

Annex 11 – Samenvatting Marktconsultatie inhuur onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel

Vraag 1

De partijen die de opdrachten voor OP en/of OBP gegund krijgen moeten alle vormen van inhuur bieden: uitzenden, detacheren, zzp en inleen-doorleen. Licht toe welke mogelijkheden en risico's u hierbij ziet.

Vanuit de markt zijn de volgende mogelijkheden en risico's benoemd:

Mogelijkheden:

- De betreffende partij kan u adviseren over welke contractvorm het best passend is.
- Maximale ontzorging doordat één partij alles voor u regelt.
- Meer flexibiliteit omdat één partij alle contractvormen kan aanbieden en dus meerdere oplossingen voor uw inhuuraanvraag kan aanbieden. Dit leidt tot een hoger invullingspercentage van uw aanvragen.
- Naast uitzenden ook de keuze voor detacheren maken. Detacheren en uitzenden zijn twee verschillende diensten onder andere door bijvoorbeeld het uitzendbeding. Tarifiering voor deze doelgroepen werkt anders, zorg voor juiste definities indien toch alle vormen in één aanbesteding uitgezet worden.
- Inzetten van docenten met een directe arbeidsrelatie middels uitzending/detachering draagt het beste bij aan de kwaliteit van onderwijs. Tevens is uitzenden/ detacheren de beste oplossing om arbeidsrechtelijke en fiscale risico's weg te nemen.
- Meer grip op inhuur omdat de inhuur niet versnipperd is over meerdere partijen. Tevens daarbij grip op kosten en de mogelijkheid om ook te allen tijde – nieuwe - partijen aan te haken (als broker).
- Eén contactpersoon voor alle vragen rondom inhuur zorgt voor overzicht en continuïteit. Met één partij die alle vormen van inhuur kan bieden, ligt de focus op kwaliteit en kostenbesparing. Het voorkomt concurrentie tussen de verschillende vormen van inhuur. Je wilt als organisatie niet afhankelijk zijn van zzp'ers, maar hen alleen inzetten voor expertise, kennis en ervaring die ROC MN niet (of niet voldoende) in huis heeft. Juist door voor één partij te kiezen die, indien zij niet aan de vraag kunnen voldoen, goede samenwerkingen heeft met partijen om alsnog in de vraag te kunnen voorzien. De screening op kwaliteit en leverbetrouwbaarheid en bewezen expertise zijn hierin belangrijk.
- Het aanbieden van kandidaten via de vier genoemde mogelijkheden heeft het voordeel dat er vanuit een breder aspect gezocht kan worden naar personen die aansluiten bij het profiel van de vacature. Echter in de huidige markt die gekenmerkt wordt door krapte, is het duidelijk merkbaar dat kandidaten kritischer worden op de aangeboden arbeidsvoorwaarden. Een detacheringsovereenkomst op basis van maandloon is dan ook veel interessanter waardoor het makkelijker is om potentiële kandidaten te vinden voor de gestelde vacature. Het werken via doorleencostructies met onderaannemer is een goede optie om via een beperkt aantal gecontracteerde bureaus een grotere 'vijver' van kandidaten te creëren. De mogelijkheid tot doorleenen is dan ook zeker te adviseren om op te nemen in het bestek van de aanbesteding.
- Wij adviseren u om te werken met 1 centrale partij, te denken aan een broker of msp-dienstverlener. Deze partij kan u vanuit centrale regie voorzien in alle gevraagde dienstverlening, bij het vinden van de juiste uitzenders en detacheerders. Daarnaast kunnen zij u volledig ontzorgen op gebied van inhuur zzp met betrekking tot juiste opdracht omschrijven en volledig volgens DBA-wetgeving. Zij zijn dan verantwoordelijk voor uw invullingsgraad en levering en

daardoor kunt u een doorlopen leveranciersmanagement verwachten die passend is bij uw vraag, ook voor de toekomst en eventuele veranderingen in de arbeidsmarkt.

