



**Gemeente
Haarlem**

Informatiebijeenkomst “aanbesteding uitzendbureaus”

2 december 2025

Programma

13.00: Welkom

13.15: Wie zijn wij &
hoe is het om te werken bij ons?

13.45: Onze huidige inhuursituatie

14.00: 1^e ronde vragen

14.15: Pauze

14.45: Onze uitzend-inhuurbehoefte

15:15: Ons aanbestedingsproces

15.45: 2^e ronde vragen

16.00: Afronding

- *aub geen eten en drinken op de tafel* -



Welkom! Voor we beginnen, eerst een paar 'huisregels'



- Geen eten en drinken op de tafel;
 - Zet je telefoon aub op stil;
 - Geen foto's & video's, ook onze camera's staan uit;
 - Niet openbare informatie, beroep op uw discretie
-
- 2x gelegenheid voor vragen op hoofdlijnen,
 - Aub alleen dan de microfoons gebruiken;
 - Bindende antwoorden en/of gedetailleerde vragen via de Nvl;
-
- Alle communicatie via TenderNed;
 - Beknopt verslag + slides van deze bijeenkomst delen we op 11 dec, met onze antwoorden 1^e Nvl

Welkom



Koen Radstake

Eindverantwoordelijke inhuur

&

Directeur Bedrijfsvoering

Gemeente Haarlem en Zandvoort

Welkom

Guido Dekker

Projectleider aanbesteding uitzendbureaus

&

Account- en Contractmanager HRM



Enkele highlights van vanmiddag

- Deze informatiesessie, in deze zaal;
- Maximale contractwaarde 20mln;
- Maximale contractduur van 6 jaar;
- Het grootste inhuurcontract van Haarlem;
- 1 opdracht, geen percelen;
- 90% kwaliteit, 10% kosten (met bandbreedte);
- Geen inhuurdesk, broker, MSP o.i.d. ertussen;
- Gebruik slimme tools slim, waaronder AI;
- Allereerste DIG-gedragscode voor externen;
- “Gelijkwaardige beloning” volledig doorgevoerd;
- Strengere maar reële geschiktheidseisen;
- Laatste fase: top 5 presentatie, demo en 2 casussen

Op naar een goede match met 2 van u!



Voorstellen: het projectteam van Haarlem



Koen

Functie *Directeur Bedrijfsvoering*

Rol *Eindverantwoordelijk*



Guido

Contractmanager HRM

Projectleider aanbesteding



Laura

Afdelingsmanager HRM

Gedel. opdrachtgever



Stephanie

Teammanager HRM

Materiedeskundige Inhuur



Rinske

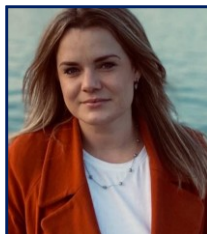
Contractbeheerder HRM

Notulist



Roeland

Inkoopadviseur a.i.



Lisa

Inkoopadviseur



Lea

Teammanager KCC



Madelaine

Teammanager I-b



Ilonka

Teammanager VTH

Programma van vanmiddag

13.00:
Welkom

13.15:
**Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?**

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
**Vragen over
voorgaande**

14.15:
Pauze

14.45:
**Onze uitzend-
inhuurbehoefte**

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45:
**Vragen over
voorgaande**

16.00:
Samenvatting

Buffer:
30 minuten uitloop

16:30-17.00:
**Einde
informatiebijeenkomst**



Programma

13.00:
Welkom

13.15:
Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
Vragen over
voorgaande

14.15:
Pauze

14.45:
Onze uitzend-
inhuurbehoefte

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45:
Vragen over
voorgaande

16.00u:
Samenvatting

16.30:
Einde
informatiebijeenkomst



Het ontstaan van Haarlem



Haarlem 780 jaar, 7^e stad in NL met stadsrechten



NR.	STAD	STADS-RECHTEN	OPMERKINGEN
1	Stavoren	ca. 1061	Oudste stad met middeleeuwse stadsrechten
2	Deventer	1123	Ontving stadsrechten van keizer Hendrik V
3	Utrecht	1122	Oudste bisschopsstad
4	Zutphen	1190	Vroege Gelderse stad
5	Middelburg	1217	Ontstaan uit ringwalburg
6	Dordrecht	1220	Oudste stad van Holland
7	Haarlem	1245	Tweede oude stad provincie "Holland"
8	Leiden	1266	Universiteitsstad
9	Tiel	ca. 1200–1300	Waarschijnlijk later dan 1100
10	Amsterdam	ca. 1300–1301	1275 was tolprivilege, geen stadsrechten
11	Rotterdam	1340	Ontving stadsrechten van graaf Willem IV

Wetenswaardigheden over Haarlem en Zandvoort

Onderwerp	Haarlem	Zandvoort
 Naam & oorsprong	Haarlem komt van Haarlo-heim, wat 'huis op de zandige rug' betekent.	Zandvoort heette vroeger Sandevoerde, een samenstelling van zand en voorde.
 Inwoners en toeristen	Haarlem heeft bijna 170.000 inwoners en trekt op de piekmomenten zo'n 120.000 bezoekers per dag	Zandvoort heeft ongeveer 17.000 inwoners, en zo'n 5.000.000 bezoekers per jaar
 Bekend van	Hoofdstad Noord-Holland, Hannie Schaft, Muggendonk, Haarlemmer Olie, Frans Hals, Harrie Mulisch, Laurens JZ Coster, Anthony Fokker, Johan Enschede, Haarlems Dagblad, de 1 ^e treinverbinding van Nederland	Nederlands 2 ^e badplaats, na Scheveningen Het Zandvoorts Museum toont lokale kunst en geschiedenis. Zandvoort heeft geen stadhuis maar een raadhuis Ambtelijke fusie met Gemeente Haarlem, wel eigen burgemeester +W.
 Bijzonder gebouw	De Grote of St.-Bavokerk herbergt het beroemde Müller-orgel waarop Mozart speelde.	Het Groot Badhuis (1828) markeerde het begin van Zandvoort als badplaats.
 Cultureel en muziek	Teylarsmuseum, Bevrijdingspop, Haarlem Jazz, Haarlem Culinaire, de Jopenkerk, de Phil,	De duinen, bunkers als herinnering aan de Atlantikwall, de Circuit-run, Pride at the Beach .
 Speciaal evenement	Jaarlijks Bloemencorso trekt door Haarlem en omgeving.	Circuit Zandvoort organiseert sinds 2021 weer de Formule 1 Dutch Grand Prix. En helaas in 2026 voorlopig voor het laatst.
 Uniek feit	Haarlem gaf New York's wijk Harlem zijn naam.	Zandvoort heeft een directe treinverbinding tot bijna op het strand – uniek voor een kustplaats.
 Sportprestaties	Yvonne van Gennip, Dennis van der Geest, Tom Okker, Floris Jan Bovenlander, helaas geen HFC Haarlem meer,	Naast het circuit ook een unieke golfbaan in de duinen, veel fietsers, mountainbike-routes en duinwandelingen

