

Algemene toelichting (verduidelijking) (medisch personeel : inhuur/ detachering/ zzp en vaste opdracht)

Er zijn een groot aantal overlappende vragen gesteld over het onderwerp inhuur, detachering, ZZP-ers, inspanningsverplichting en resultaatsverplichting. Om volledig te zijn en de onderlinge verbanden te kunnen duiden geeft de aanbestedende dienst hieronder een uitgebreide toelichting op deze onderwerpen in relatie tot de opdracht.

Perceel 1 en 2:

Het betreft inzet van personeel in het hogere segment. Het personeel kan zowel in loondienst zijn bij dienstverlener of ingezet worden als ZZP-er.

Het ter beschikking stellen van personeel door Opdrachtnemer die werkzaam zijn onder leiding en toezicht van Opdrachtgever geldt alleen voor in te zetten kandidaten in loondienst bij Opdrachtnemer. Voor inhuur volgt een nadere overeenkomst inhuur op basis van de Raamovereenkomst.

ZZP-ers die door Opdrachtnemer worden ingezet worden gezien als een onderaannemer van Opdrachtnemer. Er ontstaat geen overeenkomst tussen de Opdrachtgever en de ZZP-er. De Opdrachtgever sluit met Opdrachtnemer een Nadere overeenkomst van opdracht. Die volgt grotendeels het model van de Belastingdienst maar wordt dus tussen de Opdrachtgever en de Opdrachtnemer gesloten en niet tussen de Opdrachtgever en de ZZP-er. Die nadere overeenkomst is iets anders dan het model van de belastingdienst omdat bepaalde onderwerpen in de raamovereenkomst staan. Daar wordt zodoende naar verwezen. Dit betekent ook dat wij in de relatie Opdrachtgever-Opdrachtnemer geen gebruik maken van uw goedgekeurde modelovereenkomst. Deze kunt u (vanzelfsprekend) wel gebruiken om de afspraken tussen de ZZP-er en uw organisatie in vast te leggen.

Hoewel er geen leiding en toezicht plaatsvindt bij de inzet van ZZP-ers dienen zij bij de uitvoering van hun opdracht wel rekening te houden met wetgeving, regelgeving, de uitgangspunten en kaders van RIVM en de GGD en de gemeentelijke beleidslijn. Deze kunnen in dit vakgebied erg aan verandering onderhevig zijn. Opdrachtgever houdt Opdrachtnemer hiervan op de hoogte.

De kandidaten worden uitgekozen en voorgedragen door Opdrachtnemer. Er heeft zogenaamde allocatie plaats door Opdrachtnemer. Er worden geen payrollers ingezet. Uit de voordragen kandidaten kiest de gemeente de kandidaat. Dit gebeurt in perceel 1 op basis van een mini-competitie en bij perceel 2 wordt volgens het cascademodel een uitvraag gedaan.

Perceel 3 en 4

Deze percelen gaan over de inzet van personeel als opdracht met een resultaatverplichting. Het resultaat bij zowel perceel 3 en 4 houdt in het selecteren, inhuren en per perceel inroosteren van gekwalificeerde (eigen) medewerkers op gespecificeerde locaties. Daaronder valt ook het op- en afschalen van medewerkers op basis van forecasts van de GGD en richtlijnen van de Rijksoverheid en het (inhoudelijk) zorgdragen voor het goede verloop van de werkzaamheden op de locaties.

De GGD is wettelijk (inhoudelijk) eindverantwoordelijk voor de realisatie van de dienstverlening en toetst de (tussentijdse) resultaten. Voor de door Opdrachtnemer te realiseren resultaten en met het oog op een optimale gang van zaken op de locaties levert de GGD de benodigde formats, kaders en logistieke middelen en geeft (desgevraagd) advies.

In de praktijk werkt het als volgt bij vaccinatie bij de corona aanpak : De GGD heeft de opdracht doelgroepen te vaccineren. Zij richt hiertoe vaccinatie locaties in en bepaalt hiermee op welke plekken en over welke periode de vaccinaties gezet worden. Hiervoor is op die locaties (extra) personeel nodig. Het is aan opdrachtnemer om hier geschikt en bekwaam personeel voor aan te leveren. De GGD geeft de kwantiteit en de kwaliteit van het personeel aan. De opdrachtnemer roostert het juiste personeel in en draagt daarmee zorg voor een adequate bezetting. Hiermee is zij ook verantwoordelijk voor het operationeel goed functioneren van de locaties. De dan geldende (medische) protocollen en processen van de GGD en/of het RIVM zijn vanzelfsprekend het uitgangspunt.

De gemeente Den Haag sluit een overeenkomst met Opdrachtnemer en heeft geen contracten met ingezet personeel. De opdrachtnemer bepaalt zelf welke kandidaten hij inzet. Natuurlijk moeten kandidaten wel voldoen aan het gestelde profiel. Opdrachtnemer kan hiervoor contracten met derden sluiten zoals een uitzendbureau of een ZZP-er. Die partijen worden gezien als een onderaannemer van Opdrachtnemer. Er vindt geen detachering of inhuur door de gemeente plaats en er ontstaat dus geen contract tussen de gemeente en de kandidaat.

In het verlengde van de Aanbestedingsleidraad en het voorgaande worden enkele onjuistheden in het PvE van perceel 3-4 hersteld.

Eis 49 wordt geschrapt. De eisen 33, 44, 45 en 46 worden gewijzigd in:

33. Medewerkers van Opdrachtnemer werken volgens de geldende, veelal landelijke protocollen voor de uitvoering van de werkzaamheden en onder instructie en begeleiding van Opdrachtnemer.

44. Opdrachtnemer draagt zorg voor coördinatie, instructie en toezicht op de medewerkers van Opdrachtnemer tijdens de inzet voor testen, traceren en vaccineren (dan wel vergelijkbare werkzaamheden i.h.k.v. een pandemie) en draagt hiervoor de verantwoordelijkheid.

45. Opdrachtgever is wettelijk eindverantwoordelijk de (medische) gang van zaken op de vaccinatielocatie, de testlocatie en de locatie voor het bron en contact onderzoek overeenkomstig de vereisten in de Wet BIG en andere relevante wetgeving. Er is tijdens de werkzaamheden te allen tijde een bevoegde BIG-geregistreerde arts op de locatie aanwezig. In het geval dit een Medisch supervisor is, die via Opdrachtnemer is ingezet, zal te allen tijde een GGD-arts telefonisch bereikbaar zijn.

46. Opdrachtgever draagt er zorg voor dat wordt voldaan aan de (wettelijke) verplichtingen en regelgeving die van toepassing is op (de werkzaamheden op) de locaties, waaronder de Wet BIG en de ARBO-en arbeidstijdenregelgeving.