- Ondanks de huidige krapte op de arbeidsmarkt zien wij wel vaak een knip in uitgevraagde dienstverlening tussen uitzenden/ detacheren én zzp/ inleen-doorleen. Dit komt ook doordat er weinig partijen in de markt zijn die alles kunnen bieden. Zzp-ers in het onderwijs hebben veelal gekozen voor deze arbeidsrelatie om zo volledig eigen regie te houden op hun werkzaamheden en hebben daarnaast altijd (om te voldoen aan de wet DBA) andere opdrachten lopen of zijn hiernaar op zoek
- U heeft gekozen voor een verdeling van onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel. Het is ook nog een mogelijkheid om de uitvraag van het onderwijsondersteunend personeel te verdelen in 2 percelen o.b.v. functieschaal, dus bijvoorbeeld onderwijsondersteunend personeel t/m schaal 8 en onderwijsondersteunend personeel vanaf schaal 9. Dit leidt mogelijk tot meer specialistische kennis en meer partijen die kunnen inschrijven op de toekomstige aanbesteding.

Risico's:

- Het inhuren van zzp'ers vergt een nauwe naleving van de wetgeving. Alleen al om bijvoorbeeld 'schijnzelfstandigheid' te voorkomen. Het is een vereiste uit de wet DBA dat zzp-ers regie voeren over hun eigen werkzaamheden en niet onder leiding & toezicht van de opdrachtgever (de school) werken.
- Het werken met zzp'ers brengt een risico met zich m.b.t. de ketenaansprakelijkheid. Een gedegen screening is noodzakelijk en een partij die deze kennis en kunde in huis heeft, zorgt ervoor dat dit geborgd wordt. Ons advies is om dit in de kwaliteitsvragen op te nemen waarin gevraagd wordt welke risico's zij zien en op wat voor wijze zij dit borgen.
- Door alle contractvormen bij één partij te beleggen, worden mogelijk (kleinere en/of meer gespecialiseerde) partijen uitgesloten. Niet alle partijen kunnen alle contractvormen aanbieden.
- Partijen die alle contractvormen aanbieden zijn mogelijk meer generalistisch i.p.v. dat zij over specialistische kennis beschikken over de diverse contractvormen.
- Het is vooral van belang welke kwaliteits-/samenwerkingsaspecten partijen bieden en welke diensten bij uw situatie en organisatie passen.
- Het risico voor het werken met één partij in de huidige krappe markt is dat je niet afhankelijk wilt zijn van het netwerk van één organisatie. Je kunt dit echter prima ondervangen door samen te werken met een partij die als makelaar kan en wil optreden om zo gebruik te maken van expertise en/of het netwerk van derden waar nodig.
- Werken met één partij kan ten koste gaan van de snelheid van invulling van de vacatures. Dit kun je echter prima ondervangen door hiervoor KPI's op te nemen in de aanbesteding en hier ook op te toetsen.
- Wij adviseren u dit niet neer te leggen bij een vaste leverancier, gezien de schaarste in de arbeidsmarkt en de groei van gespecialiseerde bureaus. Door dit te doen loopt u namelijk het risico dat deze partij niet volledig kan voldoen aan de volledige inhuurvraag.

Vraag 2a.

Door de arbeidsmarktkrapte zien wij momenteel uitdagingen bij het invullen van vacatures voor o.m. specialistische vakdocenten (OP). Licht toe welke mogelijkheden u ziet om deze vacatures tijdig met kwalitatieve kandidaten in te vullen.

De marktpartijen hebben volgende mogelijkheden benoemd:

- Uitvragen in een casus in de komende aanbesteding.
- Aanbesteding onderwijzend personeel verdelen in meerdere percelen die gericht zijn op een bepaald vakgebied van docenten.
- Gezien de schaarste op de arbeidsmarkt is werven van onderwijsgevend voor acute en actuele vraag echt maatwerk. Dit vraagt om creativiteit, ervaring en lef. De basis voor het invullen van dit

type vacatures is goede positionering van de bemiddelaar, in combinatie met duidelijke employer branding van u als werkgever.

