



Ministerie van Justitie en Veiligheid

## **Bijlage B Programma van Wensen**

# Europese aanbesteding

**Inhuur Flexibele Arbeidskrachten op basis van een  
Uitzendovereenkomst ten behoeve van de Rijksoverheid (2022)  
- IFAR 2022**

Kenmerk IUC DJI/INEA/CV/2021-2  
Versie publicatie aanbesteding  
Datum 11 augustus 2022

In dit Programma van Wensen wordt uiteengezet:

- Paragraaf 1 Gunningscriterium en subgunningscriteria
- Paragraaf 2 Toelichting Wensen
- Paragraaf 3 Beoordelaars en beoordelingsmethodiek

# 1 Gunningscriterium en subgunningscriteria

## 1.1 Gunning van de Raamovereenkomst

De beoogde Raamovereenkomsten worden gegund aan de Inschrijvers die de 'economisch meest voordelige inschrijvingen op basis van beste prijs-kwaliteitverhouding' (hierna: EMVI BPKV) hebben ingediend, conform hetgeen is beschreven in paragraaf 5.2 Beschrijvend Document.

## 1.2 Subgunningscriteria, Programma van Wensen en Tariefstelling

Aan het gunningscriterium EMVI BPKV liggen meerdere subgunningscriteria ten grondslag, die betrekking hebben op kwaliteit respectievelijk op prijs. De subgunningscriteria die betrekking hebben op kwaliteit worden tot uitdrukking gebracht in wensen zoals uiteengezet in paragraaf 2 van onderhavig Programma van Wensen. Het subgunningscriterium dat betrekking heeft op prijs bestaat uit de Tariefstelling, zoals uiteengezet in hoofdstuk 5 van het Beschrijvend Document. De beoordelingssystematiek is uitgelegd in paragraaf 3 van dit Programma van Wensen.

In dit Programma van Wensen zijn drie wensen beschreven. Deze wensen zijn op alle Percelen van toepassing.

In onderstaande tabel staan schematisch de verschillende wensen inclusief het bijbehorend maximumaantal te behalen punten per wens.

EMVI o.b.v. beste prijs/kwaliteitsverhouding			Max. aantal te behalen punten	Max. aantal te behalen punten
Subgunnings criteria kwaliteit	<b>Wens 1</b>	Integriteit	275	750
	<b>Wens 2</b>	Kennisborging en -deling	175	
	<b>Wens 3</b>	Boeien en binden	300	
Subgunnings criterium prijs	<b>Prijs</b>	Tariefstelling		250
<b>Totaal maximum aantal te behalen punten</b>				<b>1000</b>

### 1.3 Inschrijvingsvoorschriften

#### Wensuitwerking

Inschrijver dient als onderdeel van zijn Inschrijving een document 'wensuitwerking' in waarin hij zijn antwoorden / reactie op de wensen opneemt. Bij het opstellen van de wensuitwerking dient Inschrijver rekening te houden met de doelstelling en vraagstelling per afzonderlijke wens zoals opgenomen in paragraaf 2 van dit Programma van Wensen, alsmede met het in die paragraaf genoemde beoordelingskader.

Bij de beoordeling van ieder van de wensuitwerkingen wordt een score toegekend in de vorm van een rapportwaardering; zie hiervoor paragraaf 3 van dit Programma van Wensen. De hoogte van de score hangt af van de mate waarin en/of de wijze waarop Inschrijver in de wensuitwerking invulling geeft aan het gevraagde per wens.

Uiteraard dient de Inschrijving te voldoen aan de in de Aanbestedingsstukken gestelde eisen en voorwaarden. Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat indien uit de wensuitwerking – of anderszins uit de Inschrijving – kan worden opgemaakt dat niet volledig wordt voldaan aan alle eisen, de Inschrijving terzijde wordt gelegd.

#### Verschillende Percelen, verschillende Deelnemers

Het Programma van Wensen is voor alle Percelen hetzelfde. Indien een Inschrijver inschrijft op meerdere Percelen hoeft hij slechts eenmaal een wensuitwerking in te dienen. De wensuitwerking wordt geacht te zijn ingediend voor ieder van de Percelen waarop Inschrijver inschrijft. In bijlage 1 'Inschrijfformulier' geeft Inschrijver aan op welk(e) Perce(e)l(en) hij inschrijft.

