



Inhuur IT-specialisten

Verslag marktconsultatie

Referentie 2025-515
Datum: 10 oktober 2025
Status: Definitief

Inhoud

Inleiding	3
Algemeen	3
Antwoorden marktconsultatie	3

Inleiding

Gemeente Haarlemmermeer (de gemeente) heeft in voorbereiding op de aanbesteding voor de inhuur IT-specialisten en aanverwante functies in juni/juli 2025 via TenderNed een schriftelijke marktconsultatie gepubliceerd. Het doel van de marktconsultatie was de marktpartijen bij het denkproces te betrekken en gebruik te maken van hun kennis en ervaring om te komen tot een effectieve aanbesteding.

De informatie uit deze marktconsultaties is gebruikt door de gemeente bij de voorbereiding van de aanbestedingsdocumenten waarbij gestreefd is de eisen en de wensen van de gemeente zo veel mogelijk aan te laten sluiten bij de mogelijkheden die de markt biedt.

Algemeen

De marktconsultatie is op 23 juni 2025 via TenderNed gepubliceerd. In totaal hebben 15 partijen deelgenomen aan de marktconsultatie.

Antwoorden marktconsultatie

Hieronder treft u per vraag een samenvatting van de antwoorden aan. De antwoorden zijn geanonimiseerd en in willekeurige volgorde weergegeven.

A. Algemeen

Over welke (kwaliteits)certificaten beschikt uw organisatie? ISO 9001, 27001, 14001 etc. en/of branche gerelateerde certificaten.

- ISO 9001
- ISO 14001
- ISO 26000
- ISO 27001
- ISO 27701
- NEN-certificaat 4400 (SNA)
- NEN 7510
- ABU certificaat
- BOVIB
- EcoVadis-certificaat
- SOC-2
- TMap
- ISTQB
- Branche gerelateerde certificeringen op het gebied van softwaretesten, cybersecurity en cloud

B. Ontwikkelingen

1. Welke (innovatieve) markttrends ziet u in deze sector en welke verschuivingen verwacht u de komende jaren, waar bij de aanbesteding rekening mee gehouden moet worden?

- Invloed van AI en automatisering
 - Noodzaak AI-geletterdheid
 - Hyperpersonalisatie in begeleiding
 - Snellere en betere matching
 - Proactieve talentontwikkeling
 - Nieuwe (IT) rollen
 - Lagere kosten
- Van uurtarief naar resultaatgerichte contracten
- Begeleiding met AI-coaches
- Meer adaptieve, mensgerichte en toekomstbestendige vorm van detachering
- Belang van cybersecurity

- Inzet digitale tools
- Hogere tarieven voor schaarse expertise
- Skillgericht matchen
- Duurzame IT
- Automatisering van taken
- Toename hybride IT-omgevingen
- Focus leggen op kwaliteit boven responstijd
- Focus op eigen personeel
- Wet DBA/VBAR en hernieuwde handhaving
- VerSAASing en cloudoplossingen
- Voortdurende krapte op de arbeidsmarkt
- Veranderende arbeidsmarkt en verschuiven kennis
- Inzet van platforms en dynamische aankoopssystemen
- Flexibele en inclusieve inhuurmodellen
- De verdere ontwikkeling van no-code en low-code platforms
- Uitsluiten ZZP'ers leidt tot mislopen innovatieve of schaars beschikbare expertise
- NIS2-richtlijn
- Hybride werken met zowel vaste partners als een flexibele schil
- Toename van data in het sturingsproces van inhuur

2. Ten aanzien van het digitaliseren van de aanvraagprocedure van de IT-specialisten en informatievoorziening; beschikt u bijvoorbeeld over een web portal dat dit ondersteunt? Zo ja, welke functionaliteiten biedt dit web portal? Is er een koppeling met AFAS mogelijk? En Zo ja welke technische vereisten zijn er voor de integratie?