- Er zijn mogelijkheden in het creëren van docenten aanbod via zij-instroom en in partners met specialistische docentebureaus. Die zijn nodig in deze markt voor de actuele vraag, omdat deze detachering/zzp inhuur organiseren.
- Zij-instromers vanuit het bedrijfsleven stimuleren om de overstap naar het onderwijs te maken met en zonder opleidingsbudget.
- Een broker kan compliancy en ook grip op de kosten realiseren.
- Zorg dat je als goed werkgever in de markt het merk/ naam sterk positioneert ook bij tijdelijke inhuur.
- Onze ervaring leert dat het niet verstandig is om te concurreren op arbeidsvoorwaarden.
- Het belangrijkste in alles wat we doen is het binden en boeien van kwalitatieve kandidaten voor de langere termijn. Een stevige on-boarding is hierin belangrijk, zowel bij de opdrachtnemer als bij ROC MN.
- Het bespreken van een personeelsplanning met de gecontracteerde partij is belangrijk om de juiste kandidaten vroegtijdig te kunnen benaderen. Daarnaast is belangrijk een partij te contracteren die breed de markt kan benaderen, zoals zzp-ers die groeiend zijn in de gevraagde specialistische vakdocenten en leveranciers.

Vraag 2b.

Dezelfde uitdaging ervaren wij ook bij het invullen van vacatures voor specialisten binnen het onderwijsondersteunend personeel (OBP). Licht toe welke mogelijkheden u voor deze functies heeft om dit tijdig en kwalitatief goed in te vullen.

De marktpartijen hebben volgende mogelijkheden benoemd:

- Succesvol werven en selecteren van specialisten binnen het OBP begint met het écht goed kennen van de doelgroep(en).
- Een groot deel van deze specialistische functies wordt normaal gesproken niet binnen 24-48 uur ingevuld. Een periode van bijvoorbeeld 10 werkdagen is voor deze functies een betere levertermijn.
- Dit onderwerp kunt u uitvragen als wens bijvoorbeeld in een casus aangezien hier juist het onderscheidend vermogen kan worden aangetoond door de verschillende inschrijvers.
- Perceel opsplitsen in specialistische percelen.
- Wij merken dat schaarste niet zo zeer effect heeft op de tijd die we nodig hebben om kandidaten te vinden, maar dat het wel effect heeft op het aantal kandidaten dat wij kunnen vinden. Het is echter belangrijk om kritisch te zijn op het aantal kandidaten dat u uitvraagt aan de toekomstige partij.
- Zorg voor korte doorlooptijden van het werving-, selectie- en contracteringsproces, zodat we kandidaten niet verliezen in het proces.
- Wij zetten graag samen met u in op employer branding. Wat maakt uw organisatie interessant en onderscheidend voor professionals? Professionals geven vaak de voorkeur aan een uitdagende opdracht en betekenisvol werk. Het is belangrijk om hierop in te spelen.
- Samen met u brengen wij periodiek de toekomstige inhuurbehoefte in kaart.
- Per doelgroep effectieve, gedifferentieerde wervingsmiddelen inzetten om de juiste kandidaten te bereiken en te enthousiasmeren aan de hand van data gedreven recruitmentmarketing.
- Wij werken met onderwijs gespecialiseerde recruiters, die in staat zijn competentiegericht te werven en zo alternatieve (voor) kandidaten aan te bieden.
- Wij zien mogelijkheden om te partnersen met specialistische bureaus. Die zijn nodig in deze markt voor de actuele vraag, omdat deze detachering/zzp inhuur organiseren. Een broker kan compliancy en ook grip op de kosten realiseren.
- Opdrachtgevers helpen met het vergroten van bewustzijn van belangrijke ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Inhurende managers kunnen niet altijd de schaarste op de arbeidsmarkt goed

- inschatten wat kan leiden tot onrealistische tarieven, te hoge eisen, te hoge verwachtingen van het aantal cv's en te weinig aandacht voor het belang van korte doorlooptijden.
- Aanvullende mogelijkheden in poolvorming en buiten-de-box oplossingen als jobcarving, zij-instroom en competentiegericht werven (alternatieve kandidaten).
 - Kies voor het toekennen van de arbeidsvoorwaarden eindejaarsuitkering en 30 vakantiedagen aan tijdelijk personeel.
 - Hier is vooral belangrijk een partij te contracteren die meerdere gespecialiseerde bureaus kan contracteren voor de vraag en ervaring binnen de onderwijssector.