Bij de beoordeling wordt acht geslagen op de aansluiting van de wensuitwerking bij de Opdracht en wordt geen acht geslagen op de aansluiting van de wensuitwerking bij één of enkele van de Deelnemers met dien verstande dat wel rekening dient te worden gehouden met in in de wensen opgenomen casussen die zich zouden kunnen voordoen bij Deelnemers.

#### Omvang van de wensuitwerking

Er is voor de wensuitwerking geen format beschikbaar gesteld door het IUC DJI. De wensuitwerking voor alle wensen bij elkaar mag **maximaal negen (9) A4** beslaan, waarbij het aan Inschrijver is om te bepalen hoeveel A4 hij per wens gebruikt. Inschrijver dient elke wens separaat uit te werken en daarbij duidelijk aan te geven door middel van kopjes op welke wens de uitwerking betrekking heeft (bijvoorbeeld kopje 'wens 2' en vervolgens de uitwerking van de wens 2). Voor de volledigheid wordt Inschrijver er op gewezen dat bij de beoordeling van de wensuitwerking steeds uitsluitend wordt beoordeeld op hetgeen bij de betreffende wens is opgesteld. Dat betekent dat bijvoorbeeld bij de beoordeling van de wensuitwerking voor wens 2 niet tevens rekening wordt gehouden met hetgeen staat in de wensuitwerking voor wens 1.

Het maximaal aantal A4 is inclusief eventuele bijlagen, tabellen, schema's, figuren etc. Bij overschrijding van het maximumaantal pagina's wordt het gedeelte dat deze overschrijding betreft terzijde gelegd en zal de beoordeling en de daaruit voortvloeiende score slechts gebaseerd zijn op het maximum gestelde aantal A4's. Het aantal A4 zoals hiervoor benoemd, betreft het aantal enkelvoudig beschreven pagina's. Bij de beantwoording dient Inschrijver gebruik te maken van het lettertype Arial, puntsgrootte 9, of een lettertype met vergelijkbare grootte / stijl.

#### Tariefstelling

Tevens dient Inschrijver als onderdeel van zijn Inschrijving de 'Tariefstelling' in. Zie hiervoor hoofdstuk 5 van het Beschrijvend Document, hoofdstuk 11 'Tariefstelling' van bijlage A Programma van Eisen en bijlagen 5A tot en met 5G Tariefstelling.

## 2 Toelichting Wensen

### 2.1 Wens 1 – Integriteit

#### Doelstelling

Deelnemers vinden integriteit erg belangrijk. Bij de rijksmedewerkers, maar ook bij Flexibele Arbeidskrachten. Borging van integriteit gaat verder dan de aanwezigheid van een Verklaring Omtrent Gedrag en een Integriteitsverklaring. De Flexibele Arbeidskrachten dienen zich namelijk ook bewust te zijn van het bij Deelnemers geldende integriteitsbeleid en hun daarmee samenhangende verantwoordelijkheden: eenvoudig gezegd dienen de Flexibele Arbeidskrachten in te zien welk gedrag wél integer is en welk gedrag níet integer is. Uiteraard geven Deelnemers leiding en toezicht aan de Flexibele Arbeidskrachten, maar Deelnemers zien bij het zoveel mogelijk borgen van inzet van integere Flexibele Arbeidskrachten een belangrijke rol weggelegd voor Opdrachtnemers.

#### Casussen

Deelnemers zien graag dat zoveel mogelijk wordt voorkomen dat zich de volgende voorbeeldsituaties voordoen – deze situaties kunt u zien als casussen:

1. het in een Offerte opnieuw voorstellen van een Flexibele Arbeidskracht die eerder in verband met een integriteitsissue is afgewezen of uitgestroomd bij een inlener of opdrachtnemer, al dan niet binnen de rijksoverheid;
2. inzet van Flexibele Arbeidskrachten die nevenwerkzaamheden verrichten die zich niet verhouden tot het uitoefenen van Werkzaamheden bij Deelnemer;
3. inzet van Flexibele Arbeidskrachten die onvoldoende inzien wat je wel kunt delen op social media en wat niet;
4. inzet van Flexibele Arbeidskrachten die informatie in ict-systemen van Deelnemer gebruiken voor privédoeleinden;
5. ongeoorloofd afwezig zijn van Flexibele Arbeidskrachten.

