

BIJLAGE 1 OPDRACHTOMSCHRIJVING

DE BESCHRIJVING VAN DE OPDRACHT

1.1.1 KORTE BESCHRIJVING ORGANISATIES

Gemeente Groningen

Gemeente Groningen is de grootste gemeente van de Provincie Groningen met ruim 238.000 inwoners. Bij de gemeente Groningen werken 3800 ambtelijk medewerkers verdeeld over 18 directies. Gemeente Groningen heeft van oudsher veel taken in eigen beheer. Denk hierbij aan afvalinzameling bij Stadsbeheer, sportaccommodaties zoals de zwembaden bij Sport050 en het cultureel centrum SPOT (waaronder de Oosterpoort en de Stadsschouwburg). Die grote variëteit aan functies heeft tot gevolg dat er een grote verscheidenheid aan functies rondlopen binnen de organisatie. Functies variëren -specifiek voor deze opdracht- van landschapsontwerper tot data architect en van beleidsadviseur in het sociaal domein tot concerncontroller.

Voor meer informatie over de gemeente Groningen wordt doorverwezen naar www.gemeente.groningen.nl en www.werkenbijgroningen.nl

GGD

GGD Groningen is de gezondheids- en crisisdienst van de provincie Groningen. Het motto van GGD Groningen is 'Samen werken aan gezondheid'. Zo'n 450 GGD-professionals werken dagelijks aan de gezondheid, het welzijn en de veiligheid van alle inwoners van de provincie Groningen. Hierbij wordt nauw samengewerkt, zowel binnen de GGD als met externe partners. De organisatie voert namens alle Groninger gemeenten taken uit op het gebied van collectieve preventie en publieke gezondheid, op regionaal en gemeentelijk niveau.

Naast de wettelijke taken, voert GGD Groningen een aantal facultatieve taken (op verzoek van gemeenten) en taken voor derden uit. Het bewaken, beschermen en bevorderen van een gezonde en veilige leefomgeving van de Groningse inwoners zijn de basistaken van GGD Groningen. Het gaat over taken die de inwoners beschermen tegen gezondheidsbedreigende factoren (zoals infectieziekten), die de gezondheid van de inwoners monitort en die gezond gedrag en een gezonde leefomgeving stimuleren (zoals leefstijl).

Belangrijke taken zijn onder andere Jeugdgezondheidszorg (0-18 jaar), medische milieukunde, infectieziektebestrijding, toezicht, Openbare Geestelijke Gezondheidszorg (OGGz), forensische geneeskunde en advisering. Daarnaast is de GGD een operationele dienst van én voor gemeenten tijdens rampen en crisissituaties.

Voor meer informatie over de GGD wordt verwezen naar de website <https://ggd.groningen.nl/>

NBK

Het Noordelijk Belastingkantoor is een overheidsorganisatie die belasting heft en int voor de waterschappen Noorderzijlvest, Hunze en Aa's en Wetterskip Fryslân en de gemeente Groningen en de uitvoerende belastingwerkzaamheden verzorgt voor de gemeenten Eemsdelta en Noordenveld en Oldambt.

Enerzijds besparen we met deze efficiënte en kleine organisatiekosten en anderzijds zijn we de inwoners beter van dienst. Andere gemeenten kunnen zich aansluiten, waardoor we verwachten dat onze organisatie de komende tijd verder gaat groeien.