Vraag 3.

Welke verhouding (%) van de gunningscriteria (kwaliteit en prijs) adviseert u voor de aanbestedingen voor het onderwijzend personeel en welke voor het ondersteunend personeel.

Wat is uw onderbouwing bij deze verhouding?

Vrijwel unaniem wordt de verhouding van 70% voor kwaliteit en 30% voor prijs geadviseerd. Onderbouwing is dat met deze verhouding de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening wordt geborgd.

Vraag 4.

Welke gunningscriteria (open vragen/wensen) op het gebied van kwaliteit adviseert u ons op te nemen in de aanbestedingen OP en OBP en waarom?

Naast meer inhoudelijke feedback, worden onderstaande tips gegeven:

- Benoem realistische KPI's in de uitvraag
- Zorg voor goede procesbeschrijvingen van alle stappen in het inhuurproces (implementatie, W&S, samenwerking met ROCMN)
- Stem de gunningscriteria af op de doelstellingen en geef aan wat de hoofddoelstelling is
- Zorg voor een beperkt aantal gunningscriteria en vraag naar een SMART beantwoording
- Vraag een casus uit

Vraag 5a.

Rekening houdend met de doelstellingen die wij willen realiseren, wat is uw advies m.b.t. de uitvraag over de prijs voor zzp-ers en inleen-doorleen kandidaten (voorkeurskandidaten)?

De marktpartijen hebben volgende mogelijkheden benoemd:

- Heel duidelijk aangeven welke mate van dienstverlening gewenst wordt
- Mogelijk maken om een opslag per uur (nominaal of percentage) op te vragen om de gemaakte handelingskosten te dekken. Voorkeurskandidaten zijn in principe 'gewone' uitzendkrachten aangezien de allocatieve rol altijd bij het uitzendbureau moet liggen. Daarom het advies daarvoor de 'normale' fase A/B tarieven te hanteren.
- Bij de uitvraag van tarieven voor OP en OOP-percelen onderscheid maken in fases en risicogroep (ook wel BV 1 en 2 genoemd). Immers voor sommige functies moeten meer kosten gemaakt worden voor werving, selectie, binding en andere werkprocessen. Door gedifferentieerde omrekenfactoren te vragen voor Fase A en B/C én voor BV 1 en 2 en voor hogere schalen, voorkomt u dat u overall een hoger tarief moet gaan betalen. Daarnaast stellen wij voor om voor functies vanaf schaal 10 een apart tarief toe te voegen, inschrijvende partijen hebben dan de mogelijkheid om daar een iets hoger tarief neer te leggen, om er zo ook voor te zorgen dat u de juiste kandidaat aangeboden krijgt.
- Als een kandidaat vanuit een ander bureau wordt aangedragen dan is het in-doorleen. Ten aanzien van in-doorleen is het gebruikelijk in de markt om commerciële afspraken en verantwoordelijkheden voor samenwerking en beheersmaatregelen met de verschillende sub-leveranciers af te stemmen. Daarnaast brengen we u een fee per uur in rekening, boven op de afgesproken omrekenfactor. Dit vanwege extra handelingskosten en de inrichting van de facturatie.

