

Nota van Inlichtingen Marktconsultatie IFA Defensie 2023 - IUC DJI/INEA/CV/2022-1
gepubliceerd op 29 september 2022

In het kader van Nota van Inlichtingen van de marktconsultatie hebben geïnteresseerde ondernemingen vragen ingediend.

In de beantwoording van meerdere vragen is aangegeven dat het consultatiedocument zal worden aangepast. De **aangepaste versie van het consultatiedocument** wordt tegelijkertijd met de Nota van Inlichtingen gepubliceerd en maakt daarvan deel uit. In de titel van de aangepaste versie is vermeld "v.NvI". In deze aangepaste versie zijn de [aanpassingen](#) [geel](#) gemarkeerd.

De inhoud van deze Nota van Inlichtingen is bindend en maakt deel uit van de consultatiestukken. Deze Nota van Inlichtingen is gepubliceerd op www.tenderned.nl en is daarmee beschikbaar gesteld voor alle belangstellenden van deze markconsultatie.

Vraagnr	Cons.stuk/§	Blz	Vraag	Antwoord
1	Cons.doc., paragraaf 2.1		Naast de eerder beschreven pools zijn er tijdens de huidige raamovereenkomst diverse andere projecten uitgevraagd, worden deze direct meegenomen in de nieuwe aanbesteding? Zoals: a.-Prijsopgave recruitment t.b.v. instroombehoefte Koninklijke Luchtmacht b.-Werven zij-instromers t.b.v. Defensie zoals maritieme aircontrollers en marineduikers c.-Adaptief aan de Grens d.-Doorleenloket e.-Werving en selectie militair personeel	De aanbesteding ziet specifiek op werving, selectie en ter beschikking stellen van uitzendkrachten. Deze projecten hebben in beginsel geen invloed op de scope en omvang van de aan te besteden opdracht. Indien en voor zover dat alsnog anders blijkt in de komende maanden, wordt dat verwerkt in de aanbestedingsstukken (planning publicatie aanbesteding is januari 2023).
2	Cons.doc., paragraaf 2.2.1		a.-Wat is voor Defensie de belangrijkste gedachte achter het idee om boetes te verbinden aan het niet behalen van KPI’s? b.-Wat vindt Defensie van de gedachte om ook een bonus te koppelen aan het behalen van de KPI’s? c.-In het kader van wederkerigheid: Is Defensie bereid om zichzelf ook boetes op te leggen bij het niet behalen van afgesproken responstijden? d.-M.b.t. de referentie opdracht mogen er meerdere referenties aangeleverd worden? Bij 50% voldoet Defensie zelf namelijk niet als referent (immers mini-competitie met 3 leveranciers)	a.-Het stimuleren van opdrachtnemer om zijn uiterste best te doen om de KPI's te behalen. Defensie acht het een reëel risico dat zonder een dergelijke stimulans een opdrachtnemer onvoldoende druk voelt om conform de overeengekomen condities te presteren. b.-Defensie is bereid te overwegen om een bonus te koppelen aan het behalen van een KPI (voor bijvoorbeeld duurzame matching van een uitzendkracht). In de beantwoording van vraag 4d horen wij graag van u hoe dat volgens u zou kunnen worden vormgegeven en aan welke KPI dat volgens u goed kan worden gekoppeld. Voor de volledigheid is dit ook toegevoegd aan vraag 4d in het consultatiedocument v.NvI. c.-Dat vindt Defensie in beginsel niet wenselijk. d.-Het lijkt inderdaad passend om toe te staan dat meerdere referenties worden opgevoerd, indien er uiteindelijk wordt gekozen voor één opdrachtnemer (per perceel).
3	Cons.doc., paragraaf 2.2.1	gesch.ei sen, onder 4	De vergelijkbare functies zoals die in bijlage Functiebeschrijvingen worden benoemd zijn uiteenlopend. Wordt er bij punt 4 bedoelt dat er per categorie 1. Administratief en Facilitair / 2. Logistiek / 3. Technische, een referentie mag worden aangeleverd?	Indien uiteindelijk een perceelindeling voor de bedoelde drie functiegroepen wordt gehanteerd, wordt inderdaad per perceel (een) referentieopdracht(en) gevraagd die ziet op vergelijkbare functies als waar de desbetreffende functiegroep op ziet.
4	Cons.doc., paragraaf 2.2.3	scope van de opdrach t	Welke functies vallen onder IBBAD-schalen 11 en 12?	Het gaat veelal om (young)professionals, waarvoor Defensie momenteel geen specifieke mantel heeft en waarvan Defensie zich kan voorstellen dat een opdrachtnemer van de met deze aanbesteding beoogde raamovereenkomst ook geschikte kandidaten kan leveren. Denk bijvoorbeeld aan: -engineer (functiegroep Technisch); -veiligheidskundige (functiegroep Facilitair/administratief); -arbeidsdeskundige (functiegroep Facilitair/administratief); -P&O-er (functiegroep Facilitair/administratief). Dit wordt voor de volledigheid toegevoegd aan het consultatiedocument v.NvI. Er wordt nogmaals benadrukt dat de behoefte aan inzet op functies in schalen 11 en 12 naar verwachting incidenteel zal zijn.
5	Cons.doc., paragraaf 2.2.4		a.-Wat zijn volgens Defensie de redenen dat het lastig is om technische en logistieke functies in te vullen? b.-Hoe aantrekkelijk is Defensie als werkgever in deze functies?	Zie svp de beantwoording van vraag 9. Wat betreft uw vraag b: Defensie acht het vooral goed voorstelbaar dat de mogelijk niet geheel marktconforme beloning bij inzet bij Defensie (ook genoemd in het antwoord op vraag 9) een negatief effect heeft op aantrekkelijkheid als werkgever.