2 unieke Haarlemse weetjes

chef's Special



Werken bij Haarlem en Zandvoort; arbeidsmarktcampagne



Laura Wytema

Gedelegeerd opdrachtgever

&

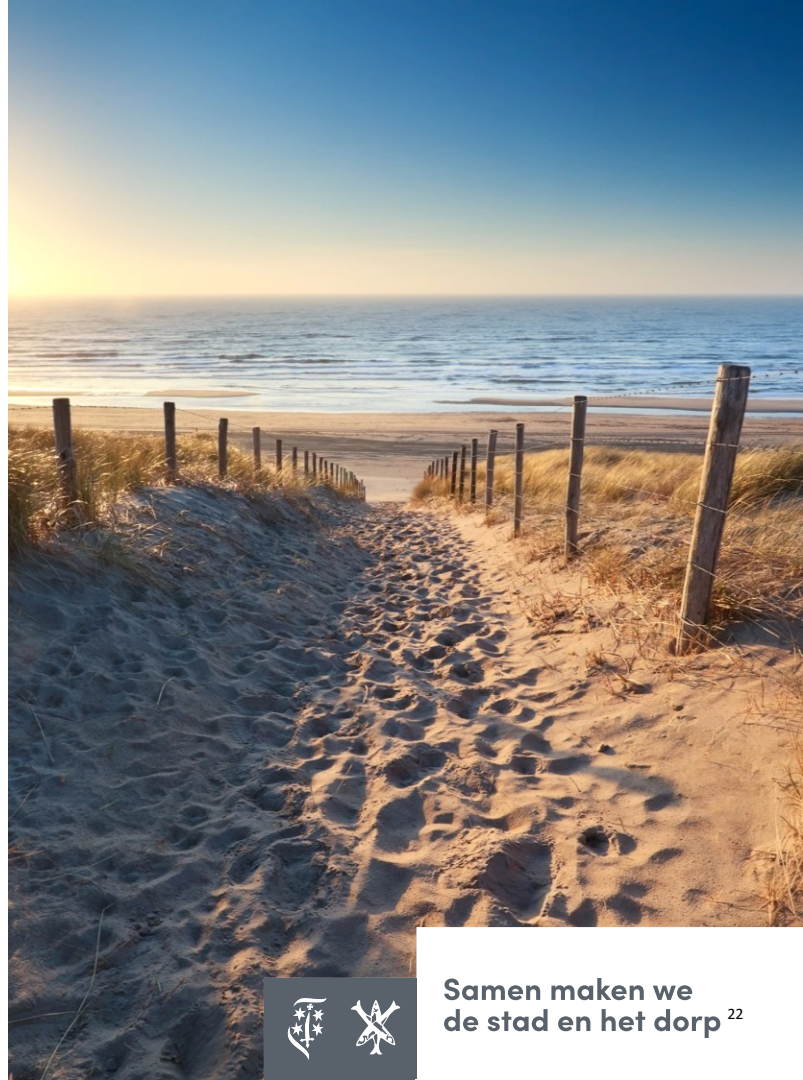
Afdelingsmanager HRM



Haarlem en Zandvoort?

Hoe zit het?

- Sinds 2018 ambtelijk gefuseerd
- Gemeenschappelijke regeling ambtelijke samenwerking Zandvoort-Haarlem: gemeente Haarlem voert taken uit voor Zandvoort.
- Zandvoort heeft eigen gemeentebestuur met gemeenteraad en college van burgemeester en wethouders
- Organisatie omvang, 1700 vaste medewerkers, 600 externen



Colleges van burgemeester en wethouders

■ Coalitie

- Haarlem: PvdA, GroenLinks, D66, CDA en de Actiepartij (geen eigen wethouder)
 - Zandvoort: CDA, VVD en OPZ
- ## ■ Maart 2026: nieuwe gemeenteraadsverkiezingen



Van links naar rechts:
Robbert Berkhout (GLH)
Floor Roduner (PvdA)
Eva de Raadt (CDA)
Jos Wienen (BM)
Diana van Loenen (PvdA)
Catrien Lenstra
(gemeentesecretaris –
maakt geen deel uit van
college)
Bas van Leeuwen (D66)



David Moolenburg (BM)
Lars Carree (VVD)
Jan-Jaap de Kloet (OPZ)
Gert-Jan Bluijs (CDA)

Christine van Eijk
(gemeentesecretaris –
maakt geen deel uit van
college)

Quiz: de gecombineerde begroting van Haarlem & Zandvoort...

... is meer of minder dan € 750 miljoen per jaar?

