



Marktconsultatieverslag

SBB

t.b.v.

Inhuur externe dienstverlening

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
1 INLEIDING	3
1.1 ACHTERGROND MARKTCONSULTATIE	3
1.2 DOEL MARKTCONSULTATIE	3
2 VRAGEN.....	4
ALGEMENE VRAGEN INHUUR:	4
2.1 VRAAG 1.....	4
2.2 VRAAG 2.....	7
2.4 VRAAG 4.....	12
2.5 VRAAG 5.....	14
2.6 VRAAG 6.....	15
2.7 VRAAG 7.....	17
2.8 VRAAG 8.....	18
2.9 VRAAG 9.....	19
VRAGEN SPECIFIEK OVER DE AANBESTEDING:	20
2.10 VRAAG 10.....	20
2.11 VRAAG 11	22
2.12 VRAAG 12.....	23
2.13 VRAAG 13.....	23
2.14 VRAAG 14	25
2.15 VRAAG 15.....	28
2.16 VRAAG 16.....	30
2.17 VRAAG 17	31
TOT SLOT:	31
2.18 VRAAG 18.....	31
2.19 VRAAG 19.....	34

1 Inleiding

Voor u ligt het verslag van de marktconsultatie inzake Inhuur externe dienstverlening zoals door SBB is gehouden.

1.1 Achtergrond marktconsultatie

SBB is op zoek naar de mogelijkheden rondom inhuur van specialistische functies vanaf functie schaal 9. SBB wil meer inzicht krijgen in de markt van inhuur. Er is behoefte aan een onafhankelijke partij die SBB dient te ontzorgen, die kennis heeft van de (specialistische) markt(en) met de specialistische vakgebieden waarin SBB zich begeeft. Daarnaast wenst SBB, bij goed functioneren, de huidige ZPP'er(s) in te kunnen blijven zetten. SBB wil weten hoe de markt uitvoering kan geven aan deze inhuurfunctie. SBB vraagt zich af of een broker de specialistische functies op de diverse vakgebieden kan bieden of dat SBB deze dienstverlening op een andere manier in de markt dient te zetten.

Specialistische vakgebieden die o.a. in aanmerking komen voor inhuur zijn:

1. Onderzoekers
2. Onderwijskundigen
3. ICT'ers

Activiteit	Planning
Uitnodigen geselecteerde leveranciers per telefoon	11 oktober 2019
Versturen van de vragenlijst marktconsultatie naar geselecteerde leveranciers	14 oktober 2019
Deadline retour schriftelijke beantwoording vragenlijst van geselecteerde leveranciers	1 november 2019 17.00 uur
Verslaglegging reacties van geselecteerde leveranciers, deze wordt bij de aanbesteding gepubliceerd	19 november 2019

1.2 Doel marktconsultatie

De doelstelling van de marktconsultatie is om een mogelijk aanbestedingstraject af te stemmen op de visie en ambitie van SBB binnen de mogelijkheden die er zijn in de markt. SBB heeft op dit moment niet voldoende inzicht in de interesse en het potentieel van de (veranderende) markt(spelers) op het gebied van dienstverlening met betrekking tot inhuur van personeel vanaf functieschaal 9 binnen de specifieke werkgebieden van SBB.

SBB wenst middels deze marktconsultatie de kennis van de markt te benutten om tot een kwalitatief betere marktpraak te komen.

In dit verslag volgt een (geanonimiseerde) samenvatting van de gegeven antwoorden. Het betreft een samenvatting, en geen interpretatie.

2 Vragen

Algemene vragen inhuur:

2.1 Vraag 1

Vindt u, gezien de huidige omstandigheden in de markt, het aangaan van een overeenkomst met een broker voor SBB de beste oplossing of ziet u betere alternatieven?

Broker is één manier. Het is raadzaam om een broker te gebruiken met kennis van de markt. Andere opties: dynamische kaartenbak. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van de diensten van CTM Solutions. <https://www.ctmsolution.nl/aanbestedende-dienst/dynamisch-aankoopsysteem/>.

Gezien de aantallen professionals die jullie nu inhuren in de drie categorieën zien wij de broker functie als een te complexe werkwijze, die eerder een vertragende werking zal hebben. De huidige samenwerking, gebaseerd op een aanbesteding, geeft flexibiliteit en snelheid en functioneert goed. Er is bij SBB aan de voorkant duidelijkheid over de kennis, vaardigheden en expertise van de professionals die wij kunnen leveren. Het werken met een broker zou in dit proces ruis op kunnen leveren.

Het aangaan van een overeenkomst met een broker is volgens xx een goede oplossing. De rol van de broker kent in praktijk diverse vormen. Wij adviseren om alle inhuurcontracten onder te brengen bij de broker. Dit zorgt voor een uniform proces volgens actuele wet- en regelgeving en biedt SBB volledige transparantie in de totale inhuur.

Daarnaast kunt u de intermediaire dienstverlening ook in meer of mindere mate beleggen bij de broker.

Bijvoorbeeld:

1. SBB zet de aanvraag uit in het eigen netwerk én gelijktijdig in het netwerk van de broker;
2. SBB zet de aanvraag eerst uit in eigen netwerk, daarna wordt dit (na bijv. 2 dagen) uitgezet bij de broker;
3. SBB zet de aanvraag enkel uit bij de broker. Hierbij is het van belang dat uw huidige netwerk zich aansluit op het netwerk van de broker.

Voordelen:

- . Strak en efficiënt ingericht inhuurproces volgens actuele wet- en regelgeving;
- . Efficiënt uren- en facturatieproces met mogelijkheid tot één factuur per maand;
- . Vast aanspreekpunt ten aanzien van contracten, verlengingen, facturatie, wijzigingen, etc.;
- . Grip en inzicht. Op afdelingsniveau kan worden bepaald of procedures en processen worden nageleefd en is sturing door het management mogelijk;
- . Compliant inhuurdossiers;
- . Gelijk speelveld voor leveranciers en zzp'ers met intermediaire dienstverlening;
- . Contractering onder één raamwerk met SBB voorwaarden;
- . Positionering van strategisch personeels-management gekoppeld aan het ontwikkelen en verbeteren van de planning van zowel vast als tijdelijk personeel, ondersteund met arbeidsmarktcommunicatie.

Nadelen:

Overgaan tot een broker heeft niet directe nadelen voor SBB, maar kan wel consequenties hebben voor de klantrelatie met huidige bureaus en zzp'ers. In de praktijk merken wij dat:

- Detacheringsbureaus hechten waarde aan een rechtstreekse klantrelatie, wat mogelijk veranderd afhankelijk van hoe u de broker inzet;
- Detacheringsbureaus zijn erg gehecht aan het opleggen van hun eigen contractvoorwaarden, de broker zorgt voor SBB voor uniforme contractvoorwaarden;
- Afwijkende contractvoorwaarden zullen gemigreerd moeten worden naar nieuwe voorwaarden;
- Contractering en onboardingsproces van externe medewerker kan door de leverancier als 'administratieve last' worden ervaren

Ja, wij zijn het er mee eens dat dit de juiste oplossing is. Een broker kan zowel uw (voorkeurs)leveranciers en zzp'ers contracteren, alsmede een openmarkt benadering hanteren, waarbij alle professionals in Nederland toegang hebben tot uw aanvragen. Hiermee is de kans, gezien huidige omstandigheden in de markt (zoals schaarste in expertise), dat uw behoefte profielen worden ingevuld het grootst. Maar ook gezien de continue ontwikkelingen rondom wetgeving. Het is belangrijk dat u zeker weet dat de inhuur te allen tijde rechtmatig verloopt. Het aanhaken van een geschikte broker als partner kan dit waarborgen.

Hieronder benoemen wij voor u de voor- en nadelen die wij zien bij een brokeroplossing waar wij ook specifieke marktomstandigheden bij benoemen, gevolgd door alternatieven met ook de bijbehorende voor- en nadelen voor SBB.

Broker/totaaloplossing

Voordelen:

Wij zien in de keuze voor een broker voor SBB zowel voor- als nadelen.

Een voordeel is dat u één aanspreekpunt krijgt voor uw inhuur- en contracteringsvragen.

En door uw gehele inhuur in één keer aan te besteden aan één intermediair/opdrachtnemer door middel van een Europese aanbestedingsprocedure voldoet u aan aanbestedingswetgeving en daarmee is alle bestaande en toekomstige inhuur rechtmatig aanbesteed. De via de aanbesteding gegunde en gecontracteerde opdrachtnemer is verantwoordelijk voor het behalen van de aanbestedingsdoelen en zorgt, gebruikmakend van het bestaande en mogelijke nieuwe netwerk, voor invulling van uw (tijdelijke) vacatures. De rechtmatigheid is hiermee geborgd en hiervoor hoeven separate opdrachten, die dreigen boven de aanbestedingsdrempel uit te komen, niet meer apart te worden aanbesteed.

Nadelen:

U geeft echter ook aan dat de broker kennis dient te hebben van de (specialistische) markt(en) met de vakgebieden waarin SBB zich begeeft. Wij kennen echter geen brokers in de markt die zowel een onderwijs- als IT-specialisme hebben (aangevuld met eventuele overige functies voor inhuur vanaf schaal 9).

Een ander element dat meespeelt in de keuze voor een broker is dat beide werkvelden die u uitvraagt zich niet even goed lenen voor een brokerinvulling. Hierin zit een groot verschil tussen IT en onderwijs. IT is veel meer een zzp-markt en daardoor dus ook passender voor brokering. Het

werkveld onderwijs is veel meer een 'bureaumarkt' met minder zzp'ers. Met de keuze voor een broker, probeert u twee verschillende markten in één oplossing te gieten.

Daarnaast heeft een broker veelal geen eigen personeel (specialisten die u uitvraagt voor uw profielen) in dienst. Zij moeten putten uit een netwerk van zzp'ers en bureaus binnen de specialistische vakgebieden. Dit zijn de kanalen die u nu ook aanboort. Met partijen die eigen specialisten in dienst hebben, is de kans op leveringszekerheid groter.

Niet alle brokers in de markt hebben een gezonde financiële positie. Dit geldt uiteraard niet voor alle brokers, maar wij adviseren u om de financiële positie te toetsen in uw uitvraag. Hierover verderop meer.

De implementatie van de broker brengt met zich mee, dat de broker aan de SBB kant (opdrachtgever vanuit oogpunt van de broker) één contract afsluit, maar dat deze aan de inkoopzijde met meerdere leveranciers contracten af dient te sluiten. Dit behelst een langere implementatietijd. Indien u inhoudelijk partnerschap wenst op alle uitgevraagde specialismen, zult u dat naar alle waarschijnlijkheid niet treffen bij één broker. In dat geval adviseren wij het aangaan van één of meerdere raamovereenkomsten met leveranciers van desbetreffend specialistisch personeel. **NB.** xx kunnen hierbij overigens de voordelen van een broker met de voordelen van specialistische bureaus combineren. Naast dat wij SBB de totaaloplossing kunnen bieden, hebben wij eveneens specialistische kennis van zowel de IT als de onderwijsmarkt (en andere vakgebieden) in huis en eigen personeel in dienst op de door u gevraagde profielen. Dit biedt ons een unieke positie doordat wij een mengvorm kunnen bieden van een broker en een specialistisch detachingsbureau.

Alternatieven: een of meerdere raamovereenkomsten

Een geschikt alternatief voor SBB is het aangaan van één of meerdere raamovereenkomsten.

In dit geval heeft u meerdere opties. U heeft de keuze om:

- meerdere losse aanbestedingen in de markt te zetten per vakgebied/functiegroep of
- één aanbesteding met meerdere percelen voor de gewenste vakgebieden/functieprofielen.

In het geval van SBB gaat het dan om een aanbesteding of perceel voor onderwijskundige profielen en een voor IT-profielen. Ons advies is om daar ook een perceel 'overig' aan toe te voegen voor andere functies vanaf schaal 9 die binnen de organisatie voor (kunnen) komen, denk aan een afdelingsmanager of communicatieadviseur. Zo voorkomt u dat u voor die specialistische profielen die niet door de raamcontractpartijen worden voorzien losse aanbestedingsprocedures in de markt moet zetten.