Vraagnr	Cons.stuk/§	Blz	Vraag	Antwoord
6	Cons.doc., paragraaf 2.2.5		Waarom wilt u afscheid nemen van de huidige mini competentie structuur en heeft Defensie voorkeur voor 1 opdrachtnemer (al dan niet per perceel)? Wat ervaart u zelf als de grootste voor- en nadelen?	De belangrijkste reden voor Defensie voor deze voorkeur is de organisatorische last en tijd die gepaard gaat met de mini-competitie. Dus het werken met meerdere opdrachtnemers bij het uitzetten van offerteaanvragen, ontvangen en beoordelen van offertes etc. Defensie verwacht dat een eenvoudiger en sneller proces kan worden ingericht bij het werken met één opdrachtnemer. Dit hangt ook samen met het feit dat Defensie onlangs SAP Ariba heeft aangekocht voor de digitale ondersteuning van het inkoop- en inhuurproces. SAP Ariba wordt nog geïmplementeerd, maar dat is naar verwachting gereed tegen de tijd dat de met de aanbesteding beoogde raamovereenkomst ingaat. Hoewel op dit moment nog niet geheel is te overzien wat de ingebruikname van SAP Ariba zal betekenen voor het proces van behoeftestelling tot vastleggen van de nadere overeenkomst zou het werken met SAP Ariba moeten zorgen voor een sneller en efficiënter proces dan nu wordt gevolgd, vooral wanneer wordt gewerkt met één opdrachtnemer (per perceel) in plaats van met meerdere opdrachtnemers. Ten tijde van publicatie van de aanbesteding (conform planning januari 2023) verwacht Defensie meer te kunnen delen over het toekomstige inhuurproces en de rol van SAP Ariba daarbij. Overigens realiseert Defensie zich tegelijkertijd dat bij meerdere opdrachtnemers in principe de kans op geschikte kandidaten groter kan zijn dan bij één opdrachtnemer. De vraag is echter of wellicht ook goed kan worden geleverd wanneer wordt gekozen voor een perceelindeling waarbij één, in de desbetreffende functiegroep gespecialiseerde, opdrachtnemer de kandidaten levert. Uit de marktconsultatie hoopt Defensie voldoende informatie op dit punt te verkrijgen om zich hier een beeld van te vormen en een beslissing te nemen over perceelindeling. Het is mogelijk dat Defensie uiteindelijk toch beslist - mogelijk mede naar aanleiding van uit de consultatie verkregen informatie - om te gaan voor meerdere opdrachtnemers, al dan niet per perceel. Dit wordt voor de volledigheid toegevoegd aan het consultatiedocument v.Nvl.
7	Cons.doc., paragraaf 4.1		Wat zijn de standplaatsen (woensdrecht, Soesterberg etc.) waar de functies geleverd dienen te worden. En welke functies worden (globaal) uitgevraagd op welke standplaats. Kunt u bijvoorbeeld per functiegroep de top 5 locaties noemen?	Deze informatie is op dit moment nog niet beschikbaar. In de aanbesteding zal hier meer duidelijkheid over worden gegeven. Wat nu al wel kan worden bericht, is het beeld van historische inhuur (2020 t/m Q1 2022) wat betreft zwaartepunt van locaties voor alle onder de huidige raamovereenkomst ingehuurde uitzendkrachten, dus zonder onderscheid per functiegroep: -40 tot 50% in regio Den Haag - met uitschieter in 2021 naar circa 60%, -circa 10% bij het Logistiek Centrum Woensdrecht - in 2021 nog iets boven de 10% en in Q1 2022 iets daaronder, -iets minder dan 10% bij de Kromhout Kazerne in Utrecht. In hoeverre de toekomstige inhuur op de verschillende locaties vergelijkbaar zal zijn met de historische inhuur is niet geheel te voorspellen. Mede omdat onder scope van de nieuwe raamovereenkomst ook een aantal functies worden gebracht die niet onder de scope van de huidige raamovereenkomst vallen. Dat ook in de toekomst veel uitzendkrachten nodig zijn in de regio Den Haag is in elk geval wel de verwachting. Wat per functiegroep de belangrijkste locaties van inzet zijn, kan vooralsnog niet worden gezegd. Dit wordt voor de volledigheid toegevoegd aan het consultatiedocument v.Nvl.