👉 omhoog: MEER

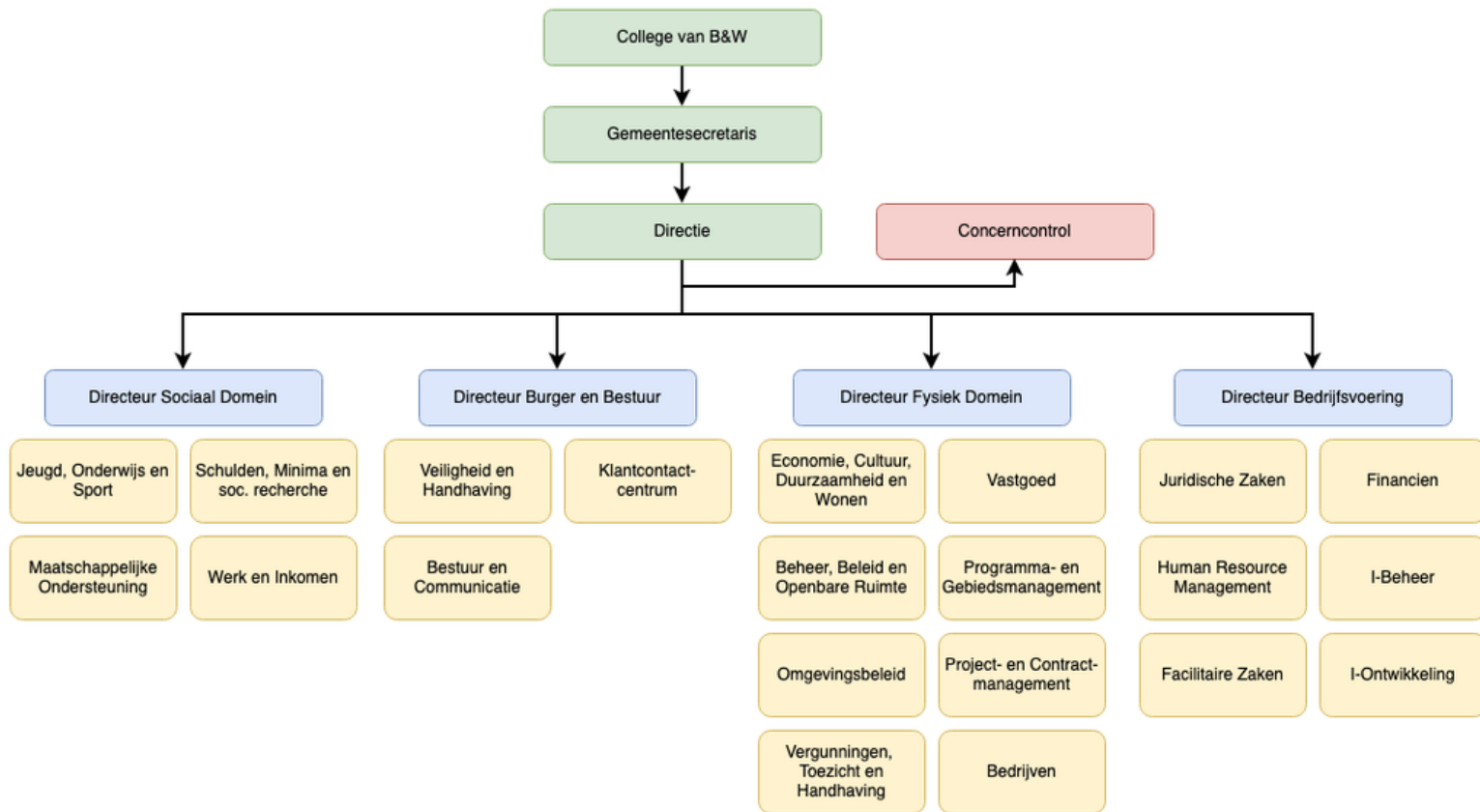
👉 omlaag: MINDER

[illegible][illegible][illegible]

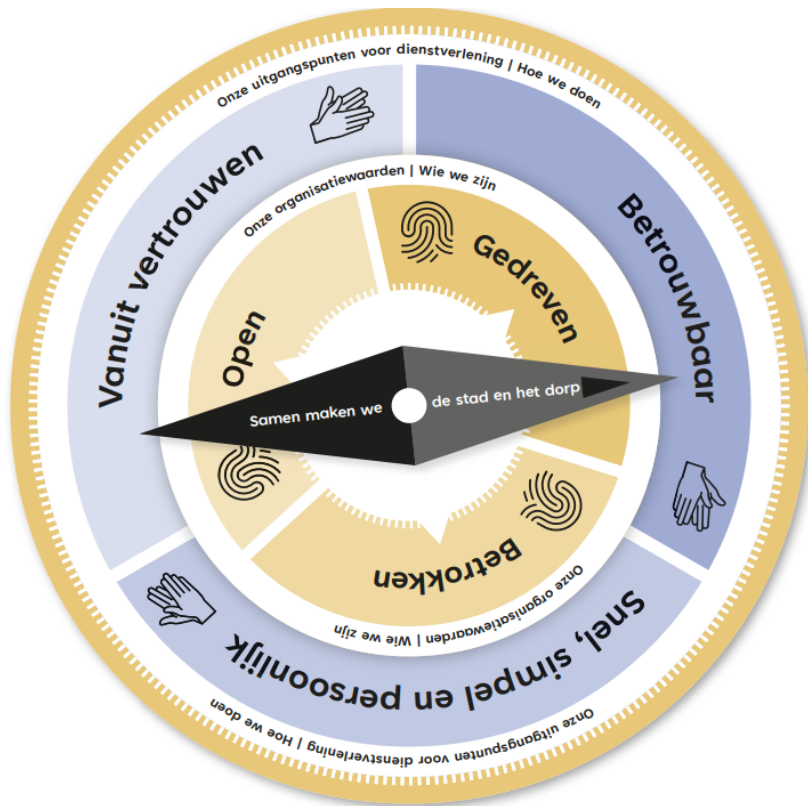
Participatie en dienstverlening
Het is heel belangrijk om onze inwoners te betrekken bij wat de gemeente besluit en doet. Daarom hebben we in 2024 het participatieplatform vernieuwd en gaan we dat in 2025 concreet handelen en vasten geven. De dienstverlening aan onze inwoners blijft in ontwikkeling. Daarbij gebeurt steeds meer digitaal, maar we hebben ook aandacht voor inwoners die niet zo digitaal vaardig zijn.

