesproken sourcingsperiode worden geschikte kandidaten aan de opdrachtgever voorgesteld via een shortlist. AdverSourcing toetst vooraf de referenties, diploma's, identiteit en werkgerechtigdheid van de kandidaat. Ook vindt een (digitale) pre-screening plaats op de functie-eisen, motivatie en competenties, inclusief een kwaliteitscontrole conform het vierogenprincipe voordat een kandidaat wordt voorgesteld. De exacte selectiecriteria worden tijdens de intake per opdracht vastgesteld.

Overige afspraken

- 'Gentlemen's agreement': De opdrachtnemer mag geen rijksambtenaren benaderen die niet zelf expliciet hebben aangegeven open te staan of beschikbaar te zijn voor een nieuwe functie.
- Interne sollicitanten: Mocht een zittende rijksambtenaar via AdverSourcing interesse tonen in een vacature, dan is de opdrachtnemer verplicht deze medewerker direct te wijzen op de interne sollicitatieprocedure. Er wordt voor interne medewerkers geen fee betaald.
- Exclusiviteit van kandidaten: Zolang een voorgestelde kandidaat bij de overheid in sollicitatieprocedure zit, mag de opdrachtnemer deze kandidaat niet bij andere klanten introduceren.

Stap 6: Uitnodigen kandidaten voor gesprek

De vacaturehouder voert de selectie- en sollicitatiegesprekken (het zogeheten 'klikgesprek') met de kandidaten die via de shortlist zijn goedgekeurd.

Stap 7a: Match

Bij een geschikte kandidaat start het indiensttredingstraject voor een dienstverband (voor bepaalde of onbepaalde tijd). Vóór de definitieve indiensttreding moet de kandidaat een goedgekeurde Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen. Zodra de VOG is goedgekeurd, kan de indiensttreding worden afgerond en wordt de eindfee* in rekening gebracht. Zonder VOG volgt er geen arbeidsovereenkomst.

- Bij een enkelvoudige opdracht wordt de vooraf betaalde startfee volledig in mindering gebracht op de eindfee.
- Bij een meervoudige opdracht worden meerdere eindfees gefactureerd en wordt de startfee éénmaal op het totaal van de eindfees in mindering gebracht.

Zegt de kandidaat vóór de startdatum op, verschijnt deze niet op de eerste werkdag, of verlaat de kandidaat de organisatie binnen de proefperiode? Dan moet de opdrachtnemer kosteloos een vervanger zoeken. Lukt dit niet binnen de afgesproken termijn, dan heeft de opdrachtgever recht op restitutie van de reeds betaalde vergoeding.

*De eindfee wordt berekend over het basis aantal uren full time dienstverband waarvoor de functie uitgezet wordt.

Stap 7b: Geen match

Indien er geen kandidaat in dienst treedt en de shortlist geen kandidaten meer bevat, blijft de vergoeding van de reeds betaalde startfee in stand bij de opdrachtnemer. Het wervingsproces kan op verzoek van de opdrachtgever eventueel opnieuw worden opgestart vanaf stap 1/2.

Mocht er pas na het verstrijken van de proefperiode een mismatch ontstaan, dan is het wervingsproces formeel afgerond en bestaat er geen recht op een restitutie of kosteloze herstart.

Escalatie en/of klachten:

- Neem bij ontevredenheid over de dienstverlening van AdverSourcing contact op met de SPOC. Het bureau is bij een formele klacht verplicht om binnen 24 uur een procedure te starten, binnen 48 uur een inhoudelijke reactie te geven, en binnen 5 werkdagen een formeel herstelplan op te leveren.

6. Hoe verloopt de facturatie?

Offerte en facturatie verloopt via O&P Rijk en is uit de volgende onderdelen opgebouwd:

- Startfee (enkelvoudig € 2.117,50 (incl. BTW) / meervoudig € 3.025 incl. BTW)
- Handlingfee € 584,-
- Eindfee (variabel) 17,5% bruto jaarsalaris

7. Contactgegevens SPOC O&P Rijk

Rol	Naam	Contactgegevens
O&P Rijk SPOC Arbeidsmarkt (o.b.v. klantverdeling)	Smahan Bouchtaoui	smahan.bouchtaoui@oprijk.nl / 06-21965086
O&P Rijk SPOC Arbeidsmarkt (o.b.v. klantverdeling)	Navien Doerga	navien.doerga@oprijk.nl / 06-50079052
O&P Rijk SPOC (o.b.v. klantverdeling en eventuele contractinhoudelijke vragen)	Marischa Withaar	marischa.withaar@oprijk.nl / 06-52595504

8. Contactgegevens AdverSourcing

Rol Team	Naam	Contactgegevens
Toegang platform / Sourcing team AdverSourcing	Sourcing team	sourcing@adver-online.nl