#### Vraagstelling

U wordt gevraagd om per casus uit te werken:

- welke acties op welk moment worden genomen om zoveel als mogelijk te voorkomen dat zo'n situatie zich voordoet,
- welke acties op welk moment worden genomen als zo'n situatie zich toch voordoet en
- per actie: welke rol u voor uzelf ziet en wat u verwacht van Deelnemers.

#### Beoordelingskader

Er wordt aan de hand van de uitwerking van de casussen, in onderlinge samenhang bezien, beoordeeld in hoeverre

- de genoemde acties en de momenten waarop acties worden genomen, alsmede
- de rol die Inschrijver hierbij zelf pakt en hetgeen hij verwacht van Deelnemers realistisch en acceptabel\* zijn en bijdragen aan de borging dat de Flexibele Arbeidskrachten die worden ingezet bij Deelnemers zich bewust zijn van het bij Deelnemers geldende integriteitsbeleid en hun daarmee samenhangende verantwoordelijkheden.

\*Met 'realistisch en acceptabel' wordt bedoeld dat

- hetgeen is omschreven daadwerkelijk moet kunnen worden gerealiseerd,
- dat de investering in tijd, geld en energie van Deelnemers proportioneel is en
- dat hetgeen wordt omschreven past binnen de kaders zoals geschetst in de Aanbestedingsstukken.

## 2.2 Wens 2 – Kennisborging en -deling

Deelnemers hebben te maken met doelen en uitdagingen. Dat raakt soms ook de inhuur van Flexibele Arbeidskrachten.

Deelnemers willen graag samen met Opdrachtnemer doelen nastreven en uitdagingen het hoofd bieden. Deze wens ziet op één van deze doelen, met bijbehorende uitdagingen.

### Doelstelling

Een doel van Deelnemers is dat de bij de uitvoering van de Diensten opgedane kennis en ervaring over wat wel goed werkt (wat efficiënt en/of effectief is) en wat niet of minder goed werkt (wat niet of minder efficiënt en/of effectief is) ten eerste wordt vastgelegd en geborgd en ten tweede zoveel mogelijk wordt gedeeld, zowel binnen de organisatie van Deelnemer, als binnen de rijksoverheid.

Bij deze wens gaat het specifiek om kennis en ervaring die aanwezig is bij Opdrachtnemer én om kennis en ervaring die aanwezig is bij Deelnemer die Deelnemer – al dan niet op verzoek van Opdrachtnemer - deelt met Opdrachtnemer.

Het doel van het vastleggen, borgen en delen van deze kennis en ervaring is het niet onnodig meermalen 'uitvinden van het wiel' en het leren van - de eigen en elkaars – ervaring, successen en mislukkingen/fouten.

Het realiseren van dit doel blijkt in de praktijk een uitdaging te zijn. Deelnemers willen graag samen met Opdrachtnemer dit doel nastreven, waarbij van Opdrachtnemer wordt gevraagd hierin het voortouw te nemen.

### Casussen

Ieder van de Deelnemers kan te maken hebben met vragen over wat wel goed werkt en wat niet of minder goed werkt met betrekking tot de volgende voorbeeldsituaties – deze situaties kunt u zien als casussen:

1. Deelnemers vinden het belangrijk dat er een hoge mate van tevredenheid is onder de Flexibele Arbeidskrachten, ook in tijden waarin (hoofdzakelijk) wordt thuisgewerkt. Een tevreden Flexibele Arbeidskracht die graag werkt bij Deelnemer, draagt immers bij aan de continuïteit van de bedrijfsvoering bij Deelnemer.  
Opdrachtgever is zich ervan bewust dat Deelnemers vanuit hun inlenersverantwoordelijkheid een rol hebben in het creëren van deze tevredenheid. Deelnemers vinden dat ook Opdrachtnemers een belangrijke rol hebben bij het bereiken van een hoge mate van tevredenheid onder de Flexibele Arbeidskrachten. Ten eerste wensen Deelnemers door Opdrachtnemer te worden geadviseerd over maatregelen die beogen bij te dragen aan tevredenheid van Flexibele Arbeidskrachten. Ten tweede wensen Deelnemers dat Opdrachtnemer zélf acties onderneemt met het oog op het bijdragen aan tevredenheid onder de Flexibele Arbeidskrachten.
2. Het presenteren van het werken bij Deelnemer in Vacatureteksten, waarbij rekening wordt gehouden met zowel het optimaal bereiken van de arbeidsmarkt, als met aansluiting bij de uitstraling die Deelnemer wenselijk vindt.