Openbare orde en veiligheid
Ondersnijding is een serieuze bedreiging voor de veiligheid in Zandvoort. Daarom gaan we in 2025 samen met politie en openbaar ministerie extra inzetten op de bestrijding daarvan. Ook gaan we meer doen tegen de overlast in het dorp en drukke dagen en 's avonds. Daarvoor gaan we extra handhaving in dienst nemen.

Organisatie Gemeente Haarlem en Zandvoort



Organisatiekompas



Cultuur, werkbeleving en leiderschap

1 organisatie, 22 afdelingen, nog veel meer subteams.

- Vele verschillende opdrachtgevers met unieke eigen subculturen
- Werkbelevingsonderzoek: fijne en veilige werkgever, trots op collega's. Maar ook hoge werkdruk, herstelbehoefte en regeldruk
- Wat verwachten we van onze leidinggevenden, ook als goed opdrachtgever richting onze uitzendkrachten?
 - Betrokken bij collega's, beide besturen, stad en dorp
 - Gelijkwaardige leiding aan team incl. uitzendkrachten
 - Partner voor de samenleving, vanuit de dienstverleningswaarden
 - Strategisch adviseur van twee besturen



Diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid, veiligheid, integriteit, 5% SROI



Programma

13.00:
Welkom

13.15:
Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
Vragen over
voorgaande

14.15:
Pauze

14.45:
Onze uitzend-
inhuurbehoefte

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45:
Vragen over
voorgaande

16.00:
Samenvatting

16.30:
Einde
informatiebijeenkomst

Stakeholders en voorbereiding op deze aanbesteding

➔ Kernteam

- Guido Dekker - projectleider
- Stephanie de Vries – materiedeskundige
- Roeland Kalshoven – inkoopadviseur

➔ Ondersteund door grootste inleners:

- Lea Helmink (KCC)
- Madelaine Uktolseja (IV)
- Ilonka van der Meer (VTH)

➔ Toetsing bij: alle kleinere inhurende teams, OR, Privacy en Security, arbeidsjuristen, financiën, Arbo, afdelingsmanager HRM en Directeur Bedrijfsvoering

➔ Marktconsultatie: 17 geïnteresseerde partijen; toetsing en inspiratie uit alle antwoorden van 11 bureaus op onze vragen





Stephanie de Vries

Materiedeskundige uitzendbureaus

&

Teammanager HR Services - HRM

Uitzendinhuur in cijfers

In 3 jaar tijd (juni '22 t/m juni '25):

- Grootste inhuurcontract Gemeente Haarlem en Zandvoort
- 80 ingehuurde krachten tegelijk aan het werk
- > 50 medewerkers in dienst getreden
- Door 15 inhurende afdelingen voor meer dan 40 verschillende functies
- Ruim € 7 mln. omzet afgelopen 3 jaar
- 65% omzet door 3 afdelingen: KCC (38%), IV (16%), VTH (11%)
- Tussen de 50.000 en 60.000 uur per jaar



Huidige bureaus

Juni 2022: YoungCapital en Unique
gecontracteerd o.b.v. vorige aanbesteding

- YC was al leverancier sinds 2018
- Unique verving Driessen
- Per juni 2026 loopt dit contract af

→ Succesfactoren opgehaald

→ Verbeterpotentieel gedefinieerd



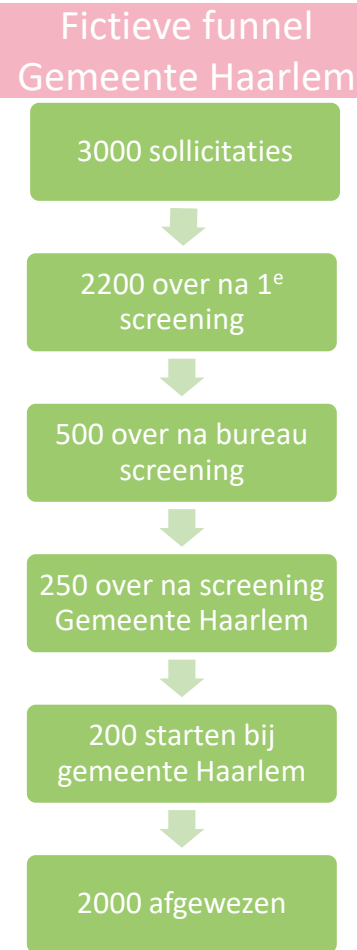
Inrichting inhuurproces bij Gemeente Haarlem en Zandvoort

1. Inhuur is decentraal (22 afdelingen) georganiseerd, incl. de budgetten;
2. Het contract wordt centraal gemanaged door HRM;
3. Bij inhuurbehoefte schaal 1 t/m 9 wordt op eenduidige wijze een beroep gedaan op de huidig zittende bureaus;
4. Er wordt onderscheid wordt gemaakt tussen gewone- en spoedaanvragen
5. Er zijn afspraken over hoe kandidaten worden aangeleverd en een VOG is noodzakelijk;
6. Onboarding is van belang en een gezamenlijke taak van bureau en inhurende manager;
7. We werken met vaste contactpersonen, vaste rapportages en vaste contactmomenten;
8. Facturatie en administratie lopen via vaste procedures en kosteloze overname kan na 936 uur.

Data en stuurinformatie

Huidige funnel en voorzieningspercentage:

- ➔ Overall: 12-15 sollicitaties nodig voor één plaatsing
- ➔ KCC: 20-25 sollicitaties nodig voor één plaatsing
- ➔ IV: 8-12 sollicitaties nodig voor één plaatsing
- ➔ Voorzieningspercentage: 95% (netto)



Wens van de inhurende managers



- Dat de juiste kandidaten
- Snel worden voorgesteld en geplaatst
- Met goede communicatie gedurende het hele inhuurproces

En:

Dat wij worden **ontzorgd** door de “**vraag achter de vraag**” goed te **begrijpen** en daarop te **anticiperen**.

