



VERSLAG

LEVERANCIERDSAG

'BROKERDIENSTVERLENING INHUUR'

INHOUDSOPGAVE

DE INTRODUCTIE	3
1.1 Waaron een leveranciersdag?	3
1.2 De aanbestedende dienst	3
OPENING EN PRESENTATIE	6
DE THEMATAFELS	7
1.3 werking thematafels	7
1.4 Tafel 1 Social Impact & Deversiteit en Inclusie	7
1.5 Tafel 2: Impact nieuwe wet- en regelgeving (DBA/ZZP)	8
1.6 Tafel 3: Verdienmodellen v. dienstverlening	9
1.7 Tafel 4: Rechtrmatigheid v Rechtvaardigheid	10
1.8 Tafel 5: Arbeidsmarktontwikkelingen	13
1.9 Tafel 6: Dienstverlening van de broker	15
DANKWOORD	17

DE INTRODUCTIE

1.1 WAAROM EEN LEVERANCIERSDAG?

1.1.1 VOORBEREIDING OP AANBESTEDING

De lopende raamovereenkomst 'De ter beschikking stelling van Interim Professionals met brokerdiensten' loopt af op 31 oktober 2025. Gemeente Groningen moet de dienstverlening weer opnieuw Europees aanbesteden.

Er zijn binnen gemeente Groningen, in de markt en qua wet- en regelgeving vele ontwikkelingen gaande die van invloed zijn op de inhuur van extern personeel. Met deze leveranciersdag wil de gemeente Groningen kennis uitwisselen voor de toekomstige aanbestedingsprocedure ter vervanging van de huidige raamovereenkomst. We hopen een wederzijds inzicht te krijgen over de mogelijkheden en onmogelijkheden voor de inhuur van extern personeel.

1.2 DE AANBESTEDENDE DIENST

1.2.1 GEMEENTE GRONINGEN

De aanbestedende dienst is de gemeente Groningen. Met ongeveer 238.000 inwoners zijn wij in omvang de zesde gemeente van Nederland.

Groningen maakt het verschil. Dat is de missie van de Gemeente

Onze kernwaarden zijn: dienstbaar, eenheid, plezier, slagkracht, vertrouwen en vooruitgang. Wij werken aan een gemeente waarin we oog hebben voor de verschillen tussen inwoners, handelen in de geest van de regels en waarin we kwetsbare inwoners op maat helpen.

In ons Inkoop- en aanbestedingsbeleid 2020 richten wij ons op duurzaamheid, sociaal inkopen, regionale economie, innovatie en bedrijfsvoering.

Voor algemene informatie over onze organisatie kunt u terecht op [onze website](#). Voor informatie over inkoop en aanbesteden van Gemeente Groningen kunt u terecht op [onze pagina voor aanbestedingen](#).

1.2.2 GEZAMENLIJKE AANBESTEDING

Tijdens de voorbereidingsfase zijn de deelnemende organisaties van een toekomstige gezamenlijke aanbesteding nog niet definitief vastgesteld. Er kunnen bij de toekomstige aanbesteding de volgende deelnemende organisaties gaan deelnemen:

- Meerstad B.V.
- Suikerzijde B.V.
- Stadshavens B.V.
- Warmtestad B.V.

- Gemeentelijke Gezondheidsdienst (GGD)
- Veiligheidsregio Groningen
- Stichting WIJ

De volgende organisaties zullen naar verwachting niet deelnemen aan de gezamenlijke aanbesteding:

- Het Noordelijk Belastingkantoor

De gemeente Groningen zal als penvoerder optreden.

1.2.3 CONTACTPERSOON

Onze afdeling Shared Service Center (SSC) Inkoop verzorgt de communicatie met marktpartijen van deze leveranciersdag. Willem Benak, inkoper, is daarvoor de contactpersoon.

Contactgegevens zijn:

telefoonnummer: 06 11 88 75 78

mail: willem.benak@groningen.nl

1.2.4 COMMUNICATIE

Alle informatie die wij in het kader van de leveranciersdag van de deelnemende partijen ontvangen zullen we op een geanonimiseerde wijze verwerken in dit (CONCEPT)verslag. Alle deelnemers ontvangen dit conceptverslag om te beoordelen of de informatie is tijdens de leveranciersdag is uitgewisseld correct en compleet is.

