



Bijlage M.

Verslag Marktconsultatie

Onderwerp	: Inhuur Juridische Capaciteit (Rijksbreed) Arbeidsrecht en Bedrijfsjuridisch
Procedure	: Openbare Europese Aanbesteding
TenderNed-kenmerk	: 359329
Datum	: 29 augustus 2022
Versie	: 1.0



Het huidige Raamcontract Juridische Capaciteit Arbeidsrecht en Bedrijfsjuridisch loopt aan het einde van dit kalenderjaar af. De aanbestedende dienst bereidt momenteel een nieuwe Rijksbrede aanbesteding voor. Ter voorbereiding van een mogelijke (Europese) aanbesteding 'Inhuur Juridische Capaciteit Rijksbrede Raamovereenkomst Arbeidsrecht en Bedrijfsjuridisch' is op 28 april 2022 via TenderNed een marktconsultatie uitgevoerd. Aanbestedende dienst wil een duidelijk beeld krijgen van de huidige (markt)ontwikkelingen en (on)mogelijkheden van de markt. In lijn met het gepubliceerde document zijn de niet tot deelnemers herleidbare resultaten van deze marktconsultatie verwerkt in dit document.

Vraag 2a	Marktontwikkelingen
	<i>Welke marktontwikkelingen zijn relevant voor het vakgebied Arbeidsrecht en Bedrijfsjuridisch?</i>
	Vanuit het Regeerakkoord zijn er een aantal ontwikkelingen te verwachten met het oog op de arbeidsmarkt: - Regulering flexwerken; - Regulering werklocatie (recht op werken waar je wil); - Verhoging vergoeding kinderopvang; - uitbreiding ouderschapsverlof. Bovenstaande ontwikkelingen leiden tot meer vraag naar specialistische kennis en een toenemende vraag naar Arbeidsrecht deskundigen.
	Vraag naar arbeidsjuristen is minder dan in de tijd van de vorige marktconsultatie en aankondiging van de aanbesteding.
	Er heeft een transitie plaatsgevonden van ambtenarenrecht naar civielrecht. Op dit moment is er in de markt nog maar weinig vraag naar juridische ondersteuning op dat vlak. Mogelijk dat dit bij verslechtering van de economie weer zal toenemen. Hierdoor zal er meer vraag ontstaan naar professionals met ervaring met reorganisaties.
	Wij zien vier relevante marktontwikkelingen: 1. De arbeidsmarkt van juristen wordt steeds knapper en met name de vakgebieden arbeidsrecht en bedrijfsjuridisch hebben te maken met concurrentie uit het bedrijfsleven. Dit betekent dat geschikte kandidaten een ruime keuze in opdrachtgevers hebben. 3. Bestuursrechtelijke procedures binnen het ambtenarenrecht in het verleden hebben geleid tot procedures van meerdere weken (bezwaar beroepsprocedures). Dit is geëvolueerd in ad hoc vraagstukken van arbeidsrecht en advisering omtrent beleid resulterend in kortere opdrachten in parttime verband en hiermee gemoeid meer gewenste flexibiliteit van de opdrachtnemer. Dit vraagt om andere type uitvragen en prijsmodellen welke goed aansluiten bij de flexibiliteit van detachering



