

BIJLAGE 1 OPDRACHTOMSCHRIJVING

DE BESCHRIJVING VAN DE OPDRACHT

1.1.1 KORTE ALGEMENE 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 taken heeft tot gevolg dat er een grote verscheidenheid aan functies rondlopen binnen de organisatie. Functies variëren - specifiek voor deze opdracht- van allround medewerker sport tot chauffeur en van medewerker burgerzaken tot BOA.

Directie SPOT Groningen is de organisatie achter de Oosterpoort en de Stadsschouwburg. SPOT Groningen is er voor iedereen die van podiumkunsten houdt. Van muziek, toneel en cabaret tot dans. Met een gevarieerd aanbod voor een divers publiek brengen we ontmoetingen van betekenis tot stand. Jaarlijks organiseren we ca. 700 voorstellingen, concerten, festivals, educatieve en zakelijke bijeenkomsten voor ruim 400.000 bezoekers. Dat doen we o.a. in De Oosterpoort, de Stadsschouwburg, de Lutherse Kerk, de USVA, op de drafbaan en in verschillende kerken in de provincie. Functies specifiek voor deze opdracht zijn horecamedewerker, medewerker ticketing of kok.

Voor meer informatie over de gemeente Groningen wordt doorverwezen naar www.gemeente.groningen.nl en www.werkenbijgroningen.nl Voor directie SPOT wordt doorverwezen naar <https://www.spotgroningen.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.

Eenzijds besparen we met deze efficiënte en kleine organisatie kosten 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 in totaal vijf Raamovereenkomsten.

De opdracht is opgedeeld in twee (2) percelen: één (1) generiek perceel van Uitzendkrachten voor de gemeente Groningen, de Veiligheidsregio Groningen, de GGD Groningen en het Noordelijk Belastingkantoor en één (1) perceel specifiek voor horecafuncties bij directie SPOT van de gemeente Groningen.

GG, GGD, VRG en NBK sluiten een raamovereenkomst met één (1) leverancier voor perceel 1.

Voor Perceel 2 wordt één raamovereenkomst met één leverancier afgesloten.

De vijf Raamovereenkomsten hebben een initiële looptijd van drie (3) jaar met de mogelijkheid tot verlenging van drie (3) keer één (1) jaar.

Doelstellingen tijdens de Raamovereenkomsten zijn:

- Een gestroomlijnd inhuurproces waarin Opdrachtgever en Opdrachtnemer samenwerken bij strategische, tactische en operationele vraagstukken.
- Het verstevigen van de samenwerking tussen het Carrière Centrum van de gemeente Groningen en de Inschrijver (alleen voor het generieke perceel).
- Het realiseren van Social Return en (uitvoering geven aan) diversiteit- en inclusie beleid.
- Aandacht voor de medewerkersreis van Inleenkrachten en de duurzame inzetbaarheid van Inleenkrachten gedurende hun uitzendperiode.

1.1.3 DE HUIDIGE SITUATIE

Gemeente Groningen

De gemeente Groningen bestaat uit meer dan 18 directies, 180 leidinggevend 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. Om in tijden van krapte toch 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 tot 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 zorgt voor een vlekkeloze administratie van bijvoorbeeld alle externe inhuur.

Werkwijze

Specifiek voor perceel 1 Uitzendkrachten generiek: Om een (externe) medewerker te werven is de Personele Capaciteitsaanvraag (PCA) 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 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.

Specifiek voor perceel 2 Uitzendkrachten SPOT Groningen (Horecapersoneel): Op dit moment wordt er gewerkt met een pool van flexkrachten die wordt ingeroosterd via het planningssysteem. Dit gebeurt rechtstreeks door de planner van SPOT Groningen. Het Carrière Centrum speelt geen rol van betekenis bij dit perceel. Er wordt gebruik gemaakt van een exclusieve pool specifiek voor SPOT Groningen van ongeveer 90 uitzendkrachten. In totaal worden er per jaar gemiddeld 275 uitzendkrachten ingezet. Er vindt een intensieve samenwerking plaats tussen het huidige uitzendbureau en SPOT Groningen, op het gebied van een juiste on-boarding, aanwezigheid op locatie en tijdens events. Er is een hoge mate van ad-hoc en piekmomenten gezien de aard van de werkzaamheden.