Aan de informatie die in het kader van de leveranciersdag wordt verstrekt, kunnen geen rechten worden ontleend. Voortschrijdend inzicht, veranderende omstandigheden of besluiten kunnen ervoor zorgen dat de tijdens de leveranciersdag verstrekte informatie achterhaald raakt en af kan wijken van informatie die op een later moment, in het kader van een aanbesteding, wordt verstrekt.

Door uw deelname aan de leveranciersdag stemt u er mee in dat de door u verstrekte informatie door de Gemeente gebruikt mag worden voor de verdere invulling van de aanbestedingsstrategie en de daaruit voortvloeiende contracteringsmodellen. De Gemeente kent geen vergoeding toe aan de deelnemers van de leveranciersdag.

1.2.5 VRAGEN, OPMERKINGEN, BEZWAREN EN KLACHTEN

Vragen, maar ook opmerkingen, suggesties of bezwaren over dit conceptverslag kunt u aan de bovenvermelde contactpersoon mailen.

1.2.6 DEADLINE VOOR WIJZIGINGSVOORSTELLEN DEFINITIEF VERSLAG

Mocht u wijzigingsvoorstellen hebben voor de definitieve versie van het verslag, dan dient u dat vóór **vrijdag 1 november** te mailen aan het contactpersoon.

1.2.7 DEFINITIEF VERSLAG BIJGEVOEGD BIJ AANBESTEDINGSSTUKKEN

Omdat bij een Europese aanbesteding alle partijen op een gelijke wijze geïnformeerd dienen te worden, en een inschrijver geen kennisachterstand heeft, wordt het definitief verslag van de leveranciersdag aan de aanbestedingsstukken bijgevoegd.

1.3 DEELNEMERS

In totaal hebben 21 deelnemers de leveranciersdag bijgewoond. Deze deelnemers vertegenwoordigden de onderstaande ondernemingen:

- BlueTrail
- Daan
- Flexender
- Flinter / Multiselect
- Haert
- Harvey Nash
- Headfirst
- Kenonz
- Maandag
- Yacht Inhouse Service

OPENING EN PRESENTATIE

1.3.1 DOOR IRIS WOENDSDEGT



www.werkenbijgroningen.nl/#video

Programma

- Welkom!
- 10:15 koffiepauze
- 10:30 start thematafel - ronde 1
- 10:50 Afronding ronde 1
- 10:55 start thematafel - ronde 2
- 11:15 Afronding ronde 2
- 11:20 start thematafel - ronde 3
- 11:40 Afronding ronde 3
- 11:45 Afsluiting



Gemeente Groningen

- Externe en interne ontwikkelingen
- Ravijnjaar 2026, minder inkomsten
- Groeiende organisatie, meer opgaven vanuit het Rijk
 - Energie
 - Klimaat
 - Aardbevingsschade
- Regionale vraagstukken in een krimp gebied
- Hoe zijn we klaar voor de toekomst?



Inhuur bij de gemeente Groningen

- Sinds 2017 huidige inrichting
- Broker, uitzenden, horeca en payroll
- Uitdaging om alle functies ingevuld krijgen
- Oprichting Carrière centrum in 2023
- Klaar voor de toekomst?
- Doorontwikkeling Carrière centrum
- Hoe bewegen we ons op de arbeidsmarkt?
- Inhuur onder de loep



DE THEMATAFELS

1.4 WERKING THEMATAFELS

Alle deelnemende genodigden verspreiden zich over de zes thematafels. Per thematafel leidt de tafeldame of -heer het gesprek dat maximaal 20 minuten duurt. Er zijn drie gespreksronden.

Alle deelnemers schrijven hun input over het hema op de post-its en plakken deze op de flip-over. Deelnemers mogen ook aanvullingen, verbeteringen en/of commentaar bij post-its toevoegen.

Na de eerste en de tweede gespreksronde rouleren de deelnemers naar een andere thematafel. Deelnemers mogen daar nu ook aanvullingen, verbeteringen en/of commentaar erbij plakken.