Vraag 2a	Marktontwikkelingen
	Er wordt een groter beroep gedaan op flexibiliteit en output gestuurd werken. Dit ontstaat door de hybride werkomgeving die meer en meer gemeengoed aan het worden is. De klassieke aanbieders van juridische diensten zijn detacheerders/zzp'ers en de advocatuur. Naast deze mogelijkheden kan ook een flexibele schil van bedrijfsjuristen worden ingericht die een dossier of project overnemen van de client en daarmee een resultaatverplichting aan gaan. Zij hanteren het perspectief van de bedrijfsjurist met de flexibiliteit van de advocatuur en bieden dit tegen concurrerende tarieven aan. Deze vorm van dienstverlening is onafhankelijk van rechtsgebied en naar gelang het vraagstuk wordt de relevante ervaring ingezet. Het is een structurele relatie waarbij kennis niet verloren gaat en de intensiteit van de samenwerking fluctueert. Ook als een organisatie nog niet voldoende vraag heeft voor een ervaren arbeidsrechtjurist in dienst en de samenwerking met een arbeidsrechtadvocaat te afstandelijk vindt, kan er gebruik worden gemaakt van deze structurele flexibiliteit.
	*Aanpak schijnzelfstandigheid (schijnconstructies tegengaan, (al dan niet) handhaving wet DBA, werken met goedgekeurde modelovereenkomsten etc.) *Ontwikkeling wet-/regelgeving om "flex minder flex te maken, en vast minder vast" *Toename hybride werken en randvoorwaarden omtrent o.a. (het recht op remote werken, (thuiswerk-)vergoedingen, inrichting Arbo-verantwoorde werkplek, aansprakelijkheid, monitoring effectiviteit/ efficiëntie werknemer en naleving regels door werknemer etc. *Toenemende aandacht voor middelen (o.a. gedragscodes, protocollen en meldpunten) om ongewenst/grensoverschrijdend gedrag te voorkomen/signaleren/aan te pakken (n.a.v. ontwikkelingen zoals MeToo/The Voice). *Sinds 2020 is ambtenarenrecht overgaan naar arbeidsrecht.
	In 2020 is de Wet 'Normalisering Rechtspositie Ambtenaren' van kracht geworden. Globaal betekent dit dat het civiele arbeidsrecht ook voor het grootste gedeelte van de ambtenaren gaat gelden. Het gevolg van deze ontwikkeling is dat privaat- en bestuursrechtjuristen beter uitwisselbaar worden. Met andere woorden; de Rijksoverheid is niet meer enkel en alleen afhankelijk van specialisten ambtenarenrecht. Doordat deze afhankelijkheid minder wordt, wordt de vijver van geschikte kandidaten voor u als opdrachtgever groter.
	Vraag naar arbeidsrecht is minder geworden. Vanaf 2022 vrijwel geen uitvragen meer gehad via de mantelovereenkomst. Vanuit de juridische opleiding is er wel veel interesse in dit vakgebied bij afgestudeerden en medior juristen. Kennis van ambtenarenrecht is zeer beperkte mate tot niet aanwezig, wordt zowel in studie als in de praktijk vaak niet meer opgedaan. Gewenst om meer ontvankelijk te zijn voor arbeidsrecht brede profielen.



Vraag 2a	Marktontwikkelingen
	Marktontwikkelingen 2022: - Minimumloon per 1 januari omhoog - WW-premie en maatregel voor meer dan 30 procent overwerk - Einde tijdelijke verruiming vrije ruimte binnen de WKR - Gerichte vrijstelling voor thuiswerken - Betaald ouderschapsverlof - Maximale transitievergoeding iets omhoog - Nieuwe cao voor uitzendbranche - Fiscale aftrek scholingskosten verdwijnt
	Op dit moment is er sprake van een krappe arbeidsmarkt. Vraag naar personeel met daarbij behorende Arbeidsjuridische vraagstukken. In dat kader ook detachering en uitzending. Ook veel arbeidsrechtelijke en medezeggenschapstrajecten omtrent organisatiewijzigingen.
	Wat ons opvalt is dat de vraag naar arbeidsrechtjuristen zeer beperkt is in tegenstelling tot een aantal jaar geleden. Er is voldoende aanbod in de markt op dit moment.