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. In deze periode van COVID is er intensief samengewerkt met het uitzendbureau. Nu COVID is genormaliseerd en als reguliere vaccinatiecampagne is opgenomen, zijn de uitzenduren ook terug op het reguliere niveau. Het huidige contract loopt op 31 oktober 2025 af. Naast het uitzenden heeft GGD Groningen ook een raamovereenkomst voor het leveren van brokersdienstverlening en een raamovereenkomst voor Payrolldienstverlening. Ook deze raamovereenkomsten lopen 31 oktober 2025 af.

Veiligheidsregio Groningen

De Veiligheidsregio Groningen maakt maar beperkt gebruik van uitzendkrachten. Incidenteel wordt er iemand ingehuurd voor ziekte-vervanging bij het secretariaat of als administratieve ondersteuning bij een grote, meestal afgebakende opdracht.

Als de leidinggevende met de adviseur P&OO een profiel heeft opgesteld en aanvullende afspraken zijn gemaakt, wordt de aanvraag doorgezet en gecontroleerd door de medewerker 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.

Noordelijk Belastingkantoor

Het Noordelijk Belastingkantoor maakt beperkt gebruik van uitzendkrachten. Leidinggevendenden nemen zelf contact op met het uitzendbureau om vacatures uit te zetten na akkoord van de afdelingen HR & Financiën. Opdrachten worden uitgezet per mail.

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

Specifiek voor perceel 1 Uitzendkrachten generiek: 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. 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 Opdrachtnemer. 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 die veel gebruik maken van de diensten van Opdrachtnemer. 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 Opdrachtnemer naar dit nieuwe ERP systeem zal worden gemigreerd.

Specifiek perceel 2 Uitzendkrachten SPOT Groningen (horecapersoneel):

SPOT Groningen zoekt een Opdrachtnemer die zich manifesteert als een strategische en proactieve samenwerkingspartner. Dit betekent een partner die flexibel en doortastend inspeelt op complexe vraagstukken, zoals diversiteit & inclusie en die actief meewerkt aan het realiseren van een goede afspiegeling van de beroepsbevolking binnen onze flexibele pool. SPOT Groningen verwacht naast de uitvoerende rol ook een initiërende en inspirerende bijdrage aan de implementatie van een structureel hogere diversiteit binnen de organisatie. Om de samenwerking te bespoedigen wenst SPOT een gedeeltelijke inhouse constructie. In de Transitiefase worden hier nadere afspraken over gemaakt.

Op dit moment wordt onboarding binnen SPOT via drie verschillende kanalen georganiseerd, wat leidt tot een versnipperde en onoverzichtelijke aanpak. Onboarding moet gestructureerd en helder verlopen, waarbij nieuwe medewerkers op een efficiënte en effectieve manier worden voorbereid. Een belangrijke pijler hierin is de verdere doorontwikkeling van de SPOT Academy, waarin nieuwe flex-pool medewerkers optimaal worden voorbereid op hun werkzaamheden.

Samen met Opdrachtnemer wil SPOT Groningen een overzichtelijk, goed afgestemd onboardingproces ontwikkelen, waarbij in overleg met de opdrachtgever een duidelijk en volledig introductiepakket wordt samengesteld, bijvoorbeeld via een e-learning platform & interactieve modules met onderwerpen als werkprocessen en -wijzen, werkplek instructies en specifieke kennisthema's.

Tenslotte is het essentieel dat alle administratieve processen, zoals betalingen, contractbeheer & contractverlengingen, zorgvuldig en accuraat worden uitgevoerd. Een efficiënte en foutloze administratieve afhandeling draagt direct bij aan een soepele samenwerking en continuïteit.

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. Tevens wil de GGD bij een pandemie dat de Opdrachtnemer inhouse komt. De GGD zal in die situatie zorgdragen voor een juiste werkplek.

