

Terugkoppeling Marktconsultatie Contractovername

Onderwerp: Contractovername
Zaaknummer: 31155339

Rijkswaterstaat Corporate Dienst (RWS CD)
Datum: 10 april 2020

Inhoud

1

1 Inleiding—3

- 1.1 Aanleiding marktconsultatie—3
- 1.2 Uitgangspunten marktconsultatie—3
- 1.3 Deelname marktconsultatie—3

2 Terugkoppeling Marktconsultatie—4

- 2.1 Interesse van de marktpartijen—4
- 2.2 Vragen over de bedrijfsactiviteiten van de marktpartijen—4
- 2.3 Vragen over de beoogde opzet van de aanbesteding en type overeenkomst—4
- 2.4 Vragen over de inhoudelijke eisen aan de dienstverlening en de uitvoeringseisen—5

1 Inleiding

1.1 Aanleiding marktconsultatie

Het Inkoop Uitvoeringscentrum Bedrijfsvoering (IUC BV) Rijkswaterstaat heeft in de winter van 2019/2020 ter voorbereiding op de komende categoriemanagement aanbesteding voor Contractovername dienstverlening een marktconsultatie gehouden. De komende aanbesteding valt onder de categorie Duurzame Inzetbaarheid en Mobiliteit welke is belegd bij Rijkswaterstaat Corporate Dienst (RWS CD). Namens en ten behoeve van diverse Deelnemer(s) wordt deze aanbesteding voorbereid.

Dit verslag betreft de terugkoppeling van de bevindingen uit de marktconsultatie. Het verslag zal met alle deelnemers van de consultatie worden gedeeld, en als informatief document aan de aanbestedingsdossiers van toekomstige aanbestedingsprocedures worden gevoegd.

1.2 Uitgangspunten marktconsultatie

De marktconsultatie was gericht op marktpartijen die ervaring hebben met de dienstverlening en die geïnteresseerd zijn om in te schrijven op de aanbesteding, teneinde inzicht te krijgen in:

1. De interesse van de marktpartijen
2. De bedrijfsactiviteiten van marktpartijen
3. De beoogde opzet van de aanbesteding en type overeenkomst
4. De inhoudelijke eisen t.a.v. de dienstverlening (PvE) en andere uitvoerings-eisen

De marktconsultatie is gesplitst in twee delen:

1. Schriftelijk: het beantwoorden van vragen uit het marktconsultatiedocument;
2. Individuele gesprekken: met alle marktpartijen die hebben gereageerd voor verdieping op de vragen zoals gesteld in het marktconsultatiedocument.

In het marktconsultatiedocument is de scope, de stand van zaken, de voorgenomen wijze van contracteren, de planning en vragen voor de marktpartijen opgenomen. Het marktconsultatiedocument dat te vinden is op: [TenderNed](#) is als bijlage aan dit verslag gevoegd.

1.3 Deelname marktconsultatie

In totaal hebben 8 marktpartijen de marktconsultatievragen schriftelijk beantwoord. Eén partij gaf aan dit niet in te vullen, omdat de uitvraag te weinig aansloot op de eigen dienstverlening. Alle partijen die deelnamen aan de schriftelijke ronde hebben ook deelgenomen aan de mondelinge ronde.

Voor de schriftelijke ronde konden partijen tot 10 januari 2020 schriftelijke input indienen via TenderNed.

Bij de mondelinge ronde zijn in de week van 20-24 januari 2020 8 gesprekken van 1 uur ingepland. Bij deze gesprekken waren vanuit Aanbesteder 3 personen aanwezig: de contractmanager of categoriemanager van de Categorie Duurzame Inzetbaarheid en Mobiliteit, de senior inkoopadviseur en een projectgroep lid van een deelnemende organisatie.

2 Terugkoppeling Marktconsultatie

2.1 Interesse van de marktpartijen

Alle marktpartijen die het vragenformulier hebben ingevuld geven aan interesse te hebben om in te schrijven op de omschreven opdracht.

2.2 Vragen over de bedrijfsactiviteiten van de marktpartijen

Door de marktpartijen zijn globaal de volgende reacties teruggekomen:

- De meeste partijen hebben in de periode 2018-2019 een veelvoud van contractovernames gedaan, bieden een landelijke dekking met een beperkte reisafstand tot de locaties en werken met een groot relatienetwerk.
- Bedrijfsactiviteiten worden veelal in de publieke sector verricht, alsook kennisinstellingen en bedrijfsleven.
- Aansluiting met het ABP pensioenfonds is in ca. 50% van de marktpartijen aan de orde. Een aansluiting kan niet 1-2-3 worden bewerkstelligd.
- Kwaliteitscriteria:
 - externe beoordeling van processen en de kwaliteit adviseurs (ISO, NEN, CMI, NOLOC, Blik op Werk);
 - een vast aanspreekpunt voor kandidaat, bereikbaarheid en beschikbaarheid van adviseurs en de frequentie / aantal contacturen met adviseurs.
 - evaluaties (beleefde dienstverlening) door opdrachtgevers en kandidaten tijdens en na afloop van een traject. Waarbij effect van dienstverlening op de ontwikkeling van de medewerker wordt meegenomen.
 - doorlooptijd van het traject;
 - plaatsingsratio (naar een duurzame loopbaanstap);
 - retentie van de nieuwe baan, oftewel de duurzaamheid van de matchings (wat zijn de scores na 12 maanden en wat na 24 maanden)
 - beoordeling van kwaliteit van de dienstverlening is het beste te doen aan de hand van het beschrijven van casuïstiek;
 - gebruik van (wetenschappelijk) gevalideerde begeleidings-technieken en tooling.