NB. Ook uw wens om van uw huidige zzp netwerk of van personeel van bureaus gebruik te kunnen (blijven) maken (contractservice), is mogelijk middels raamovereenkomst(en) met specialistische leveranciers. Wij zien regelmatig de wens/eis terug dat de te contracteren opdrachtnemers ook een zogenaamde 'makelaarsrol' dienen te vervullen. Hier hebben wij dan ook ruime ervaring mee. U kunt er daarbij bijvoorbeeld voor kiezen om de kandidaten die u zelf of via bureaus aandraagt 'eerlijk' te verdelen over de gecontracteerde leveranciers of om de partij die als eerste in de rangorde eindigt bij de aanbesteding deze makelaarsrol toe te bedelen.

Let op: zelf aangedragen employees (niet zijnde zzp'ers) dienen bij een payroll bedrijf te worden ondergebracht (voor meer informatie zie onze bijlagen over de Wet Arbeidsmarkt in Balans - WAB).

Voordelen:

Door per aanbesteding of perceel 2 tot 3 leveranciers te contracteren en aan uw organisatie te verbinden, ontstaat naast leveringszekerheid ook inhoudelijke partnerschap. Dit omdat u partijen contracteert die de door u gevraagde specialisten zelf in dienst hebben en ook specialistische kennis hebben van deze vakgebieden. Daarnaast zijn bij iedere individuele aanvraag contractpartijen in minicompetitie waardoor zij worden uitgedaagd kwalitatief goede kandidaten te leveren.

Nadelen:

De inzet van meerdere raamcontractpartijen, verdeeld over de diverse percelen, vraagt echter wel om meer capaciteit en inspanning op het gebied van contractmanagement aan de kant van SBB. En de keuze voor het uitzetten en afronden van meerdere aanbestedingen kost uiteraard meer tijd en inspanning.

2.2 Vraag 2

Welke trends en ontwikkelingen signaleert u op de arbeidsmarkt en op het gebied van de genoemde specialistische (onderzoekers, onderwijskundigen en ICT'ers) vakgebieden en inhuur. Hoe speelt uw organisatie in op deze ontwikkelingen? En op welke wijze kan SBB hier rekening mee houden in de aanbesteding?

- Trend: meer inhuur via brokers/inkooporganisaties voor korte en lange opdrachten.
- Trend: veel samenwerkingsvormen tussen zzp-ers, zoals bijvoorbeeld de coöperatie xx.
- Let op de behoefte van opdrachtgever om contact te houden met de inhuur omdat het specifieke expertise betreft/ de expertise van de inhuur up to date te houden.
- Let op dat de opdrachtgever een snelle en flexibele inzet vereist.

De markt voor onderwijskundigen wordt steeds krappere, er is veel vraag naar deze expertise. Wij beschikken over 70 eigen professionals met een ruime flexibele schil daar nog omheen. Wij binden en boeien en zetten de relatie met professional en klant voorop. Het is erg moeilijk om dat in de aanbesteding van een broker te vragen, die veelal matcht op basis van 'papier' en niet de mens achter de professionals. Terwijl dat doorslaggevend kan zijn voor een optimale dienstverlening / samenwerking.

XX ziet een convergentie van verschillende soorten arbeidsrelaties (vast minder vast en flex minder flex, hybride loopbanen, modern werkenden). De hybridisering van arbeid zet door en de inrichting van werk verandert steeds meer van functies naar taken en opdrachten. De arbeidsmarkt vraagt om maatwerk voor de organisatie én voor de werkenden. Individuele maatwerkregelingen zijn steeds meer gewenst voor flexbanen, payrollers, uitzendkrachten, zzp'ers en in 'echte banen'. Het vereist ondernemerschap in arbeidsvoorwaarden, maar ook in eigen loopbanen. De trend is dat HRM een belangrijke strategische rol gaat spelen in bedrijven om aan deze wensen te voldoen.

- Verregaande integratie tussen vast en flex. Dit vraagt van organisaties een integrale visie op instroom, inhuur en (interne) mobiliteit. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn employer branding, engagement en performance management, ongeacht type arbeidsrelatie. Als Managed Service Provider voert xx voor diverse klanten het

gehele inhuurproces uit, waarbij wij op strategisch-tactisch niveau kijken naar de behoefte aan flexibele arbeid voor nu en in de toekomst (workforceplanning);

- HR Analytics. Het sturen op (inhuur) data is in toenemende mate van belang voor organisaties. We zien focus op kwantitatieve data zoals tarieven, marges, leveranciers, kostenplaats, contracten, aantallen, maar ook op kwalitatieve data zoals performance van kandidaten, prijs-kwaliteit verhoudingen, capaciteitsplanningen etc. XX biedt een klantportaal, wat 24/7 inzicht geeft in data als gemiddelde tarieven, tariefontwikkeling, lopende screenings etc.
- Toegang is belangrijker dan bezit. Wat het 'open source model' ooit deed voor software, gaat de 'open talent economie' doen voor werk. De trend is dat toegang tot talent belangrijker is dan er 'eigenaar' van te zijn. XX biedt met een onafhankelijk platform grote toegang tot dit talent;
- In ICT zien wij een sterke toename in de vraag naar: Big data statistic analyses en data mining, cloud and distributed computing, UI design, mobile development, AI en Advancend Machine Learning, Virtual Reality en Network en Informatie security;
- Binnen ICT zijn diverse rollen die net als de specialistische onderzoekers en onderwijskundigen die SBB zoekt schaars zijn. Wij raden SBB aan om aan Inschrijvers te vragen hoe zij met schaarste omgaan.

De belangrijkste trend onder de genoemde specialistische vakgebieden is de toenemende vraag, waardoor, het steeds lastiger wordt om de juiste, beschikbare professionals te vinden. Om deze reden zien wij het grote belang van het opbouwen en onderhouden van goede relaties met leveranciers en zzp'ers, die zich in de niche markt bevinden. Daarnaast heeft schaarste invloed op de tariefstelling van de professionals. Daarom vinden wij het relevant dat in deze gevallen de focus ligt op het realiseren van een hoge leveringsbetrouwbaarheidspercentage te bewerkstelligen, en minder op het meest voordelige uurtarief (wanneer er geen of weinig concurrentie voor de aanvraag is).

Trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en op het gebied van inhuur en hoe wij hierop inspelen

Ontwikkelingen in **vast en flexibel werken**. Een baan voor het leven is voor steeds minder mensen de norm. Het wordt steeds normaler om een parttime baan te combineren met bijvoorbeeld het zzp-schap. Vaker wisselen van werkgever omdat daar een interessantere opdracht wordt aangeboden is ook van deze tijd. Daarom kiezen steeds meer mensen bewust voor het interimschap als zzp'er of via een intermediair. Genoemde ontwikkelingen zorgen ervoor dat flexibiliteit van de arbeidsmarkt hoe dan ook verder zal groeien. Toenemende regeldruk maakt het tegelijkertijd steeds complexer om dat goed te regelen (denk aan de Wet Arbeidsmarkt in Balans en de wet DBA). Met alle risico's van dien, omdat het niet op de juiste wijze naleven van actuele wet- en regelgeving kan leiden tot hoge claims, boetes en/of naheffingen. Zie ook gerelateerde trends en ontwikkelingen hieronder. XX en XX spelen hierop in door naast een eigen populatie ook te werken met specialistische zzp'ers en door opdrachtgevers te adviseren over relevante wet- en regelgeving.

Schaarste domineert de arbeidsmarkt. Het recruitment proces kan niet meer zonder goed opgeleide experts en nieuwe technologie. Het proces moet steeds beter, efficiënter maar tegelijkertijd ook persoonlijker om kandidaten te vinden en te verleiden om voor uw organisatie te

komen werken. Organisaties waar recruitment expertise ontbreekt, verliezen de strijd om de beste kandidaat. XX en XX spelen hierop in door hun recruiters voortdurend de tools te geven en verder op te leiden om ook die schaarse doelgroep te vinden en binden. Wij nemen schaarse professionals proactief in dienst en onderhouden daarnaast actief een netwerk van zzp'ers. Op die manier garanderen wij onze opdrachtgevers leveringszekerheid.

De Rijksoverheid maakt flexibele arbeid met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) duurder ten opzichte van vast personeel. Met de WAB wil de overheid de arbeidsmarkt meer in balans brengen en het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Daarnaast drijft de krapte op de arbeidsmarkt **loonstijgingen** op. XX en XX spelen hierop in door professionals duurzaam aan zich te verbinden met vaste dienstverbanden.

Er is toenemende aandacht voor de **rechtmatigheid van inhuur**. Dit geeft organisaties, onder toezicht van hun accountants, een sterke prikkel om inhuur goed te organiseren. In een krappe arbeidsmarkt is de uitdaging om balans te vinden tussen rechtmatigheid enerzijds en doelmatigheid anderzijds. Doelmatigheid in het inhuurproces is de best passende professionals voor het vraagstuk te leveren. XX heeft expertise in het onderwijs en XX op IT. Gezamenlijk dekken XX en XX uw gehele inhuurbehoefte af.

Werknemer van de toekomst. De huidige samenleving, waarin mensen steeds mondiger worden, vraagt van uw medewerkers specifieke kennis en vaardigheden zoals: luisteren, verbinden en leren co creëren. Ook de toepassing van technologie en data gedreven werken heeft steeds meer impact op het werk van mensen en waarvoor multidisciplinaire inzetbaarheid, flexibiliteit, projectmatig en opgave gestuurd kunnen werken noodzakelijke competenties zijn. Voor vaste medewerkers is opleiding en training nodig om deze ontwikkelingen bij te kunnen benen. Door in de tussentijd medewerkers met de juiste kwaliteiten in te huren, zorgen organisaties ervoor dat ze direct op actuele ontwikkelingen kunnen inspelen. Recruiters moeten ervoor zorgen dat de nieuw geworven collega's passen bij het profiel van de werknemer van de toekomst. XX en XX spelen hierop in door hun medewerkers continu bij te scholen op nieuwe kennis en competenties zodat zij aantrekkelijk zijn en blijven voor onze opdrachtgevers.

Trends en ontwikkelingen specialistische vakgebieden (onderzoekers, onderwijskundigen en ICT'ers) en hoe wij hierop inspelen

We zien binnen (inhuur) **onderwijs** thema's als de aansluiting met het bedrijfsleven, de arbeidsmarkt, internationalisering en aansluiting VMBO.

XX Onderwijs heeft diverse adviseurs in dienst met uiteenlopende profielen. Zo hebben wij gespecialiseerde onderzoekers, ook met ervaring met de hierboven genoemde thema's in het MBO. Ook hebben wij ervaren onderwijsadviseurs werkzaam in het MBO die zich bezighouden met o.a. de onderwerpen vitaliteit, curriculumontwikkeling en uitstrooprofielen. Daarnaast werken voor ons ook adviseurs op interimvragen rondom verander- en crisismanagement.

Wij spelen hierop in door de kennis van onze populatie, in dienst maar ook zzp'ers, continu up-to-date te houden middels kennissessies en trainingen. Zodoende garanderen wij onze opdrachtgevers inhuur van een hoogwaardig kennisniveau.

Specifiek voor **IT** zien we dat, gedreven door de schaarste, steeds meer niet-Nederlandstalige profielen op de arbeidsmarkt in Nederland komen. Het laten vervallen van de eis dat IT-ers de Nederlandse taal moeten beheersen, opent een nieuwe markt met uitstekende profielen. Daarnaast zien we dat de functioneel beheerder rollen steeds belangrijker worden binnen organisaties, maar dat er binnen dit profiel wel een verschuiving plaatsheeft. Enerzijds

veroorzaakt doordat het technisch beheer naar de cloud gaat, waardoor systemen niet meer daadwerkelijk technisch beheerd worden, maar het met name configuratie en functionele vraagstukken betreft. Anderzijds veroorzaakt doordat informatiemanagement, waar de functioneel beheerders onder andere onder vallen, steeds meer een regierol krijgt tussen verschillende partijen. Dit kunnen zowel leveranciers als andere samenwerkingspartners betreffen, waar geen klant-leverancier relatie ligt.

Wij hebben hiervoor het zogenaamde Business Information Management Program opgericht, om profielen (zowel reeds in dienst, als in dienst te nemen kandidaten) qua kennis en competenties inzetbaar te maken en houden.

Op welke wijze SBB rekening kan houden met trends en ontwikkelingen in de aanbesteding Gunningscriteria

U kunt, indien relevant, met deze thema's rekening houden door ze uit te vragen in de aanbesteding, bijvoorbeeld in de vorm van kwalitatieve gunningscriteria.