Voor meer informatie over het Noordelijk Belastingkantoor wordt verwezen naar de website <https://noordelijkbelastingkantoor.nl>

Veiligheidsregio Groningen

Veiligheidsregio Groningen (hierna ook te noemen; VRG) is een gemeenschappelijke regeling van alle gemeenten in de provincie Groningen. Van de organisatie Veiligheidsregio Groningen maken de Brandweer Groningen, de GHOR (Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio) en de GKG (Gemeentelijke Kolom Groningen) deel uit en de veiligheidsregio voorziet samen met Veiligheidsregio Drenthe en Veiligheidsregio Fryslân ook in de meldkamerfunctie. Veiligheidsregio Groningen voert taken op het gebied van brandweezorg, rampenbestrijding en multidisciplinaire crisisbeheersing voor de regio Groningen uit. Veiligheidsregio Groningen heeft circa 1000 medewerkers, waarvan circa 250 beroeps- en dagdienstmedewerkers en ongeveer 750 vrijwilligers. Bij grote incidenten vindt coördinatie en sturing van rampenbestrijding en crisisbeheersing plaats aan de locatie Sontweg 10 in Groningen. Veiligheidsregio Groningen werkt dan samen met de partners in crisisbeheersing: politie, defensie, waterschappen, openbaar ministerie en provincie.

Voor meer informatie wordt verwezen naar de website www.veiligheidsregiogroningen.nl.

1.1.2 DOEL VAN DE OPDRACHT

Het doel van de opdracht is het afsluiten van een Raamovereenkomst met één (1) leverancier van Brokerdienstverlening voor de bemiddeling en inzet van tijdelijk personeel en Zzp-opdrachten voor de gemeente Groningen, de Veiligheidsregio Groningen, de GGD Groningen en het Noordelijk Belastingkantoor. De Raamovereenkomst heeft een initiële looptijd van drie (3) jaar met de mogelijkheid tot verlenging van drie (3) keer één (1) jaar.

Doelstellingen tijdens de Raamovereenkomst zijn:

- Rechtmatigheid, voldoen aan wet- en regelgeving relevant voor het inzetten van tijdelijk personeel en Zzp-opdrachten.
- Vergroten van de effectiviteit en efficiëntie van het inhuurproces.
- Een gestroomlijnd inhuurproces waarin Opdrachtgever en Opdrachtnemer samenwerken bij strategische, tactische en operationele vraagstukken.
- Intermediaire Dienstverlening.
- Totale ontsluiting van de arbeidsmarkt ten behoeve van de Aanvragen binnen de door Opdrachtgevers benoemde doelgroepen.
- Correcte uitvoering van Contract Service.
- Het realiseren van Social Return en (uitvoering geven aan) diversiteit en inclusie beleid.

1.1.3 DE HUIDIGE SITUATIE

Sinds 2017 werken de Opdrachtgevers Gemeente Groningen, GGD Groningen en Veiligheidsregio Groningen met een broker voor intermediaire dienstverlening en het contracteren van Zzp. In 2021 is de aanbesteding opnieuw in de markt gezet en dit contract loopt af op 31 oktober 2025. Naast de broker heeft Opdrachtgever (Gemeente Groningen, VRG, GGD) ook een Raamovereenkomst voor het leveren van uitzendkrachten en een Raamovereenkomst voor Payrolldienstverlening. Ook deze Raamovereenkomsten lopen 31 oktober 2025 af.

De broker is verantwoordelijk voor het werven en contracteren van externe medewerkers in het professionals segment en het contracteren van Zzp'ers conform wet DBA. De broker werkt met een team van dedicated consultants die verbonden zijn aan de directies en organisatieonderdelen van de Opdrachtgever. De opdrachtgever bestaat uit vier organisaties. Per organisatie wordt de huidige situatie beschreven.