8	Cons.doc., paragraaf 4.1		Zijn er nog aanvullende testen zoals een conditietest/fysieke testen of een achtergrondcheck?	Iedere uitzendkracht moet beschikken over een VOG (Verklaring omtrent gedrag) voordat hij kan starten. Daarnaast geldt voor circa 95% van de vacatures dat een screening door de MIVD moet plaatsvinden ten behoeve van het verkrijgen van een VGB (Verklaring van geen bezwaar). De doorlooptijd van deze screening is gemiddeld 8 weken. Voor het overige is in beginsel geen sprake van conditie-/fysieke tests die de uitzendkrachten verplicht moeten afleggen. Dit wordt voor de volledigheid toegevoegd aan het consultatiedocument v.Nvl.
9	Cons.doc., paragraaf 4.1		Waar zit nu de bottleneck? Zit het in de profielen, procedure of in de screening?	Het is voor Defensie lastig vast te stellen wat nu exact 'de bottleneck' is en het is bovendien de vraag of er 'slechts' één bottleneck is. Defensie acht het goed mogelijk dat de volgende aspecten bijdragen aan het thans niet steeds goed kunnen vervullen van de behoefte: -de arbeidsmarktkrapte voor met name de functies uit functiegroepen Logistiek en Techniek; -een mogelijk niet geheel marktconforme beloning bij inzet bij Defensie; -langere doorlooptijden - zie ook de beantwoording van vraag 8 - als gevolg waarvan geselecteerde uitzendkrachten uiteindelijk niet starten bij Defensie omdat zij in de tussentijd ander werk hebben gevonden; -(mogelijk) het feit dat nu geen sprake is van een perceelindeling; dit sluit aan bij de vraag of het zou helpen om opdrachtnemers die meer gericht zijn op specifiek een van de functiegroepen aan te trekken (een van de redenen om de marktconsultatie te houden). Indien u ideeën heeft over (één van) deze of juist aspecten die meespelen bij het (on)aantrekkelijk zijn als werkgever (en opdrachtgever) en/of het meer aantrekkelijk worden als werkgever (en opdrachtgever) vernemen wij dat graag in uw beantwoording. Dit wordt voor de volledigheid toegevoegd aan het consultatiedocument v.Nvl.
10	Cons.doc., paragraaf 4.1		Wat is de belangrijkste reden van inhuur, zijn dit tijdelijke banen (tbv piek, ziek etc.). Of gaat het om structurele banen met uitzicht op vast? En verschilt dit wellicht per functie(groep)?	Uitgangspunt is dat uitzendkrachten op tijdelijke basis (dus voor piek/ziek/project) worden ingezet. Hoe vaak het voorkomt dat na verloop van tijd uitzendkrachten in dienst treden bij Defensie kan niet van tevoren worden aangegeven. Het komt uiteraard wel voor, bijvoorbeeld in het verleden voor uitzendkrachten die als monteurs en in de voormalige 'pools' LCW en KPU werkten, zoals ook in paragraaf 2.1 van het consultatiedocument staat.
11	Cons.doc., paragraaf 4.5		Vraag 7 b en c zijn hetzelfde, wilt u dat wij deze vragen op dezelfde manier beantwoorden of kunnen wij 1 vraag achterwege laten?	Nee, hier is per abuis tweemaal dezelfde vraag opgenomen. Bij vraag 7 C had 'VOG-kosten' moeten staan, in plaats van 'reiskosten woon-werkverkeer'. Dat is alsnog aangepast in het consultatiedocument v.Nvl.
12	Cons.doc., paragraaf 4.5		Vraag 7 sub b) en c) zijn identiek: "...de reiskosten woon-werkverkeer in de omrekenfactor te verdisconteren en welke informatie heeft u dan nodig om een reële omrekenfactor te kunnen offreren?" Kunt u aangeven welke vraag de juiste is bij subvraag c), of dat subvraag c) moet komen te vervallen?	Zie het antwoord op vraag 11.