Nadat de derde ronde is doorlopen zullen de tafeldames en -heren een concept-verslag schrijven over wat er tijdens de drie gespreksrondes is gezegd en geschreven.

1.5 TAFEL 1 SOCIAL IMPACT & DIVERSITEIT EN INCLUSIE

TAFELHEREN: BERT VERHEEK (SROI ADVISEUR) EN CHARLES BELFOR (ADVISEUR D&I)

De deelnemers vonden vooral dat er binnen de inhurende directies meer aandacht zou mogen zijn voor Diversiteit en Inclusie. Ze gaven aan dat er nogal wat cultuurverschillen zijn. Daarom moet het in de aanbesteding duidelijk zijn wat we als Gemeente Groningen verstaan en beogen met D&I en SR (Social Return) en hoe we dat dan terugzien van de gecontracteerde partijen. SR moet zowel vanuit het perspectief van de aspirant-medewerker als in een maatschappelijke context worden bekeken, zodat er een grotere sociale impact kan worden gemaakt. (Verschillende deelnemers hadden voorbeelden van maatschappelijke projecten voor o.a. minimagezinnen.)



Een aantal keren werd ook creativiteit genoemd zowel bij D&I als ook bij SR. M.a.w. het stimuleren van creativiteit in onze aanbesteding en potentiële aanbieders aansporen om dit in hun aanbod te

verwoorden. De visies op wat die creativiteit concreet moet inhouden zijn niet in detail uitgediept, maar er werd o.a. genoemd: waarde vrij recruitment en aandacht voor de vacaturetekst (Artificial Intelligence als hulpmiddel?) Het is daarbij belangrijk dat de gemeente lef toont en vooral meer ruimte maakt voor experimenten binnen deze context. Denk dan aan het inrichten van pilotprogramma's of proeftuinen. Tot slot werd benoemd dat het regelmatig met elkaar in gesprek gaan, met elkaar sparren, elkaar informeren (themadagen) of het organiseren van strategische overleggen kan leiden tot een goede samenwerking. Durf daarbij ook elkaars netwerken in te zetten. Samen optrekken. Specifiek SR werd inkopen bij (lokale) sociale/impact ondernemers aangehaald.

1.6 TAFEL 2: IMPACT NIEUWE WET- EN REGELGEVING (DBA/ZZP)

TAFELDAME: LIZA KRAGT (FISCALIST)

Aan deze tafel is de fiscaliteit rondom inhuur besproken. Bij de algemene vraag wat er bij iedereen op kwam bij fiscaliteit ten aanzien van inhuur noemden de meesten de Wet DBA, zzp'ers en loonbelasting. Gezien de naderende afschaffing van het handhavingsmoratorium lag de nadruk op de inhuur van zzp'ers. De deelnemers gaven aan dat de fiscale kennis bij hun intern is geborgd bij een team met fiscale of arbeidsrechtelijke collega's die op de hoogte zijn van ontwikkelingen op fiscaal gebied. Sommigen hebben dit extern belegd of raadplegen desgewenst externe adviseur.

In hun rol als leverancier of broker zagen de meesten de taak weggelegd om te helder te communiceren met hun zzp'ers en opdrachtgevers en proactief te adviseren.

Mogelijke risico's en afwegingen voor het al dan niet inhuren van zzp'ers zijn besproken. Advisering over de risico's en of zzp de geschikte invulling is van een vacature zagen de deelnemers als hun rol. Daarnaast werd maatwerk belangrijk gevonden, werd de optie genoemd om soms creatief mee te denken met een opdrachtgever om opdrachten te splitsen en de best practice mee te geven.

Om het risico op schijnzelfstandigheid te beheersen gaf het merendeel van de deelnemers aan een soort checklist of beslisboom te hebben waarmee wordt beoordeeld of een zzp'er terecht een zzp'er is of wellicht toch in dienstbetrekking is. Deze checklist wordt periodiek getoetst en door verschillende deelnemers worden contactmomenten ingepland om de status van de zzp'ers te bespreken. Ook is er genoemd dat er een real time systeem bestaat die opdrachtgever elk moment kan raadplegen om inzicht te krijgen in het zzp-bestand en waar bij door middel van kleuren (groen, oranje, rood) wordt aangegeven in welke mate er risico op schijnzelfstandigheid wordt gelopen.