Zodat wij onze **doelen bereiken**.

Toekomstige situatie

Samenwerkingspartners die bijdragen aan een efficiënte en kwalitatief goede instroom en monitoring van samenwerking, wat bijdraagt aan de doelen van de gemeente.

- +/- € 13 mln. uitzendbureaukosten + 50% marge = max € 19.500.000 waarde
- Contract max 6 jaar: april 2026-2032, 4 verlengingsopties: 2+1+1+1+1
- Vaste contactpersonen: 2 recruiters + 1 accountverantwoordelijke
- One-stop-shop voor inhurende manager en uitzendkracht
- >95% voorzieningspercentage
- Groei en verbetering monitoren met SLA met KPI's

Meer hierover na de vragenronde en pauze!



Programma

13.00:
Welkom

13.15:
Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
Vragen over
voorgaande

14.15:
Pauze

14.45:
Onze uitzend-
inhuurbehoefte

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45:
Vragen over
voorgaande

16.00:
Samenvatting

16.30:
Einde
informatiebijeenkomst

Programma

13.00:
Welkom

13.15:
Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
Vragen over
voorgaande

14.15:
Pauze

14.45:
Onze uitzend-
inhuurbehoefte

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45:
Vragen over
voorgaande

16.00:
Samenvatting

16.30:
Einde
informatiebijeenkomst

Programma

13.00:
Welkom

13.15:
Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
Vragen over
voorgaande

14.15:
Pauze

14.45:
Onze uitzend-
inhuurbehoefte

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45:
Vragen over
voorgaande

16.00:
Samenvatting

16.30:
Einde
informatiebijeenkomst

Doel van de aanbesteding

Het vinden en contracteren van 2 uitzendbureaus die gedurende de samenwerking tijdelijke generieke krachten t/m schaal 9 zullen leveren op een wijze die qua prijs/kwaliteit en samenwerking het beste bij ons past.

Waar letten we op?

Analyse heeft ons geleerd dat het van belang is dat:

1. bureaus op voorhand aantonen dat zij **kennis hebben van en toegang tot** de (regionale) arbeidsmarkt;
2. zij weet welke **inspanningen er nodig** zijn om het gewenste **voorzieningspercentage** te halen en met welke **processen, procedures en (AI) tooling** zij dit doen;
3. het niet meer alleen gaat om het 'op de plank hebben liggen van geschikte krachten' maar meer en meer om het **weten te vinden** van de mogelijk beschikbare en latent beschikbare kandidaten;
4. de **sourcingstrategie** van een dusdanige **kwaliteit** is dat het bureau weet waar en hoe zij welk profiel op welk moment in de markt kan vinden.
5. de juiste match heeft met ons in termen van **cultuur, communicatie en relatiebeheer**.
6. Tegen een **faire prijs** en in een **constructieve, groeiende samenwerking**

Gebruik slimme tools slim

Tooling, en het gebruik van AI is onvermijdelijk en nuttig

- Tijdens de marktconsultatie werd bevestigd hoe diep AI al geïntegreerd is in jullie processen en tools
- Gemeente Haarlem/Zandvoort juicht het gebruik ervan toe

Tegelijkertijd moeten we voorzichtig met AI omgaan:

- Het is een eis dat alles wat door bureaus door AI gegenereerd wordt eerst door mensen gecheckt wordt voor het met ons wordt gedeeld
- We vragen tijdens de aanbesteding volop om bewijsvoering en referenties en voorbeelden
- Voor de top 5 gaan we met casussen proefondervindelijk de expertise toetsen

En verder van belang:

- Soepele samenwerking met andere bureau;
- Wekelijkse in huis aanwezigheid, naast maandelijkse vaste inloopsessies voor opdrachtgevers en medewerkers;
- Geen percelen; gelijkwaardige omzet en verhouding moet het bureau zelf realiseren;
- Vaste evaluaties en rapportages ieder Q met de contractmanager;
- Mogelijk jaarlijks een kennissessie voor de inhurende managers.

Grootste uitdagingen op dit moment?

1. Krappe arbeidsmarkt
2. Alle verschillende culturen en werkwijzen van onze afdelingen
3. Passend contact houden met iedereen
4. Gelijkwaardig belonen



Actuele ontwikkeling: “gelijkwaardige beloning”



- Per 1/1 start de gelijkwaardige beloning, ter vervanging van de inlenersbeloning
- Structurele en Incidentele arbeidsvoorwaarden
- 6 bijlages met aanvullende voorwaarden op openbare CAO-gemeenten
- In aanbestedingsleidraad enkele reeds geconstateerde bijzondere situaties
- Na de totaalbeoordeling maar voor gunning en verificatie doen projectleider, arbeidsjurist en inkoopadviseur controle op Top 2

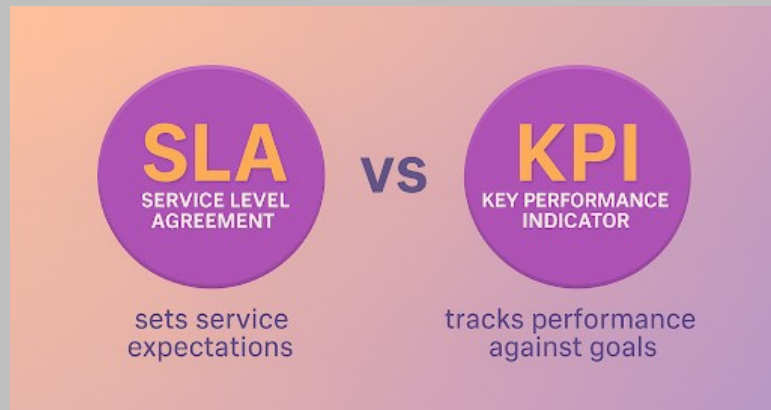
En na de aanbesteding? Continue groei van prestaties en samenwerking

Middels een SLA met 3 sturende KPI's:

- 1. Proces & Doorlooptijd** (4 sub-KPI's)
- 2. Kwaliteit & Plaatsing** (7 sub-KPI's)
- 3. Tevredenheid & Samenwerking** (10 sub-KPI's)

Hoe?