Gemeente Groningen

De gemeente Groningen bestaat uit meer dan 18 directies, 180 leidinggevenden en ruim 3800 ambtelijke medewerkers. Daarnaast zijn er nog ongeveer 1000 SW-medewerkers in dienst via ons ontwikkelbedrijf iederz en hebben we een flexibele schil van ongeveer 800 personen. Jaarlijks hebben we ruim 400 vacatures voor een eigen dienstverband en zetten we ongeveer 400 opdrachten uit bij de huidige broker. Om in tijden van krapte de juiste mensen te vinden en te binden, heeft de gemeente Groningen in 2023 het Carrière Centrum opgericht. Met het Carrière Centrum is er één centrale plek opgericht voor de in- en doorstroom van personeel, via waar alle wervingsprocessen lopen. Het Carrière Centrum bestaat uit een team van recruiters, een employer branding adviseur, een team van loopbaanadviseurs en een backoffice voor administratieve ondersteuning en verwerking. Onze employer branding adviseur ontwikkelt werkgeverscampagnes en arbeidsmarktcommunicatie waaronder onze werkenbij-pagina. De vacaturewebsite is na een jaar uitgegroeid naar het hoofdkanaal waar kandidaten solliciteren op functies bij de gemeente Groningen. Recruitment werkt hard om nieuw talent te vinden en binnen te houden en onze loopbaanadviseurs begeleiden onze medewerkers naar een volgende stap in hun carrière. De backoffice is de spin in het web van alle wervingsprocessen en zorgen voor een vlekkeloze administratieve afhandeling van onder andere de externe inhuur.

Werkwijze

Om een (externe) medewerker te werven is de Personele Capaciteitsaanvraag (PCA) via Youforce de basis om de werving op te starten. Hoe de afstemming voor de PCA verloopt verschilt per aanvraag en/of directie. Nadat er door de inhurende manager een PCA is aangemaakt en ingevuld, wordt deze doorgezet en gecontroleerd bij het Carrière Centrum. Bij een volledig ingevulde PCA wordt deze doorgestuurd naar de juiste inhuur partij. Daarna neemt de Opdrachtnemer de PCA in behandeling en neemt het contact en het verdere proces met de inhurende manager over van het Carrière Centrum. De Opdrachtnemer neemt de aanvraag in behandeling en koppelt dit rechtstreeks terug aan de inhurende manager.

Eigen wervingen netwerkkandidaten

Een van de doelen is om de eigen wervingen van Netwerkkandidaten terug te dringen. Op dit moment is er een groot deel Netwerkkandidaten die als eigen werving zijn geworven. Per directie wordt hier anders mee omgegaan. Het doel is om dit organisatie breed te verminderen en de markt zoveel mogelijk volledig te ontsluiten.

Inzet op Zzp

Sinds de invoering van de wet DBA wordt deze gevolgd binnen de organisatie en door de Opdrachtnemer. Door het opheffen van het Handhavingsmoratorium is er meer aandacht voor. Met de Opdrachtnemer werkt de gemeente Groningen samen om de wet DBA op papier en in de praktijk te volgen.

GGD

GGD Groningen was tot 1 januari 2020 onderdeel van de gemeente Groningen. In 2021 is de aanbesteding opnieuw in de markt gezet door de gemeente Groningen en heeft gemeente Groningen de aanbestedingsprocedure voor de GGD uitgevoerd. Gedurende deze contractperiode is er een grote focus geweest rondom de inzet van de grootschalige covid vaccinaties. Inmiddels is de situatie genormaliseerd en is er een splitsing zichtbaar in reguliere uren en piekuren ten behoeve van vaccinatiecampagnes. Opdrachten worden rechtstreeks uitgezet bij de opdrachtnemer door een manager of HR-adviseur.

Noordelijk Belastingkantoor

Het Noordelijk Belastingkantoor heeft op dit moment geen raamovereenkomst voor Brokerdienstverlening. De inhuur wordt per opdracht verstrekt. Gezien de piekmomenten en de groei is het Noordelijk Belastingkantoor genoodzaakt Europees aan te besteden en is daarom voor de eerste keer onderdeel van de Opdracht. Teamleiders zijn zelf verantwoordelijk met facilitering van HR voor inhuur van personeel.