Daarnaast kwam naar voren dat als beheersmaatregel ook belangrijk is om vooraf goed te toetsen of een zzp'er moet worden gecontracteerd of dat een andere manier van inhuur wellicht passender is.

1.7 TAFEL 3: VERDIENMODELLEN V. DIENSTVERLENING

TAFELHEER: JEROEN EERHARD (CORPORATE RECRUITER HRM)

Tijdens de sessie zijn een 4-tal onderwerpen aan bod gekomen die ik los van elkaar zal uitwerken.

- Hoe om te gaan met tarieven.
- In deze sessie komen verschillende ideeën naar voren. Van het werken met een standaard tarievenboek (Ratcard) waarin de tarieven van tevoren bekend zijn en niet over onderhandeld hoeft te worden.
- Ander belangrijk punt wat naar voren kwam is dat de tarieven tussentijds aangepast mogen worden als de markt daar om vraagt. Wanneer de arbeidsmarkt om andere tarieven vraagt (zowel omhoog als naar beneden) deze aanpassing gedaan kan worden, om de juiste kandidaat te kunnen blijven leveren.
- Kwaliteit i.p.v. tarieven werd benoemd in de context dat de prijs niet het uitgangspunt moet zijn maar de kwaliteit van de kandidaat. Dat zou betekenen dat een kandidaat met hogere kwaliteiten een hoger tarief zou mogen hebben.
- Overname van kandidaten W&S en/ of deta vast constructies
- In dit onderdeel zijn uiteenlopende meningen/ ideeën naar voren gekomen. Van duidelijke afspraken over het overnemen na x aantal gewerkte uren (voorstellen van 1040 tot 2080 gewerkte uren). Maar wat uit bijna alle gesprekken naar voren kwam is de duidelijkheid vooraf. Externe inhuur is een tijdelijk iets, je leent iemand tijdelijk in en niet de intentie om iemand over te nemen. Als dat het geval is heb je het over een W&S en niet meer over inhuur. Belangrijk om van tevoren duidelijk de kaders vast te stellen wat de uitvraag is, overname, tijdelijk etc.



- Opslag van de broker
- Hier zijn twee duidelijke verschillen uitgekomen, waarbij de 1 zegt met een vast percentage de broker zijn opslag wil bepalen, waarin de ander aangeeft een vast tarief (bijvoorbeeld €5,-) voor te stellen. Waarin ook de verschillen tussen beiden zijn besproken. Als broker zou je namelijk meer kunnen verdienen met een percentage als het salaris hoger is, dat zou de functie als broker om te zorgen voor marktconforme tarieven wat discutabel maken. Bij een vast tarief is dat niet het geval. Hierbij krijgt de broker per opdracht hetzelfde bedrag en is dit niet afhankelijk van het salaris van de kandidaat.
- Een derde optie die genoemd werd is om te werken met een factor. Dat houdt in dat er een salaris is vastgesteld en daarbovenop een factor (onkosten) van de broker wordt betaald (bijvoorbeeld 2,5). Dit zou hetzelfde betekenen als bij het percentage voorstel dat een hoger salaris de broker daar zijn voordeel uithaalt. Echter kan dit ook een voordeel hebben, aangezien je als hiringmanager duidelijk kan bepalen in welke trede de kandidaat valt voor de betreffende functieschaal. Een junior schaal je dan lager in dan een senior. Echter als je een junior een hoger salaris zou moeten bieden om hem uit de markt te halen, gaat dit niet op.
- Hoe zorg je voor grip op de tarieven in je organisatie
- Duidelijke afspraken met wie wat doet, een hiringmanager mag best met een leverancier contact hebben over een kandidaat, maar de functie van een broker moet duidelijk zijn. Die gaat over de tarieven, dat moet een manager niet rechtstreeks doen met de leverancier, hierdoor is anders de functie van een broker overbodig.
- Discipline in de organisatie is hierin ook belangrijk. Helderheid in communicatie en de duidelijke afspraken over wie wat doet.
- Zorgen voor marktconform tarieven gezien de snelle veranderingen in de arbeidsmarkt.
- Standaard afspraken maar ruimte voor maatwerk.