De vraag naar leveringszekerheid is sterk verbonden met schaarste. Vraag de inschrijvers bijvoorbeeld hoe zij in deze krappe markt zorgen voor voldoende aanbod van specialistische kandidaten ook in relatie tot recruitment expertise.

Met betrekking tot (nieuwe) wet- en regelgeving en daarbij toenemende aandacht voor rechtmatigheid van inhuur kunt u inschrijvers vragen hoe zij ervoor zorgen dat zij compliant zijn.

En een mogelijke vraag is hoe inschrijvers ervoor zorgen dat hun kandidaten geschikt zijn én blijven voor uw opdrachten. Zodoende toetst u in de aanbesteding in hoeverre inschrijvers voldoen aan de omstandigheden en ontwikkelingen die de markt vereisen.

Bandbreedtes in tariefstelling

Daarnaast kunt u met inhuur- en arbeidsmarktontwikkelingen rekening houden middels uw prijsmodel door bij detachering (eigen werving leveranciers) te werken met realistische bandbreedtes in tariefstelling, zodat leveranciers met de marktontwikkelingen kunnen 'mee ademen'. Dit is belangrijk in een raamcontract dat voor meerdere jaren wordt afgesloten. Zo is het in een overspannen markt, zoals nu, voor leveranciers mogelijk om gedurende de gehele contractperiode realistische tarieven te offeren. In een ontspannen markt bewegen de tarieven vervolgens ook weer automatisch mee. Zo bent u er tevens van verzekerd dat tarieven marktconform zijn.

2.3 Vraag 3

Welke soorten dienstverlening levert u op het gebied van specialistische inhuur in relatie tot de vakgebieden van SBB?

Wij leveren onderwijskundige dienstverlening. En hebben een ruime ervaring in het ontwikkelen van kwalificatiedossiers, keuzedelen en cross-overkwalificaties. Daarnaast leveren we dienstverlening op het gebied van team coaching, individuele coaching, training en HRD ondersteuning.

Vanuit XX leveren wij onderwijskundigen (wij kunnen leveren voor zowel K&E, als de Toetsingskamer). Wij maken deel uit van The Human Network, waaronder meerdere labels vallen die ook ICT-professionals kunnen leveren.

Als broker bieden wij diverse mogelijkheden wanneer het gaat om het invullen van specialistische, schaarse functieprofielen zoals de profielen in de vakgebieden van SBB. Bijvoorbeeld:

Inzet online marktplaats met meer dan ruim 8.000 leveranciers met detacherbare mensen in loondienst en meer dan 10.000 zzp'ers;

- Proactief werven: onze recruiters zoeken proactief naar kandidaten die voldoen aan functieprofielen die SBB en XX kenmerkt als specialistisch en/of schaars. Daarnaast zoeken de recruiters óók proactief naar specialistische leveranciers, om zo ons netwerk en daarmee de online marktplaats uit te breiden;
- Specialisten pools: door proactief te werven creëren we een pool aan specialisten, zodat de recruiter snel toegang heeft tot talent voor een aanvraag van SBB.

Vanuit onze primaire dienstverlening bieden wij u aan:

- Begeleiding in het opstellen van een inhuuraanvraag
- Distributie van de inhuuraanvraag Wij bepalen per aanvraag welke distributiekkanalen effectief zijn voor uw aanvraag.
- Het werven van potentiële kandidaten Hierbij haken wij ook onze leveranciersmanagers* aan om geschikte leveranciers te vinden in het specifieke vakgebied van de inhuuraanvraag. Daarnaast werven onze recruiters actief via ons netwerk, hun eigen persoonlijke netwerk en kanalen zoals social media.
- Matchen van geschikte kandidaten
- Contractafhandelingen
- Digitaal dossier van vereiste documentatie aanleggen, ten aanzien van rechtmatige inhuur. Per opdracht/vakgebied kunnen er aanvullende documenten gewenst worden vanuit SBB, zoals een VOG, geheimhoudingsverklaring, etc.
- Tijd registratie systeem
- Facturatie (leveranciers, zzp'ers en SBB)
- Rapporteren van de dienstverlening en resultaten (zie afbeelding hieronder)

Daarnaast bieden wij:

- Contractbeheer
- Actief leveranciersmanagement. Onze leveranciersmanagers zoeken actief naar leveranciers die personeel detacheren die voldoen aan de behoefte profielen van SBB. Met deze leveranciers bouwen en onderhouden zij een goede relatie.

Wij bemiddelen o.a. onderwijskundig en IT-personeel op basis van detachering, detavast en verzorgen contractering. Ook W&S dienstverlening behoort tot de mogelijkheden:

Detachering

Een detacheringsoopdracht is een opdracht die wij invullen met een eigen vaste medewerker, een zzp-er, of iemand die wij inlenen vanuit ons netwerk. Kenmerkend is dat de insteek tijdelijke inhuur is en dat overname van de kandidaat in principe niet mogelijk is. De kandidaat wordt tegen een uurtarief ingezet. Het uurtarief baseren wij op de functie en senioriteit van de aangeboden kandidaten.

Detavast

Een detavast opdracht is een opdracht, waarbij een medewerker in eerste instantie via xx bij SBB wordt ingezet tegen een uurtarief. Dit is een soortgelijk constructie als bovenstaand, echter is de

insteek dat kandidaten na een bepaalde, vooraf afgestemde periode over worden genomen. Dit in overleg middels verrekening in het uurtarief of middels een eenmalige overnamefee.

Contractering

Hierbij bieden wij de mogelijkheid om zelf aangedragen zzp'ers en/of personeel van derden (doorleen) compliant in te zetten. Facturatie en urenregistratie verloopt dan via XX.

Optioneel: Werving & Selectie

Bij een W&S opdracht doen wij de search voor SBB, maar komt de kandidaat niet in loondienst van xx. Dit betekent dat de kandidaat direct een dienstverband bij SBB krijgt. De vergoeding die wij voor de search en selectie vragen is een fee berekend over het fulltime jaarsalaris, inclusief emolumenten.

Hierboven op geven wij **advies over wet- en regelgeving** (denk aan wet DBA en WAB) en zijn wij **kennispartner** op het gebied van de specialistische profielen en hierdoor in staat inhoudelijk met u mee te denken op vraagstukken.

2.4 Vraag 4

SBB heeft de markt met betrekking tot onderzoekers en onderwijskundigen goed in beeld en kan binnen twee weken gebruik maken van een deskundige ZZP'er. Welke rol kunt u hierin spelen en welke meerwaarde kan uw organisatie SBB bieden?

Wij leveren onderwijskundigen. We nemen indien nodig de rol van broker op ons om de vraag van de opdrachtgever te beantwoorden indien er te weinig capaciteit is binnen de coöperatie XX.

Wij leveren nu vaak binnen 48 uur, na binnenkomst van de vraag. Dat is aanzienlijk sneller dan dat een broker kan doen. Ook is de matching in 9 van de 10 gevallen gelijk 100%, dit komt omdat wij SBB en met name ook de inhurende managers die de uitvraag doen goed kennen.

Het is voor SBB uiteraard een groot voordeel dat u de markt van onderzoekers en onderwijskundigen zelf goed in beeld heeft. XX kan op verschillende vlakken aanvullend hierop een rol spelen.

Compliant inhuren

Door het contractmanagement van de door u gevonden deskundigen aan XX over te laten, bent u er zeker van dat de inhuurdossiers voldoen aan de wettelijke inhuureisen. Hierbij kunt denken aan eisen rondom ketenaansprakelijkheid of verkapt dienstverband. Wij zijn verantwoordelijk voor het stroomlijnen van alle rechtsverhoudingen, onderlinge contractvoorwaarden en veranderende omstandigheden. Hierbij kunt u denken aan contractverlengingen, functie- en of tariefwijzigingen, onduidelijkheid over de inzet van een zzp'er en/of een wijziging in de juridische structuur.

Wij verzorgen voor u de verdere uitlijning van het administratieve inkoopproces, uniformeren contracten en verzorgen de afhandeling van overname clausules. Door middel van automatische workflows en procuratie wordt elke stap in het inhuurproces gestandaardiseerd, gedigitaliseerd en geautomatiseerd. Rapportages en dossiers zijn altijd 24/7 online inzichtelijk voor SBB.

Intermediaire dienstverlening

Mocht SBB ondanks het grote netwerk geen geschikte kandidaat vinden, dan kunt u ons ook inzetten voor werving en selectie (intermediaire dienstverlening). Dit biedt de volgende toegevoegde waarde voor SBB:

- Groter bereik van deskundigen door inzet van onze marktplaats naast uw eigen netwerk;

- Marktconforme inhuurtarieven door marktwerking en deskundige recruiter. Indien de door ons gevonden deskundigen een hoger dan marktconform tarief hanteren, onderhandelt onze recruiter hier direct over vóórdat de deskundige wordt voorgesteld aan SBB. Kandidaten die via onze werving en selectie worden aangenomen voor een opdracht, zijn gemiddeld tot 10% goedkoper dan wanneer XX enkel een zorgvuldige contractadministratie verzorgt;
- Kortere doorlooptijden, door bijvoorbeeld ons als broker gelijktijdig te laten zoeken;
- Benchmarken van inhuurtarieven met onder andere ratecards, beschikbare marktinformatie en historische data in ons systeem. Deze werkwijze waarborgt rechtmatigheid te allen tijde.

Meerwaarde XX

Onze visie, benadering, onafhankelijkheid, werkwijze en diepgaande kennis van alle vormen van flexibele arbeid maken dat XX is uitgegroeid tot de grootste onafhankelijke broker van Nederland. Als onafhankelijke inhuurspecialist kijkt XX op strategisch en tactisch niveau mee naar de behoefte van SBB aan flexibele arbeid, nu en in de toekomst. Van het zoeken naar professionals, het opstellen van overeenkomsten, het verzorgen van betalingen, performancemanagement van leveranciers, risico afdekking en managementinformatie.

Ook helpen we klanten met procesoptimalisaties en complete verbeterprogramma's met betrekking tot HR-beleid/strategie.

Zo zijn we ook in staat om vast personeel te werven met bijvoorbeeld deta-vast constructies en kunnen we een adviesrol vervullen bij het verder integreren van vaste en flexibele invulling van functies.

Wanneer u zelf een geschikte zzp'er of leveranciersmedewerker heeft geworven, ontzorgen wij u volledig in het contracteringsproces en de onboarding van de kandidaat. Wij hebben enkel de contactgegevens van de professional nodig, een opdrachtbeschrijving, het tarief en eventuele afwijkende contractvoorwaarden. Allereerst beoordelen wij of de opdracht compliant is aan de wet DBA. Dan verzorgen wij de dossiervorming en de contractuele zaken met de zzp'er, zodat hij of zij op de afgesproken datum kan beginnen. Het contracteringsproces ligt volledig bij ons. SBB is hierin dus optimaal ontzorgd en hoeft tijdens dit proces geen acties te ondernemen.

De meerwaarde die wij hierin u brengen is het vergroten van uw netwerk van professionals. Wij zijn bekend in de markt en weten daarom alle voor u relevante partijen te vinden en te benaderen. Zo wordt de keuze tot geschikte kandidaten groter. U kunt meerdere kandidaten in concurrentie laten aanbieden, waardoor u tegen de beste prijs-kwaliteit verhouding inhuurt.

Daarnaast willen wij uw netwerk kwalitatief maken én houden. In ons proces wordt elke opdracht en professional na afloop geëvalueerd. Zo houden wij bij elke leveranciers en welke professionals goed of minder presteren en achterhalen wij wat daar de reden van is, om daar vervolgens op in te spelen.

Wij kunnen voor de onderzoekers en onderwijskundigen snel schakelen om voor uw organisatie de juridische risico's (grotendeels) weg te nemen en uw deskundige zzp'ers vlot te laten starten. Hierin neemt de XX de rol van inhurende partij over en neemt ook in alle administratie die hoort bij het inhuren van een zelfstandige over. Hierbij wordt uiteraard voldaan aan de Wet DBA en alle regelgeving hieromtrent.

Meerwaarde

Daarnaast hebben wij vanuit XX 130 adviseurs Onderwijs & Jeugd in eigen dienst. Dit zijn trainees, onderzoekers, onderwijsadviseurs als ook collega's met een interim-managementprofiel. Daarnaast hebben wij een actieve flexibele schil met diverse personen met kennis van en ervaring met o.a. Crebo, arbeidsmarkt vraagstukken en onderzoek binnen het werkveld Onderwijs & Jeugd (150+). Hierbij hebben wij goed zicht op de ontwikkeling van onze adviseurs en de aanwezige specialismen. Deze populatie is ook voor SBB inzetbaar.