- Ieder kwartaal bespreken
- 1 jaar integratieperiode, daarna toenemende prestaties
- Behoefte aan realtime dashboard
- Behoefte aan voorstel op interventies en consequenties bij herhaaldelijke en/of kritische onderprestaties



Vooruitblik mogelijke inhuurdesk / MSP

- Een inhuurdesk / broker / MSP is nu niet aan de orde
- We weten dat grote gemeenten en commerciële bedrijven steeds meer naar MSP's bewegen
- Als Gemeente Haarlem en Zandvoort dat ook zou doen, is het onze wens dat dat volgens het 'hybride model' gebeurt
 1. Direct contact bureaus <-> inhurende managers, t.b.v. matching en relatiebeheer van lopende opdrachten
 2. Tegelijkertijd centrale regie op het proces en contractmanagement
 3. Met o.a. goede informatiestromen naar alle partijen en ondersteunende tooling
- In de loop van de komende jaren zal verdere duidelijkheid komen

Programma

13.00:
Welkom

13.15:
Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
Vragen over
voorgaande

14.15:
Pauze

14.45:
Onze uitzend-
inhuurbehoefte

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45u:
Vragen over
voorgaande

16.00:
Samenvatting

16.30:
Einde
informatiebijeenkomst

Even voorstellen

Roeland Kalshoven en Lisa Freeke

Inkoopadviseurs Haarlem en Zandvoort



Marktconsultatie oktober 2025

Punten uit de marktconsultatie van aanbestedingsperspectief

- Verlengde looptijd van 6 jaar
- Geschiktheidseisen
- Onderscheidend vermogen meten
- Tariefstelling – inlenersbeloning → gelijkwaardige beloning
- Presentatie of geen presentatie



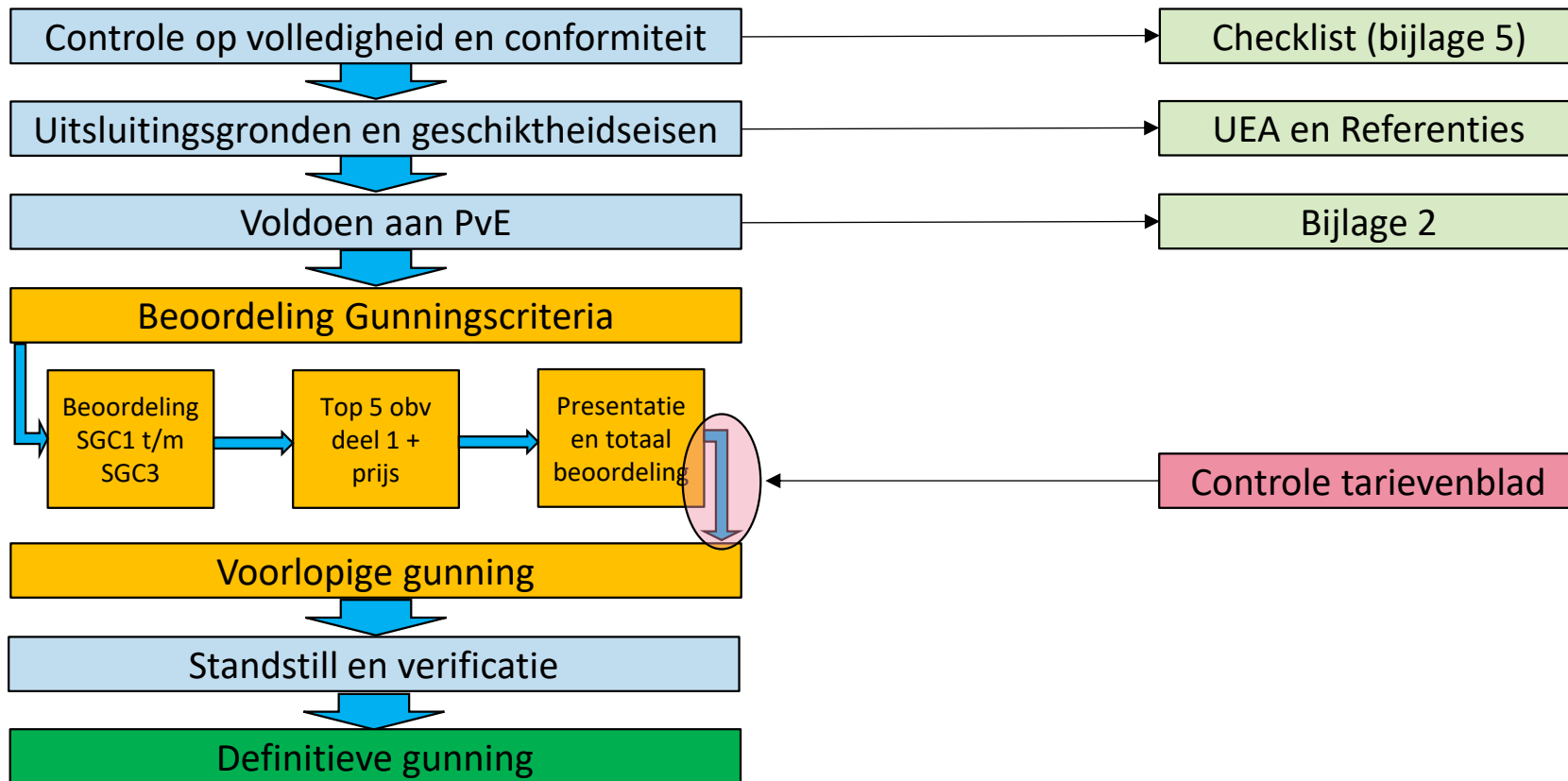
Openbaar of Niet-Openbaar aanbesteden?