1.8 TAFEL 4: RECHTSMATIGHEID V RECHTVAARDIGHEID

TAFELDAME: ASTRID WICHERS (CATEGORIE-ADVISEUR)

De broker zorgt dat er een minicompetitie plaatsvindt voor de vraag van de opdrachtgever. Hierdoor hoeft een organisatie niet zelf voor tijdelijke inhuur te werven. Voorop staat dat de broker niet wil fungeren als politiebureau. De organisatie moet zelf zorgen voor de kaders en dat deze door de organisatie breed gedragen worden.

De besproken onderwerpen:

Raamovereenkomst versus dienstverleningsovereenkomst en contractduur.

- Aanbestedende diensten zetten van oudsher altijd een raamovereenkomst in de markt. De dienstverleningsovereenkomst is niet bekend bij de marktpartijen.
- De gewenste contractduur is niet eenduidig. Zowel voor 4 jaar als voor 6 jaar is wat te zeggen. Zo is de afgelopen jaren veel veranderd in wet- en regelgeving en de arbeidsmarkt. Dit zorgt ervoor dat het wenselijk is om een niet te lange overeenkomst af te sluiten. Anderzijds kost de implementatie voor een nieuwe partij veel tijd. Wat ervoor spreekt om een overeenkomst van maximaal 6 jaar af te sluiten. Wanneer is geïmplementeerd is vaak het eerste contractjaar al



voorbij. In het derde contractjaar gaat de opdrachtgever alweer starten met de voorbereidingen van een nieuwe aanbesteding. De meerwaarde van de broker kan op deze manier niet volledig worden benut. Door de contractduur langer te maken is het een win-win voor zowel de marktpartijen als de aanbestedende dienst.

Hoe lang mag de keten tussen opdrachtgever en de tijdelijke medewerker zijn?

- Het bleek dat dit op verschillende manieren te interpreteren is.
- Maximaal 1 schakel in de keten ten behoeve van toepassing beheersmaatregelen. Die schakel moet de broker zijn.
- Maximaal 2 schakels in de keten. Zowel de broker als leverancier zijn hier een schakel in.
- Er zijn 4 schakels: kandidaat – leverancier – broker – Groningen.
- Het komt met enige regelmaat voor dat een geplaatste medewerker overgenomen wordt van de leverancier door de inhurende manager. Het moet vooraf helder zijn onder welke voorwaarden dit mogelijk is. Bijvoorbeeld voor een vaste overnametarief of een minimaal gewerkt uren (circa 2.000).
- Wanneer er sprake is van overname zorg er dan voor dat de betreffende leverancier (werkgever geplaatste medewerker) betrokken is. Nu is deze leverancier vaak de laatste die erachter komt. Dat is geen wenselijke situatie.

Voorkeurskandidaten en eigen netwerk op een rechtmatige manier meenemen.

- Als eerste is het belangrijk om erachter te komen waar de voorkeur voor een bepaalde kandidaat vandaan komt.

- Commitment voor een brokerconstructie in de interne organisatie is essentieel. Alle inhurende managers moeten hierachter staan. Neem de belangrijkste mee in het schrijven van de aanbestedingsstukken.
- Duidelijk intern escalatiemodel wanneer een inhurend manager zich niet aan de spelregels houdt.
- Contact tussen de leveranciers en inhurend manager duidelijk afbakenen. Dus wel bij gesprek over functioneren geplaatste medewerker, maar niet rechtstreeks contact over mogelijke kandidaten tijdens de inhuuraanvragen.
- Leveranciers gaan nu regelmatig met een tas cv's naar de inhurende managers. Hierdoor kunnen voorkeurskandidaten ontstaan. Overigens is dit tegen de afspraken in tussen leverancier en broker.
- In een krappe arbeidsmarkt nooit een maximum stellen aan het aantal kandidaten. Zorg dat je altijd mededinging toepast. De eigen voorkeurs kandidaat kan mee in het proces.
- Geen eigen wervingen meer, dit gaat via de broker.
- Zorg voor een snelle terugkoppeling op cv's (maximaal 2 dagen). Dit is de taak van de broker en de inhurende manager. In de huidige markt is de juiste kandidaat al binnen een paar dagen bezet.
- De broker contracteert voor Groningen veel leveranciers. Als vervolgens blijkt dat Groningen veel voorkeurskandidaten rechtstreeks contracteert en dat de broker hiertussen wordt gezet voor de rechtmatigheid, haken veel leveranciers af. Zij zullen geen kandidaten meer aan willen dragen of op zoek willen gaan naar goede kandidaten. Groningen is op dat moment geen betrouwbare opdrachtgever.