2.5 Vraag 5

Is er voldoende capaciteit in de markt om deze opdracht via een brokerdienstverlening uit te voeren?

Voor deze specialistische expertise zijn er weinig onderwijskundigen beschikbaar in de markt. Deze mensen zitten in het algemeen goed in het werk. Beschikbaarheid is een issue.

Wij zijn van mening dat er onvoldoende specialistische aanbieders zijn.

Ja, er is voldoende capaciteit in de markt om de opdracht via een brokerdienstverlening uit te voeren. U geeft aan op dit moment via uw netwerk vacatures voor onderzoekers en onderwijskundigen te kunnen vullen. Met het netwerk van de broker breidt u dit verder uit, aanvullend biedt dit ook toegang tot de door u gewenste ICT'ers.

De grote toegevoegde waarde van een broker voor SBB is op dit moment met name grip, inzicht en controle op inhuur door middel van de contract service. De broker ontzorgt u door een compliant inhuurdossier te waarborgen. Hierdoor krijgt u ook inzicht in aantallen en (gemiddelde)inhuurtarieven van de totale inhuur. Daarbij vrijwaart de broker SBB voor fiscale, juridische en arbeidsrechtelijke claims (door middel van het tussenkomstmodel). Met de aanvulling van intermediaire dienstverlening krijgt u grotere toegang tot kandidaten tegen marktconforme tarieven.

Aanbod kandidaten

Vanuit onze eigen ervaring is er voldoende capaciteit in de markt (als het gaat om kandidaten met de door u gevraagde profielen) om de opdracht uit te voeren. Wat hierbij meespeelt is dat wij zelf de door u gevraagde profielen in dienst hebben. Daarnaast hebben wij een zeer ruim netwerk van zzp'ers en partners waar we mee samenwerken voor de invulling van onze opdrachten. Ook kunnen we u ondersteunen bij de inzet van zzp'ers uit uw eigen netwerk en u hierin ontzorgen.

NB. Juist bij schaarse profielen, is het van belang te letten op competenties en geen lijst van (harde) eisen op te stellen waar profielen aan moeten voldoen. De schaarste ligt dan ook ten dele aan de uitvraag, waarover wij graag in gesprek gaan met opdrachtgevers. Voor ons is vooral van belang wat iemand kan en niet wat iemand al gedaan heeft.

Aanbod brokers

Zoals al eerder aangegeven betwijfelen we of er, als het gaat om capaciteit in de vorm van aanbod brokers, (ruim) aanbod is van brokers die zowel onderwijs- als IT kennis en ervaring hebben.

2.6 Vraag 6

In hoeverre bent u in staat om invulling te geven aan de door SBB gewenste situatie en beschikt u over een relevant netwerk? Hoe zorgt u ervoor dat het netwerk waaruit u kunt putten relevant is en blijft voor SBB?

Wij zijn in staat om de gewenste onderwijskundigen te leveren. Ons netwerk is uitgebreid, XX blijft binnen en buiten NetOO (Netwerk Ondernemende Onderwijskundigen) contact onderhouden met onderwijskundigen waardoor er steeds een goed zicht is op het beschikbare aanbod in Nederland.

XX werkt met een breed palet aan opdrachtgevers in allerlei branches, wij zijn gewend snel te schakelen als het gaat om de inzet van onze onderwijskundig consultants. Hierover vindt een voortdurende en continue afstemming plaats binnen XX. Daarnaast houden wij systematisch bij welke consultant op welke opdracht actief is, voor welke periode en voor hoeveel dagen per week. Dit betekent dat wij op elk moment van de dag kunnen zien wie beschikbaar is en voor hoeveel dagen. Daarnaast hebben wij een lopende afstemming over de beschikbaarheid met onze flexibele schil. Om te kunnen voldoen aan de vraag van SBB hebben wij een specifieke poule gecreëerd van onderwijskundigen die SBB kennen en dus op elk moment, zonder noemenswaardige inwerktijd kunnen starten. Belangrijk om mee te geven is dat wij niet alleen op basis van beschikbaarheid, maar vooral ook op kwaliteiten en ervaring van professionals de selectie doen.

XX heeft diverse klanten zoals onderwijsinstellingen of met publiek belang. Met het grootste onafhankelijke inhuurplatform van Nederland biedt XX klanten maximale toegang tot talent. Dit platform biedt direct toegang tot een geclassificeerd en op kwaliteit beoordeeld netwerk op expertisegebieden (zoals onderwijs) van ruim 8.000 leveranciers die professionals in (vaste) dienst hebben en meer dan 10.000 zelfstandig professionals. Zij ontvangen kosteloos alle aanvragen vanuit XX binnen hun expertisegebied. Dit netwerk groeit iedere dag: zzp'ers en leveranciers weten ons te vinden. Daarnaast zoeken onze recruiters naar relevante leveranciers/zzp'ers, om hen toe te voegen aan ons het netwerk.

Wij zorgen voor een relevant netwerk door:

1. Wij on-boarden de leveranciers en zzp'ers die bij jullie bekend zijn. Uw (voorkeurs)leveranciers zullen te allen tijde deel uitmaken van het netwerk waaruit wij putten.
2. Wij on-boarden relevante, succesvolle leveranciers en zzp'ers vanuit ons bestaande netwerk dat wij hebben opgebouwd en continu uitbreiden voor onze klanten met soortgelijke behoefteprofielen in de onderwijssector (onder andere Hogeschool van Amsterdam, Rijksuniversiteit Groningen, Vrije Universiteit Amsterdam)
3. Wij hebben een team van 9 aanbodmanagers. Zij focussen zich sec op de aanbodzijde van de markt en spreken continu leveranciers. Zij bouwen en onderhouden ons netwerk actief. Wanneer wij een schaarste zien of voorspellen, is dat voor de aanbodmanagers het startschot om nieuwe leveranciers binnen de schaarse markt te vinden en in ons netwerk te on-boarden.
4. Zoals beschreven in de beantwoording van vraag 4 evalueren wij elke opdracht en de resultaten. Op basis hiervan bouwen wij een pool op van voor SBB succesvolle professionals.

5. Talentpools voor het verhogen van de leveringssnelheid en aanbodkwaliteit. Wij vullen de talentpools met kandidaten die voldoen aan de eisen van een bepaald (schaars) functieprofiel. Deze kandidaten in deze pools komen voort uit positieve evaluaties (punt 4) en geschikte nieuwe leveranciers (punt 3). Daarnaast zoeken en benaderen wij geschikte kandidaten door:
 - o Actief ons breed en divers zzp-en leveranciersnetwerk te benaderen en onze goede relatie in te zetten om potentieel geschikte kandidaten voor te sorteren in de talentpools.
 - o Buiten ons netwerk potentieel geschikte kandidaten te zoeken door de inzet van (i) onze MSP-marktplaats, social media (LinkedIn, Google, Twitter), (iii) het netwerk van onze leveranciers en zzp'ers (referral netwerk) en (iv) vacaturebanken.
 - o De inzet van intensieve, kortlopende recruitmentmarketingacties voor een specifieke, vaak schaarse, specialismen.
 - o De inzet van diverse online communities voor expertisegebieden, waar we vaak initiator van zijn. In deze communities komen experts met een bepaalde expertise virtueel samen om naast kennis ook opdrachten en vacatures te delen. We gebruiken deze communities ook om kandidaten te werven voor de SBB-talentpools.

Wij kunnen invulling geven aan de wensen van SBB zoals omschreven in de door u gewenste situatie en u daarbij ontzorgen. Wij kunnen u van dienst zijn bij zowel de inhuur van specialistische functies binnen onderwijs en IT als de inzet van nieuwe, maar ook huidige zzp'ers (intermediaire dienstverlening en contract service). Ook hebben wij kennis van de specialistische markten met de vakgebieden waarin SBB zich begeeft.

Netwerk

Bij de vraag hierboven geven wij aan dat wij een zeer ruim netwerk hebben. Mochten de kandidaten nog niet in ons netwerk zitten, dan hebben wij in totaal meer dan 35 ervaren recruiters die specifiek voor de vakgebieden onderwijs en IT zijn opgesteld en opgeleid. Onze recruiters werken gericht aan het op- en uitbouwen van specialistische profielen voor onze flexibele schil. Hierdoor kunnen wij vaak snel en gericht voordragen bij specifieke vragen uit het onderwijs- en IT veld.

Inhuur overige profielen

Doordat zowel XX als XX gespecialiseerd zijn in meerdere vakgebieden, kunnen wij eventueel ook in de niet onderwijs en IT profielen voorzien. Vakgebieden die voor SBB wellicht ook relevant zijn, betreffen:

- Financiën & Bedrijfsvoering
- Juridisch
- HRM
- Marketing & Communicatie
- Organisatie & Bestuur
- Informatie- & Gegevensmanagement
- Interim management

Wat betreft de vraag hoe wij zorgen dat ons netwerk relevant is en blijft voor SBB, adviseren wij u om deze vraag te stellen in de aanbesteding zelf aangezien dit een uitstekend kwalitatief gunningscriterium is.

2.7 Vraag 7

In hoeverre kan SBB ook haar eigen kanalen en netwerk aanhouden, en op deze manier zelf rechtstreeks mensen aandragen bij uw organisatie?

Indien wij de rol van broker op ons nemen zullen wij uw aanbeveling meenemen in het oordeel of kandidaten geschikt zijn om via ons ingezet te worden.

SBB kan altijd mensen bij ons aandragen, maar veelal kennen wij deze mensen zelf ook al, aangezien deze doelgroep beperkt is.

Het huidige inleennetwerk is essentieel om SBB te voorzien van de meest geschikte kandidaten. Continuïteit van de huidige dienstverlening is daarbij het wederzijdse uitgangspunt. Uw huidige leveranciers kennen uw organisatie en wij maken graag gebruik van hun kennis en expertise. Als onafhankelijke broker hebben wij geen enkele voorkeur voor leveranciers en/ of zzp'ers.

Om van SBB's eigen kanalen en netwerk in combinatie met de dienstverlening van een broker gebruik te maken, zien wij de volgende mogelijkheden:

1. SBB zet de aanvraag uit in het eigen netwerk en levert een kandidaat aan, de broker verzorgt de contract service;
2. SBB zet de aanvraag uit in het eigen netwerk én in het netwerk van de broker. Dit gezamenlijk zoeken kan zowel gelijktijdig, of pas na een bepaald aantal dagen. In het laatste geval zoekt SBB eerst zelf in het eigen netwerk, daarna wordt dit (na bijv. 2 dagen) uitgezet bij de broker;
3. SBB zet de aanvraag enkel uit bij de broker. Hierbij is het van belang dat uw huidige netwerk zich aansluit op het netwerk van de broker. Bij XX kan een ieder die volgens de voorwaarden van onze opdrachtgevers wil werken zich te allen tijde kosteloos aansluiten op ons netwerk/online marktplaats. Zij ontvangen zo ten allen tijde kosteloos alle relevante aanvragen. Bij XX is het ook mogelijk om 'tiers' te maken op basis van uw voorkeuren, waarbij bijvoorbeeld uw voorkeursleveranciers de eerste 'tier' vormt; zij ontvangen de aanvraag eerst. Daarna (na een afgestemde tijdsperiode van bijvoorbeeld 2 dagen) ontvangt de rest van het netwerk uw aanvragen. Uiteraard is het ook mogelijk om geen tiers te vormen, waardoor ons totale netwerk (inclusief uw leveranciers) de uitvraag gelijktijdig ontvangt.

Graag benadrukken wij dat het aansluiten van leveranciers/zzp'ers en het ontvangen van aanvragen bij XX te allen tijde kosteloos is. Dit is echter niet bij alle brokers het uitgangspunt. Er zijn brokers actief die werken met verplichte abonnement diensten voor leveranciers en zzp'ers om toegang te krijgen tot de aanvragen. De leverancier of zzp'er betaalt dan een fee (2 tot 10 euro) per gewerkt uur. Deze abonnementsdiensten zijn gekoppeld aan diensten die echter geen directe relatie hebben met de opdracht, zoals betaalkorting of het leveren van cursussen. Op deze wijze wordt de indruk gewerkt dat deze diensten vrijwillig (zonder abonnementsvorm) kunnen worden afgesloten. De toegang tot uw opdrachten is echter 1 op 1 gekoppeld aan de verplichte marge-afracht. Immers, wél korting op een cursus en niet betalen om toegang tot of het verkrijgen van een opdracht is niet mogelijk in dergelijke abonnementsdiensten. Zo ontstaat een dubbel verdienmodel voor de broker. De consequentie van dergelijke abonnementsvormen is dat SBB enkel over potentiële kandidaten beschikt die bereid zijn/verplicht worden om marge te betalen aan de broker per gewerkt uur. Vanuit inkopersperspectief is dit ook niet juist: een makelaar mag immers ook niet gelijktijdig koper en verkoper 'bedienen'.