We hebben gekozen voor een Openbare procedure ☐ Waarom:

- Advies vanuit marktconsultatie:
 - Niet-Openbaar kost meer tijd
 - No bid in fase 2 – Gunningsfase
 - Afvallen obv Selectiecriteria
- Gunning op EMVI/BPKV
- Maatregelen om proportioneel in te kunnen schrijven



Aanbestedingsproces – Inschrijving en verder



Geschiedtheidseisen

Kerncompetentie

Om in aanmerking te (kunnen) komen voor de Opdracht, dient een Inschrijver te beschikken over aantoonbare ervaring met de uitvoering van tenminste één (1) 'Opdracht' in de afgelopen drie (3) jaar voorafgaande aan de datum van de aanbesteding die betrekking heeft (had) op:

- Kerncompetentie 1: Ervaring met het naar tevredenheid werven, selecteren en plaatsen van passende uitzendkrachten en onderwijl het naar tevredenheid onderhouden van relaties met tenminste 40 geplaatste uitzendkrachten en hun opdrachtgevers binnen een decentraal ingerichte complexe organisatie met tenminste 12 verschillende afdelingen/inhurende managers met een opdrachtwaarde van tenminste €1.000.000,- per jaar.
- Kerncompetentie 2: Ervaring met het naar tevredenheid werven, selecteren en plaatsen van in ieder geval onderstaande profielen conform de bijgevoegde profielbeschrijvingen binnen één organisatie:
 - KCC medewerker (incl. burgerzaken) 25 plaatsingen;
 - IT-medewerker 10 plaatsingen;
 - Administratief medewerker 10 plaatsingen.

Programma van Eisen

Er zijn >40 harde eisen gesteld in het PvE, dit zijn onder andere:

Volgen CAO Gemeenten	Volgen ABU CAO	Integriteitsverklaring	G Rekening
Financieel gezond	Geldige ID	Digitale uren-afhandeling	Opdrachtbevestiging per plaatsing
Volgen salarisschalen	Geen dynamisch tarief	Geen marge op overwerk	Passend tarief bij AOW
Passend tarief bij payroll	Juiste ziekmeld procedure	Maximaal 1 uur reizen	E-facturatie via Peppol netwerk
Tijdige betaling aan UZK	Beveiligde E-mail	Security en privacy maatregelen	Voorschriften bij natuur- en milieu educatie
Specifieke SLA + management rapportage voorschriften	Specifieke Managemnt informatie	SROI	DIG

Gunningscriteria:

1. Een bureau dat past bij de verwachtingen en wensen de gemeente:

- Ervaring & Relevantie
- Regionale focus & Klantgerichtheid
- Technologie & Online zichtbaarheid
- Duurzaamheid & Ontwikkeling

weging

25%

2. Een bureau dat excelleert in Arbeidsmarktbereik en kandidatenaanwas

- Arbeidsmarktbereik
- Dynamische en continue aanwas
- Slimme segmentatie en funnelmanagement
- Plan voor schaarse profielen

25%

3. Een bureau dat sterk is in communicatie met en betrokken bij kandidaten en opdrachtgevers

- Team & Beschikbaarheid
- Communicatie & Relatiebeheer
- Proces & Workflow

20%

4. Een partij met faire marge o.b.v. omrekenfactor

10%

= 80%

Opbouw prijzenblad

Prijzenblad Gemeente Haarlem Flexibele arbeid t/m schaal 9		Fase A		Fase B	
		Wettelijk minimum ¹	Aanbod bureau ²	Wettelijk minimum ¹	Aanbod bureau ²
Bruto uurloon per 1 januari 2026 = Index 100		100,00	100,00	100,00	100,00
1 Structurele tijdslelementen					
1.1 Vakantiedagen		0,00%	-	0,00%	-
1.2 Feestdagen		0,00%	-	0,00%	-
1.3 Kort verzuim		0,00%	-	0,00%	-
1.4 Overige dagen/ATV/Scholing/etc.*		0,00%	-	0,00%	-
1.5 Ziekte dagen		0,00%	-	0,00%	-
1.6 Leegloop dagen		0,00%	-	0,00%	-
1.7 Subtotaal		0,00%	100,00	0,00%	100,00
2 Structurele financiële elementen					
2.1 Vakantiebijslag		0,00%	-	0,00%	-
2.2 IKB/Overig**		0,00%	-	0,00%	-
2.3 Vaste eindejaarsuitkering		0,00%	-	0,00%	-
2.4 Compensatie pensioen		0,00%	-	0,00%	-
2.5 Subtotaal		0,00%	100,00	0,00%	100,00
3 Structurele overige elementen ³					
3.1 ZW bijdrage ¹		6,10%	6,10	6,10%	6,10
3.2 Algemeen Werkloosheidsfonds Awf ¹		7,74%	7,74	7,74%	7,74
3.3 Zw.aanv.verzekering		0,00%	-	0,00%	-
3.4 Arbeidsongeschiktheidsfonds Aof (ook wel WAO/WIA) ¹		7,61%	7,61	7,61%	7,61
3.5 Opslag kinderopvang (deel Aof) ¹		0,50%	0,50	0,50%	0,50
3.6 ZW gedifferentieerd		0,00%	-	0,00%	-
3.7 WGA premie vast/flex ¹ (o.b.v. 2025)		1,16%	1,16	1,16%	1,16
3.8 Pensioen ¹		11,99%	11,99	11,99%	11,99
3.9 Scholing (evt. opleidingskosten)		0,00%	-	0,00%	-
3.10 Sociaal fonds (SFU) ¹ (o.b.v. 2025)		0,20%	0,20	0,20%	0,20
3.11 Verzekeringen		0,00%	-	0,00%	-
3.12 Overige reserveringen***		0,00%	-	0,00%	-
3.13 Private Aanvulling WW		0,00%	-	0,00%	-
3.14 Transitievergoeding		0,00%	-	0,00%	-
3.15 Totale lasten		35,30%	135,30	35,30%	135,30
4 Bureau marge			0,00%		0,00%
4.1 Totale lasten + bureau marge			100,00		100,00
5 Totale omrekenfactor			1,00		1,00