### Vraagstelling

U wordt gevraagd om per casus uit te werken:

- welke acties op welk moment worden genomen om de bij uitvoering van de Diensten opgedane kennis en ervaring over wat wel goed werkt en wat niet of minder goed werkt vast te leggen en te borgen,
- welke acties op welk moment worden genomen om de bij uitvoering van de Diensten opgedane kennis en ervaring over wat wel goed werkt en wat niet of minder goed werkt te delen binnen de organisatie van Deelnemer én binnen de rijksoverheid en
- per actie: welke rol u voor uzelf ziet en wat u verwacht van Deelnemers.

### **Beoordelingskader**

Er wordt aan de hand van de uitwerking van de casussen, in onderlinge samenhang bezien, beoordeeld in hoeverre

- de genoemde acties en de momenten waarop acties worden genomen, alsmede
- de rol die Inschrijver hierbij zelf pakt en hetgeen hij verwacht van Deelnemers realistisch en acceptabel\* zijn en bijdragen aan ten eerste het vastleggen en borgen van de bij uitvoering van de Diensten opgedane kennis en ervaring over wat wel goed werkt en wat niet of minder goed werkt en ten tweede het delen binnen de organisatie van Deelnemer en rijksoverheid van de bij uitvoering van de Diensten opgedane kennis en ervaring over wat wel goed werkt en wat niet of minder goed werkt.

\*Met 'realistisch en acceptabel' wordt bedoeld dat

- hetgeen is omschreven daadwerkelijk moet kunnen worden gerealiseerd,
- dat de investering in tijd, geld en energie van Deelnemers proportioneel is en
- dat hetgeen wordt omschreven past binnen de kaders zoals geschetst in de Aanbestedingsstukken.

## 2.3 Wens 3 – Boeien en binden

### Doelstelling:

De Deelnemers vinden het van belang dat

- in reactie op alle Offerteaanvragen voldoende en geschikte Flexibele Arbeidskrachten worden aangeboden binnen de daarvoor geldende responstermijn,
- alsmede dat het zo weinig mogelijk voorkomt dat Flexibele Arbeidskrachten die door Deelnemers worden ingehuurd uit eigen beweging voortijdig, dat wil zeggen voor de einddatum van de Nadere Overeenkomst, uitstromen.

Om dit belang te onderstrepen zijn hier voorwaarden aan verbonden die staan in hoofdstuk 2 (eisen 2.2 t/m 2.7) en in hoofdstuk 8 (eisen over KPI's en indicatoren) van Bijlage A Programma van Eisen.

Dit neemt niet weg dat het in de praktijk een uitdaging kan zijn om te voldoen aan deze voorwaarden en doelstelling, zeker wanneer sprake is van arbeidsmarktcraptes en/of lastig in te vullen functieprofielen. Tegelijkertijd kunnen Deelnemers zich voorstellen dat het (gedeeltelijk) thuiswerken ook kansen kan creëren. Deelnemers werken graag met een Opdrachtnemer die deze uitdagingen het hoofd kan bieden en tegelijkertijd kansen ziet en benut.

### Casussen

Stel dat Deelnemer Offerteaanvragen bij u indient voor de volgende twee Vacatures:

- Adviseur bedrijfsvoering, cao Rijk-schaal 8, trede 10, inhuurduur 6 maanden met tweemaal een verlengingsoptie van elk 6 maanden, 24 tot 36 uur per week, de Werkzaamheden bestaan hoofdzakelijk uit het organiseren en verzorgen van online bijeenkomsten en trainingen, de Flexibele Arbeidskracht mag 50% thuiswerken;
- Managementondersteuner, cao Rijk-schaal 6, inhuurduur 3 maanden met driemaal een verlengingsoptie van elk 3 maanden, 36 uur per week, de Werkzaamheden bestaan hoofdzakelijk uit ondersteuning management, agendabeheer, mogelijk volledig thuiswerken.