Noordelijk Belastingkantoor

Gezien de zeer beperkte omvang van de inhuur van uitzendkrachten, volstaat in basis de huidige manier van werken. Noordelijk Belastingkantoor wordt graag proactief geïnformeerd over lopende zaken en ontwikkelingen in de uitzendbranche.

Veiligheidsregio Groningen

Gezien de zeer beperkte omvang van de inhuur van uitzendkrachten (gemiddeld nog geen 500 uur op jaarbasis afgelopen contractperiode), volstaat de huidige manier van werken. Mogelijk dat de inhuur iets toeneemt vanwege het “ravijnjaar” waar gemeenten ook te maken mee krijgen. Veiligheidsregio Groningen overlegt periodiek met Opdrachtnemer en wordt graag proactief geïnformeerd over lopende zaken en ontwikkelingen in de uitzendbranche.

Scope van de Opdracht

Perceel (1) één: Het Ter Beschikking Stellen van Inleenkrachten aan de gemeente Groningen, de Veiligheidsregio, de GGD Groningen en het Noordelijk Belastingkantoor. Het betreft hier de Generieke functies in het primaire en ondersteunende proces (t/m MBO niveau) met uitzondering van de horecafuncties voor SPOT Groningen.

Perceel (2) twee: Het Ter Beschikkingstellen van Inleenkrachten in de horecafuncties voor SPOT Groningen. Dit betreft onder andere functies zoals, maar niet beperkt tot, medewerkers ticketing, horeca medewerkers, garderobemedewerkers, medewerkers bediening horeca en medewerkers bedrijfsrestaurant ten behoeve van directie SPOT.

Inlener heeft de behoefte aan in te lenen personeel ingedeeld in verschillende Flexgroepen. Inlener heeft daarbij de volgende Flexgroepen gedefinieerd waarbij, niet uitputtend, een aantal voorbeelden zijn beschreven:

- Flexgroep 1. Generieke functies in primaire en ondersteunende proces (t/m MBO niveau) Waaronder: administratief medewerker, zwembadmedewerker, medewerker uitgifte horeca, garderobe medewerker, medewerker bediening horeca, belader.
- Flexgroep 2. Specifieke functies in ondersteunende proces (HBO/WO niveau) (HR Adviseur, Inkoper, Controller)
- Flexgroep 3. Specialistische (technische) functies in primaire proces (MBO+ niveau)
- Flexgroep 4. Specialistische functies in primaire proces (HBO/WO niveau)

Perceel (1) één: Alle Flexgroepen, maar met nadruk op Flexgroep 1. (Generieke functies in het primaire en ondersteunende proces (t/m MBO niveau) met uitzondering van horecafuncties voor SPOT.)

Perceel (2) twee: Horecafuncties ten behoeve van SPOT. Bijvoorbeeld medewerkers uitgifte horeca, garderobemedewerkers, medewerkers bediening horeca, medewerkers bedrijfsrestaurant, etc.

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

1.1.5 OMVANG VAN DE OPDRACHT

Maximale omvang per jaar

Opdrachtgevers perceel 1 Uitzendkrachten generiek	Maximale omvang in uren per jaar
Gemeente Groningen	300.000 uur
GGD	12.000 uur (regulier) + 30.000 uur (covid/piek)
Veiligheidsregio Groningen	1.500 uur
Noordelijk Belastingkantoor	2.200 uur
Totaal	345.700 uur

Opdrachtgever perceel 2 SPOT Groningen	Maximale omvang in uren per jaar
Gemeente Groningen (SPOT)	60.000 uur
Totaal	60.000 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 verscheidene (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.

Voor perceel 1 Uitzendkrachten generiek: Bijzondere aandacht gaat uit naar de overgang van het huidige Dafinci naar het nieuwe ERP systeem SAP4HANA. Dit systeem zal vanaf mei 2026 live gaan. Op dit moment lijkt het wenselijk dat het uren schrijven en de e-facturatie in de loop van de tijd zal worden gemigreerd naar dit ERP.

Voor perceel 1 Uitzendkrachten generiek: 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.

Specifiek voor perceel 2 Uitzendkrachten SPOT Groningen: directie SPOT werkt met Ortec voor het plannen van Inleenkrachten en de urenverantwoording.

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.