- Portals met (realtime) inzicht in:
 - planning
 - geschreven uren
 - details over de ingezette kandidaten en locaties
 - matching proces
 - digitale uren goedkeuring
 - uploaden documenten
- Uitwisseling van gegevens conform SETU-standaard en SOAP Web service-verbinding.
- Ontwikkeling van een toegesneden web portal is mogelijk tegen meerkosten.
- Koppeling met AFAS is technisch mogelijk via API-integraties.
- Geen aanvraag of recruitment portaal beschikbaar.
- Koppeling met AFAS is ontwikkeld.
- Bij een minicompetitie lijkt het niet wenselijk als de opdrachtgever in verschillende portals werkt.

C. Duurzaamheid

1. De gemeente hecht waarde aan samenwerkingen die bijdragen aan gemeentelijk doelstellingen met betrekking tot duurzaamheid. De gemeente wil bijdragen aan de transitie naar circulaire economie, de inzet van duurzame energie en brandstoffen en daarmee bijdragen aan CO2-reductie en inzetten op positieve milieu impact en/of een verhoogde biodiversiteit. Kunt u aangeven op welke wijze u duurzaamheid in uw beleid heeft opgenomen en zich dat in praktijk in relatie tot de levering van uitzendkrachten zou kunnen uiten?

- ISO 14001-gecertificeerd milieumanagementsysteem
- CO2-prestatielader
- Bij inzet rekening houden met de reisafstand
- Werken aan CO₂-neutraal opereren
- Verduurzaming gehuurde locaties
- Werken aan (volledig) elektrisch wagenpark

- Zoveel mogelijk stroomverbruik uit groene of hernieuwbare bronnen halen
- Paperless office
- Monitoren het energieverbruik van de digitale wervings- en selectietools
- Faciliteren van flexibel en resultaatgericht werken, digitaal werken
- Afvalscheiding
- Duurzame inkoop
- Refurbished apparatuur
- Stimuleren vervoer met de fiets

2. De gemeente Haarlemmermeer streeft er naar Social Return op te nemen in de aanbesteding. Geef aan of u hieraan invulling kunt geven. Vindt u een social return verplichting van 5% van de opdrachtwaarde realistisch, zo niet welke percentage wel?

- Realistisch ervan uitgaande dat opleiding, training en begeleiding van jongeren hier ook toebehoort.
- SROI-verplichting van 5% vormt zeker voor partijen die werken met eigen professionals in vaste dienst een uitdaging.
- De haalbaarheid van een SROI-verplichting hangt echter sterk af van de mate waarin de opdrachtgever zelf actief meewerkt. Effectief wanneer de gemeente haar eigen organisatie openstelt voor passende functies voor kandidaten uit de doelgroep.
- Een eis van 5% Social Return is niet realistisch, 2% is dit wel.
- Als social returnverplichting een percentage opnemen van de brutomarge en niet van de opdrachtwaarde.
- Als wens opnemen waarbij inschrijvers hun eigen percentage opgeven en daarvoor punten krijgen toegekend.
- Onderscheid maken tussen twee onderdelen en verschillende percentages hanteren: percentage van omzet detachering of percentage van opslag bij zzp'ers en doorleenconstructies.
- Voor brokers is een verplichting van 5% niet acceptabel.

D. Gunningscriteria

1. Welke gunningscriteria zou de gemeente Haarlemmermeer kunnen hanteren opdat inschrijvers zich op het gebied van kwaliteit kunnen onderscheiden? Oftewel hoe onderscheidt u zich van andere aanbieders?

Jongeren doelgroep begrijpt en aan zich weet te binden

- Concrete IT-casus opnemen
- Administratief afhandelingsproces
- Het plaatsingspercentage
- Wervingsmethodes
- Inrichting wervings- en selectieproces
- Continue beschikbaarheid schaarse profielen
- Compliancy met wet- en regelgeving
- Bekendheid met de gemeentelijke omgeving
- Tevredenheid van opdrachtgever en kandidaat
- Variatie werknemersbestand
- Leveren in krappe arbeidsmarkt
- Managementrapportages en voortgang bewaking
- Begeleiden, coachen en opleiden
- Binden en boeien
- Borging van aanbiedingsbetrouwbaarheid
- Harde en zacht kant uitvragen
- Ondersteuning bij transities
- Kansen en risico's
- Bewijslast opnemen

