

Bijlage 2: Vragenformulier Nota van Inlichtingen
Marktoriëntatie Inhuur Derden / Flexibele arbeidskrachten

Nr	Verwijzing	Vraag Geïnteresseerde	Antwoord VRNHN
1	geen	Kunt u aangeven welke functieprofielen u de komende jaren verwacht in te huren / welke profielen u de afgelopen heeft ingehuurd?	Voor 2024 is VRNHN voornemens om 50 brandweerlieden aan te nemen, hierbij heeft VRNHN – naast de eigen werving – ook hulp van een bureau nodig. Daarnaast heeft VRNHN op beleidsmatigniveau functies in te vullen en wil VRNHN meer werken met een flexibele schil. Welke functies dit precies zijn, kan VRNHN nog niet zeggen. Wat betreft de invulling voor onze crisisorganisatie kunnen we helaas niet in de toekomst kijken of en welke langdurige crisis er aankomt en welke resources hiervoor nodig zijn. Om meer inzicht te geven over vacatures waar aan gedacht kan worden, heeft VRNHN een overzicht van 2023 bijgevoegd.
2	Hoofdstuk 2 pagina 2 van 10 onderdelen	U stelt dat alle functies boven schaal 9 onderdeel zijn van deze marktoriëntatie. Vallen medische profielen zoals bijvoorbeeld een arts onder deze uitvraag? Zo nee, kunt u toelichten aan welke functies we moeten denken.	Zie antwoord op vraag 1 en vraag 7. Inhuur van medisch personeel is geen onderdeel van de uitvraag.
3	Hoofdstuk 2 pagina 2 van 10 partners	Wij lezen dat GGD Hollands Noorden een samenwerkingspartner is. Is de GGD ook een partij die vacatures uitzet in deze aanbesteding? Oftewel alle profielen die bij de GGD van toepassing zijn boven schaal 9, vallen deze ook in de aanbesteding?	Nee, de GGD is geen partij in deze uitvraag, net als alle andere partners die genoemd worden. Dit is vooral genoemd zodat u een beter beeld van ons als Veiligheidsregio krijgt. Deze marktoriëntatie (en later de aanbesteding) is geheel voor VRNHN.
4	Bijlage 1, vragen marktoriëntatie	U stelt in deze bijlage 18 vragen waarop hele specifieke uitgebreide antwoorden noodzakelijk zijn. Kunt u ons meer inzicht geven in de problemen of uitdagingen waar uw organisatie momenteel tegenaan loopt zodat wij vanuit arbeidsmarktperspectief antwoord kunnen geven?	VRNHN weet dat er vele mogelijkheden zijn om de inhuur te organiseren. Voor VRNHN is het van belang om op de meest 'efficiënte manier' de inhuur rechtmatig te laten verlopen, waarbij VRNHN kan rekenen op de best beschikbare kandidaten en gebruik kan maken van alle vormen van inhuur.

