

Bijlage C1 KI&S Perceel 1, Uitleg KPI's ten behoeve van herverdelen volume nieuwe instroom

EA Inhuur Flexibele Arbeidskrachten Massaal op basis van een Uitzendovereenkomst ten behoeve van de Belastingdienst 2020 (IFA Belastingdienst Massaal 2020) SSC DJI/INKEA/JMI/2020-1

Opleidingsrendement

Voor het bepalen van het opleidingsrendement van een Flexibele Arbeidskracht wordt het aantal kalenderdagen dat de Flexibele Arbeidskracht ingehuurd is (geweest) bij KI&S vastgesteld.

Als basis hiervoor dient de centrale administratie bij contractmanagement met de instroom- en uitstroomdata van Flexibele Arbeidskrachten.

KPI opleidingsrendement 6 maanden

Wanneer het opleidingsrendement over 6 maanden berekend wordt, worden alleen gegevens meegenomen van Flexibele Arbeidskrachten die een startdatum hebben die 6 maanden of langer voor het moment van meten ligt.

KPI opleidingsrendement 12 maanden

Wanneer het opleidingsrendement over 12 maanden berekend wordt, worden alleen gegevens meegenomen van Flexibele Arbeidskrachten die een startdatum hebben die 12 maanden of langer voor het moment van meten ligt.

Rekenvoorbeeld

Flexibele Arbeidskracht	Startdatum	Exitdatum
Persoon 1	01-06-2021	17-10-2021
Persoon 2	01-10-2021	Actief
Persoon 3	01-07-2021	01-08-2021
Persoon 4	04-01-2022	Actief

Berekening: 12 maanden opleidingsrendement

Referentieperiode: 12 maanden rendement: 1-5-2021 tot 31-10-2021.

Meting: november 2022

Uitkomst: 33%.

Uitleg:

- Persoon 4 wordt niet meegenomen in de meting omdat de referentieperiode van de meting 1-5-2021 tot 31-10-2021 beslaat.
- Persoon 2 heeft als enige 365 actieve kalenderdagen voltooid. Persoon 1 en 3 zijn voortijdig uitgestroomd. Opleidingsrendement 12 maanden voor de periode 1-5-2021 tot 31-10-2021 is 33%.

Doorstroom

Wanneer een Flexibele Arbeidskracht doorstroomt naar een functie bij de Belastingdienst breed (niet alleen de Deelnemers) is dit gewenste uitstroom. In de berekening van opleidingsrendement zal deze medewerker positief worden meegenomen. Ongewenste uitstroom heeft een negatief effect op opleidingsrendement. Ook al zou de Flexibele Arbeidskracht na een maand in dienst van Deelnemer alsnog uitstromen heeft dit geen negatief effect op het opleidingsrendement voor de betreffende Opdrachtnemer.

Herbeoordelen percentage volume nieuwe instroom op basis van deze KPI's

Tabel met de herbeoordelingsmomenten en de perioden (onder voorbehoud van datum van gunning) waar voor elke KPI naar gekeken wordt: Er wordt 1 maand administratieve verwerkingstijd aangehouden.

METING	PERIODEVERDELING NIEUWE INSTROOM	REFERENTIEPERIODE 6 MAANDEN RENDEMENT (STARTDATUM)	REFERENTIEPERIODE 12 MAANDEN RENDEMENT (STARTDATUM)
	1-5-2021 t/m 31-5-2022	Vaste verdeling (40/30/30)	Vaste verdeling (40/30/30)
MEI 2022	1-6-2022 t/m 30-11-2022	1-5-2021 t/m 31-10-2021	Geen data.
NOVEMBER 2022	1-12-2022 t/m 31-5-2023	1-11-2021 t/m 30-4-2022	1-5-2021 t/m 31-10-2021
MEI 2023	1-6-2023 t/m 30-11-2023	1-5-2022 t/m 31-10-2022	1-11-2021 t/m 30-4-2022
NOVEMBER 2023	1-12-2023 t/m 31-5-2024	1-11-2022 t/m 30-4-2023	1-5-2022 t/m 31-10-2022
MEI 2024	1-6-2024 t/m 30-11-2024	1-5-2023 t/m 31-10-2023	1-11-2022 t/m 30-4-2023
NOVEMBER 2024	1-12-2024 t/m 31-5-2025	1-11-2023 t/m 30-4-2024	1-5-2023 t/m 31-10-2023

De performance cijfers uitgerekend zoals hierboven beschreven zijn de basis voor de berekening van het aantal punten wat elke opdrachtnemer scoort in een bepaalde periode.

De performance cijfers worden ingevoerd als waardes afgerond op 1 decimaal.

Daarnaast kan er niet negatief worden gescoord.