Deze mogelijkheid is er altijd. Wanneer u zelf uw kanalen wenst te blijven gebruiken, dan fungeren wij als uw broker voor contractafhandeling voor rechtmatige in. U kunt ervoor kiezen om zelf tarief- en contractafspraken te maken met de professional, maar dit kunt u ook bij ons neerleggen. Wanneer u enkel gebruik van onze contracthandeling (inclusief dossieropbouw, onboarding kandidaten, facturatie, rapportages, etc) verandert het tarief ten opzicht van de bemiddelingfee (inclusief werving en selectie). U betaalt dan minder, namelijk de contractingfee.

Rechtstreeks aangedragen kandidaten (dienstverband) dienen via ons payroll bedrijf te worden ingezet. Zzp'ers kunnen via XX worden ingezet, evenals kandidaten van andere partijen.

2.8 Vraag 8

Hoe gaat u om met verschillende vormen van inhuur en hoe gaat u om met de huidige bureaus en ZZP'ers waar SBB reeds zaken mee doet?

Wij zijn een bureau waar u momenteel zaken mee doet. XX zet de partners van XX (dit zijn onderwijskundigen) in en werkt daarnaast met onderwijskundige onderaannemers (ZZP-ers) indien dat benodigd is voor de gevraagde capaciteit (qua tijd en expertise)

Dit lijkt een brokersvraag en geen leveranciersvraag. Wij zijn reeds een leverancier van SBB.

XX is een onafhankelijke inhuurspecialist en kent meerdere type dienstverlening (vormen) voor inhuur voor ongeveer 60 klanten en circa 9.000 lopende inhuuropdrachten. Hierbij kunt u denken aan Managed Service Provider, payroll, contract service, werving en selectie (intermediaire dienstverlening) voor zowel tijdelijk als vast personeel en international deployment.

Wij nemen uw huidige leveranciers graag op in ons netwerk om te zorgen voor continuïteit en beschikbaarheid voor SBB. Bureaus die nog niet bekend zijn met een brokerdienstverlening kunnen weerstand opwerpen, omdat de rechtstreekse contractuele klantrelatie met SBB wordt beperkt. Persoonlijke aandacht is daarom belangrijk. Om uw huidige actieve bureaus en ZZP'ers dichtbij te houden, benaderen we actief degenen die wij nog niet kennen voor een kennismaking. Bij voorkeur nodigen we hen uit op locatie van SBB; dit is voor hen vertrouwd en verlaagt de drempel om met ons samen te werken. Het tonen van betrokkenheid draagt bij aan de loyaliteit van zzp'ers en bureaus en de leveringszekerheid voor SBB.

De basis van ons werk ligt in het harmoniseren en managen van contractvoorwaarden. Dit betekent: een juiste uitgifte van uniforme contracten, het naleven van leveringsvoorwaarden, een efficiënt administratief proces en het nakomen van betaalcondities. Uitgangspunt is dat leveranciers en zzp'ers op een prettige manier kunnen samenwerken met de inhurende organisatie en dat zij samen met de inhurende managers van SBB ontzorgt en ondersteunt worden.

Wij zijn volledig onafhankelijk en hebben geen eigen personeel in dienst voor detachering noch hebben wij afspraken met betrekking tot voorkeursbehandelingen voor leveranciers en zzp'ers. Wij zoeken enkel naar de meest geschikte kandidaten voor uw opdrachten.

Voor elke aanvraag geldt dat wij vooraf toetsen of de mogelijkheid er is om een zzp'er in te huren. Dit is een van de redenen dat wij te allen tijde rechtstreeks bij de bron inhuren. Het komt namelijk voor dat zzp'ers worden aangeboden via een detacheringbureau. In die constructie is het lastig om bijvoorbeeld te controleren of de zzp'er conform de wet DBA zijn opdracht uitvoert. Daarom willen

wij weten waar professionals vandaan komen, maar ook om onnodige margestapelings te voorkomen. Elke tussenschakel hanteert zeer waarschijnlijk een marge voor bemiddeling van de professional.

Bij ons bestaat de inhuurketen daarom altijd uit maximaal twee schakels:

Voorbeeld 1: SBB ← → xx (schakel 1) ← → Zzp (schakel 2)

Voorbeeld 2: SBB ← → xx (schakel 1) ← → Medewerker in dienst van een bureau (schakel 2)

De zzp'ers kunnen worden getransfereerd naar XX en XX, evenals kandidaten van andere bureaus. Hiervoor dienen wel afspraken gemaakt te worden met dit netwerk waarbij wij afhankelijk zijn van "derden" op zowel juridische gronden als tariefgronden.

2.9 Vraag 9

Een ingehuurde onderwijskundige kan niet bij het team toetsing en bij het team ontwikkeling ingezet worden. Hoe borgt u hier de onafhankelijkheid van de ingehuurde onderwijskundige?

Een onderwijskundige wordt per definitie niet bij beide teams ingezet.

Uiteraard is het zorg om een duidelijke scheiding aan te brengen in de kandidaten voor beide percelen. Deze hebben wij al reeds aangebracht in onze poule van professionals op basis van werkervaring bij SBB in een van de, of beide, percelen. Wij hebben geen belangen in SBB of aanverwante organisatie en zijn daarmee een onafhankelijke partij, de verantwoordelijk business manager voor SBB kan op deze wijze onafhankelijkheid waarborgen.

XX begrijpt het belang van de splitsing in beide teams. Deze afspraak nemen wij eenvoudig op in het systeem waarmee wij op persoonsonafhankelijke wijze werken. Hierdoor is iedere medewerker binnen XX bewust van deze afspraak. De recruiter zet dit doelbewust in een aanvraag neer, zodat leveranciers en zzp'ers hier op kunnen inspelen. Indien XX enkel contract service uitvoert, dan controleert onze contractspecialist deze afspraak. Als uit het cv of uit eerdere aanvragen blijkt dat de deskundige bij beide teams wordt ingezet, stellen wij SBB direct op de hoogte. Zo borgt XX met SBB de onafhankelijkheid van de ingehuurde onderwijskundige.

Wij werken met opdrachthistorie management. Wanneer een kandidaat niet ingezet kan worden om welke reden dan ook, komt dit terug in de toetsing die wij uitvoeren, alvorens wij kandidaten bij u aanbieden.

In dit geval toetsen wij welke opdrachten de kandidaat voor SBB heeft uitgevoerd en of het opnieuw inzetten van de kandidaat mogelijk is op de desbetreffende opdracht en/of afdeling. Deze toetsing borgen wij in ons wervingsproces.

Het is altijd van belang om niet de schijn te hebben dat het eigen vlees gekeurd wordt. Hierdoor blijft het belangrijk de verschillende rollen en belangen schoon te houden. Door de mogelijkheid om meerdere personen in te zetten blijft het mogelijk zonder conflicterende belangen de opdracht uit te voeren.

Vragen specifiek over de aanbesteding:

2.10 Vraag 10

Op welke wijze onderscheidt u zich van andere aanbieders en welke beoordelingscriteria kan SBB volgens u hanteren om de kwaliteit te beoordelen?

XX hanteert de volgende criteria:

- Deskundigheid
- Snelheid en flexibiliteit
- Gedegenheid
- Goede samenwerking met medewerkers van SBB
- Integriteit
- Bevlogenheid

XX streeft ernaar om de opdrachtgever zodanig te begeleiden zodat zij na het vertrek van de inhuur zelfstandig verder kan. XX levert een sparringpartner, ook op strategisch gebied.

SBB heeft in eerdere aanbestedingen al goede beoordelingscriteria voor onze onderwijskundige dienstverlening opgesteld. Wij onderscheiden ons door onze vakgerichte onderwijskundige kwaliteit, kennis van de MBO wereld en specifieke kennis van de SBB organisatie, die binnen onze organisatie wordt overgedragen en doorgegeven. Wij hebben een dusdanige omvang, dat wij altijd kunnen leveren.

Brokerdienstverlening gaat in essentie om het zoeken, vinden en selecteren van kandidaten en het managen van fiscale, juridische en arbeidsrechtelijke risico's. Het uitvragen van procesbeschrijvingen, KPI's, implementatie- en migratieplannen als onderdeel van gunningscriteria gaat ons inziens voorbij aan deze essentie. Een NEN4400 gecertificeerde partij moet deze zaken aantoonbaar op orde hebben, waarbij het beschikken over het NEN 4400 certificaat zou moeten volstaan.

Ten aanzien van de kwaliteit kan SBB de volgende gunningscriteria overwegen:

- Best practices op wet- en regelgeving. Welke risico's zien inschrijvers, welke praktijkvoorbeelden zijn inschrijvers het afgelopen jaar tegengekomen? Hoe en op welke wijze zijn deze problemen/risico's opgelost c.q. geminimaliseerd. Ter illustratie alleen intern voor SBB: hierbij valt te denken aan een faillissement van een leverancier, fraude, wanprestatie, beheersmaatregelen Wet Aanpak Schijnconstructie, data lekken, integriteitsissues, veroorzaakte schades, overname constructies, inhuur buitenlandse arbeidskrachten e.d.
- Vraag concreet een wervingscasus op, hoe beoordeelt inschrijver het profiel, op welke wijze wordt de werving ingezet, hoe vind afstemming met SBB plaats, hoe regelt de broker de selectie, hoe krijgt SBB gevoel/grip bij marktconformiteit;

Op welke wijze zet inschrijver exposure middelen in voor de bekendheid van SBB en de instroom in het bijzonder?

- Hoe gaat inschrijver om met de AVG en is privacy /data veiligheid gewaarborgd?
- Wat is de visie van inschrijver op brokerdienstverlening in relatie tot SBB.

Het markt bereik is onze onderscheidende factor. Wij hebben een openmarkt strategie voor het werven van leveranciers en zzp'ers. Dit zorgt ervoor dat wij onafhankelijk zijn en met elke leverancier en zzp'er kunnen samenwerken.

Daarnaast hebben wij een VMS (Vendor Management Systeem) dat het gehele proces – van aanvraag tot en met facturatie – ondersteunt. Hierin is tevens het gebruik van een mobiele app mogelijk, biedt het de mogelijkheid tot videosollicitaties van kandidaten aan, zijn de rapportages real-time en 24/7 te raadplegen én is er de mogelijkheid om te abonneren op rapportages (hierbij wordt op de gewenste frequentie een rapportages van door SBB bepaalde resultaten gestuurd).

Onderscheidend vermogen

XX en XX onderscheiden zich van andere aanbieders doordat wij:

- Eigen personeel in dienst hebben op de gevraagde vakgebieden onderwijs en IT en specialistische kennis hebben van deze vakgebieden.
- Naast specialistische teams binnen de voor SBB relevante vakgebieden ook beschikken over specialismen in o.a. de vakgebieden Financiën & Bedrijfsvoering, Juridisch, Organisatie & Bestuur, Marketing & Communicatie, Interim Management en HRM. Hierdoor kunnen we ook eventuele andere mogelijk gevraagde profielen leveren en daarbij tevens uit de eigen gelederen putten.
- Kantoren hebben in het hele land. Tegelijk zijn wij regionaal georganiseerd en hebben we een sterk lokaal netwerk. Hierdoor kunnen we lokaal, regionaal en interregionaal werven. Dit is interessant voor SBB wanneer u specialisten zoekt voor één bepaalde locatie of juist voor diverse locaties.
- Vanuit XX Onderwijs veel kennis hebben van het (middelbaar) beroepsonderwijs en een groot netwerk van opdrachtgevers hierin. Voor zowel opdrachtgevers binnen het onderwijs als specialistische professionals organiseren wij regelmatig kennisbijeenkomsten over uiteenlopende, relevante thema's als leiderschapontwikkeling, onderwijstrends en wet- en regelgeving.
- Vooroplopen in de markt als het gaat om advisering over relevante wet- en regelgeving zoals wet DBA en WAB.
- Onderdeel zijn van een wereldwijd opererende, beursgenoteerde onderneming (Randstad Groep). Met XX en XX als onderdeel van de Randstad Groep bent u ervan verzekerd dat u geen financieel (en juridisch) risico loopt, zoals onlangs bij ING met faillissement van de broker aldaar is ontstaan. Als beursgenoteerde onderneming kunt u middels publicatie van onze jaarcijfers zien dat de financiële situatie van Randstad zeer gezond is. Iets dat in de brokermarkt en markt van intermediaire dienstverlening geen vanzelfsprekendheid is
- Ieder beschikken over een eigen opleidingsinstituut met relevante opleidingen en trainingen o.a. op het gebied van onderwijs en IT. Extern is er op dit gebied een samenwerking met opleiders, branche- en beroepsorganisaties.

