

Nota van inlichtingen 1 – Inhuur van personeel via een broker

17 oktober 2025



Bijgaand treft u de Nota van inlichtingen 1 inzake de aanbesteding 'Inhuur van personeel via een broker' van Stichting het Juridisch Loket.

Met vriendelijke groet,
Pro 10 B.V.

Nr.	Verwijzing	Vraag	Antwoord
1.	Algemeen	Wie (welke rollen) zijn betrokken bij de implementatie van de dienstverlening?	Bij de implementatie zal in ieder geval betrokken zijn: • de HR manager (tevens contracteigenaar) • de projectleider van de aanbesteding • de contractmanager • een HR businesspartner • de communicatieadviseur • afdeling IV-Regie • HR back office • Vertegenwoordiging inhurende manager De mate van betrokkenheid is afhankelijk van de kennisgebieden waar zij een rol in spelen. Daarnaast dient uiteraard de organisatie op de juiste manier geïnformeerd te worden voor een geslaagde implementatie.
2.	Algemeen	Wie (welke rollen) zijn in de praktijk bij het Juridisch Loket de contactpersonen bij het werving- en selectieproces van tijdelijke inhuurkrachten?	Voor het werving en selectieproces zijn de inhurende managers binnen de organisatie de primaire contactpersonen. Daarnaast heeft de HR back office een ondersteunende rol voor het te volgen proces. Hierover hebben zij in de praktijk regelmatig rechtstreeks contact met de broker.
3.	Conformiteitenlijst nr. 74	In de Conformiteitenlijst nr. 74 geeft u aan dat Opdrachtgever een inhuurkracht niet kosteloos zal overnemen voordat de kandidaat 1.040 uur is ingehuurd. Inschrijver wil u graag attenderen op het feit dat zowel Inschrijver als partijen waarmee zij mee samenwerkt, stevig investeren in ontwikkeling, begeleiding en opleiding van kandidaten. De investering verdienen zij mogelijk met het ontbreken van een goede overnametermijn onvoldoende terug. Onze ervaring is dat dit een zeer grote belemmering is in het contracteren van leverancier en dus het aanbieden van kandidaten aan uw organisatie. Inschrijver wil u dringend verzoeken om de eis aan te passen en een overname pas toe te staan na minimaal 1.600 gewerkte uren.	Nee. Wij zullen uitgaan van een minimum van 1.040 uur en indien bekend bij een nadere opdracht aangeven of van een detavast / overname constructie sprake zou kunnen zijn. U kunt dan daarmee rekening houden bij de werving.