Scores voor de 2 KPI's worden als volgt vastgesteld:

$$\begin{aligned} \text{Score 6 maanden rendement} &= \text{performance} \% \times 70 \\ \text{Score 12 maanden rendement} &= \text{performance} \% \times 100 \end{aligned}$$

De KPI opleidingsrendement 12 maanden telt dus zwaarder mee dan de KPI voor opleidingsrendement 6 maanden. In lijn met het streven van KI&S om medewerkers minimaal een jaar werkzaam te laten zijn.

Voorbeelden:

Partij A behaalt een 6 maanden opleidingsrendement van 90%, dit resulteert in een score van 63

Partij C behaalt een 12 maanden opleidingsrendement van 65% dit resulteert in een score van 65

- Voor elke Opdrachtnemer worden de scores voor rendement 6 maanden en rendement 12 maanden bij elkaar opgeteld tot een totaalscore.
- Wanneer vervolgens gekeken zou worden naar welk aandeel elke Partij heeft in de som van de totaalscores zullen deze delen dicht bij elkaar liggen, ook in geval van grote variaties in performance tussen de drie Opdrachtnemers. KI&S kiest er daarom voor om dezelfde variaties in performance een groter effect te laten hebben op de omzetgroei of omzetzaling om recht te doen aan de prestatie van de Opdrachtnemer op de verschillende KPI's.
- Om bovenstaand effect te bereiken wordt van elke individuele totaalscore 17,5% van de som van de drie totaalscores afgetrokken.
- Hieruit volgt voor elke Opdrachtnemer een eindscore. Deze eindscore bepaalt, als percentage van som van de 3 eindscores, het aandeel van de betreffende Opdrachtnemer voor de nieuwe instroom in een periode.

Voorbeeld:

PARTIJ	TOTAALSCORE	CORRECTIE TOTAALSCORE - 17,5%	EINDSCORE	% VAN NIEUWE INSTROOM
PARTIJ A	92	-52	40	29%
PARTIJ B	94	-52	42	30%
PARTIJ C	110	-52	58	41%
TOTAAL	296		140	100,0%

Partij A, B en C hebben respectievelijk als totaalscore 92, 94 en 110. De som van deze scores is 296. Van de totaalscore van iedere Partij wordt 17,5% van de som van de totaalscores afgetrokken. 17,5% van 296 is 52. In de voorbeeldtabel staan de eindscores vermeld.

Als laatste wordt bekeken welk aandeel elke partij heeft van de som van de drie eindscores. Dit aandeel keer 100% bepaalt hoeveel procent van de nieuwe instroom die specifieke Partij mag leveren. Tussentijds, bij berekening van scores, totaalscore en eindscore wordt niet afgerond. De percentages worden afgerond naar hele percentages, wanneer de som van de afgeronde percentages lager is dan 100% zal de Opdrachtnemer met de hoogste cijfers bevoordeeld worden. Wanneer de som van de afgeronde percentages hoger is dan 100% zal de Opdrachtnemer met de laagste cijfers benadeeld worden om op 100% te komen.

Operationeel:

De herverdeling van het te leveren volume nieuwe instroom is van toepassing in de periode volgend op de voorafgaande meting zoals in onderstaand model opgenomen:

METING**PERIODE VOLUMEVERDELING NIEUWE INSTROOM**

MEI 2022	1-6-2022 t/m 30-11-2022
NOVEMBER 2022	1-12-2022 t/m 31-5-2023
MEI 2023	1-6-2023 t/m 30-11-2023
NOVEMBER 2023	1-12-2023 t/m 31-5-2024
MEI 2024	1-6-2024 t/m 30-11-2024
NOVEMBER 2024	1-12-2024 t/m 31-5-2025

KI&S werft klassen van rond de 15 personen. Deze 15 personen kunnen niet opgesplitst worden in een 41/30/29 verdeling.

Echter, op jaarbasis heeft KI&S de afgelopen jaren ruim 1000 Flexibele Arbeidskrachten geworven. Elk percentage is dus te realiseren. Vanuit centraal contractmanagement wordt strak bijgehouden en bijgestuurd wanneer dat nodig is, om de vastgestelde percentages te realiseren voor de verschillende Odrachtnemers.

Capaciteitsmanagement heeft inzichtelijk welke capaciteitsbehoefte er is, deze behoefte wordt omgezet naar een lange termijn opleidingsplanning. Contractmanagement zal per klas een verdeling per Partij vaststellen zodat per termijn de afgesproken percentages gerealiseerd worden.

