



# Marktconsultatieverslag Inhuur Uitzendkrachten en Inhuur Interim Professionals

ten behoeve van  
Stichting Samenwerking  
Beroepsonderwijs  
Bedrijfsleven (SBB)

## Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>3</b>
1.1.	De aanbestedende dienst.....	3
1.2.	Doel .....	3
<b>2.</b>	<b>Verslag.....</b>	<b>4</b>
2.1.	Perceel 1 (Inhuur uitzendkrachten).....	4
2.2.	Perceel 2 (Inhuur Interim Professionals).....	8
<b>3</b>	<b>Toelichtende gesprekken.....</b>	<b>11</b>
3.1.	Samenvatting .....	11

## 1. Inleiding

Voor u ligt het verslag van de marktconsultatie inzake Inhuur Uitzendkrachten en Inhuur Interim Professionals zoals door SBB is gehouden. Dit verslag betreft een volledig geanonimiseerde en geabstraheerde samenvatting, en geen interpretatie, van de bevindingen van deze marktconsultatie. Ten tijde van de marktconsultatie was er nog sprake van 1 aanbesteding met 2 losse percelen, Perceel 1 Inhuur Uitzendkrachten en Perceel 2 Inhuur Interim Professionals. Vandaar dat er in dit document wordt gesproken over Perceel 1 en Perceel 2. In een later stadium is dit echter veranderd naar de 2 losse aanbestedingen zoals deze nu in de markt zijn gezet.

### 1.1. De aanbestedende dienst

Op 17 januari heeft een marktconsultatie plaatsgevonden via TenderNed met referentie TN506117. Tijdens deze consultatie is informatie verstrekt over de inhoud van de aankomende Europese openbare aanbesteding. Het doel van de marktconsultatie was om marktpartijen te informeren en waardevolle inzichten te verkrijgen ter voorbereiding op de aanbestedingsprocedure.

In totaal hebben negen partijen deelgenomen aan de marktconsultatie. Voor perceel 1 zijn twee partijen uitgenodigd voor een toelichtend gesprek op locatie, om verdere verduidelijking te krijgen en eventuele vragen te bespreken.

De deadline voor het indienen van de antwoorden was vastgesteld op 7 februari. Vervolgens hebben de toelichtende gesprekken met de twee partijen voor perceel 1 plaatsgevonden op 20 februari.

### 1.2. Doel

De doelstelling van deze marktconsultatie is het inventariseren van de mogelijkheden in de markt in relatie tot de visie en ambitie van SBB

## 2. Verslag

De marktconsultatievragen zijn per onderwerp uitgevraagd en de bevindingen worden in dit hoofdstuk dan ook per onderwerp beschreven.

### 2.1. Perceel 1 (Inhuur uitzendkrachten)

- 2.1.1. Bent u geïnteresseerd in de opdracht met betrekking tot perceel 1 indien deze zoals hierboven aangegeven uitgevraagd wordt? Indien niet, wilt u a.u.b. kort toelichten waarom niet?

#### **Bevindingen**

5 partijen zijn geïnteresseerd in Perceel 1. Eén partij adviseert uitzenden en payroll in één perceel te combineren, zodat het aantrekkelijker wordt qua volume en omzet, terwijl een andere partij juist pleit voor het splitsen in aparte percelen om gespecialiseerde aanbieders aan te trekken en een betere vergelijking mogelijk te maken. Alle partijen benadrukken hun ervaring en capaciteit om flexibel personeel te leveren. Er is dus draagvlak voor de aanbesteding, en er zijn kleine verschillende inzicht over de optimale perceelindeling.

- 2.1.2. Indien u wel geïnteresseerd bent in de opdracht voor perceel 1, kunt u toelichten of en welke risico's u ziet in de opdracht met betrekking tot perceel 1 indien deze zoals hierboven aangegeven uitgevraagd wordt?

#### **Bevindingen**

De belangrijkste risico's die de partijen signaleren, zijn de fluctuatie in de vraag naar flexwerkers, de beschikbaarheid van gekwalificeerd personeel en mogelijke verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen uitzend- en payrollmedewerkers, wat onrust kan veroorzaken. Daarnaast wordt gewezen op de administratieve en contractuele complexiteit, vooral bij het combineren van uitzenden, payroll en een flexpool binnen één perceel. Tegelijkertijd wordt ook benadrukt dat een integrale aanpak voordelen kan bieden, zoals een efficiënter inhuurproces en betere continuïteit, mits goed gemanaged. Partijen adviseren om voldoende tijd te reserveren voor de inschrijvingsprocedure, duidelijke gunningscriteria te formuleren en een open kostprijsofbouw te hanteren voor een eerlijke vergelijking.