			Voor de inhuur/inzet van kandidaten kan het zo zijn, dat er enerzijds kandidaten ingezet kunnen worden voor een structurele inzet en anderzijds de inzet van flexibiliteit, bijvoorbeeld bij crisis, waar uren maandelijks kunnen fluctueren (afhankelijk van de duur van een crisis). Welke vorm van inhuur VRNHN wenst wordt vooraf gecommuniceerd bij het uitzetten van de vacature. VRNHN zoekt een partner die alle vormen van inhuur van flexibele inhuur kan leveren, zoals uitzenden, payrolling, detachering, zzp-ers. Echter; VRNHN zou graag vanuit arbeidsmarktperspectief een advies voor deze probleemstelling ontvangen.
5	Bijlage 1, vragen marktoriëntatie	Om te voorkomen dat wij gehele aanbestedingsteksten gaan schrijven kunt u aangeven wat het maximaal aantal woorden is dat wij mogen gebruiken voor de antwoorden?	Er worden geen maximaal aantal woorden gesteld. Er is geen goed of fout in deze. VRNHN wil graag de informatie uit de markt ontvangen om vervolgens de aanbesteding in de markt uit te zetten die het best passend is voor zowel de markt als voor VRNHN.
6	Marktconsultatie Flexibele inhuur, paragraaf 3, pagina 3.	In de doelstellingen benoemd op pagina 3 staat niets vermeld over inhuur t/m schaal 9 en payroll, terwijl dit wel terugkomt in diverse vragen en andere informatie. Kunt u bevestigen dat de inhuur t/m schaal 9 en payroll onderdeel zijn van deze marktconsultatie?	Klopt, deze marktoriëntatie omvat alle vormen van inhuur en ook voor alle salarisschalen.
7	Document Marktconsultatie - hoofdstuk 3, Doel marktconsultatie	Op wat voor typen medewerkers (bijvoorbeeld adviseurs/projectleiders met kennis van het primaire proces van de veiligheidsregio en het veiligheidsdomein danwel technisch of ondersteunend personeel) ziet de behoefte aan flexibel in te huren arbeidskrachten toe? In hoeverre is bijvoorbeeld ook het inhuren van arbeidskrachten voor bijvoorbeeld schrijven van planvorming of (beleids)rapportages een onderdeel, ligt de nadruk op de respons op crisis? Kunt u voorbeelden geven van gewenste/gevraagde functies van flexibele arbeidskrachten die u boven schaal 9 flexibel zou willen inhuren?	Zie ook antwoord op vraag 1. VRNHN verwacht naast de benodigde arbeidskrachten ook projectleiders, projectondersteuners, logistieke- en beleidsmatige- en administratieve medewerkers in te gaan huren. Hoe deze verhouding precies zal zijn, is niet op voorhand inzichtelijk. Het kan gaan om uitvoerende functies en ook leidinggevende functies. De afgelopen crisis heeft VRNHN voornamelijk locatiemanagers, planners, projectleider(s), HRM adviseur, projectondersteuners, administratieve ondersteuning, communicatie adviseurs, facilitaire en financiële medewerkers ingehuurd. Bij een crisis wordt er inzet op locatie (binnen Noord-Holland) gevraagd, daarbij wordt de inzet van de afdeling bedrijfsvoering ook verbreed.

8	Document Marktconsultatie - hoofdstuk 3, Doel marktconsultatie	In hoeverre is het voor u belangrijk dat individuele leveranciers van het flexibel in te huren personeel kunnen voorzien in het aanbieden van het volledige pakket van alle soorten gewenste functies? Heeft u een voorkeur voor leverancier(s) met een generiek of meer specialistisch aanbod?	Voor VRNHN maakt het niet uit of er gewerkt wordt met een generiek of specialistisch bureau. Er kan gewerkt worden met meerdere onderaannemers (waarbij er wel rekening wordt gehouden met een kostencomponent, waarbij VRNHN slechts één opslagpercentage voor haar rekening krijgt). Voor VRNHN is het van belang dat de medewerkers zo snel mogelijk ingezet kunnen worden op de vraag die er op dat moment ligt. VRNHN verwacht hierbij een actieve rol van de gecontracteerde partij. Een kandidaat wordt daarbij aangeboden tegen de beste kwaliteit en de juiste prijs.
9	Document Marktconsultatie - hoofdstuk 3, Doel marktconsultatie	Hoe definieert u "flexibiliteit"? Wilt u vooral <u>snel</u> kunnen inhuren als dat nodig is, wilt u <u>uitgebreide keuze</u> willen hebben uit partijen of bent u zoekende naar een rechtmatige procedure om <u>voorkeurskandidaten</u> in te kunnen zetten?	VRNHN heeft voorkeurskandidaten die op bepaalde projecten ingezet kunnen/moeten worden. Daarnaast is VRNHN op zoek naar een partij die alle vormen van inhuur kan aanbieden. VRNHN wil een partner contracteren die onze organisatie zo goed leert kennen, dat het steeds gemakkelijker wordt om een (kwalitatief goede) kandidaat snel te kunnen leveren. Zie tevens antwoord op vraag 7.
10	3. Situatie - Algemene informatie - p. 3	Kunt u aangeven welke functieprofielen (los van de salarisschaal waar zij in vallen) u wenst in te huren en welke u op dit moment inhuurt?	Zie tevens antwoord op vraag 1 en 7.
11	3. Situatie - Gewenste situatie - p. 3	Gaat het alleen om inhuur door en levering aan Veiligheidsregio NH, of ook aan uw partners (politie van de eenheid Noord-Holland, GGD Hollands Noorden, Kustwacht, KNRM, reddingsbrigades, Hoogheemraadschap Hollands Noorderkwartier, het Nederlands Rode Kruis, Defensie en de ziekenhuizen in de regio)?	Zie antwoord op vraag 3.
12	Bijlage 1 - vraag 2 - p. 7	Kunt u in andere woorden aangeven wat u bedoelt met inhuur tijdens crisis? Gaat het dan om snelle opschaling, of bedoelt u iets anders? Ook is de tweede deelvraag voor ons niet helemaal duidelijk. - Waarin verschilt langdurige inzet tijdens crisis van langdurige inzet buiten een crisis om? - Wat geldt als langdurige inzet? Op wat voor soort afspraken doelt u hier?	Langdurige crisissen voor VRNHN zijn crisissen als Corona, Oekraïne en asielopvang. Bij een crisis kan de inzet qua uren steeds fluctueren, daarmee wil VRNHN flexibiliteit. Gaat het om functies buiten de crisisfuncties om, dan spreken we van structurele inzet.