- Duidelijk definiëren wat verstaan wordt onder een voorkeurskandidaat om de prijs hierop af te stemmen.
- Stel duidelijke facturatie eisen, voorwaarden, beheersmaatregelen en verwachtingen rondom deze vorm van ZZP dienstverlening. Inhuur middels zzp is beduidend anders dan dienstverlening middels uitzenden, detacheren en payroll. Voor interim professionals OBP (> schaal 10) is het in de markt gebruikelijk om met vaste uurtarieven te werken. Voor ZZP'ers is een fee per uur, boven op het uurtarief van de ZZP'er, het meest transparant en gebruikelijk.
- Geef per contractvariant aan welke elementen in het tarief moeten (bijv. eindejaarsuitkering, levensloopregeling, pensioen variant). Pas voorbeeld situatieschetsen toe op basis van een vast bruto uurloon om gewogen tarieven te kunnen beoordelen (uitzenden en detacheren) en te kunnen vergelijken.
- Weeg de tarieven ten opzichte van elkaar waardoor een goede verhouding qua punten wordt toegekend op basis van de laagste prijs. Hanteer de prijsformule mee: $Score = (1 - (\text{geboden prijs} - \text{laagste prijs}) / \text{geboden prijs}) * \text{max score}$.
- Het is belangrijk dat u realistische, marktconforme tarieven tegenover de uitgebreide dienstverlening zet, zodat partijen ook echt de (financiële) ruimte hebben om die stappen extra voor u te zetten. Het is belangrijk dat u voor ZZP en In- & Doorleen twee aparte opslagen per uur uitvraagt, namelijk:
 - Opslag per uur zonder werving en selectie. U heeft zelf een kandidaat geworven en wenst dat Inschrijver alleen de administratieve, contractuele afhandeling verzorgt.
 - Opslag per met werving en selectie. Inschrijver moet het gehele werving- en selectieproces en de administratieve, contractuele afhandeling verzorgen.
- Ons advies is om een vaste opslag per gewerkt uur uit te vragen. Dit is niet alleen transparant en goed vergelijkbaar maar geeft vooraf inzicht welke kosten voor het bureau zijn en welke dienstverlening zij hiervoor krijgt. Het tarief dat vervolgens aan de ZZP'er of de inleen-doorleen wordt betaald is onderhandelbaar met bepaalde randvoorwaarden.
- Het is goed om op het gebied van prijs een onderscheid te maken tussen de opslag van de broker- of MSP-dienstverlening. Daarnaast is er een prijs component voor de in te huren medewerker. Wij adviseren om te kijken naar twee soorten tarieven, een voor contractservices (sec administratieve verwerking) en een voor intermediaire dienstverlening (dat is inclusief werving). Bij contractservices is het tarief voor kandidaten uit eigen netwerk en samenwerkende adviesbureaus. Voor intermediaire dienstverlening heeft de broker haar eigen netwerk benut en wervingsacties voor ingezet.

Vraag 5b.

Hoe kan ROC MN controleren of er marktconforme tarieven betaald worden voor zzp-ers en inleen/ doorleen-kandidaten (voorkeurskandidaten)?

De marktpartijen hebben volgende punten benoemd:

- Door dienstverlener de gevraagde uurtarieven te laten afzetten tegen historische data om te bepalen of prijzen redelijk of onredelijk zijn.
- Voor een marktvergelijking van de tarieven (benchmark) is een functieprofielen overzicht inclusief de weging van de onderlinge competenties een voorwaarde. Door de verschillende profielbeschrijvingen te koppelen aan de CAO MBO, geeft het leveranciers een goed vertrekpunt voor verdere kandidaatselectie en helpt het de kaders verder vorm te geven qua tariefstelling.
- Audit uitvoeren bij gecontracteerde partijen.
- In het prijzenblad opnemen dat de Tarieventool (*red. van LaborRedimo*) met richtlijntarieven moet worden gehanteerd.
- Samen met contractpartij (bijvoorbeeld na gunning) tariefbandbreedtes opstellen die gelden tijdens de dienstverlening. Dergelijke bandbreedtes worden doorgaans minimaal 1 keer per jaar herzien. Inschrijvers hebben over het algemeen goed zicht op tarieven en kunnen goed onderbouwd een advies doen richting uw organisaties om tot goede bandbreedtes te komen. Dit

biedt u ook meer grip op en inzicht in marktconforme tarieven voor zzp'ers en in- en doorleen kandidaten.