- 2.1.3. Kunt u aangeven welke ervaring u heeft met het ontzorgen van een (nonprofit) organisatie ten aanzien van de inzet van een flexpool zoals beschreven bij de scope onder 1.3?

#### **Bevindingen**

Alle vijf de partijen hebben ruime ervaring met het opzetten en beheren van flexpools voor non-profitorganisaties, zoals gemeenten, onderwijsinstellingen en zorginstanties. Ze benadrukken hun expertise in werving, selectie, planning en begeleiding van flexwerkers om de continuïteit en kwaliteit te waarborgen. Daarnaast wordt geadviseerd om in de aanbesteding een referentie-eis op te nemen, zodat inschrijvers aantoonbare ervaring kunnen laten zien met vergelijkbare flexpoolopdrachten. Dit helpt bij het selecteren van

leveranciers die niet alleen theoretische kennis hebben, maar ook bewezen succes in de praktijk.

2.1.4. Kunt u ons meenemen in een aantal oplossingsrichtingen om de fluctuerende gewenste inzet van de flexpool medewerkers door het jaar heen te garanderen?

### ***Bevindingen***

Alle partijen benadrukken het belang van proactieve werving, strategische planning en flexibele inzet om de fluctuaties in de flexpool te beheren. Oplossingen variëren van talentpools, seizoensgebonden forecasting en hybride inzet tot opleidingsprogramma's, detacheringscontracten en de inzet van studenten en 65-plussers. Daarnaast wordt het belang van een goede binding met medewerkers en een effectieve plannings- en communicatiestructuur onderstreept. Tot slot adviseren sommige partijen om poolmanagement en forecasting als kwalitatieve gunningscriteria in de aanbesteding op te nemen.

2.1.5. Kunt u aangeven hoe u aan medewerkers denkt te komen met het juiste profiel voor onze flexpool en kunt u aangeven wat u doet aan het binden en boeien van deze medewerkers?

### ***Bevindingen***

Alle partijen maken gebruik van diverse wervingskanalen, zoals jobboards, sociale media, netwerken en samenwerkingen met onderwijsinstellingen, om de juiste kandidaten aan te trekken. Daarnaast worden technologieën zoals machine learning en data-analyse ingezet om de effectiviteit van de werving te vergroten. Voor binding en behoud van medewerkers hanteren partijen strategieën zoals persoonlijke begeleiding, opleidingsmogelijkheden en loopbaanontwikkeling, vaak ondersteund door feedbacksystemen en werkgeluksprogramma's. Tot slot adviseren sommige partijen om kwalitatieve criteria op te nemen in de aanbesteding om het onderscheidend vermogen van inschrijvers te beoordelen.

2.1.6. Kunt u aangeven hoe groot uw uitzendkrachtpool is van benoemde en aanverwante rollen waarbij u splitsing maakt in eigen medewerkers (vast / tijdelijk) en met de tussenkomst van een extra schakel (in procenten t.o.v. totaal bestand eigen medewerkers).

### ***Bevindingen***

De grootte en samenstelling van de uitzendpool verschilt per partij, waarbij sommige een exacte verdeling geven en anderen dit pas in de aanbestedingsfase specificeren. De verdeling tussen vaste, tijdelijke en via payrollinge geplaatste medewerkers verschilt, met percentages tot 60% in payrollinge. Sommige partijen maken gebruik van externe platforms zoals Indeed en LinkedIn om geschikte kandidaten te vinden, terwijl anderen volledig zelfstandig werven en selecteren zonder extra schakels. Over het algemeen wordt aangegeven dat er voldoende capaciteit is om aan de vraag te voldoen, met flexibiliteit om in te spelen op specifieke behoeften.

2.1.7. Kunt u aangeven of u al met een payroll constructie werkt en welke activiteiten u daarbij biedt / doorgaans uitvoert?