13	3. Situatie - p. 3	In de beschrijving van de huidige situatie geeft u aan dat het gaat om profielen t/m schaal 9. In de beschrijving van het doel van de marktconsultatie worden profielen boven schaal 9 genoemd en komen die onder schaal 9 niet meer terug. Hoe wenst u de inhuur daarvan te organiseren?	Zie antwoord op vraag 6.
14	Bijlage 1 - vraag 5 - p. 7	Wat bedoelt VRNHN met kennisdeling en opleiding - kennisdeling met wie en opleiding van wie?	Denk hierbij aan trainingen/opleidingen die een kandidaat nodig heeft voor de functies. Bij crisis is het van belang dat een kandidaat specifieke training krijgt die nodig is voor de rol, bijv. afstand en nabijheid bij asielopvang, culturele diversiteit, agressietraining, tilinstructies en professioneel gedrag.
15	Bijlage 1 - vraag 13 - p. 8	Wat bedoelt VRNHN met 'vergelijkbare vraagstukken' - in welke zin vergelijkbaar?	VRNHN bedoelt hiermee, hoe heeft u de inhuur geregeld bij een overheidsorganisatie, waarbij vraag is naar alle vormen van inhuur.
16	Bijlage 1 - vraag 14 - p. 8	Wat zijn voorbeelden van 'specifieke specialisten'?	Specialisten op het gebied van brandweer, geneeskundige zorg, bedrijfsvoering en crisisbeheersing, passend bij ons organisatiespecialisme.
17	Marktoriëntatie document, 3. Situatie, pag. 3	Kunt u aangeven welke (type) functieprofielen VRNHN voornemens is om op te nemen in de aanbesteding?	Zie antwoord op vraag 1 en 7.
18	Marktoriëntatie Inhuur flexibele arbeidskrachten versie 1.0/14 december 2023 Hoofdstuk 3	De aangegeven omzet betreft corona inhuur, zou u kunnen aangeven om hoeveel omzet het gaat exclusief corona inhuur?	Zie uitgesplitst overzicht onderaan deze nota van inlichtingen. Hierbij heeft VRNHN de inhuur omtrent crisis, Corona, Oekraïne en asielopvang opgesplitst.
19	Marktoriëntatie Inhuur flexibele arbeidskrachten versie 1.0/14 december 2023 Hoofdstuk 3	Hoe ziet de opsplitsing in omzet eruit tussen detachering en zzp? Gaat ZZP en detachering ook via het genoemde uitzendbureau?	VRNHN heeft momenteel geen actueel overzicht beschikbaar waar de omzet gesplitst is. Momenteel worden ZZP-ers en gedetacheerden los aanbesteed. Het is de bedoeling dat in de aanbesteding, alle vormen van inhuur worden ingeregeld.
20	Marktoriëntatie Inhuur flexibele	Hoe ziet de opsplitsing in omzet eruit tussen uitzenden en payroll?	VRNHN heeft momenteel geen actueel overzicht beschikbaar waar de omzet gesplitst is. Wel kunnen we aangeven dat er