Hoe om te gaan met de vele advies- en projectbureaus?

- Maak duidelijk wat er niet bij hoort. Zorg dat dit intern ook helder is.
- Zorg voor een checklist die je af kunt vinken waarbij je uiteindelijk weet of het om een inhuuropdracht of een adviesopdracht gaat.
- Gaat het om de persoon -> inhuur, gaat het om het resultaat -> adviesopdracht.
- Zorg dat de broker eerder betrokken is. Laat de broker adviseren bij de capaciteitsvraag.
- Zorg voor 1 loket binnen de organisatie voor inhuurvraagstukken. Dit zorgt voor overzicht.

1.9 TAFEL 5: ARBEIDSMARKTONTWIKKELINGEN

TAFELHEER DOMINIQUE EBBING (STRATEGISCH ADVISEUR HRM)

Arbeidsmarkt irt vergrijzing en krimpende beroepsbevolking Noord-NL; hoe kunnen we aan onze opgaven blijven voldoen?

- Inzetten op skills en persoonlijkheid ipv op harde opleidingseisen, start met pilots in bepaalde functiegroepen om hier ervaring mee op te doen.
- Koppel junioren/trainees aan seniorfuncties vanuit Strategische Personeelsplanning (SPP) en de forecast op natuurlijke uitstroom zodat je tijdig opvolging kunt organiseren.
- Zorg voor flexibiliteit in je bestaande populatie zodat de organisatie wendbaarder wordt en daarmee makkelijker kan anticiperen op ontwikkelingen van buitenaf en interne krapte.
- Werk nauwer samen met omliggende gemeenten binnen een samenwerkingsvorm zodat er onderling personeel uitgewisseld of gedeeld kan worden zonder aanbestedingsverplichting.
- Het imago van gemeenten in zijn algemeenheid is niet heel sexy, zorg voor een goed werkgeversmerk.
- Organiseer de samenwerking met hogescholen en universiteiten zodat er vroegtijdig ingezet kan worden op (afstudeer)stages die aansluiten bij de opgaven, zodat daarna deze jong professionals door kunnen stromen naar een opdracht of formatieplaats.
- Zorg voor loopbaanpaden en gerichte interne scholing.
- Werf voor bepaalde functiegroepen professionals uit het buitenland inclusief scholing Nederlandse taal.
- Zorg voor snelle terugkoppeling zodat de kandidaten ook binnen korte termijn kunnen worden bericht over het besluit en de daaropvolgende contractering.
- Kies je klus voor interne medewerkers → projecten binnen de gemeente of buurgemeenten kunnen ingevuld worden door interne medewerkers. Dit biedt ervaring, uitdaging en innovatie en helpt bij het binden en boeien van je medewerkers.



Hoe zouden jullie de samenwerking organiseren met ons eigen recruitment Carrière Centrum gezien onze groei naar een total workforce benadering.

- Organiseer aan de voorkant een strategische sessie met alle belangrijke stakeholders om de verwachtingen op te halen en het proces goed in te richten.
- Zorg vanuit partnership voor korte lijnen en goed accountmanagement vanuit de leverancier.
- Elkaar goed kennen en afspraken maken over de samenwerking, werken vanuit een gezamenlijke visie op de arbeidsmarkt en de behoefte van de gemeente Groningen.
- Onderzoek de samenwerking met de broker en de leverancier in relatie tot gespecialiseerde traineeships (zoals civieltechnisch, inkoop, ICT etc.).
- Organiseer partnershipdagen om de wederzijdse samenwerking te versterken.
- Als leverancier heel dicht op het Carrière Centrum Groningen zitten door bijvoorbeeld 2 dagen op locatie te werken en zo de verbinding/samenwerking te verstevigen.
- Het Carrière Centrum Groningen kan in de samenwerking met de leverancier ook als ecosysteem fungeren voor alle trainees binnen de organisatie.