Vraag 2b	Markontwikkelingen
	<i>Welke markontwikkelingen zijn relevant binnen bedrijfsjuridisch recht?</i>
	- toenemend belang van juridische Technologie; - Toenemende hoeveelheid en complexiteit van informatie; Samenhangend met bovenstaande punten zal de innovatie behoefte toenemen binnen het bedrijfsjuridisch domein. Juridische dienstverleners zullen deze innovatie moeten omarmen, hun kandidaten hierin opleiden en ontwikkelen, om het belang van de cliënt goed te kunnen dienen.
	- Toename privacy aanvragen - Veelal zware en specialistische functies die uitgevraagd worden, weinig echte handjes nodig. - IIT de andere rijksbrede mantel, meer kwaliteit nodig dan grote bulk/achterstanden opdrachten.
	• Privacy/AVG/informatiebeveiliging: - Internationale gegevensdoorgiften, meer bekend onder de noemer 'International data transfers'; - Geautomatiseerde besluitvorming en kunstmatige intelligentie; - Aanpassing elektronische marketing regulering (e-mail, cookies, etc.), meer bekend onder de noemer 'ePrivacy regulation'; - Business continuity in verband met cybercrime; - Er komt aanvullende regelgeving op het gebied van cybersecurity/ data uitwisseling; bekend onder de naam Data Governance Act (DGA). - De bovenstaande ontwikkelingen vragen zowel om generalisten als echte specialisten. • Contractrecht: - Door afkoeling economie zullen loonstijgingen ontstaan. Met weinig vet op de botten vanuit de Corona periode kan dat leiden tot een grote faillissementsgolf. Werknemers zullen dan vaker terugvallen op contractuele verplichtingen/ er zal discussie ontstaan over contracten. Mensen met ervaring met private sector kunnen hier goed bij helpen. Ook heb je mensen nodig met een insolventie achtergrond, ervaring met herstructurerings, etc. - Nieuwe sancties/ staten waar niet mee gehandeld mag worden. - Invoering van het UBO-register in Nederland (Ultimate Beneficial Owner). - Compliance Europese regels • Letselschade: - Meer internationalisering in letselschadezaken. Hoe doen andere landen het en wat zou Nederland ook kunnen? - Alle betrokken partijen gaan vaker met elkaar in gesprek waarbij het slachtoffer centraal staat. Samenwerken staat centraal.



Vraag 2b	Marktontwikkelingen
	2. In het bedrijfsjuridisch vakgebied bestaat een snijvlak met de werkzaamheden binnen de advocatuur. Hierin zien wij een verschuiving van procederen naar mediation en schikken waardoor de benodigde softskills van de kandidaten steeds belangrijker worden. 4. Ook in de juridische wereld maken technologie en artificial intelligence hun intrede. Dit brengt nieuwe vraagstukken met zich mee.
	Bovenstaande vorm van dienstverlening is specifiek gericht op de inhoudelijke behandeling van juridische dossiers. In het algemene bedrijfsjuridische domein wordt in toenemende mate gekeken naar het juridische bedrijfsproces en de mogelijke optimalisatie daarvan. Deze benadering kan helpen om strategische doelen te behalen (verhogen kwaliteit, reduceren kosten, et cetera) en is soms een oplossing voor een juridisch vraagstuk.
	*Contractrecht: *Privacyrecht: Toegenomen 'privacy-bewustzijn' bij werknemers en burgers naar aanleiding van de AVG en de vele aandacht voor het onderwerp in de media (o.a. n.a.v. uitspraken door de Autoriteit Persoonsgegevens. *Letselschade: Veel aandacht/inspanning voor schadecompensatie gedupeerden Toeslagen-affaire en gaswinning Groningen. *Aanbestedingsrecht: Nieuwe Gids Proportionaliteit. Mogelijke nieuwe maatregelen t.b.v. rechtsbescherming voor ondernemers. Didam- arrest van november 2021 heeft aanbestedingsrechtelijke gevolgen voor verkoop onroerende zaken door overheden.
	De arbeidsmarkt is in het algemeen zeer krap te noemen en op regionaal niveau zelfs extreem krap.
	Vanuit het bedrijfsjuridische perspectief is er meer belangstelling gekomen voor o.a. privacy, compliance en legal management. Net als de opmars van legal tech, waarbij platforms om procesoptimalisatie rondom contractmanagement en compliance ingezet worden met behulp van no-code software. Dit wordt ook vaak door juristen verzorgd. Werken in projectteams zorgt daarbij voor de toepassing van de juiste juridische kennis en capaciteit en werkt kostenefficiënt.
	De vraag naar bedrijfsjuridische juristen is toegenomen de afgelopen jaren met een nadruk op de privacy juristen.