**Bevindingen**

Alle partijen werken met een payrollconstructie en bieden diensten zoals salarisadministratie, contractbeheer, naleving van arbeidswetgeving en pensioenregelingen. Er zijn verschillen in de aanpak: sommige partijen bieden zowel exclusieve als niet-exclusieve payrollopties, terwijl anderen volledig digitale oplossingen hanteren voor inzicht en efficiëntie. Enkele partijen combineren payroll met aanvullende diensten zoals verzuimbegeleiding, persoonlijke ontwikkeling en innovatieve tools voor flexibele personeelsinzet. Daarnaast wordt de mogelijkheid benoemd om samen te werken met gespecialiseerde payrollpartners voor een optimaal en compliant proces.

2.1.8. Kunt u aangeven of en hoe u AI toepast in de dienstverlening en wat de bijbehorende risico's daarvan zijn?

**Bevindingen**

Alle partijen zetten AI in ter ondersteuning van hun dienstverlening, voornamelijk voor CV-screening en matching, vacaturetekstgeneratie, administratieve automatisering en voorspellende analyses. AI helpt bij het versnellen van processen, verbeteren van de kandidaat-ervaring en efficiënter werven, terwijl de uiteindelijke selectie vaak nog door menselijke intercedenten wordt gecontroleerd. De belangrijkste risico's die genoemd worden, zijn bias in AI-modellen, privacyvraagstukken, het verlies van menselijke interactie en afhankelijkheid van technologie. Om deze risico's te beheersen, hanteren partijen transparante AI-richtlijnen, ethische controles en certificeringen om naleving van wet- en regelgeving te waarborgen.

2.1.9. Hoe ontzorgen jullie SBB in de driehoeksverhouding tussen de uitzendkracht, het uitzendbureau (de uitlener) en de opdrachtgever (de inlener).

**Bevindingen**

Alle partijen ontzorgen door transparante communicatie, administratieve ondersteuning en kwaliteitsbewaking, zodat zowel de opdrachtgever als de uitzendkracht optimaal gefaciliteerd worden. Ze bieden digitale onboarding, foutloze contract- en facturatieprocessen en begeleiding bij juridische en arbeidsmarktontwikkelingen. Daarnaast waarborgen ze continuïteit en flexibiliteit door middel van werving, loopbaanontwikkeling en risicobeheersing. Door evaluaties, data-analyse en proactieve bijsturing zorgen ze voor een efficiënte en duurzame samenwerking tussen uitzendkracht, uitlener en inlener.

2.1.10. Bent u aangesloten bij de ABU? Zo niet, kunt u aangeven welke andere keurmerken en certificering (bijvoorbeeld NEN) u heeft en welke wet- en regelgeving u volgt?

**Bevindingen**

Vier van de vijf partijen zijn aangesloten bij de ABU, terwijl één partij is aangesloten bij de NBBU en voldoet aan relevante certificeringen zoals NEN 4400-1. Alle partijen hanteren strikte wet- en regelgeving, waaronder de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Daarnaast beschikken meerdere partijen over aanvullende certificeringen zoals ISO, SNA en VCU om kwaliteit en naleving te waarborgen.

2.1.11. Hoe wordt de opdrachtgever meegenomen en ontzorgd in de verschillende fases (A,B,C) door de opdrachtnemer?

### ***Bevindingen***

Alle partijen zorgen voor ontzorging van de opdrachtgever gedurende de verschillende fasen (A, B, C) door middel van strategische werving, onboarding, planning, monitoring en evaluatie. Meerdere partijen bieden digitale dashboards en rapportages om inzicht te geven in de fasering en contractstatus van uitzendkrachten, waarbij proactieve communicatie en advies worden geboden. Ook wordt aandacht besteed aan correcte toepassing van belonings- en facturatieregels, zodat zowel opdrachtgever als uitzendkracht optimaal ondersteund worden. Eén partij stelt voor deze vraag als kwalitatief gunningscriterium in een aanbesteding op te nemen, zodat inschrijvers zich kunnen onderscheiden in hun aanpak.

## **2.2. Perceel 2 (Inhuur Interim Professionals)**

2.2.1. Bent u geïnteresseerd in de opdracht met betrekking tot perceel 2 indien deze zoals hierboven aangegeven uitgevraagd wordt? Indien niet, wilt u a.u.b. kort toelichten waarom niet?