In welke mate volgen jullie de wet DBA, welke uitzonderingen zijn daarop mogelijk?

- Zorg dat je het tijdig goed voor elkaar hebt/ processen hebt ingericht.
- Volg de letter van de wet en maak geen aparte regelingen buiten de mazen van de wet, er zijn voldoende mogelijkheden binnen de wet voor inhuur.
- Voer aan de voorkant het gesprek met de kandidaat of deze een arbeidsovereenkomst wil of dat deze als zelfstandige wil worden ingehuurd.
- Maak gebruik van Uniforce, een bureau dat ZZP-ers helpt met een declarabele uren BV.
- Gebruik je inkoop-afdeling/fiscalist voor de juiste uitvoering van de wet en de belastingdienst voor complexe casuïstiek.
- Goed beschreven projecten/opdrachten met een kop en een staart en een concreet resultaat zijn mogelijk binnen de wet.

Reisafstand woon-werk bij inhuur: maximeren of open laten, wat is jullie advies?

- Werp zo weinig mogelijk drempels op in deze krappe arbeidsmarkt maar werk bijvoorbeeld met een dagvergoeding voor reiskosten en overnachting (voorbeeld 90,- per dag bij een reisafstand van maximaal 90 km en 2 uur reistijd enkele reis).
- Bekijk per functiegroep, met het oog op SPP, wat je regionaal uit wilt zetten en wat breder uitgezet kan worden – uiteraard afhankelijk van het aanbod.
- Wees in de regio een voorbeeld van goed werkgeverschap door opdrachten, waar mogelijk regionaal uit te zetten.
- Dit is afhankelijk van je toekomstige instroomwens, kijk vanuit SPP of je kunt werken aan detavast constructies met focus op de regio.
- Maak van je inhuurkandidaten een aparte talentenpool voor toekomstige uitvragen.

Binnen Groningen gaat 50% van de inhuur op naam/voorkeur van de opdrachtgever, hoe zouden we hier mee om moeten gaan?

- Zet de opdracht een bepaald aantal dagen open (3-5) en biedt de kandidaten gelijktijdig met de voorkeurskandidaat aan, aan de opdrachtgever zodat deze de kandidaten kan vergelijken. Dit geeft tevens de gelegenheid de overige kandidaten te vragen of ze opgenomen willen worden in de talentenpool inhuur.
- De meerwaarde van de broker wordt minimaal bij inhuur op naam/voorkeur, consulteer aan de voorkant de markt zodat het beschikbare potentieel aan kandidaten zichtbaar wordt.
- Denk hierbij ook aan het collegiaal doorlenen, bijvoorbeeld iemand uit Zwolle die ervaring heeft met de herinrichting van de Binnenstad die ook voor een aantal dagen in Groningen kan worden ingezet.
- De broker dient de opdracht/vraag zo onafhankelijk mogelijk open te kunnen stellen in de markt.
- SPP en forecast helpen om op tijd de leveranciers te informeren over welke capaciteit nodig is zodat ze daarop kunnen anticiperen.
- Voorkom zoveel mogelijk fake-procedures.

TAFEL 6: DIENSTVERLENING VAN DE BROKER

TAFELDAME: IRIS WOENSDREGT (CONTRACTMANAGER HRM)

Dienstverlening is een onderwerp die uitgebreid aan bod gaat komen in de aanbesteding. Graag willen we de leveranciers de kans geven tijdens deze bijeenkomst om toe te lichten hoe zij naar dit onderwerp kijken en hoe wij dit kunnen meenemen in het proces.

Hoe leren jullie de organisatie echt kennen?

Groningen is een grote gemeente met 20 uiteenlopende directies: van stadsbeheer afvalinzameling naar SPORT 050 badmeesters en stedenbouwkundigen bij Stadsontwikkelingen naar inkoopadviseurs met ICT kennis.