Vraag 2c	Markontwikkelingen
	<i>Zijn er naast de ontwikkelingen in de markt nog andere relevante zaken om hierover iets te vermelden?</i>
	- Grote schaarste juristen - Tarieven buitenproportioneel (vooral onder junioren/medioren). - Bij de bedrijfsjuridische mantel die nu loopt worden geen grote massa/bulk aanvragen gezien uit de andere rijksbrede mantel juridisch bestuursrecht.
	Er is extreme krapte op de arbeidsmarkt. Dat dwingt je tot meer werken met junioren die onder begeleiding van senioren werken en het faciliteren van stevige opleidingsprogramma's. Het is belangrijk dat hier in de aanbesteding ruimte voor komt.
	In toenemende mate wordt gekeken naar hoe het proces slimmer uitgevoerd kan worden door gebruik te maken van technologie of procesverbetering.
	Toenemende schaarste aan juristen binnen de onderhavige rechtsgebieden, toename van zzp-schap in populatie.
	Werkgevers krijgen in 2022 opnieuw te maken met veranderingen op het gebied van arbeidsrecht. Per 1 augustus 2022 treedt een nieuwe arbeidswet in werking, namelijk de wet 'Implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden'. Werknemers krijgen met deze wetswijziging (nog) meer bescherming in arbeidsvoorwaarden.
	Krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor minder aanbod van specialistische profielen. Om het aanbod te vergroten zien we een opkomst van HBO en WO-bachelor juristen naast de WO master juristen. Knock-out criteria sluiten soms onterecht goede juristen uit met veel potentie en vaardigheden. In een arbeidsmarkt als die van vandaag is dat niet altijd meer te veroorloven.
	Grote vraag naar privacy juristen.



Vraag 3a	Perceelindeling
	<i>Is de eerdere perceelindeling</i> <i>1. Arbeidsrecht</i> <i>2. Bedrijfsjuridisch recht</i> <i>nog actueel (in relatie tot de huidige marktontwikkelingen)? Zo 'Ja', waarom?</i>
	Er is sprake van toenemende mate van specialisatie binnen het juridisch vakgebied. De perceelindeling doet hier recht aan. Het verder verdelen in sub percelen maakt het vinden van de juiste kandidaat echter (nog) lastiger.
	Ja, die is nog actueel en begrijpelijk. Daar kunnen we goed mee uit de voeten.
	Er blijft genoeg onderscheid tussen arbeidsjuridische en bedrijfsjuridische dienstverlening. I.v.m. schaarste op de arbeidsmarkt adviseren wij u het aantal te contracteren partijen op hetzelfde niveau te houden als in de eerdere aanbesteding (zeven).
	De huidige marktontwikkelingen rechtvaardigen nog steeds een onderverdeling in twee percelen, aangezien de vakgebieden nog voldoende 'los' staan van elkaar.
	De perceelindeling is nog relevant.
	Ja de perceelindeling is nog actueel. Deze rechtsgebieden kan je niet onder 1 perceel uitzetten. Wellicht een onderscheid bedrijfsjuridisch en privacy.



Vraag 3b	Perceelindeling
	<i>Zo 'Nee', waarom niet? Geef aan hoe de optimalisatie hiervan kan worden gerealiseerd.</i>
	Nee, niet nodig. Partijen die hierop zullen inschrijven zouden beiden moeten kunnen leveren.
	Nee, we adviseren geen indeling in percelen. Zowel arbeidsrecht als bedrijfsjuridisch vallen onder civiel recht/ privaatsrecht wat als één geheel kan worden uitgevraagd. In verband met de schaarste op de arbeidsmarkt, zie ook ons antwoord op vraag 2, sluiten wij aan bij de keuze om een raamovereenkomst met zeven leveranciers aan te gaan.
	Een (volwassen) flexibele schil van bedrijfsjuristen bedient alle rechtsgebieden. Onderscheid is daarom niet nodig.
	Tot op zekere hoogte bestaat er een uitwisselbaarheid tussen beide profielen. Wij adviseren u de beide percelen samen te voegen om in een schaarse markt geen kandidaten te missen die voor u van toegevoegde waarde zouden kunnen zijn.
	Gelet op de daling van het aantal arbeidsrechtelijke uitvragen, zouden de twee percelen samengevoegd kunnen worden.
	De perceelindeling is nog relevant.