Veiligheidsregio Groningen

Het team Personeels- en Organisatieontwikkeling is ondersteunend aan de leidinggevenden bij de inhuur van medewerkers. Dit team bestaat onder andere uit adviseurs, beleidsmedewerkers en administratieve medewerkers. Daarnaast is er nog een projectgroep Recrutment die zich richt op de doorontwikkeling van de werving en employer branding. Inmiddels heeft Veiligheidsregio Groningen een werken bij pagina (<https://veiligheidsregiogroningen.nl/werken-bij/>) waar kandidaten solliciteren op functies bij Veiligheidsregio Groningen

Werkwijze

Om een (externe) medewerker te werven gaat de leidinggevende in gesprek met de adviseur P&OO. Nadat er een profiel is opgesteld en aanvullende afspraken zijn gemaakt, wordt de aanvraag doorgezonden en gecontroleerd door de medewerker Personeels- en Salarisadministratie (PSA). Deze medewerker zet de aanvraag door naar de Opdrachtnemer en bespreekt de aanvraag (telefonisch). De Opdrachtnemer neemt de aanvraag in behandeling en koppelt dit terug aan de medewerker PSA. Deze medewerker heeft de coördinerende rol tussen Opdrachtnemer en inhurende partij.

Eigen wervingen netwerkkandidaten

Een van de doelen is om de eigen wervingen van Netwerkkandidaten terug te dringen. Op dit moment is er een groot deel Netwerkkandidaten die als eigen werving zijn geworven. Leidinggevenden gaan hier verschillend mee om. Het doel is om dit organisatiebreed te verbeteren.

Inzet op Zzp

Sinds de invoering van de wet DBA wordt deze gevolgd binnen de organisatie en door de Opdrachtnemer. Door het opheffen van het Handhavingsmoratorium is er meer aandacht voor.

Met de Opdrachtnemer werkt de Veiligheidsregio Groningen samen om de wet DBA op papier en in de praktijk te volgen.

1.1.4 AARD VAN DE OPDRACHT/ GEWENSTE SITUATIE

Per organisatie wordt een beeld geschetst over de gewenste situatie. Na gunning van de Opdracht wordt er per organisatie een Dossier Afspraken en Procedures (DAP) en een Dossier Financiële Afspraken (DFA) opgesteld om specifieke afspraken vast te leggen per organisatie.

Gemeente Groningen

De krapte op de arbeidsmarkt en de krimpende beroepsbevolking in Noord-Nederland dwingen de gemeente Groningen om op termijn anders dan voorheen te kijken naar onze totale personele opgave en anders te verbinden met medewerkers, samenwerkingspartners en de arbeidsmarkt. In 2023 is het Carrière Centrum van de gemeente Groningen gelanceerd. Dit was een eerste stap in de langjarige arbeidsmarktstrategie van de gemeente Groningen, waarbij stap voor stap wordt toegewerkt naar het Carrière Centrum als *total talent acquisition-afdeling*. Dit behelst het integraal organiseren van álle in- door en uitstroom en vraagt een andere kijk op capaciteitsmanagement dan voorheen. Gemeente Groningen zet zich daarom in om stapsgewijs de interne organisatie rondom het inhuurproces te verstevigen door meer regie op externe inhuur te pakken en zoekt hierbij nadrukkelijk de samenwerking met de Opdrachtnemer. Een eerste stap is meer focus op rechtmatigheid, beleid, processen en tarief. Het verminderen van de eigen wervingen en uurtarieven die passen binnen de gestelde Richtlijntarieven zijn daar belangrijke resultaten van. De uiteindelijk gewenste situatie is om als Carrière Centrum door te groeien naar dé expertise afdeling waar bij elke capaciteitsvraag de afweging wordt gemaakt om de juiste mens, met de juiste kwaliteiten, op het juiste moment, tegen de juiste kosten met het juiste contract te werven en daar vervolgens de juiste dienstverlening aan te koppelen.

Om de kwaliteit van dienstverlening richting de klant (onze leidinggevendenden) te vergroten en de samenwerking met het Carrière Centrum beter vorm te geven, wil de Gemeente Groningen werken met een fulltime inhouse constructie voor de broker consultants. Gemeente Groningen draagt zorg voor het faciliteren van werkplekken voor de Opdrachtnemer om inhouse te werken op locaties van Opdrachtgever. Details zullen in de implementatie worden besproken, maar dit zal zowel bij het Carrière Centrum als op locatie van de verschillende directies zijn. Gezien dit de eerste keer is dat de Gemeente Groningen met een inhouse constructie werkt voor haar inhuurpartners, steunt zij op de expertise van Opdrachtnemer dit goed in te regelen voor alle betrokkenen.