Beoordelingscriteria in de aanbesteding (kwalitatieve gunningscriteria):

Mogelijke criteria/vragen afhankelijk van keuze voor uw uiteindelijke dienstverleningsvorm - broker of meerdere leveranciers- kunnen (aanvullend op al eerder genoemde suggesties) zijn:

- Hoe borgt u voldoende aanbod van specialistische kandidaten (IT- ers, onderzoekers en onderwijskundigen en eventuele overige uitgevraagde profielen)? (*kwantiteit aanbod*)

- Hoe borgt u de kwaliteit van uw specialistische kandidaten voor SBB c.q. hoe geeft u opleiding, coaching en training van uw specialisten vorm? (*kwaliteit aanbod*)
- Hoe zorgt u voor begeleiding van professionals op opdrachten?
- Op welke wijze ontzorgt u SBB bij haar inhuurvraagstukken?
- Op welke wijze deelt u kennis over de relevante specialistische vakgebieden met SBB?

Beoordelingscriteria na afsluiten raamovereenkomst (KPI's):

Wij achten bijvoorbeeld de navolgende KPI's relevant, afhankelijk van gekozen dienstverleningsvorm - broker of meerdere leveranciers -, waarbij cijfers en percentages nader te bepalen zijn:

- Kwaliteit van de dienstverlening (gebaseerd op meetbare criteria)
- Kwaliteit van de aangeboden kandidaten (gebaseerd op meetbare criteria)
- Aanbiedingspercentage
- Voorzieningspercentage

2.11 Vraag 11

Welke implementatieperiode is minimaal noodzakelijk om uw dienstverlening in te regelen, mede gezien de dringende behoefte van SBB om functies snel te kunnen invullen?

Op basis van het huidig ingeregelde proces: 48 uur.

Voor brokerdienstverlening is een implementatieperiode van 4 tot 8 weken gangbaar. Naast het inregelen van contracten, systemen en processen is de implementatieperiode ook voor het leren kennen van beide organisaties. Met kennismakingsbijeenkomsten voor inhurende managers, leveranciers en zzp'ers realiseren wij draagvlak voor een nieuw inhuurproces.

Verskillende variabelen hebben effect op de implementatieperiode, zoals:

- Migreren van contracten;
- Opzegtermijn van contracten bij leveranciers en/of zzp'ers;
- Het totale volume.

Voor de volledige implementatie van onze dienstverlening hebben wij 2 maanden nodig. Dit is inclusief de eventuele transitie van huidige contracten en het onboarden van inhurende managers van SBB en het onboarden van bestaande en nieuwe leveranciers.

Onder implementatie verstaan wij sowieso het maken van afspraken en het afstemmen van processen ten behoeve van intermediaire dienstverlening (werven kandidaten en verlonen). Wanneer we uitgaan van onze processen en systemen hebben we voor de inrichting circa vier weken nodig. Indien er bij u sprake is van specifieke processen en systemen is het belangrijk bij aanvang van de implementatie met elkaar af te stemmen of het integreren van onze processen en systemen extra implementatietijd vereist.

Daarnaast kan het inregelen van de contract service voor uw huidige populatie bureaus en zzp'ers via de nieuwe broker onderdeel zijn van de implementatie. In totaal verwachten wij dat dit tezamen met de inrichting van de intermediaire dienstverlening, gebaseerd op de aantallen die u aangeeft in de nota van inlichtingen, circa zes weken in beslag neemt.

U kunt ook kiezen voor een 'natuurlijke' overgang van uw huidige populatie waarbij de externen tot einde opdracht via de huidige leverancier ingeregeld worden. Op die manier vraagt het minder tijd in de implementatie en nemen we de overgang op een natuurlijke manier in de dienstverlening mee.

2.12 Vraag 12

Is het reëel om binnen 3 werkdagen van u een overzicht van beschikbare kandidaten te ontvangen met CV's zodat binnen 5 werkdagen de functie vervuld kan worden?

Dit is niet reëel. Beschikbaarheid van kandidaten is een lastig punt in de krappe markt.

Zoals wij dat nu ingeregeld hebben, waarbij wij direct met de inhurende manager kunnen afstemmen over het gewenste profiel, kan dat veel sneller. Als het contact alleen via een tussenpartij verloopt zal dat alleen maar vertragend werken.

Voor werving en selectie is het gangbaar om binnen 3 tot 5 werkdagen een vastgesteld aantal beschikbare kandidaten aan te leveren. Ons inziens is dit deel van uw vraag dus zeer reëel. Binnen 5 werkdagen de functie vervullen daarentegen vraagt nauwe afstemming en beschikbaarheid vanuit SBB. Immers, de doorlooptijd van zowel het gesprek voeren als het geven van een terugkoppeling moet dan zeer kort zijn. Indien een korte doorlooptijd gewenst is, is het bijvoorbeeld wenselijk om bij de uitvraag direct de beschikbaarheid van de inhurende manager te ontvangen om gesprekken te voeren. Tot slot vraagt dit ook een beschikbaarheid op korte termijn van de geschikte kandidaat.

Ja, dat is haalbaar en reëel. Echter, u helpt ons en leveranciers door – waar mogelijk – forecast te maken. Hiermee kunnen wij op tijd naar de meest geschikte leveranciers en zzp'er zoeken, zodat u zeker bent van de juiste professional op het juiste moment. Dit geldt vooral voor schaarse functies.

Het is reëel om binnen 3 werkdagen een overzicht van beschikbare kandidaten te ontvangen. Eigen personeel kunnen wij binnen 2-3 werkdagen voordragen. Bij (enkel) het werven in onze flexibele schil kan de doorlooptijd langer zijn (3-7 dagen), afhankelijk ook van schaarste van het profiel.

Een functie daadwerkelijk vervullen binnen 5 werkdagen (in de zin van dat de kandidaat start op de opdracht) is echter in de meeste gevallen niet reëel, bijvoorbeeld omdat kandidaten nog op een andere opdracht zitten. Het is naast niet reëel ook niet verstandig om te vragen naar enkel kandidaten die direct beschikbaar zijn in deze schaarse markt. Hiermee is SBB niet gegarandeerd van topkandidaten waar behoefte aan is.

NB. Wij opteren voor het afzien van een leveringsgarantie. Wel mag er sprake blijven van een leverings-inspanning. Dit om te voorkomen dat er door snelheid alsnog een voordracht plaatsvindt om te voldoen aan de verplichting in plaats van daadwerkelijk een kwalitatief juiste persoon voor te kunnen dragen.

2.13 Vraag 13

Per 1 januari 2020 is de Wet WAB van kracht. In de betreffende dienstverlening is sprake van de inzet van ZZP'ers dan wel de inzet van ZZP'ers en/of medewerkers via een gespecialiseerd bureau (toeleverancier). Welke aandachtspunten wilt u op dit gebied meegeven aan SBB?

Wij zijn al een toeleverancier o.b.v. detachering. Voor ons zal de WAB niet kostenverhogend werken.

Aandachtspunten voor het contracteren van zzp'ers:

- Type modelovereenkomst, zo hanteert XX een tussenmodelovereenkomst die is goedgekeurd door de Belastingdienst;
- Toetsing op wet DBA om schijnzelfstandigheid te voorkomen;
- Gehanteerde inhuurtermijnen;
- Tussenkomstmodel versus bemiddelingsmodel, heeft SBB een beleid op directe en indirecte zzp'ers (zzp'er via leverancier)?

Aandachtspunten voor loondiensters via een gespecialiseerd bureau

De WAB geeft een zestal indicatoren voor de allocatiefunctie. Één van de indicatoren is of en in welke mate SBB invloed heeft gehad op het werving- en selectieproces (en de inlener dus zelf de allocatiefunctie heeft vervuld)of dit een derde voor hem laten doen, niet zijnde de formele werkgever. De minister heeft in zijn toelichting hierover het volgende aangegeven:

Bij doorlenen: *“de definitie in dit voorstel en de jurisprudentie is hier helder over: de overeenkomst tussen de formele werkgever en de derde (in casu de doorlener) is bepalend voor de vraag of er sprake is van payrollling.”*

Bij uitbesteden van deze functie: *“De regering acht het niet aannemelijk dat bij werving en selectie door een uitzendwerkgever hulp van een andere partij noodzakelijk is die de allocatieve functie van de uitzendwerkgever wel in stand laat.”*

In de praktijk kan het dus voorkomen dat een voorkeurskandidaat van SBB, als zijnde niet in loondienst van een bureau, zich kwalificeert als payrollkracht. De arbeidskracht, die in het kader van payrollling ter beschikking is gesteld, heeft dan recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden:

als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt; of als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin die onderneming werkzaam is. (art. 8a Waadi)

Indien sprake is van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (daaronder ook verstaan, een uitzend- of payrollovereenkomst), zal een hogere WW-premie worden toegepast dan bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Er is niet langer sprake van een sectorpremie, maar een WW-premie naar type contract. De voorlopige premies zijn vastgesteld op 2,94 procent voor contracten voor onbepaalde tijd en 7,94 procent voor bepaalde tijd. Dit betekent echter niet altijd dat een tarief ook met 5 procent omhoog kan gaan. Uitzendbureaus die onder de huidige regels al een hogere sectorpremie dienen toe te passen, zullen met de nieuwe regelgeving niet per definitie 5 procent meer lasten krijgen.

Verplichtingen die uit de Wet Arbeidsmarkt in Balans voortvloeien Per 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. De kern van de WAB is dat de overheid vaste arbeid en flexibele arbeid dichter bij elkaar wil brengen. Specifiek in relatie tot payroll wil men oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegengaan, zoals het gebruik van payroll-constructies om werknemers goedkoper in te zetten dan als zij in vaste dienst zijn. Uit de WAB vloeit het volgende voort:

- Introductie cumulatiegroed maakt ontslag makkelijker bij optelsom van diverse omstandigheden.
- Werknemers krijgen vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij ontslag, ook tijdens proeftijd (nu pas na twee jaar). Daartegenover staat een lagere transitievergoeding.
- Ketenregeling wordt verruimd van twee naar drie aansluitende contracten in drie jaar.
- Payrollers hebben nu nog dezelfde status als uitzendkrachten, maar krijgen vrijwel dezelfde voorwaarden als eigen personeel: zowel qua primaire (salaris, vakantiegeld) als secundaire arbeidsvoorwaarden (dertien maanden, vakantiedagen). Enkel het pensioen is uitgezonderd. Omdat dit inzet van payrollers duurder maakt, wordt deze contractvorm voor werkgevers minder interessant.
- Vaste dienstverbanden worden gestimuleerd door de overheid, omdat werkgevers onder de WAB een lagere WW-premie gaan betalen dan voor werknemers met een tijdelijk of flexcontract.

Aandachtspunten voor SBB Als payroll wordt gebruikt om op goedkope wijze werknemers in te zetten ontstaat oneerlijke concurrentie, wat de overheid met de WAB probeert tegen te gaan. SBB zal in kaart moeten brengen hoeveel payrollers men momenteel inhuurt.

Let op: er kan ook verborgen payroll zijn in de keten, dus achter leveranciers van personeel, waardoor dit voor SBB niet meteen zichtbaar is).

Voor payrollconstructies focust de overheid nadrukkelijk op de inlenersbeloning. Dit betekent: de ingehuurde payrollcracht mag netto niet minder verdienen dan eenzelfde persoon binnen uw organisatie die dezelfde functie bekleedt. Dit geldt voor de hele keten, dus ook als er tussen de gepayrolde arbeidskracht en SB meerdere schakels zitten. Sterker nog, dat maakt het aannemelijker dat de ingehuurde kracht een lager loon heeft, omdat gebruikelijk is dat elke schakel marge kost.