- Het proces van voorbereiding begint al bij kennismaking/ marktconsultatie, zoals deze leveranciersdag. Goed inventariseren wat er speelt en wat de behoeftes zijn. Inventariseren of en hoe de leverancier bij de gemeente kan passen.
- Geef in de aanbesteding de markt de ruimte zelf de dienstverlening toe te lichten en werkwijze te beschrijven. Op die manier kunnen de leveranciers zich onderscheiden en kan de gemeente beter oordelen welke vorm van werkwijze en dienstverlening bij de gemeente



past. Dit in plaats van een lange lijst met eisen waar de leveranciers aan moeten voldoen. Dan is er weinig onderscheidend vermogen.

- Inhouse dienstverlening van de broker
 - o Elkaar goed leren kennen als broker en gemeente.
 - o Korte lijnen
 - o Zichtbaarheid in de organisatie
 - o Verlengstuk van HR
- Centrale inhuurdesk waar het Carrière Centrum en de inhuurdesk van de broker samen kunnen zitten. Dit vergroot de zichtbaarheid en zorgt voor snelle afstemming.
- Werkplekken voor de inhouse dienstverlening is essentieel voor het succes.
- Partnership tussen broker en gemeente, ook in de beleidsvorming en implementatie ervan.

Hoe balanceren jullie tussen leveranciers aan de ene kant en de opdrachtgever/ managers aan de andere kant?

- Wet- en regelgeving volgen, daarop wijzen en sturen wanneer nodig.
- Samenwerking tussen de business (gemeente Groningen) – inkoop en HRM. Eenduidig proces dat door alle partijen uitgedragen wordt. Geen olifantenpaatjes mogelijk.
- Contractmanagement/ voorkeurskandidaten/ netwerkkandidaten bij de opdrachtgever is niet aantrekkelijk voor een leverancier in het kader van het bouwen van een relatie met de gemeente als klant. Als de leveranciersmarkt geen kans krijgt om een kandidaat aan te dragen zal dit voor weerstand gaan zorgen. Hiervoor waken om ook als gemeente een goede relatie en reputatie te hebben in de leveranciersmarkt.
- Inzicht maken en hebben in de keten: duidelijke afspraak maken met de leverancier en managers. Bijvoorbeeld: geen contractuele afspraken maken buiten de broker om.
- Goed in contact zijn en blijven met de leveranciers en opdrachtgevers.

Hoe balanceren jullie tussen inhurende managers en organisatie/ HRM doelstellingen?

- Eigenaarschap, wie is beslissingsbevoegd? Wie is eigenaar van het proces? Bijsturen waar nodig. Consequenties vanuit de organisatie bij (opzettelijk) afwijken van het beleid.
- Doelen toelichten, meerwaarde van inzien.
- Interne stuurgroep met escalatiemodel om besluiten te nemen bij escalatie. Wanneer er een verzoek komt om buiten de gestelde beleidsregels een contract te verlengen. Dan kan de stuurgroep hierover besluiten.
- Duidelijk beleid bij voorkeurskandidaten. Dit beleid intern ook handhaven met bijbehorende escalatieladder. Successen delen!
- Draagvlak creëren, duidelijke interne communicatie, terugkerende informatiesessies voor managers om up-to-date te blijven bij proces- beleids- of wetswijzingen.
- HR versus inhurende manager, wie is beslissingsbevoegd? Wie betaald bepaald?
- Focus op tarieven: marktconforme tarieven die meebewegen met de markt.
- Doorberekenen van gewoontes, de olifantenpaatjes. Snel schakelen met de betrokken partijen.
- Niet langs elkaar heen werken, samenwerking opzoeken tussen managers, HR, inkoop en broker.
- Betrek de broker eerder bij een capaciteitsvraag om de manager te ontzorgen en ondersteunen.
- HR betrekken.
- Gebruik het woord netwerk kandidaat in plaats van voorkeur kandidaat. Dit geeft een positiever beeld.

DANKWOORD

De gemeente Groningen wil u bij voorbaat danken voor uw bijdrage. Wij stellen uw input zeer op prijs. Wij zullen uw gegevens zorgvuldig en voor zover vereist, vertrouwelijk behandelen.

Met vriendelijke groet,
Namens de gemeente Groningen,

Iris, Astrid, Liza, Bert, Jeroen, Charles, Dominique en Willem