### ***Bevindingen***

Alle vijf partijen geven aan geïnteresseerd te zijn in de opdracht voor perceel 2. Ze onderbouwen dit met hun ervaring in de werving en inzet van hoger gekwalificeerd personeel, hun expertise als MSP of broker, en hun bestaande samenwerkingen binnen vergelijkbare opdrachten. Eén partij plaatst een voorbehoud en geeft aan alleen geïnteresseerd te zijn als er één broker wordt uitgevraagd, en niet bij een model met meerdere brokers vanwege geïdentificeerde risico's.

2.2.2. Indien u wel geïnteresseerd bent in de opdracht voor perceel 2, kunt u toelichten of en welke risico's u ziet in de opdracht met betrekking tot perceel 2 indien deze zoals hierboven aangegeven uitgevraagd wordt?

### ***Bevindingen***

De risico's voor perceel 2 zijn voornamelijk gerelateerd aan schaarste in specifieke profielen, de Wet DBA, en de keuze van de juiste inhuurvorm (zoals zzp of detachering). Het gebruik van één broker kan leiden tot beperkte diversiteit in kandidaten, maar kan ook voordelen bieden zoals efficiëntere processen en kostenbeheersing. Bij meerdere brokers kunnen er problemen ontstaan zoals overlap in leveranciers, miscommunicatie, en hogere kosten door het uitspelen van brokers door leveranciers. Er wordt geadviseerd om duidelijke criteria te hanteren voor de inhuur en de keuze van de broker om juridische risico's te minimaliseren.

2.2.3. Beschikt u over een dusdanig netwerk dat u de gevraagde profielen zoals benoemd in de scope (paragraaf 1.2.2) ook kunt leveren? Hoe acteert u als u de rollen niet kunt leveren? Graag uw toelichting.

### ***Bevindingen***

De vijf partijen beschikken over een breed netwerk van leveranciers en zzp'ers, met variërende aanpakken om de gevraagde profielen te leveren. Indien een specifiek profiel niet direct beschikbaar is, hanteren de partijen verschillende strategieën zoals het activeren van slapende leveranciers, het inzetten van gerichte wervingscampagnes, en het opzetten van alternatieve inhuurconstructies. De meeste partijen benadrukken het belang van een datagestuurde en transparante wervingsaanpak om snel geschikte kandidaten te vinden. Indien nodig, zullen alternatieve oplossingen, zoals aanpassing van de inhuur of het inschakelen van niche-specialisten, worden besproken.

2.2.4. Hoe ziet uw netwerk eruit met betrekking tot het aanbieden van geschikte kandidaten?

- Bestaat uw netwerk uit interne medewerkers binnen uw eigen organisatie?
- Werkt u samen met andere organisaties of partners om geschikte kandidaten aan te bieden?
- Werkt u samen met andere organisaties of partners om geschikte kandidaten aan te bieden die (net) buiten het voornoemde profiel vallen (rollen waarbij zeer specifieke kennis gevraagd wordt en die schaars zijn)?

### **Bevindingen**

Alle partijen beschikken over uitgebreide netwerken, bestaande uit een combinatie van externe leveranciers, zzp'ers en soms zusterorganisaties, waarmee ze geschikte kandidaten kunnen aanbieden. Geen van de partijen maakt gebruik van interne medewerkers voor bemiddeling, maar zij werken samen met verschillende partners om zowel gangbare als specialistische profielen in te vullen. Voor moeilijk invulbare, specialistische rollen zetten partijen gerichte wervingscampagnes, niche-specialisten en sourcingpartners in.

2.2.5. Momenteel heerst er rondom de Wet DBA veel onzekerheid. Kunt u aangeven wat het beleid is t.a.v. de aangekondigde strengere controle op wet DBA en daarbij ook de verdeling van de risico's vermelden?

### **Bevindingen**

De strengere controle op de Wet DBA, die per 1 januari 2025 van kracht wordt, betekent dat zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers meer verantwoordelijkheid dragen voor het correct inrichten van arbeidsrelaties. Sommige partijen hanteren strikte controles bij de inzet van zzp'ers, met name door middel van modelovereenkomsten en toetsen van opdrachtschrijvingen en omstandigheden. Een partij waarschuwt voor naheffingen en boetes bij schijnzelfstandigheid, terwijl ook adviezen worden gegeven over het beperken van risico's door contractuele aanpassingen. De risico's zijn voornamelijk verdeeld, waarbij de opdrachtgever risico loopt bij een incorrecte kwalificatie van de arbeidsrelatie, terwijl de opdrachtnemer mogelijk fiscale voordelen verliest bij een verkeerde indeling.