- Toetsbare elementen opnemen
- Ondersteuning van de inhuurkrachten
- Stimuleren van innovatie
- Leveren van professionals in vaste dienst hoger waarderen
- Klantgerichte aanpak
- Toekomstige ontwikkelingen
- Ontzorgen gemeente
- Gesprek/presentatie
- Samenwerking
- Het beleid en de maatregelen om in een krappe arbeidsmarkt toch tijdig de juiste mensen te leveren
- Casus waarbij 'echte en unieke' kandidaten worden aangeboden

E. Procedure

1. Wat is volgens u de meest geschikte looptijd voor de af te sluiten raamovereenkomst?

- 2 jaar
- 2 jaar met 2 x 1 jaar verlenging
- 2 jaar met 4 x 1 jaar verlenging
- 3 jaar met 1 jaar verlenging
- 3 jaar 2 maal te verlengen met telkens 1 jaar.
- 4 jaar
- 4 jaar met optie tot 2 x 1 jaar verlengen
- 6 – 8 jaar

2. Wat is volgens u de benodigde implementatietijd voorafgaand aan de start van de overeenkomst?

- Direct starten
- 4 weken
- 4 – 6 weken
- 1,5 maand
- 1 – 2 maanden
- 2 maanden

3. Vindt u de opdracht geschikt voor een raamovereenkomst met vijf partijen?

- 3 partijen gezien opdrachtwaarde
- 3-5 partijen
- 5 partijen aan de hoge kant

F. Overig

1. Welke van de opgegeven functieprofielen zijn lastig te vullen? De gemeente heeft geregeld behoefte aan Informatiemanagers Bedrijfsvoering en ICT-projectmanagers, kunt u in deze behoefte voorzien?

- Ja, wij kunnen in deze behoefte voorzien.
- Informatie managers/analisten en Projectmanagers kunnen wij prima in voorzien
- Zorg ervoor dat de rollen ook geschikt zijn voor inzet van ZZP kandidaten
- Functies die als lastig benoemd worden zijn o.a.:
 - UNIT4-ERP specialist
 - Online (web) redacteur

- Functioneel beheerder Civision.
 - Informatiemanager
 - AFAS Functioneel Specialist
 - GIS Specialist
 - ICT-projectmanagers
2. Kunt u aangeven welke reactietijd op aanvragen we in de aanbesteding kunnen opnemen?
- 2 – 5 werkdagen, afhankelijk van het profiel
 - 3 werkdagen
 - 4 werkdagen
 - 3 – 5 dagen
 - 5 werkdagen
 - Spoedaanvragen 2 werkdagen
 - 5 – 10 werkdagen
 - 10 – 16 werkdagen
3. Wat zouden redenen kunnen zijn om wel/ niet in te schrijven op de aanbesteding?
- Wel
 - De opdracht sluit goed aan bij de expertise
 - Het betreft een meerjarige raamovereenkomst
 - De gemeente Haarlemmermeer staat bekend als een professionele opdrachtgever met interessante projecten en moderne IT-ambities.
 - Prijs pas aanbod komt bij het uitzetten van aanvragen
 - De combinatie van inspannings- en resultaatsverplichtingen biedt ruimte om toegevoegde waarde te leveren
 - Ruimte voor maatwerk en prestatiegericht werken
 - Prijs niet te zwaar meeweegt
 - Niet
 - Als leverancier alle gevraagde functieprofielen moet leveren, zowel op junior, medior als senior niveau.
 - Een te hoge SROI-verplichting zoals eis 5% SROI
 - Te krappe SLA inzake reactietijden en levertijden
 - Onvoldoende transparantie m.b.t. gunningscriteria
 - Raamovereenkomst met te veel partijen
 - Aard en omvang of beoordeling niet transparant
 - Hoge referentie-eisen
 - Niet marktconforme tariefstelling
 - Geen gelijk speelveld
 - Wanneer manier van uitvragen en gevraagde dienstverlening niet passen bij visie, doelstellingen en werkwijze
 - Onzekere wet- en regelgeving
 - Als er te veel inspanning wordt gevraagd om in te schrijven
 - Raamovereenkomst met 1 partij
 - Stapelen van boetebedingen
 - Als er geen fysieke aanwezigheid mogelijk is
 - Te lage plafondprijzen
 - Extreme schaarste op de arbeidsmarkt
 - Als er alleen gewerkt wordt met partijen die IT-specialisten in eigen dienst hebben