Gedurende de looptijd van de overeenkomst zal er binnen de organisatie een nieuw ERP systeem worden geïmplementeerd. De verwachting is dat dit in 2026 live zal gaan binnen de organisatie. In de gewenste situatie wil de gemeente Groningen op termijn toewerken naar een optimaal en efficiënt inhuurproces, wat kan betekenen dat gedurende de looptijd van de overeenkomst bijvoorbeeld, maar niet beperkt tot, het tijdschrijfproces van de applicatie van de broker naar dit nieuwe ERP systeem zal worden gemigreerd.

GGD

Gezien de afgelopen turbulente jaren met covid- vaccinaties is er weinig ruimte geweest om een gedegen en goed proces te doorlopen. Met de normalisatie van de uren en een scheiding van reguliere- en piekuren is er nu meer ruimte om te zorgen dat er een laagdrempelig en gedegen

inhuurproces wordt gerealiseerd bij de GGD Groningen met aandacht voor het goed ontsluiten van managementinformatie voor HR-adviseur en managers.

Noordelijk Belastingkantoor

Het NBK wil de samenwerking met Opdrachtnemer opzoeken om de interne organisatie rondom het inhuurproces verder te ontwikkelen. Hierbij staan rechtmatigheid en tariefstelling centraal. Het NBK verwacht van Opdrachtnemer dat zij proactief meedenkt om zowel aan de rechtmatigheid te voldoen als aan de wens om kandidaten uit het eigen netwerk mee te kunnen nemen in de werving.

Het NBK is op zoek naar een pragmatische partner die mee denkt en creatief is in het wervingsproces.

Veiligheidsregio Groningen

Veiligheidsregio Groningen wil de samenwerking met Opdrachtnemer opzoeken om de interne organisatie rondom het inhuurproces verder te ontwikkelen. Hierbij staan rechtmatigheid, beleid, processen en tariefstelling centraal met een pragmatische aanpak. Veiligheidsregio Groningen verwacht van Opdrachtnemer dat zij proactief meedenkt om zowel aan de rechtmatigheid te voldoen als aan de wens om kandidaten uit het eigen netwerk mee te kunnen nemen in de werving.

Veiligheidsregio Groningen wil graag op een laagdrempelige manier samenwerken met Opdrachtnemer, waarbij er periodiek zowel een operationeel als meer tactisch/strategisch overleg plaatsvindt om lopende zaken en ontwikkelingen te bespreken. Dit is bij voorkeur op locatie van Veiligheidsregio Groningen, maar kan ook incidenteel bij Opdrachtnemer. Daarnaast kunnen korte lijnen tussen de Opdrachtnemer en vacaturehouder van meerwaarde zijn om eigen werving en contractering terug te dringen.

Scope van de Opdracht

- Het leveren van intermediaire dienstverlening;
 - o Het werven en selecteren van geschikte kandidaten.
 - o Waarbij tot de mogelijkheid behoort dat ook netwerkkandidaten aangedragen mogen worden voor een vacature door de inhurende manager.
 - o Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor een rechtmatige en transparant proces rondom netwerkkandidaten. Met als doel dat de vacature openbaar beschikbaar is voor de markt.
 - o Samenwerken met Opdrachtgever om het interne proces rondom netwerkkandidaten te verstevigen en optimaliseren.
- Het rechtmatig contracteren van Zzp
 - o Conform Wet DBA (of opvolger).
 - o Waarbij broker een actieve rol speelt en verantwoordelijkheid draagt in het adviseren van de Opdrachtgever of de aangedragen Opdracht geschikt is en blijft als Zzp opdracht, of niet.
 - o Samenwerken met Opdrachtgever en fiscale afdeling(en) om het proces rondom Zzp inzichtelijk te hebben, beheren en coördineren bij Opdrachtgever.
- Het volgen van de Richtlijntarieven.
- Adviseren aan de interne organisatie van de Opdrachtgever over trends, ontwikkelingen binnen het inhuurproces, de inhuurpopulatie en daarbuiten.