2.2.6. Werkt u met een midlance constructie? Zo ja, hoe past u dit toe?

### **Bevindingen**

De meerderheid van de partijen werkt niet met een midlance-constructie, omdat deze constructie conflicten kan veroorzaken met de Wet DBA en juridische risico's met zich meebrengt, zoals onduidelijke gezagsverhoudingen. Een partij heeft wel een interne midlance-constructie ontwikkeld voor situaties waar de Wet DBA niet meer van toepassing is, en biedt deze proactief aan voor zzp'ers in grijze gebieden. Een andere partij stelt dat midlance soms kan worden toegepast bij leveranciers als het een arbeidsovereenkomst betreft, maar waarschuwt voor risico's bij niet-compliant gebruik. De overige partijen adviseren een transparanter en juridisch veiliger model, zoals detachering of uitzenden.

2.2.7. Wat is uw beleid met betrekking tot (meerdere) tussenleveranciers en de door hen gevraagde marge op een uurtarief?

***Bevindingen***

De meeste partijen streven ernaar het aantal tussenleveranciers te beperken, meestal tot maximaal één schakel, om margeopstapeling te voorkomen en de transparantie in de keten te waarborgen. Een aantal partijen stelt dat er duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over tarieven en marges om eerlijke prijzen te garanderen. Een partij maakt in specifieke gevallen gebruik van sourcingpartners, maar hanteert een maximale vergoeding per gewerkt uur om de keten kort te houden. Een andere partij staat geen tweede bemiddelaar toe en benadrukt dat de aansprakelijkheden van bemiddelaars belangrijk zijn voor de ketenstructuur.

2.2.8. Kunt u aangeven of en hoe u AI toepast in de dienstverlening en wat de bijbehorende risico's daarvan zijn??

***Bevindingen***

Alle vijf partijen maken gebruik van AI om verschillende aspecten van hun dienstverlening te verbeteren, zoals vacatureanalyse, kandidaatselectie en procesoptimalisatie. AI wordt ingezet om de efficiëntie te verhogen, bijvoorbeeld door vacatureteksten te optimaliseren, kandidaten beter te matchen en marktinzichten te verzamelen. De meeste partijen onderkennen de risico's van AI, zoals bias, privacykwesties en onbetrouwbaarheid, en zorgen voor menselijke controle en compliance met de AVG. Sommige partijen experimenteren verder met AI voor het opstellen van opdrachtomschrijvingen en andere juridische processen, waarbij menselijke toetsing blijft plaatsvinden.

## 3 Toelichtende gesprekken

### 3.1. Samenvatting

Op donderdag 20 februari 2025 heeft SBB met twee partijen die geïnteresseerd zijn in Perceel 1 een toelichtend gesprek gehouden op de marktconsultatie.

De focus lag hierbij op de inzet en flexibiliteit van personeel, loyaliteit en binding, planning en screening van kandidaten.

Uit de gesprekken bleek dat de betrokken partijen ruime ervaring hebben met het leveren van flexibel inzetbaar personeel en verschillende strategieën hanteren om medewerkers te binden en te ontwikkelen. Daarnaast maken zij gebruik van diverse digitale systemen en methodieken om de planning en matching van kandidaten efficiënt te organiseren.

Verder werd benadrukt dat heldere communicatie over de vereisten en verwachtingen essentieel is voor een succesvolle samenwerking. Ook werden suggesties gegeven om processen binnen de aanbesteding verder te optimaliseren.

De ontvangen tips omvatten onder andere:

- Duidelijk omschrijven welke werkzaamheden de kandidaten moeten uitvoeren en welke capaciteiten vereist zijn.
- De omvang en context van de organisatie beter duiden binnen de aanbesteding.
- Meer aandacht besteden aan onboarding en aspecten zoals diversiteit en inclusie.
- Een presentatie als onderdeel van de aanbesteding opnemen om een completer beeld te krijgen van potentiële leveranciers.

Deze inzichten helpen bij het formuleren van een aanbesteding die aansluit bij de behoeften van de markt en bijdragen aan een effectieve samenwerking met toekomstige leveranciers.