2.3 Vragen over de beoogde opzet van de aanbesteding en type overeenkomst

De marktpartijen geven in het beantwoorden van hun vragen de volgende aandachtspunten mee:

- Kies voor de openbare procedure.
- Partijen kunnen zich vinden in de perceelindeling met 1 perceel, wel wordt de volgende overwegingen meegegeven:
 - Contracteer meerdere partijen voor dit perceel, waartussen kandidaten o.b.v. een 'klikgesprek' een keuze kunnen maken. (*"Ik zou adviseren om de medewerker een keuze te geven tussen meerdere partijen. Dit bevordert dat mensen zelf de regie kunnen pakken."*)
 - Of kies voor meerdere percelen en/of breng differentiatie aan o.b.v. werk- en denkniveau of werk/ondernemerschap. Een mogelijke overweging is om zelfstandig ondernemerschap in een apart perceel

uit te vragen Dit vanuit de kennis die nodig is op het vlak van zelfstandig ondernemerschap. Kanttekening daarbij is dat trajecten voor zelfstandig ondernemerschap vaak eindigen in een traject naar werk.

- Alsook dat het aan de inschrijver is om op maat adviseurs aan te bieden, passend bij (het niveau van) de over te nemen medewerker.
- Een over te nemen medewerker op moment van overname niet ziek is oftewel de over te nemen medewerker is volledig arbeidsgeschikt (gemeld).
- Advies om ten aanzien van geschiktheidseisen te kijken naar: ervaring en resultaten, financieel en economisch draagvlak van de organisatie en kwaliteit van de organisatie en adviseurs middels externe beoordeling / certificering.
- De overweging om te opteren voor een contractduur van 6 jaar wordt over het algemeen positief ontvangen. Dit zou meer mogelijkheden bieden voor investeringen in relatiemanagement en daarmee win-win.
- Maak in implementatieperiode ruimte om de mogelijkheden van de contractovername te presenteren binnen de deelnemers.
- Het voornemen om te kiezen voor maatwerk in de trajectduur met een minimum van 9 maanden en maximaal 24 maanden krijgt positieve reacties.

2.4 Vragen over de inhoudelijke eisen aan de dienstverlening en de uitvoeringseisen

De marktpartijen geven in het beantwoorden van hun vragen de volgende aandachtspunten mee:

- **Monitoring:** onderscheidend vermogen, frequentie en online toegankelijkheid, één vast aanspreekpunt per kwartaal die de voortgang van de groep evalueert.
- **Duur van traject:** Duur van het traject dient lang genoeg te zijn om de medewerker tijd en ruimte te geven om zich te oriënteren op de volgende loopbaanstap, maar tegelijkertijd 'kort' genoeg om voldoende urgentie te voelen. Het bepalen van de trajectduur per individuele medewerker is maatwerk en is van een aantal (financiële, personele, arbeidsmarkt) factoren afhankelijk en kan na intake na onderlinge afstemming door Opdrachtgever worden bepaald.
- **Prijs:**
 - Beloon Opdrachtnemer en medewerker voor het behaalde resultaat en overweeg een bonus voor opdrachtnemer indien de medewerker eerder een baan vindt dan de oorspronkelijke einddatum en/of overweeg om de medewerker een financiële prikkel te geven indien er een positief resultaat is.
 - Wees duidelijk over de financiële afspraken/lumpsum, waarbij rekening moet worden gehouden dat het begeleidingstraject in het begin meer intensief is dan verderop in het traject.
 - Benoem zo duidelijk mogelijk wordt verstaan met 'lumpsum'. Werk bijvoorbeeld met een definitie als kaal bruto loon van de medewerker, vermenigvuldigd met de bureaufactor waarin alle werkgeverslasten en inclusief eventuele concreet benoemde toeslagen zijn opgenomen en exclusief kosten voor begeleiding.

- We kunnen ons voorstellen dat er geen verschil hoeft te zitten in prijsstelling van de loonkostenfactor bij verschillende trajecten. Echter zit dit verschil wél in het begeleidingstarief.
- De intensiteit van trajecten is altijd hoger bij aanvang van een traject. Oftewel een relatief hoger begeleidingstarief bij kortere trajecten is logisch.
- Biedt een mogelijkheid om de tariefstelling jaarlijks aan te kunnen passen aan de wettelijke verhogingen van werkgeverslasten en aanpassingen in Cao Rijk. Ditzelfde geldt voor een indexatie van begeleidingskosten conform een samen vooraf vastgestelde indexatiegraad.
- De mate waarin wordt geïnvesteerd in de toekomst van de medewerkers (en dus hun opleiding).
- **Succesfactoren:**
 - Duurzame nieuwe baan, het kunnen voorzien in inkomen na de start van een eigen onderneming en gelukkige medewerker zijn leidend voor succes. Vitaliteit en werkgeluk zijn van belang.
 - Als de overgenomen medewerker een positieve beoordeling geeft op de toegevoegde waarde van ons werkgeverschap, onze inzet en onze workshops, trainingen, instrumenten, netwerk en begeleiding.
- **AVG:** leveranciers geven aan hier specifieke maatregelen voor te hebben getroffen.