Onder de scope van deze opdracht valt niet:

- Externe deskundigheid en consultancy- en adviesdiensten (waar geen individu ingehuurd wordt maar het bureau zelf).
- Het ter beschikking stellen van Inleenkrachten op basis van de CAO voor Uitzendkrachten
- Het verlonen van Payrollkrachten.
- Opdrachtgever heeft in een separate aanbesteding voor Uitzendkrachten de volgende doelgroepen aanbesteed:
 - o Generieke functies in primaire en ondersteunende proces (t/m MBO-niveau), met uitzondering van horecafuncties voor SPOT (spotgroningen.nl);
 - o Horecafuncties ten behoeve van SPOT.

Wij staan geen varianten toe op deze opdracht. Ook kan niet ingeschreven worden op slechts een gedeelte ervan.

1.1.5 OMVANG VAN DE OPDRACHT

Maximale omvang per jaar

Opdrachtgever	Maximale omvang in uren per jaar
Gemeente Groningen	550.000 uur
GGD	Regulier: 20.000 uur Extra inzet bij vaccinatiecampagne: 5.000
Veiligheidsregio Groningen	25.000
Noordelijk Belastingkantoor	23.000
Totaal	623.000 uur

Aan de raming kunnen geen rechten worden ontleend.

1.1.6 PROCESSEN EN SYSTEMEN

Gemeente Groningen

Ten aanzien van de inhuur van nieuwe medewerkers lopen er verscheidende (geautomatiseerde) processen. Te denken valt aan het aanvraagproces, de onboarding en het schrijven en factureren van gewerkte uren. Hier wordt in de Opdrachtomschrijving niet specifiek op ingegaan, maar tijdens de implementatie zal er met Opdrachtnemer tijd en aandacht worden besteed aan het juist integreren en koppelen van de processen en systemen.

Bijzondere aandacht gaat uit naar de overgang van het huidige Dafinci naar het nieuwe ERP systeem SAP4HANA. Dit systeem zal in de loop van 2026 live gaan. Op dit moment lijkt het wenselijk dat het uren schrijven in de loop van de tijd zal worden gemigreerd naar dit ERP.

Gezien de doorontwikkeling van het Carrière Centrum verdienen ook de processen rondom het versturen van aanvragen en het ontvangen van kandidaten bijzondere aandacht. Op dit moment worden kandidaat-profielen per mail verstuurd aan managers. In de ideale situatie worden kandidaat-profielen aangeleverd middels een zogeheten bureaumodule van hetzelfde systeem dat het recruitment team van Groningen nu gebruikt (HR-Office) voor eigen kandidaten om de instroom dienstverlening richting de organisatie eenduidig, makkelijk en herkenbaar te houden. Hier zal gedurende de looptijd van de Overeenkomst nadrukkelijk de samenwerking met -en inspanning van- Opdrachtnemer op worden gezocht.

GGD

De GGD is bezig met de voorbereidingen om op een nieuwe ICT-omgeving over te gaan. Op dit moment wordt er nog gebruik gemaakt van de ICT-omgeving van de gemeente Groningen. In de looptijd van de Overeenkomst zal dit waarschijnlijk wijzigen. Dit kan ook impact hebben op systemen, (werk)processen en koppelingen die er tot dan nu toe liggen in de samenwerking tussen GGD en gemeente Groningen.

NBK

Het NBK gaat over van ADP naar Visma en wil per 01-01-2026 het recruitment proces automatiseren en de werkprocessen het liefst via Visma laten verlopen.

Gedeeltelijk neutrale broker