### Vraagstelling

U wordt gevraagd per casus (per Vacature) uit te werken:

- welke acties op welk moment worden genomen om voldoende en geschikte kandidaat-Flexibele Arbeidskrachten aan te bieden binnen de daarvoor geldende responstermijn,
- welke acties op welk moment worden genomen om ervoor te zorgen dat de kans zo klein mogelijk is dat de Flexibele Arbeidskrachten die voor deze Vacatures worden ingehuurd uit eigen beweging voortijdig, dat wil zeggen voor de einddatum van de Nadere Overeenkomst, uitstromen en
- of u bij deze acties nog rekening houdt met de bijzonderheden van de Vacature en zo ja, met welke bijzonderheden en op welke wijze u hiermee rekening houdt.

### Beoordelingskader

Er wordt aan de hand van de uitwerking van de casussen, in onderlinge samenhang bezien, beoordeeld in hoeverre

- de genoemde acties en de momenten waarop acties worden genomen, alsmede
- (de wijze waarop) rekening wordt gehouden met bijzonderheden van de Vacatures

bijdragen aan ten eerste het borgen van voldoende en geschikte Flexibele Arbeidskrachten aanbieden binnen de daarvoor geldende responstermijn en ten tweede de kans te zo klein mogelijk te houden dat de Flexibele Arbeidskrachten die voor deze Vacatures worden ingehuurd uit eigen beweging voortijdig, dat wil zeggen voor de einddatum van de Nadere Overeenkomst, uitstromen.

## **3 Beoordelaars en beoordelingsmethodiek**

### **3.1 Beoordelaars**

De beoordeling van de wensuitwerkingen wordt uitgevoerd door een beoordelingscommissie. Deze bestaat uit materiedeskundigen die Deelnemers vertegenwoordigen. De namen en/of functies van de beoordelaars worden niet vrijgegeven.

De Tariefstelling wordt beoordeeld door terzake deskundige beoordelaars.

### **3.2 Beoordeling op Wensen**

De beoordeling van een wensuitwerking vindt plaats op de volgende wijze:

Stap 1: Ieder lid van de beoordelingscommissie beoordeelt individueel de wensuitwerking. Ieder lid kent hierbij per wens een rapportwaardering toe aan de uitwerking.

Stap 2: Na deze individuele beoordelingen vindt een plenaire sessie plaats met alle leden van de beoordelingscommissie. Deze plenaire sessie wordt gehouden onder begeleiding van de specialistisch inkoopadviseur van het IUC DJI, die tevens de inachtneming van het beoordelingskader dat is geschetst in de Aanbestedingsstukken bewaakt. In deze plenaire sessie worden de individuele scorerresultaten besproken en komt de beoordelingscommissie voor iedere wensuitwerking tot een gezamenlijk oordeel dat leidt tot een rapportwaardering. Uitsluitend de rapportwaarderingen zoals vermeld in de onderstaande tabel kunnen worden toegekend. Voor iedere wensuitwerking zal het bij de toegekende rapportwaardering behorende wegingspercentage worden vermenigvuldigd met het maximumaantal te behalen punten voor de betreffende wensuitwerking. Dit leidt tot een puntenscore per afzonderlijke wensuitwerking.

Een in een gunningsbeslissing opgenomen motivering van de behaalde score zal uitsluitend zien op de beoordeling waartoe de beoordelingscommissie in zijn geheel is gekomen.

Voorbeeld: Indien de beoordelingscommissie voor de wensuitwerking voor wens 3 komt tot een rapportwaardering van een voldoende, dan leidt dat tot een score van  $30\% \times 300$  (zijnde het maximumaantal te behalen punten voor wens 3) = 90 punten voor de wensuitwerking voor deze wens.

De voor een wensuitwerking toe te kennen mogelijke rapportwaarderingen en het daarbij behorende toe te kennen percentage van het maximaal te behalen punten, is weergegeven in onderstaande tabel.