Vraag 4a	Perceelindeling
	Welk prijsmodel stelt u in staat om: a. gedurende de gehele looptijd van de raamovereenkomst (4 jaar) te kunnen voldoen aan marktconforme aanbiedingen?
	Tarief op uurbasis zonder een maximumtarief én met een minimumtarief.
	Bandbreedtes zoals in huidige mantel werken goed.
	a. De huidige methode van vooraf gespecificeerde bandbreedtes heeft drie voordelen: 1. Het werkt overzichtelijk; een maximum benodigd budget voor de opdrachtgever is vooraf eenvoudig te calculeren. 2. Het draagt eraan bij dat de aanbesteding gegund wordt op kwaliteit van de leveranciers. 3. Het bevordert een gezonde minicompentie waardoor marktconforme tarieven worden gebruikt voor de aangeboden kandidaten. Alternatieve dienstverlening kan worden uitgevraagd als resultaat gebonden opdracht waarbij een prijs per dossier of geheel project wordt afgesproken.
	Een gedifferentieerd uurtarief (junior, medior, senior) met jaarlijkse indexatie stelt ons in staat om een marktconforme aanbieding te doen.
	Wij adviseren u binnen de Raamovereenkomst: *Ruimte te maken voor jaarlijkse prijsaanpassingen op basis van CAO-wijzigingen en indexatie. *Te werken met bandbreedtes in uurtarieven per functieprofiel. vaste prijs i.r.t. concrete resultaatomschrijving bij resultaatgerichte opdrachten. *Rekening te houden met het feit dat met ingang van 1 januari 2023 de inlenersbeloning wordt uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering conform de voorwaarden geldend bij de opdrachtgever.
	Wij adviseren u het prijsmodel te hanteren gelijk aan de Rijksbrede overeenkomst bestuursrecht. Dat wil zeggen een tarieventabel met een minimaal en maximaal tarief per niveau (junior, medior, senior en senior +). Deze bandbreedte met daaraan gekoppeld een minicompentie geeft voldoende zekerheid dat u marktconforme aanbiedingen ontvangt.
	Een prijsmodel dat meebeweegt met de economie en sneller kan anticiperen op de inflatie. Ons voorstel is om twee keer per jaar te kunnen indexeren, naast het oprekken van de bandbreedte van de medio en senior tarieven zoals die nu bekend zijn.
	Een prijsmodel met bandbreedte per functieprofiel en perceel.
	Onze voorkeur gaat uit naar de uitvraag voor een project in plaats van het leveren van personen. In het eerste geval kunnen wij beter en gericht aanbestedingen doen.
	Ons voorstel is om weer te werken met bandbreedtes en een jaarlijkse indexatie. Voor wat betreft de bandbreedtes moeten deze wel geïndexeerd worden naar de huidige marktomstandigheden.



Vraag 4b	Prijssmodel
	Welk prijsmodel stelt u in staat om: b. te kunnen voldoen aan de wettelijke bepalingen van beloning vanuit de wetgeving (Waadi/WAB)?
	Tarief op uurbasis zonder een maximumtarief én met een minimumtarief.
	Duidelijk door opdrachtgever per aanvraag aangeven op welk schaalniveau de functie ingeschaald is.
	b. Om te kunnen voldoen aan de wettelijke bepalingen is het voor ons noodzakelijk dat bij de uitvraag al bekend is in welke schaal het uitgevraagde profiel past, bijvoorbeeld "medior jurist, schaal 10". De gegeven bandbreedte geeft voldoende ruimte bij structurele salarisstijgingen in de cao. Echter, wij worden graag vooraf en actief door overheid geïnformeerd over incidentele tegemoetkomingen, zoals tegemoetkomingen die zijn uitgekeerd omtrent corona regeling. Wij adviseren een zekere mate in de controle op naleving van de wet WAADI. Zeker waar sprake is van een langere keten/meerdere schakels ontstaan er verschillen in contractvormen en arbeidsvoorwaarden.
	Een gedifferentieerd uurtarief (junior, medior, senior) met jaarlijkse indexatie.
	Voor aanvang van de opdracht is opdrachtgever op grond van artikel 12a WAADI en artikel 16.3 ABU-cao verplicht om opdrachtnemer te informeren over de door de flexkracht uit te oefenen functie (functieomschrijving), de bijbehorende inschaling, salaris, toeslagen en kostenvergoedingen en overige componenten van de inlenersbeloning of beloningsregeling van opdrachtgever. ☐ Wijzigingen vanuit de ABU-component in 2023 dienen wij op te nemen in ons tarief (Met ingang van 1 januari 2023 wordt de inlenersbeloning uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering conform de voorwaarden geldend bij de opdrachtgever). De WAB regelt dat voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd de werkgever een transitievergoeding van een derde maandsalaris verschuldigd is, ongeacht de lengte van het dienstverband. Inschrijvers zullen voor deze kosten een reservering moeten meenemen in hun tarief. Inschrijvers moeten voor hun tarief ook rekening houden met de WW-premieregeling. Met invoering van de WAB is de WW-premie afhankelijk van de aard van het dienstverband.