- Bij het vergelijken van tarieven voor ZZP-ers is belangrijk dat hieraan randvoorwaarden worden gesteld.
 - o Randvoorwaarde 1: Los van de tarieven en de screening ZZP moet er ook gekeken worden naar de eisen die je aan een zzp-er stelt. Door gebruik te maken van een ratecard naar functie (coach, docent/interim manager etc) en ervaring (junior medior, senior) creëer je een bandbreedte waarin een tarief past wat ook goed uitvoerbaar is in onderhandeling met de ZZP-er.
 - o Randvoorwaarde 2: Naast de eisen aan een ZZP-er dien je ook naar de inhoud van de opdracht te kijken en wat marktconform is voor een dergelijke opdracht en niet alleen naar de kwaliteit van de ZZP-er. Hoe complex is de opdracht, wat wordt er inhoudelijk gevraagd, wat is de resultaatverplichting en welke deadlines worden er gesteld. Dit gekoppeld aan wat dit vraagt aan: 1. kennis, ervaring en harde eisen van de ZZP, 2. de omvang van de opdracht en 3. in hoeverre er voor- en nazorg in rekening kan worden gebracht. En is er sprake van een verlenging wat spreek je dan af. Immers wat vraagt dit extra van de ZZP-er of maakt dit de opdracht juist makkelijker waardoor een lager tarief of minder omvang in uren op zijn plaats zijn. Door uit te vragen in de aanbesteding wat volgens de partijen marktconforme tarieven zijn per functie en hoe zij dit borgen wordt duidelijk hoe partijen dit inrichten en het ROC MN hierbij ontzorgen.
- Door de broker de verantwoordelijkheid te geven per positie een ratecard (richtlijntarief met een bandbreedte) op te stellen. Deze ratecards worden zowel intern (met onze bestaande MSP-programma's) als extern gebenchmarkt zodat ze ten alle tijden marktconform zijn. Deze ratecards zijn sowieso toepasbaar voor uitzend- en detachingskrachten. Voor de zzp-ers is het raadzaam om de inzet in tijd (aantal uren/week en duur inzet) mee te wegen in de uiteindelijke bepaling van de ratecards/tarieven, hier adviseert de broker in.

Vraag 6.

Wij overwegen om één contract van 3 jaar af te sluiten met daarna een verlenging van drie keer 1 jaar. Wat zijn volgens u de voordelen en de nadelen van deze contractduur?

Over het algemeen zijn de reacties over de langere contractduur positief. Prijsstelling op opslagen etc. moet tijdens de contractperiode wel te indexeren zijn. Voordelen zijn stabiliteit, partnership en procesoptimalisatie.

Het voordeel van een langdurige overeenkomst is dat bureaus zich volledig kunnen richten op ROCMN. Er kan (indien nodig) extra geïnvesteerd worden in capaciteitsuitbreiding en optimaliseren van de kennis van ROC Midden Nederland bij meerdere medewerkers.

Risico is wel dat de uitvraag van nu omtrent visie, kwaliteit, prijs, wettelijke wijzigingen etc. over een aantal jaren achterhaald (verouderd) kan zijn. Mogelijk verandert de inhuur behoefte door wetswijzigingen of door externe invloeden. Tussentijds een soort van marktconsultatie doen om te zien of andere partijen nog mogelijke andere/innovatieve inhuuroplossingen kunnen aanbieden is wellicht goed. Verlenging met 3 x 1 jaar zien wij niet als bevorderlijk voor het aangaan van partnership. Een langere contractduur kan de wendbaarheid van de opdrachtgever en opdrachtnemer beperken.

Vraag 7a.

Op welke wijze (met welke ICT applicaties/systemen) kunnen wij samen een juiste administratieve verwerking van de uren/ verplichtingen inregelen zonder aan beide kanten een hoge(re) administratieve belasting te krijgen?

De marktpartijen hebben volgende punten benoemd:

- Zet het portal van de leverancier in voor de administratieve verwerking. Eisen aan de portal op gebied van privacy en beveiliging kun je in de aanbesteding stellen. Geadviseerd wordt om de

inrichting van dit administratieve proces gedurende de looptijd van de opdracht te laten plaatsvinden. In de uitzendbranche is een SETU-koppeling (onderdeel van HrXML) een veelgebruikte vorm.