Overige bepalingen:

- Bij de eerste meting is er nog geen data beschikbaar voor opleidingsrendement 12 maanden. Elke Odrachtnemer scoort 50% op deze KPI voor deze periode.
- Individuele functies worden niet meegenomen in de berekening van opleidingsrendement.
- De verdeling voor nieuwe instroom die voortvloeit uit het beschreven model is niet van toepassing op individuele functies.
- Voor individuele functies zal er aan elke Partij worden gevraagd om 2 geschikte kandidaten aan te leveren.
- Inhuur ten behoeve van een tijdelijk project wordt uitgesloten van de KPI's op opleidingsrendement. Ook wanneer deze medewerkers doorstromen naar een reguliere klas. Of er sprake is van een tijdelijk project wordt vermeld in de Offerteaanvraag, de afgesproken instroomverdeling is ook van toepassing ingeval van een tijdelijk project.
- Wanneer een reguliere klas deels gevuld wordt met doorstromende Flexibele Arbeidskrachten vanuit een tijdelijk project, geldt de afgesproken verdeling voor de nieuwe instroom alleen voor de Flexibele Arbeidskrachten die niet doorstromen. Wanneer er voor een klas van 15 Flexibele Arbeidskrachten, 9 Flexibele Arbeidskrachten doorstromen vanuit een tijdelijk project is de afgesproken verdeling voor de nieuwe instroom alleen van toepassing op de 6 Flexibele Arbeidskrachten die nieuw instromen.
- Flexibele Arbeidskrachten die zijn geplaatst op basis van een Offerteaanvraag die is uitgevraagd met een *oplevertijd Offerte (cv's) eis 2.6a* PvE van minder dan 10 Werkdagen worden niet meegerekend in de KPI's van opleidingsrendement.
- Indien een Odrachtnemer 10 Werkdagen na Offerteaanvraag nog niet de gevraagde kandidaten + reserve kandidaat aangeboden heeft, wordt er ook aan de andere twee Odrachtnemers gevraagd om de resterende (reserve)kandidaat aan te bieden. Wanneer de (reserve)kandidaat door meerdere Odrachtnemers wordt aangeboden krijgt de kandidaat van de Odrachtnemer met het hoogste volumepercentage voor de betreffende periode de voorkeur.
 - De Odrachtnemer die niet kan leveren zal niet op een later moment extra kandidaten mogen leveren ter compensatie.

- Flexibele Arbeidskrachten van de Opdrachtnemer die aanvult voor de andere Opdrachtnemer, zullen niet meetellen voor de KPI's van opleidingsrendement van de Opdrachtnemer die aanvult. Conform Flexibele Arbeidskrachten die zijn geplaatst op basis van een Offerteaanvraag die is uitgevraagd met een *oplevertijd Offerte (cv's) eis 2.6a PvE* van minder dan 10 Werkdagen worden niet meegerekend in de KPI's van opleidingsrendement.
- Een Flexibele Arbeidskracht telt alleen de eerste keer dat hij/zij instroomt mee voor de KPI's van opleidingsrendement. Wanneer een Flexibele Arbeidskracht terugkeert, of instroomt bij een andere Opdrachtnemer, zal deze Flexibele Arbeidskracht buiten beschouwing gelaten worden voor de KPI's van opleidingsrendement.
- Indien er sprake is van 2 Opdrachtnemers behoudt Deelnemer zich het recht voor het model analoog hieraan, aan te passen.
- In het scenario van grootschalig afschalen zullen Flexibele Arbeidskrachten gerelateerd hieraan positief, zoals beschreven bij doorstroom, meetellen voor de KPI's op opleidingsrendement.

Volledige tabel met alle periodes

METING	PERIODEVERDELING NIEUWE INSTROOM	REFERENTIEPERIODE 6 MAANDEN RENDEMENT (STARTDATUM KI&S)	REFERENTIEPERIODE 12 MAANDEN RENDEMENT (STARTDATUM KI&S)
MEI 2022	1-5-2021 t/m 31-5-2022 1-6-2022 t/m 30-11-2022	Vaste verdeling (40/30/30) 1-5-2021 t/m 31-10-2021	Vaste verdeling (40/30/30) Geen data.
NOVEMBER 2022	1-12-2022 t/m 31-5-2023	1-11-2021 t/m 30-4-2022	1-5-2021 t/m 31-10-2021
MEI 2023	1-6-2023 t/m 30-11-2023	1-5-2022 t/m 31-10-2022	1-11-2021 t/m 30-4-2022
NOVEMBER 2023	1-12-2023 t/m 31-5-2024	1-11-2022 t/m 30-4-2023	1-5-2022 t/m 31-10-2022
MEI 2024	1-6-2024 t/m 30-11-2024	1-5-2023 t/m 31-10-2023	1-11-2022 t/m 30-4-2023
NOVEMBER 2024	1-12-2024 t/m 31-5-2025	1-11-2023 t/m 30-4-2024	1-5-2023 t/m 31-10-2023