Vraag 4b	Prijsmodel
	Wij zien voor nu geen specifieke nieuwe ontwikkeling vanuit de Waadi/WAB die van invloed kunnen zijn op een toekomstige raamovereenkomst, anders dan de processen die al voor andere overeenkomsten (bijvoorbeeld bestuursrecht) zijn ingericht. Belangrijk is in elk geval dat de allocatiefunctie van kandidaten te allen tijde bij de leverancier ligt. Voor wat betreft de wet DBA verwachten wij op korte termijn ook geen veranderingen maar over een langere termijn wel. Wij adviseren u dan ook ruimte in de mantel te laten om eventuele wijzigingen i.o.m. de markt te kunnen doorvoeren (denk hier onder meer aan beperkingen van inzet, nadere bewijsvoering van een feitelijke werksituatie, aanvullende verplichte verzekeringen). Mits overname beperkt wordt tot een deta-vast-constructie is met bovenstaande tarieventabel goed te werken. Mocht er een grote behoefte zijn om mensen over te nemen dan adviseren wij een werving & selectie aanbesteding/perceel toe te voegen of ruimte te laten voor het afstemmen van een overname fee per individuele overname casus.
	a. Wij zien nu dat door de arbeidsmarkt krapte en de inflatie, de huidige bandbreedtes van de tarieven (junior, medior en senior) ervoor zorgen dat onze juristen niet op uitvragen mee kunnen of tussentijds van baan wisselen. Indexaties van de tarieven gebeuren om te zorgen voor voorbehoud van onze juridisch specialisten. Om kwalitatief goede mensen aan ons te kunnen blijven binden en daarmee ook continuïteit op projecten te kunnen bieden. b. Gevraagd wordt of het prijsmodel voldoende aansluit bij de Waadi. De Waadi is echter gericht op de inzet van arbeidskrachten die onder leiding en toezicht van de aanbestedende dienst worden geplaatst, zoals dat voor uitzendkrachten geldt.
	Een prijsmodel met bandbreedte per functieprofiel en perceel.
	Ook in dit geval gaat onze voorkeur uit naar het leveren voor een bepaald project in plaats van personen.
	Bij iedere uitvraag moet duidelijk de BBRA schaal aangegeven worden.



Vraag 4	Prijsmodel
	<i>Geef hier uw onderbouwing aan op uw antwoord bij a en b en wat u verwacht/nodig hebt van aanbestedende dienst om dit te realiseren.</i>
	De arbeidsmarkt is momenteel zeer krap. De verwachting is dat deze krapte toeneemt. In combinatie met een stijging van specialistische functies zullen de tarieven ook stijgen. Een prijsmodel waarbij de bovenkant vrij is past hierbij.
	We adviseren u om de bandbreedtes aan te passen. Ook is dat nodig om te kunnen blijven voldoen aan de wettelijke bepalingen van beloning vanuit de wetgeving (Waadi/WAB). Overigens adviseren we u in algemene zin wel om de gunningssystematiek te behouden, waarbij alleen op kwaliteit wordt gegund en pas bij nadere opdrachten prijsconcurrentie plaatsvindt.
	De uitvraag dient aangepast te worden zodat deze vorm van dienstverlening in een concurrerende aanbidding kan worden ingediend. Als voorbeeld kan gekeken worden naar de aanbesteding van de juridische diensten door het Havenbedrijf Rotterdam.
	Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zien we nu al dat de gestelde maximale uurtarieven van bestuursrecht onder druk staan. Om de komende 4 jaar te kunnen voldoen aan marktconforme aanbiedingen adviseren wij u de maximumtarieven te verhogen. Tevens adviseren wij om de mogelijkheid te bieden voor jaarlijkse indexering.
	Een prijsmodel met bandbreedte per functieprofiel en perceel zou ons in staat stellen om te kunnen voldoen aan marktconforme aanbiedingen gedurende de gehele looptijd. Daarnaast kan er wel onderscheid gemaakt worden in resultaatgerichte opdrachten en reguliere inhuur. Bij resultaatgericht gaat onze voorkeur uit naar een vaste prijs.
	Op dit moment worden alleen uitvragen gedaan waarbij personen, vrijwel fulltime, gevraagd worden voor het Rijk werkzaamheden te verrichten. Dit past minder goed in onze organisatie.
	Wat betreft de Waadi / WAB is het tevens belangrijk dat het Rijk tijdig wijzigingen in arbeidsvoorwaarden en CAO aan de leveranciers communiceert.