Nr.	Verwijzing	Vraag	Antwoord
		Inschrijver acht dit realistisch en marktconform. Bent u bereid de eis aan te passen? Graag uw toelichting.	
4.	Conformiteitenlijst nr. 33	U verzoekt opdrachtnemer de VOG van de geselecteerde kandidaten te verstrekken aan Opdrachtgever. Gegadigde kan deze VOG niet verstrekken aan Opdrachtgever in het kader van de AVG. De huidige werkwijze van gegadigde betreft het aangeven of er een VOG is verstrekt of niet. Het is aan de kandidaat zelf deze VOG aan te leveren bij de Opdrachtgever. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, graag uw toelichting.	Wij begrijpen de vraag. Er moet bekend zijn of de VOG aanwezig is, bijvoorbeeld d.m.v. een vinkje op een dossierlijst of in het portal. Opdrachtnemer dient dit na te gaan. Daarnaast moet de VOG door Opdrachtgever opvraagbaar zijn indien er zich een situatie voordoet waarin dit nodig is. Het is dan akkoord als de kandidaat zelf de VOG aanlevert aan Opdrachtgever.
5.	Aanbestedingsleidraad 2.4.1. Werkzaamheden	Na 1.040 uur gaat de fee voor werving en selectie terug naar de fee voor alleen contractmanagement. In de huidige krappe arbeidsmarkt spannen partijen zich maximaal in om de juiste kandidaat te vinden. Echter, deze inspanning moet worden terugverdiend. Is aanbestedende dienst bereid het aantal uren te verhogen en gelijk te trekken met het aantal uren voor overname, te weten 1.600 uur? Zo nee, graag uw toelichting.	Niet akkoord. Zie vraag en antwoord bij nummer 3.
6.	Aanbestedingsleidraad 2.4.2. Sleutelfunctionaris	In de aanbestedingsdocumenten is opgenomen dat het interview enkel mag worden gevoerd met de voorgestelde Sleutelfunctionaris en dat deelname van andere betrokkenen, zoals de accountmanager, niet is toegestaan. Wij verzoeken u vriendelijk te overwegen om de aanwezigheid van de accountmanager tijdens het interview alsnog toe te staan. Binnen onze organisatie zijn de Sleutelfunctionaris en de accountmanager gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van de dienstverlening. De accountmanager is daarbij in staat om aanvullend inzicht te geven in de strategische samenwerking, de borging van de kwaliteit en de overkoepelende invulling van de opdracht. Wij zijn van mening dat de gezamenlijke aanwezigheid van beide functionarissen bijdraagt aan een completer beeld van onze aanpak en invulling van de gevraagde dienstverlening. Zou u bereid zijn deze bepaling te heroverwegen en deelname van de accountmanager aan het interview toe te staan?	De Aanbestedende dienst is niet bereid deze bepaling te heroverwegen. Het interview heeft als doel inzicht te krijgen in de kwaliteiten van de persoon die rechtstreeks verantwoordelijk is voor de afhandeling van aanvragen en plaatsingen en dat is de recruiter.
7.	Aanbestedingsleidraad 2.4.1. Werkzaamheden	U geeft hier aan dat er onderscheid wordt gemaakt tussen aanvragen met werving en selectie en aanvragen zonder werving en selectie (enkel administratieve afhandeling). Kunt u aangeven wat de verdeling is geweest in percentages als het gaat om aanvragen met werving en selectie en aanvragen zonder werving en selectie over de afgelopen jaren? Graag uw toelichting.	De verhouding tussen aanvragen mét werving en selectie en aanvragen zónder werving en selectie (alleen administratieve afhandeling) is in het verleden niet systematisch bijgehouden. Op basis van onze inschatting lag de verdeling de afgelopen jaren circa op 40% met werving en selectie en 60% zonder werving en selectie (eigen werving). Wij merken hierbij op dat deze verhouding niet langer relevant is voor de huidige situatie, aangezien de Aanbestedende dienst voor inhuuropdrachten in principe altijd een uitvraag heeft gedaan, waarbij eventueel een door ons aangedragen

Nr.	Verwijzing	Vraag	Antwoord
			netwerkkandidaat wordt gewezen op de openstaande opdracht. Hiermee wordt transparantie en marktwerking geborgd. Bij onderhavige opdracht is het uitgangspunt dat de procedure zonder werving en selectie plaatsvindt bij hoge uitzondering. De Aanbestedende dienst zal hier terughoudend mee omgaan en verwacht hier slechts in beperkte mate gebruik van te maken.
8.	Aanbestedingsleidraad 2.4.1. Werkzaamheden	U geeft hier een omschrijving van de gevraagde dienstverlening. Kunt u aangeven wat de verdeling is tussen zzp'ers en kandidaten via leveranciers?	De verhouding tussen zzp'ers en kandidaten via leveranciers is in het verleden niet expliciet geregistreerd en is dan ook niet uit de registratie te herleiden. Op basis van onze ervaring verwachten we dat in de toekomst de inzet van beide vormen naast elkaar blijft bestaan, waarbij de keuze per opdracht wordt bepaald door de gevraagde expertise, beschikbaarheid en randvoorwaarden. De exacte historische verhouding achten wij dan ook beperkt relevant voor de toekomstige uitvoering van de dienstverlening.