Overnamefee
936u = 100% = € 0,- overnamefee

Punten totale omrekenfactor (A en B)
10,00

Punten	5,00	5,00
--------	------	------



SGC4: Presentaties top 5

weging

Deel 1: Presentatie team en organisatie + antwoord vragen

Deel 2: Last minute casus 1: bulk-aanvraag

Deel 3: Last minute casus 2: interview inhurende manager

20%

2 uur voorbereidingstijd (bij ons) voor 2 casussen

Na iedere presentatie individuele beoordeling

Na alle presentaties consensus + totaal beoordeling

Gunning aan top 2

$$80 + 20 = 100\%$$

Planning

Activiteit	Datum
Start voorbereidingen t/m publicatie	Sinds mei 2025
Publiceren vooraankondiging	Dinsdag 4 november 2025
Publiceren aankondiging	Maandag 17 november 2025
Aanmelden informatiebijeenkomst	Uiterlijk woensdag 26 november 2025
Informatiebijeenkomst	Dinsdag 2 december 2025
Stellen van vragen 1e ronde	Woensdag 3 december 2025 vóór 17:00 uur
Publiceren Nota van inlichtingen 1e ronde	Donderdag 11 december 2025
Stellen van vragen 2e ronde	Vrijdag 19 december 2025 vóór 17:00 uur
Publiceren Nota van inlichtingen 2e ronde	Vrijdag 9 januari 2026
Ontvangst inschrijvingen	Donderdag 29 januari 2026 vóór 12:00 uur
Uitnodigingen presentaties tbv SGC4 versturen aan de top 5 in de ranking	Vrijdag 20 februari 2026
Presentatie 1	Dinsdag 3 maart 2026 van 9:00 tot 12:30
Presentatie 2	Dinsdag 3 maart van 13:00 tot 16:30
Presentatie 3	Woensdag 4 maart 2026 van 9:00 tot 12:30
Presentatie 4	Donderdag 5 maart 2026 van 9:00 tot 12:30
Presentatie 5	Donderdag 5 maart van 13:00 tot 16:30
Controle Prijzenblad met voorlopige top 2	Vrijdag 6 maart 2026 t/m donderdag 19 maart 2026
Verzenden voornemen tot gunnen	Vrijdag 20 maart 2026
Verificatiegesprekken	Binnen bezwaarperiode
Bezwaarperiode	20 dagen
Definitieve gunning	Vrijdag 10 april 2026
Ingangsdatum contract + start implementatie	Woensdag 22 april 2026
Gestanddoeningstermijn Inschrijving	4 maanden

Nvl ronde 1 - deadline morgen 3/12 17u

Vooruitgestuurde vraag 1:

- Geschiktheidseis 2: ervaring met plaatsen van mensen op KCC (bijv. ‘burgerzaken’)
 - ➔ Bewust nergens om overheidservaring gevraagd; dit is een omissie
 - ➔ Bedoeld wordt “ervaring met KCC-representatie aan balie en/of callcenter”
 - ➔ Ons formele antwoord volgt bij antwoorden op Nvl 1

3 updates van de gemeente:

- 2 extra profielen voor Geschiktheidseis 2 komen met antwoorden Nvl online
- Noord-Hollands Archief loopt nu en straks mee op het uitzendcontract
- Update prijzenblad volgt met Nvl 2, na 1 januari 2026
 - Aanpassing laatste 2026 wettelijke wijzigingen (WGA en SFU)
 - Kleine herverdeling en vervallen kostprijselementen (geen nieuwe)

Programma

13.00:
Welkom

13.15:
Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
Vragen over
voorgaande

14.15:
Pauze

14.45:
Onze uitzend-
inhuurbehoefte

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45:
Vragen over
voorgaande

16.00:
Samenvatting

16.30:
Einde
informatiebijeenkomst

Vragen over het aanbestedingsproces?



Programma

13.00:
Welkom

13.15:
Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
Vragen over
voorgaande

14.15:
Pauze

14.45:
Onze uitzend-
inhuurbehoefte

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45:
Vragen over
voorgaande

16.00:
Samenvatting

16.30:
Einde
informatiebijeenkomst

Samenvatting

- Gemeente Haarlem wenst een contract met 2 uitzendbureaus, per april 2026;
- 2 partijen die ons helpen onze doelen te bereiken én ons daarbij ontzorgen;
- Het grootste inhuurcontract van Haarlem;
- 90% kwaliteit, 10% kosten (met bandbreedte);
- Maximale contractwaarde 20mln;
- Maximale contractduur van 6 jaar;
- 1 opdracht, geen percelen;
- Gebruik slimme tools slim, waaronder AI. Bewijs expertise, met o.a. referenties en casussen;
- “Gelijkwaardige beloning” volledig doorgevoerd, met extra controle;
- Streng maar rechtvaardige geschiktheidseisen;
- Deadline nota van inlichtingen ronde 1 is morgen, 3 dec 17u!
- Laatste fase: begin maart 2026 top 5 presentatie + 2 casussen; eind maart voorlopige gunning
- We publiceren alle slides met een beknopt verslag op TenderNed, op 11/12 bij onze NvI

Programma

13.00:
Welkom

13.15:
Wie zijn wij? Hoe is het
werken bij ons?

13.45:
Huidige inhuursituatie

14.00:
Vragen over
voorgaande

14.15:
Pauze

14.45:
Onze uitzend-
inhuurbehoefte

15.15:
Aanbestedingsproces

15.45:
Vragen over
voorgaande

16.00:
Samenvatting

16.45:
Einde
informatiebijeenkomst