- Een deel van de oplossing zit hem in het zorgen dat systemen van ROC MN en opdrachtnemer via een API-koppeling bepaalde informatie kunnen uitwisselen.
- Brokers bieden veelal een VMS-systeem aan als onderdeel van hun dienstverlening. De kosten voor het werken met dit systeem moeten naast de kosten voor de broker dienstverlening in de aanbesteding worden uitgevraagd.

Vraag 7b.

Wat zijn de mogelijkheden voor het (wederzijds) realtime uitwisselen van informatie?

De marktpartijen hebben volgende punten benoemd:

- Koppelen van ROC MN systemen met die van de leverancier of met een VMS
- Inzetten van PowerBI als tool
- Real time uitwisselen van data kan daarnaast ook via een dashboard met daarin de voortgang van resultaten op de afgesproken KPI's.

Vraag 8.

Welke onderwerpen, aandachtspunten of vragen zijn naar uw mening onderbelicht gebleven in deze marktconsultatie en waarover wilt u ROC MN graag informeren?

Als aandachtspunten worden genoemd:

- Planning aanbesteding met twee vragenrondes
- Invulling partnerschap
- Leveringsvoorwaarden duidelijk benoemen
- Uitvragen kwaliteit – voldoende pagina's, onderbouwing met feiten, presentatie
- Migratie van huidige uitzendkrachten – wel of niet, welke fase zitten de uitzendkrachten
- Inzicht in huidige omvang zzp vs inleen/doorleen en verwachte omzet per jaar/ per aanbesteding
- Geef aan wat facturatiemogelijkheden zijn
- Open vragen anoniem laten beantwoorden, dus geen bedrijfsnaam of andere bedrijfskenmerken laten gebruiken in de teksten. Dit verhoogt de objectiviteit van degene die de teksten moeten beoordelen.
- Beschrijf doelstellingen uitgebreid en onderbouw deze ook
- Laat indexatie op omrekenfactoren toe maar ook wetswijzigingen en cao-afspraken moeten op deze factoren toegepast worden
- Kies de relevante opslagen (bijvoorbeeld de elementen brokeropslag, inleen/doorleen opslag, zzp inleen opslag) en neem deze mee in het gunningscriterium prijs.
- Neem de volgende basiselementen op in het tarief: brutoloon, wachtdagcompensatie, vakantiedagen, erkende feestdagen, buitengewoon verlof, vakantie-uitkering, wettelijke inhoudingen (WW-premie, WAO/WIA basispremie, werkhervattingskas, transitievergoeding incl. sociale lasten, ZVW), ziekte, StiPP pensioen, opleidingen, sociaal fonds & calamiteitenverlof en leegloop.
- Scope van de aanbesteding – duidelijk beschrijven welke afdelingen binnen de aanbesteding vallen en welke niet
- Vraag enkel contractvormen uit die u daadwerkelijk gebruikt (in apart tarief!) en weeg deze naar werkelijke inzet om strategisch inschrijven te voorkomen.
- Hanteer en deel een duidelijke begripsbepaling/toelichting op uitgevraagde vormen van inhuur.
- Pas bij flexibele arbeid passende inkoopvoorwaarden (ARVODI) en deel de bijhorende concept raamovereenkomst(en).
- Zet de referentie-eis (kerncompetentie) op juiste wijze in
- Beperk inschrijvingen uit een concern tot een per concern
- Hou rekening met onderscheid in uitvraag prijsstelling in de richting schaarste gebieden, spoed en reguliere aanvragen

- Vraag op het prijzenblad diverse tarieven uit voor de inhuurvormen
- Overname termijn – in plaats van fee-bedragen te koppelen aan maanden inhuur is een veel transparantere wijze om een werving en selectie fee vast te leggen op basis van gewerkte uren die marktconform nu ligt op 1.040 uur. De kosteloze overname na 1.040 uur wordt dan een ROC MN brede afspraak die voor alle inhuur geldt.