- Geen fysieke aanwezigheid mogelijk
- Onbeperkte aansprakelijkheid
- Disproportionele eisen
- Als inschrijvers na 1680 gewerkte uren of eerder dienen te zakken in hun marge.

4. Welk informatie heeft u nodig om een goede inschrijving te kunnen doen?

- Een zo volledig mogelijk inleenpatroon, per functieprofiel
- Verwachte aantallen per profiel
- Gemiddelde looptijd van opdrachten
- Verdeling tussen inspanningsverplichting en resultaatsopdrachten
- Transparante gunningssystematiek
- Eisen en wensen bij transitie en exit
- Referenties en vergelijkbare opdrachten
- Roadmap met toekomstige ICT-organisatie plannen
- Monitoring- en evaluatiestructuur (KPI's);
- Eventuele overdrachtsvereisten of verplichtingen bij doorlopende inzet
- Volledige tijdlijn van de aanbesteding
- Rekening houden met vakanties en feestdagen
- Doel, beoogd resultaat, scope, afbakening
- Contractvoorwaarden: Inzichten in tariefstructuur, indexatie, aansprakelijkheid, exit-regelingen en mate van flexibiliteit in inzet.
- Personeelsopbouw
- Wet DBA/ VBAR, hoe ziet de gemeente dit?
- Informatiebijeenkomst vlak na publicatie
- Helder tariefmodel
- Keten- & aansprakelijkheidsclausules:
- Gewenste governance structuur
- Detavast mogelijkheden
- Realistische KPI's
- Toewijzingsmethodiek bij meerdere leveranciers
- Gewenste inrichting van het aanvraagproces (DAP)
- Rapportageformaten en overlegstructuur

5. Heeft u nog andere suggesties of opmerkingen met betrekking tot de aanbesteding?

- Voldoende ruimte te bieden aan MKB-bedrijven
- Doe geen uitvraag naar specifieke instrumenten
- Bied voldoende schrijfruimte
- Vraag niet alleen hoe nu wordt voorzien, maar ook hoe dit in de toekomst wordt geborgd
- Vragen naar Medewerker- en Klanttevredenheidsonderzoeken (MTO en KTO)
- Maak onderscheid in type dienstverlening
- Neem als gunningscriterium een interview op
- Stel duidelijke kwaliteitscriteria op, en koppel deze aan evaluatie- en prestatiegesprekken
- Geef ruimte voor innovatie
- Neem structurele evaluatiemomenten op
- Laat ruimte te voor differentiatie in aanpak per functiegroep of perceel
- Plan een dialoogsessie in en overweeg een pilotfase voor samenwerking
- Maak gebruik van digitale matchingtools
- Laat beantwoording van vragen door inschrijvers anoniem plaatsvinden
- Doe een brede en open uitvraag
- Eis ISO 9001 en NEN4400-1 certificering

- Geef aan dat bij geen aanbod buiten de raamovereenkomst ingehuurd kan worden
- Geef duidelijkheid over overname
- Vraag bij elke kwaliteitswens naar “extra toegevoegde waarde”
- Toets referenties persoonlijk
- Hanteer een factor van 150% op de contractwaarde
- Bied ruimte voor periodieke tariefindexering
- Neem een leververplichting op
- Verlang dat er tussen inhuur medewerker en gemeente maar 1 schakel mag zitten
- Hanteer een ruime planning
- Selecteer partijen die D&I beleid hebben en naleven
- Hanteer een prijsmodel dat meebeweegt met de markt