Een payrollcracht kan bij u als eindopdrachtgever met terugwerkende kracht aanspraak maken op een dienstverband indien niet aan de inlenersbeloning voldaan wordt. Oftewel, als een payrollcracht erachter komt dat hij minder verdient dan zijn collega binnen SBB met dezelfde functie, kan hij gaan procederen. Dit is ongeacht de lengte van de keten, en daarom is het zo belangrijk om de verborgen payroll in kaart te krijgen.

Wij hebben een actieve rol in kennisvergaring en ook kennisdeling aangaande de wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Wij verwijzen u voor de aandachtspunten naar de twee bijlagen over de WAB:

Bijlage 1: folder WAB scan

Bijlage 2: whitepaper WAB - belangrijkste veranderingen en impact voor betrokken partijen

2.14 Vraag 14

Welke eisen adviseert u SBB te stellen aan de inschrijvers (competenties, certificeringen, etc.)?

Betreft het hier de broker of de onderaannemers/onderwijskundigen? In het laatste geval kan SBB de informatie over de competenties opvragen bij XX.

De volgende eisen adviseren wij SBB:

- Ervaring met brokerdienstverlening vanaf omzet van x euro per jaar, en/of een minimum aantal ingehuurde uren;

- ISO 9001:2015 (kwaliteitsmanagement);
- ISO 27001 (dataveiligheid);
- NEN 4400-1 of SNA keurmerk;
- Positieve, gepubliceerde jaarcijfers (2016 t/m 2018);
- Waarborging ten aanzien van financiële en economische onafhankelijkheid van inschrijvers. Dit kan SBB doen door Inschrijvers inzicht te laten geven in totale omzet in relatie tot omzetaandeel van SBB, aantal klanten per branche en omzetverdeling per branche.
- Of er sprake is van een directe eindklantrelatie, of dat een backoffice activiteiten uitvoert voor intermediairs/uitzendbureaus.

Een referentie van een huidige klant binnen de onderwijssector, zodat de inschrijvende partij kan aantonen dat hij bekend is in de voor u relevante markt.

- Een onafhankelijke partij, zonder eigen personeel in dienst voor detachering. Op deze manier voorkomt u belangenverstrengelingen bij de aanbiedingen en inzetten van kandidaten.
- Certificeringen: ABU, ISO 9001, NEN 4400 en certificering voor onderliggende tooling (VMS).

Certificeringen/eisen:

- 1) ISO 9001 certificaat
- 2) ISO 14001 certificaat
- 3) NEN 4400 of vergelijkbaar certificaat

Deze certificeringen waarborgen de kwaliteit van de leverancier.

- 4) Eis een gezonde financiële positie van de broker

Indien u een brokeroplossing kiest, eis dan een gezonde financiële positie van de broker.

Recente gebeurtenissen, die op dit moment prominent in het nieuws zijn, maken duidelijk dat het belangrijk is om samen te werken met een financieel gezonde partij.

Om als aanbestedende dienst zeker te zijn dat je het risico op het niet kunnen voldoen aan de betalingsverplichting van de broker voorblijft, zijn onder andere de volgende vraagstukken van belang om te beantwoorden:

- Heeft de broker een voldoende kapitaalcrachtige positie waarmee tegenslagen (juridisch, fiscaal of als gevolg van liquiditeitsproblemen in de keten) kunnen worden opgevangen?
- Past de broker in het betalen van derden het 'pay-when-paid' principe toe?
- Zijn de activiteiten van de broker gesplitst van overige activiteiten (denk aan: payroll, uitzenden en detacheren), waardoor problemen binnen de groep geen negatief effect hebben op de liquiditeit van de broker?

Om bovenstaand risico te mitigeren, adviseren wij om een creditcheck uit te voeren a.d.h.v. de balans die door partijen gedeponereerd wordt bij de KVK. Elementen waarop de financiële draagkracht van gegadigden is te toetsen zijn:

- een goedkeurende verklaring bij de jaarrekening van afgelopen boekjaar (veelal 1 jan - 31 dec 2018) incl. eventuele 403 verklaring;
- korte termijn vorderingen en liquide middelen t.o.v. korte termijn schulden (liquiditeitsratio);
- afhankelijkheid van één of meerdere grote klanten;

- verhouding van het eigen vermogen ten opzichte van het totaal vermogen (solvabiliteitsratio);
- omzet vs. eigen vermogen;
- resultaat;
- kasstromen;
- is er een moederbedrijf en staat deze garant voor de schulden van het dochterbedrijf?

Wij adviseren daarnaast om te controleren of er een continuïteitswaarschuwing wordt gegeven door de accountant in het jaarverslag.

In plaats van bovenstaande kunt u deze checks ook laten uitvoeren door een derde partij door aan de gegadigden te vragen een Credit Save of Graydon rapport aan te leveren. Deze partijen beoordelen de kredietwaardigheid van een organisatie.

Geschiktheidseisen / competenties:

5) Technische bekwaamheid en beroepsbekwaamheid (referenties)

U kunt vragen naar referenties waarbij de door u gewenste dienstverlening ingevuld is. Wij adviseren u dit te splitsen in minimaal de twee werkvelden onderwijs en IT, dus zowel een referentie voor dienstverlening IT-profielen als voor dienstverlening onderwijsprofielen, bij verschillende opdrachtgevers. Eén referentie met een combinatie van deze werkvelden bij één opdrachtgever is zeer ongebruikelijk.

Met het uitvragen van minimaal één referentie die opgedaan is binnen een aan onderwijs gerelateerde organisatie, toetst u de ervaring binnen het werkveld waarin SBB actief is.

Om ook de ervaring met mogelijk andere profielen die voor kunnen komen inzichtelijk te krijgen, adviseren wij u om ook een referentie 'overig' uit te vragen met één of meerdere profielen naar keuze. Bij het opstellen van referentie eisen dient u uiteraard rekening te houden met proportionaliteit.

2.15 Vraag 15

Wat zijn volgens u goede KPI's voor brokerdienstverlening?

Op welke manier kan SBB dit verwerken in de aanbesteding?

In onze visie is het juist van belang om direct met de inhurende manager in contact te kunnen zijn, voor, tijdens en na de opdracht.

De prestaties van brokerdienstverlening kunnen op diverse manieren gemeten en gerapporteerd worden. Hieronder een aantal KPI's die in onze optiek relevant en geschikt zijn om als KPI op te nemen. U kunt dit bijvoorbeeld als volgt opnemen in de gunningscriteria van de aanbesteding:

Met welke KPI's bepaalt u wat het kwaliteitsniveau is van uw dienstverlening?

En wat is het niveau van de dienstverlening dat u garandeert?

Op welke wijze en met welke frequentie meet Deelnemer het kwaliteitsniveau van uw dienstverlening en op welke wijze houdt u SBB hiervan op de hoogte?

<i>KPI</i>	<i>Beschrijving</i>
Kwaliteit Dossieropbouw (compleet en compliant)	Dossiers van ZZP'ers zijn op de dag van aanvang gecontroleerd en compleet. De VOG is aangevraagd en wordt binnen twee maanden na aanvang van werkzaamheden verstrekt.
Beschikbaarheid dossiers	SBB heeft (via het klantportaal) 24/7 inzage in inhuurdossiers.
Leverbetrouwbaarheid Doorlooptijd	XX draagt binnen maximaal 5 werkdagen na de aanvraag geschikt kandidaten aan.
Beschikbaarheid kandidaten	Door Broker aangeboden kandidaten zijn minimaal vijf werkdagen, aansluitend aan de ontvangstdatum van de CV, beschikbaar voor een selectiegesprek.
Aanbiedingspercentage	Broker levert minimaal 3 kandidaten op aanvragen.
Administratief proces Contractafwikkeling	De volledige contractafwikkeling is binnen 10 werkdagen afgerond nadat de kandidaat geselecteerd is.

Betalings-termijn inhuurkrachten

Op tijd betalen van inhuurkrachten conform afgesproken betalingstermijn, mits de inhuurkracht voldoet aan de contractuele verplichtingen.

Kwaliteit dienstverlening

- Binnen 3 werkdagen na aanvraag worden 3 geschikte CV's aangeboden die voldoen aan het gevraagde profiel.
- Bij spoedaanvragen wordt binnen 2 werkdagen minimaal 2 geschikte CV's aangeboden.
- 95% van de aanvragen resulteren in een gerealiseerde inzet.

Compliance

- Dossiers van externe medewerkers die zijn gestart op een opdracht zijn 100% volledig, juist en up to date

Facturatie

- 98% van de uren wordt zonder escalatie goedgekeurd.

Klanttevredenheid

Klanttevredenheidsonderzoek levert minimaal een 8 op over de volgende onderdelen:

- Niveau voorgestelde kandidaten
- Persoonlijke dienstverlening (ontzorgen)
- Gerealiseerde tarieven
- gerealiseerde compliancy

Tevredenheid van de leverancier

Leverancierstevredenheidsonderzoek levert minimaal een 8 op over de volgende onderdelen:

- Tijdigheid uitbetalen
- Kwaliteit selectieproces
- Aantrekkelijkheid opdrachten
- Gemak van het systeem (portal)
- Kwaliteit van de support vanuit de brokerpartij

Wij adviseren u om de inschrijvers te vragen welke KPI's zij hanteren. Daarbij kunnen inschrijvers motiveren waarom de opgegeven KPI's relevant zijn, hoe deze behaald worden en hoe hun ervaring is met de deze KPI's is bij andere opdrachtgevers.

Aan de hand hiervan kunt u beoordelen of de opgegeven KPI's overeenkomen met uw verwachtingen, bijdragen aan uw inhuurdoelen en of de werkwijze en ervaring u het vertrouwen geeft dat de doelstellingen daadwerkelijk worden behaald.

Antwoord:

De volgende KPI's vinden wij specifiek geschikt voor brokerdienstverlening:

- Doorlooptijd bij contractering
- Foutloze administratie
- Facturatie op orde
- Compliancy (inhuurdossiers op orde)

U kunt dit meenemen in de aanbesteding door hier een passage over op te nemen in het Programma van Eisen. De vastgestelde KPI's kunnen daarbij meegenomen worden in een concept managementrapportage die binnen een maand na gunning moet resulteren in een definitieve managementrapportage die bijvoorbeeld op kwartaalbasis overlegd moet worden door de leverancier(s).

2.16 Vraag 16

Welke wijze van verrekenen/tarifiering adviseert u en waarom?

Betreft het hier de broker of de onderaannemers/onderwijskundigen? De wijze van verrekenen gebeurt op basis van daadwerkelijk gemaakte uren, per maand te factureren achteraf.

Wij werken op uurbasis en factureren direct of via self billing. We zijn niet voornemens om als toeleverancier een fee aan de broker te betalen.

Wij adviseren om het tarief voor contract service en intermediaire dienstverlening vooraf vast te stellen als een vast bedrag per gewerkt uur excl. btw. Deze wijze van verrekening/tarifiering zorgt voor transparantie en de mogelijkheid om een goede tariefvergelijking te maken.

Als onderdeel van de gunningscriteria kunt in dit geval de financiële uiteenzetting vragen waarbij gegadigden een transparante uiteenzetting moeten geven van de wijze waarop all-in tarieven bij de SBB in rekening gebracht worden. Aan dit gunningscriteria hangt – net als andere criteria – een weging. In de praktijk zijn tarieven van €0,80 tot €1,10 voor administratief management gangbaar en voor het zoeken naar Interim Professionals is de bandbreedte in de brokermarkt €3,00 tot een maximum van €5,00.

Allereerst dient u te bepalen of u een customer of supplier funded model wenst.

Hierna adviseren wij de volgende tariefstellingen te vragen:

- Uurtarief professional + bemiddelingsfee per gewerkt uur
- Uurtarief professional + contracteringsfee per gewerkt uur
- Toeslag voor het contracteren van een zzp'er, ten aanzien van controle op de wet DBA.
- Implementatiekosten: dit zijn eenmalige kosten.

Opslagen

Wij adviseren u twee soorten vaste opslagen per uur:

1. Contractmanagement: vaste nominale opslag bovenop het door SBB vastgestelde tarief
2. Contractmanagement incl. werving: vaste hogere nominale opslag (i.v.m. extra wervingsinspanning van de broker). Deze wordt berekend in het eindtarief.