Vraag 5	Overig
	<i>Hiernaast kunt u aangeven wat u nog aan overige punten aanbestedende dienst kunt meegeven voor de aanbesteding.</i>
	• De meeste partijen zijn op zich wel welwillend om resultaatopdrachten te doen (en doen het af en toe op kleinere schaal), dus het kan wel onderdeel zijn van de opdracht. Maar we adviseren u om de verplichte ervaring van het hebben gedaan van een resultaatopdracht niet als kerncompetentie op te nemen. • Pas op met de omvang van de referentieopdracht. Als u 7 partijen per perceel wenst te selecteren, dan is het verstandig om niet te hoge referentie-eisen stellen. En om de mogelijkheid van zowel private als publieke referenties toe te staan, aangezien deze juristen ook goed inzetbaar zijn op deze opdracht en de rechtsgebieden binnen deze aanbesteding (arbeidsrecht en bedrijfsjuridisch) dat mogelijk maken. • We adviseren om, naast relevante thema's als het borgen van de juiste match en continuïteit van de opdracht, social return op te nemen als gunningscriterium. Los van het maatschappelijk belang hiervan, denken we dat er op dat vlak veel verschillen zijn tussen geïnteresseerde marktpartijen qua onderscheidend vermogen.
	Wij willen u nog twee punten meegeven: 1. Gezien de huidige schaarste in de markt en de grote vraag vanuit de zijde van opdrachtgevers (zowel bedrijfsleven als overheid) zorgt het gunnen van een raamovereenkomst voor commitment vanuit de markt en creëert het een goede basis voor leverbetrouwbaarheid. 2. In de recente aanbesteding voor de mantelovereenkomst bestuursrecht is een constructie voor deta-vast opgenomen. Deze constructie is ook uitermate geschikt voor deze aanbesteding.
	Er is een verschil tussen detacheren en het werken onder resultaatverplichting. Het is een wezenlijk andere vorm van dienstverlening en dient anders uitgevraagd te worden.



Vraag 5	Overig
	*Houd rekening met de zomervakantie m.b.t. de planning voor deze aanbesteding. Zo borgt u voldoende inschrijvers Hanteer een ruime planning met 2 NvI en een voldoende doorlooptijd *Wij adviseren u de wensvragen te richten op de voor u drie belangrijkste onderwerpen (eventueel aangevuld met een casus) om de druk op uw gunningscommissie te beheersen. *Wij adviseren u een prijs-kwaliteitverhouding van 30%/70% om recht te doen aan het onderscheidend vermogen binnen de markt op de kwaliteit van de onderhavige dienstverlening. Wij adviseren een SMART beoordelingskader en beoordeling op een 5 of 10-puntsschaal waarbij het verschil tussen een 8 en een 10 duidelijk is omschreven. Wij adviseren u anoniem uit te vragen om een level playing field te borgen Wij vragen u kennis, data en inzicht te delen als onderdeel van uw uitvraag. Denk o.a. aan inhuurbehoefte van de afgelopen jaren, vervullingsgraad en (op stapel zijnde) beleidswijzigingen. Wij adviseren u de referentie-eis toegankelijk te houden.
	Gezien de krapte op de arbeidsmarkt ons allen parten speelt is het zinvol om expliciet in de raamovereenkomst te benoemen en de ruimte te laten om met leveranciers in gesprek te gaan over het leveren van kandidaten aan de hand van competenties i.p.v. uitgebreide profielen of in partnerschap te zoeken naar oplossingen zoals de inzet van trainees, leer-werkcombinaties of functiedifferentiatie.