Rapport-waardering	Beoordelingskwalificatie	Percentage van het maximaal te behalen aantal punten
<b>Onvoldoende</b>	In de wensuitwerking ontbreken aspecten* die blijkens de beschrijving van de wens moeten worden beoordeeld en/of het beschrevene in zijn geheel sluit onvoldoende aan bij de wens en de bij de wens geformuleerde doelstelling.	Uitsluiting**
<b>Voldoende</b>	De wensuitwerking gaat in op alle aspecten* die blijkens de beschrijving van de wens moeten worden beoordeeld. De beoordelingscommissie vindt het beschrevene in zijn geheel echter summier (d.w.z. beperkt uitgewerkt) en/of de commissie schat in dat er enig risico (d.w.z. een kans; een gevaar) is dat Inschrijver hetgeen hij aanbiedt in de wensuitwerking in de praktijk niet (geheel) waar kan maken, althans dat er met hetgeen hij aanbiedt in de wensuitwerking enig risico (d.w.z. een kans; een gevaar) is dat de bij de wens geformuleerde doelstelling niet (geheel) zal worden behaald.	30%
<b>Goed</b>	De wensuitwerking gaat in op alle aspecten* die blijkens de beschrijving van de wens moeten worden beoordeeld. De beoordelingscommissie vindt het beschrevene in zijn geheel volledig en solide (d.w.z. betrouwbaar; degelijk) en de commissie ziet geen risico (d.w.z. geen kans; geen gevaar) dat Inschrijver hetgeen hij aanbiedt in de wensuitwerking in de praktijk niet (geheel) waar kan maken en ziet evenmin een risico (kans; gevaar) dat met hetgeen Inschrijver aanbiedt in de wensuitwerking de bij de wens geformuleerde doelstelling niet (geheel) zal worden behaald.	70%
<b>Uitstekend</b>	De wensuitwerking gaat in op alle aspecten* die blijkens de beschrijving van de wens moeten worden beoordeeld. De beoordelingscommissie vindt het beschrevene in zijn geheel volledig en excellent (d.w.z. uitstekend; voortreffelijk). De Beoordelingscommissie ziet geen risico (d.w.z. geen kans; geen gevaar) dat Inschrijver hetgeen hij aanbiedt in de wensuitwerking in de praktijk niet (geheel) waar kan maken en ziet evenmin een risico (kans; gevaar) dat met hetgeen Inschrijver aanbiedt in de wensuitwerking de bij de wens geformuleerde doelstelling niet (geheel) zal worden behaald. De beoordelingscommissie is van oordeel dat met het in de wensuitwerking beschrevene voortvarend wordt toegewerkt naar het behalen van de doelstelling (d.w.z. voortvarend wordt geacteerd ten behoeve van het bereiken van de doelstelling).	100%

\*aspecten: hiermee wordt bedoeld al hetgeen onder het kopje 'vraagstelling' wordt gevraagd te omschrijven.

\*\*uitsluiting: Indien voor één of meer van de wensen de score 'onvoldoende' wordt toegekend dan wordt deze Inschrijving terzijde gelegd en komt Inschrijver niet meer voor gunning in aanmerking.

### **3.3 Beoordeling Tariefstelling**

De score voor de Tariefstelling wordt bepaald zoals omschreven in hoofdstuk 5 van het Beschrijvend Document.

De door Inschrijvers behaalde scores voor Tariefstelling worden pas bekendgesteld aan de beoordelaars van de wensenuitwerking nadat de beoordeling van de wensenuitwerking is afgerond.

### **3.4 Totalscore**

Het totaal van de punten die een Inschrijver heeft behaald voor de wensenuitwerking voor alle wensen en het aantal behaalde punten voor de Tariefstelling wordt bij elkaar opgeteld. Dit vormt de totalscore op het gunningscriterium. Zie tevens hoofdstuk 5 Beschrijvend Document.

**De door Inschrijver ingediende Inschrijving, waarvan de wensenuitwerking en de Tariefstelling deel zullen uitmaken, wordt onderdeel van de Raamovereenkomst. Dit betekent dat de Opdrachtnemer bij de uitvoering van de Raamovereenkomst is gehouden aan hetgeen hij opneemt in de wensenuitwerking en in de Tariefstelling.**