Bandbreedte

Voor inhuur van professionals in een krappe arbeidsmarkt werkt een relevante bandbreedte goed (bijvoorbeeld van €50 tot €125). Het grote voordeel van een bandbreedte is dat het namelijk recht doet aan zowel kwaliteit als leveringszekerheid. Het prijselement blijft geborgd door de minicompentie als u besluit om meerdere leveranciers te contracteren.

2.17 Vraag 17

Welke contractuele voorwaarden zijn naar uw mening van belang bij de uitvoering van de voorgenomen aanbesteding?

Wij werken op basis van relatie en vertrouwen met de klant. Tip: houd de inkoopvoorwaarden eenvoudig en in balans met het type opdracht, en geef de aanbieder expliciet ruimte om over de inkoopvoorwaarden te kunnen onderhandelen. Voorkom de juridisering van de opdrachtgever/opdrachtnemer relatie.

De volgende voorwaarden zijn belangrijk:

- Afstemmen van betaaltermijn (30 dagen);
- Afstemmen van intellectueel eigendom;
- In vraag 7 leggen wij abonnementsvormen van brokers uit. De consequentie van dergelijke abonnementsvormen is dat SBB énkél over potentiële kandidaten beschikt die bereid zijn/verplicht worden om marge te betalen aan de broker per gewerkt uur. Wij raden SBB aan als contractuele voorwaarde op te nemen dat brokers te allen tijde de opdrachten/aanvragen vrij toegankelijk dienen te zijn voor leveranciers en zzp'ers en dat geen enkel verplichte dan wel vrijwillige abonnementsvorm is toegestaan om toegang tot opdrachten te verkrijgen;
- In de praktijk zien wij de volgende situatie: U draagt een voorkeurskandidaat aan, die de broker in beheer neemt. De uitvraag stopt, binnen een bepaald termijn (half jaar, jaar) heeft u een soortgelijke kandidaat nodig voor een soortgelijke aanvraag. Ditmaal zet u dit uit bij de broker, waarna de broker uw eerdere voorkeurskandidaat aanbiedt tegen een zoektarief. De broker heeft hierbij echter in beperkte mate (of helemaal geen) werving en selectie toegepast. Ons inziens is dit niet fair tegenover SBB, wij raden u daarom aan om dit op te nemen in de contractuele voorwaarden.

Voor de uitvoering vinden wij het belangrijk dat u in de contractuele voorwaarden:

- Uw betalingstermijn vastlegt op een termijn korter dan 60 dagen. 60 dagen is wettelijk de maximale betaaltermijn, maar om voor ons voorfinanciering naar professionals (leveranciers en zzp'ers) te voorkomen, is een betaaltermijn van maximaal 56 dagen gewenst.
- Werkprocessen vastlegt, zoals u – wellicht in samenspraak met de te contracteren partij – deze behoeft. Hieronder valt ook de overeenstemming over het proces rondom het aanvragen en contracteren van zzp'ers in verband met de wet DBA
- Verwerkingsafspraken vastleggen in het kader van de wet AVG.
- De verzekeringseisen vastlegt, waaraan ingehuurde professionals dienen te voldoen (de dekking van bedrijfs- en beroepsaansprakelijkheidsverzekering)

Tot slot:

2.18 Vraag 18

Zijn er nog aandachtspunten die u SBB wilt meegeven?

Door inhuur via trajecten volgens de aanbestedingswet wordt het soms op korte termijn goedkoper, maar op lange termijn duurder voor opdrachtgevers. Beoordeel aanbieders op zowel prijs als kwaliteit. XX levert kwaliteit, tegen een redelijke prijs.

De hoeveelheid mensen die nu in de drie profielen worden ingehuurd/nodig zijn, leent zich naar onze mening niet voor een broker-constructie. Dit zal vertragend en waarschijnlijk ook kostenverhogend werken. De huidige werkwijze met aanbesteden en het aanwijzen van een preferred supplier werkt goed. Tevens zie ik een groot risico bij de snelheid en kwaliteit van leveren als er een tussenpartij tussen SBB en toeleverancier wordt geplaatst.

De volgende aandachtspunten geven wij graag aan SBB mee:

- De broker is verantwoordelijk voor grote geldstromen en neemt fiscale, juridische en arbeidsrechtelijke risico's van SBB over, daarom raden wij SBB aan om sterk te sturen op financiële stabiliteit van de broker. Dit kan door het opstellen van een knock-out eis als het publiceren van jaarcijfers, of door het eisen van een quick en current ratio van boven de 1,0 voor een gezonde brokerdienstverlening. Deze ratio's beoordelen of een contractmanager op korte termijn in staat is om zijn schulden te voldoen.
- Wie is verantwoordelijk voor het faillissement van leveranciers, integriteitsrisico's, risico's op het niet naleven van de cao, de ketenaansprakelijkheid en andere aansprakelijkheden? Stem intern af bij wie alle risico moet leggen: SBB of de broker. Wees er ook van bewust dat de keuze voor het model gevolgen geeft voor de verantwoordelijkheid van de risico's. Met het tussenkomstmodel vrijwaart de broker SBB door alle risico's te dragen, met het bemiddelingsmodel draagt SBB zelf de risico's;
- Indien SBB een intermediaire dienstverlening van de broker wenst, is het goed om te kijken of er daadwerkelijk marktwerking plaatsvindt bij de werving en selectie van kandidaten, of dat "eigen" kandidaten (dan wel via Inschrijver dan wel via ander bedrijf uit dezelfde holding) voorrang krijgen. In de praktijk vindt dit plaats, waardoor een holding zowel marge maakt door een extra marge op het tarief van de kandidaat, als op het zoektarief van de broker. Hierdoor betaalt SBB hogere inhuurtarieven dan marktconform

Wij willen de relevantie meegeven van:

- Een goede prijs-kwaliteit verhouding benadrukken bij de beoordeling van inschrijvingen op uw aanbestedingen. Wij adviseren daarom de verhouding 30% (prijs) / 70% (kwaliteit).
- Het uitsluiten van een dubbel verdienmodel (dus geen verplichte marges bij zowel de klant, als de aanbiedende leveranciers/zzp'ers) ten behoeve van eerlijkheid en transparantie van inschrijvers.
- Het instellen van een bodemtarief bij de prijsopgave van de aanbesteding. Zo voorkomt u dat partijen kiezen voor het 'afkopen' van de aanbesteding of de leveranciers/zzp'er een verplichte, hoge marge betalen.
- Het uitvragen een implementatieplan, inclusief de transitie van huidige contracten, maar een re-transitieplan voor de toekomst. Hiermee borgt u dat de door u gekozen partij bij afloop van het contract meewerkt in de gewenste overdracht naar SBB zelf of een eventuele nieuwe partij.

1. Creëer de mogelijkheid tot een persoonlijke dialoog ná de schriftelijke marktconsultatie. Dit ten behoeve van extra verduidelijking op de beantwoording van uw vragen.
2. Formuleer uw inhuurdoelstellingen en geen specifieke terminologie
In de markt circuleren vele benamingen van de term 'broker' die u vast herkent. Denk hierbij aan:
 - Broker / contractmanager
 - Broker met search
 - MSP
 - Master Vendor

Er bestaan geen eenduidige definities van de verschillende inhuurwijzen en daarbij zien wij in de praktijk dat deze definities veelal door elkaar worden gebruikt. Dat maakt het vergelijken van geboden oplossingen een lastige klus. Het is voor u van groot belang om een zo objectief mogelijke aanbestedingsprocedure te volgen en dat kan alleen wanneer u 'appels met appels' vergelijkt, iets dat met het aanbod van lastig te vergelijken dienstverleningsvormen niet eenvoudig is.

Wij adviseren u derhalve om weg te blijven bij bovenstaande terminologie. Stel uzelf de vraag welke knelpunten u momenteel ondervindt bij de inhuur van externen dan wel wat u inhuurwensen zijn. Formuleer doelstellingen die u met de inhuur van externen wenst te behalen en laat de marktpartijen, middels uw gunningscriteria in uw bestek, aantonen hoe zij uw doelen realiseren. Hoofddoelstellingen die wij in recente aanbestedingen doorgaans terugzien zijn o.a.:

1. borging kwaliteit, continuïteit, flexibiliteit en capaciteit;
2. ontzorging van de organisatie op het gebied van inhuur;
3. marktconformiteit in tarieven;
4. een efficiënt, effectief en eenduidig inhuurproces;
5. minimalisering van inhuur risico's, door middel van een compliant proces, conform wet- en regelgeving.

Wij hebben veel ervaring op dit gebied en wij adviseren u graag over de manier waarop u de doelstellingen die u voor uw organisatie wenst te bereiken, op een goede manier kunt vertalen naar aanbestedingsdocumenten.

3. Prijs-kwaliteitverhouding aanbesteding

Het is van belang om inschrijvers te vergelijken op basis van de juiste prijs-kwaliteitverhouding waarbij een verhouding van 80% (kwaliteit) - 20% (prijs) een goede afspiegeling is, zeker binnen het segment inhuur vanaf schaal 9.

Wij zien in de praktijk dat de manier waarop een opdrachtnemer de juiste kandidaten met de juiste competenties en ervaring op het juiste moment weet binnen te halen (kwaliteit), belangrijker is dan de laagste prijs. En hoewel het voor een aanbestedende dienst aantrekkelijk kan lijken om de 'goedkoopste' partij te contracten, loopt u bij een te sterke nadruk op prijs het risico dat u niet de partij contracteert die u kwalitatief het meeste aanspreekt. Wij ervaren daarnaast dat bij de uitvoering in de praktijk, betere resultaten worden geboekt bij het behalen van de doelstellingen uit de aanbesteding als een juiste prijs-kwaliteitsverhouding is toegepast.

NB. Bij een aanbesteding waarbij u enkel bandbreedtes voor detachering voorschrijft, is beoordeling op 100% kwaliteit gebruikelijk omdat de tarieven pas bij de minicompitie een rol spelen.

4. Breed draagvlak

Focus op het verkrijgen van een breed draagvlak in uw organisatie (o.a. directie, HR, Juridische Zaken, Finance, Inkoop en inhurende managers) voor de gekozen oplossing. Dit zorgt ervoor dat inhuurders daadwerkelijk volgens de nieuwe aanpak gaan werken en inhuur niet buiten het vaste proces plaatsvindt.

2.19 Vraag 19

Wat kan voor u een reden zijn om niet in te schrijven?

Als wij geen contact mogen hebben voor, tijdens of na de opdracht met de inhurende manager en onze professional in de aansturinglijn van een broker komt ipv onze eigen aansturinglijn.

XX heeft 4 belangrijke redenen:

1. Als SBB brokermodellen toelaat die het mogelijk maken om op enige wijze op twee manieren te verdienen aan een zzp'er en/of leveranciers. Denk hierbij aan verplichte diensten van een broker om als zzp'er of leverancier toegang te krijgen tot aanvragen van SBB. Idealiter ziet XX ook maatregelen terug waardoor een opdrachtgever duidelijk aantoont hier op te controleren.
2. Als het voor een broker is toegestaan om via gelieerde bedrijfsonderdelen kandidaten te leveren;
3. Een te laag vastgesteld minimumtarief. In de praktijk zijn tarieven van €0,80 tot €1,10 voor administratief management gangbaar en voor het zoeken naar Interim Professionals is de bandbreedte in de brokermarkt vanaf €3,00 tot een maximum van €5,00. Enkel bij opdrachtgevers waarbij het is toegestaan om op twee manieren aan zzp'ers/leveranciers te verdienen, zien wij lagere tarieven.
4. Gunning op basis van een prijs-kwaliteitverhouding waarbij prijs het zwaarst weegt.

Wanneer er geen bodemtarief is vastgesteld in de prijsopgave of wanneer de verhouding van prijs/kwaliteit uit balans is (wanneer prijs voor meer dan 40% de score bepaalt), is dat voor ons reden om niet deel te nemen aan de aanbesteding.

De volgende punten kunnen voor ons een reden zijn om niet op een aanbesteding in te schrijven:

- Onbepaalde aansprakelijkheid
- Geen mogelijkheid om ook eigen personeel (onderzoekers, onderwijskundigen, IT-ers en eventuele overige functies) mee te nemen in de werving en in te zetten
- De huidige ICT broker blijft in charge
- Niet passende tariefstelling en/of te lage vaste opslag per uur nominaal of procentueel gezien
- Prijs-kwaliteitverhouding beoordeling waarbij prijselement voor meer dan 20% meeweegt
- Leveringsverplichting; wij opteren een leveringsinspanning om achter de kwaliteit van de voordracht te kunnen staan