	arbeidskrachten versie 1.0/14 december 2023		weinig/tot geen gebruik wordt gemaakt van payroll binnen VRNHN.
21	Marktoriëntatie Inhuur flexibele arbeidskrachten versie 1.0/14 december 2023 Hoofdstuk 3	Kunt u informatie over de vacatures en/of de functieprofielen verschaffen voor alle schalen?	Zie antwoord op vraag 1 en vraag 7.
22	Bijlage 1 – vraag 6	Wat bedoelt u met opdrachtnemerschap?	VRNHN verwacht van een partner dat deze passende begeleiding en opleiding geeft aan de kandidaten, waarbij wij als VRNHN ontlast worden, de partner heeft ook kennis van onze organisatie en denkt mee met VRNHN.
23	Marktoriëntatie Inhuur flexibele arbeidskrachten versie 1.0/14 december 2023	Welke cao hanteert VNHN?	Medewerkers en vrijwilligers die werken voor veiligheidsregio's hebben sinds 2023 een eigen cao. Dat is de uitkomst van onderhandelingen tussen vakbonden en de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV). De CAO is de CAR(UWO) VR.
24	Bijlage 1	Kunt u een overzicht verschaffen van de werklocaties van de meest uitgevraagde vacatures?	Al onze locaties liggen binnen onze regio Noord-Holland Noord. Momenteel worden de meeste mensen ingezet op onze crisis noodopvang (momenteel Wervershoof) en op onze hoofdlocatie, Hertog Aalbrechtweg te Alkmaar.
25	Bijlage 1	Wat is de huidige doorlooptijd, vanaf het moment van het voorstellen van een kandidaat (door een van de huidige partijen) tot aan het moment dat een kandidaat mag/kan starten?	Gemiddeld gezien is dit nu 5- 14 dagen, afhankelijk van het aanleveren van de benodigde documenten om te kunnen starten.
26	Marktoriëntatie Inhuur flexibele arbeidskrachten versie 1.0/14 december 2023 Hoofdstuk 3	Hoeveel procent van de aanvragen zijn reguliere aanvragen? Hoeveel procent van de aanvragen zijn crisis gerelateerde aanvragen?	Het is lastig om op voorhand aan te geven. Als we kijken naar het afgelopen jaar, dan is het percentage voor uitzenden: 20% voor reguliere inzet en 80% voor crisis gerelateerde aanvragen geweest.

De omvang van de totale inhuur** voor VRNHN bedraagt het volgende:

Jaren	Detachering/ZZP	Uitzenden/Payrolling	Detachering crisis	Uitzenden Crisis	Totale inhuur VRNHN
2019	€ 1.899.447	€ 860.456			€ 2.759.904
2020	€ 1.185.024	€ 257.526	€ 238.529	€ 29.651	€ 1.710.730
2021	€ 1.170.980	€ 376.963	€ 480.270	€ 66.300	€ 2.094.512
2022	€ 1.297.215	€ 315.603	€ 1.005.199	€ 926.987	€ 3.545.003
2023	€ 1.334.755	€ 88.648	€ 730.903	€ 1.659.476	€ 3.813.783

* 2023 heeft peildatum september 2023.

**Inhuur betreft ook inhuur voor Corona, CNO opvang ed. Inhuur kan daarmee per crisistype behoorlijk wijzigen qua inhuurbehoefte. Inhuur voor ambulancezorg is in dit overzicht niet meegenomen en wordt door specialistische bureaus ingehuurd.