

|                                                         |
|---------------------------------------------------------|
| <b>Bijlage 11 Samenvattend verslag Marktconsultatie</b> |
| Arbeidsmobiliteitstrajecten                             |
| Gemeente 's-Hertogenbosch                               |

De gemeente is dankbaar voor de ontvangen antwoorden, voor de tijd en moeite die de partijen hier in hebben gestoken. Er zijn vier reacties ontvangen. Hieronder zijn de voornaamste antwoorden op de schriftelijke vragenlijst beknopt, samengevat weergegeven:

| Nr. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | <b>Welke trends/ontwikkelingen ziet u ten aanzien van mobiliteitsdienstverbanden?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|     | <p>Er zijn diverse antwoorden gegeven, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Door de goede / krappe arbeidsmarkt zijn er uitdagende vraagstukken. Medewerkers vinden vaker op eigen kracht (solliciteren vanuit de gemeente) een nieuwe baan. Kandidaten die wel gebruik maken van een mobiliteitsdienstverband hebben meestal de begeleiding echt nodig. Ook kan het gebeuren dat de betreffende kandidaat een baan heeft gevonden voor aanvang van het dienstverband.</li> <li>• Maatwerkaanpak</li> <li>• Gemiddelde duur van het dienstverband wordt korter</li> <li>• Het aantal aanbieders wordt groter</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 2.  | <b>Er geldt een maximale looptijd van 18 maanden voor het mobiliteitstraject. Is deze maximale duur gangbaar en toereikend?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|     | <p>Maximum 18 maanden is gangbaar in de huidige arbeidsmarkt en over het algemeen toereikend. Bij een complexe casuïstiek is een maximum van 24 toereikend. Gezien wordt dat een maximum van 24 maanden meer resultaat en mentale ruimte (lucht) geeft om duurzaam uit te stromen. Houdt enige ruimte voor langere duur, afhankelijk van de omstandigheden (zoals afstand tot de arbeidsmarkt, intrinsieke, persoonlijk leiderschap, arbeidsverleden en evt. vermindering van weerbaarheid)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 3.  | <b>Er worden vaste omrekenfactoren gehanteerd van 1,15 op de loonsom. Zijn deze omrekenfactoren gangbaar en toereikend? Zo niet, waarom niet?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|     | <p>Een omrekenfactor van 1,15 is in basis niet gangbaar en ontoereikend. Hoogte is afhankelijk van welke kosten daarin moet worden opgenomen. In een all-in omrekenfactor zit o.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investeringskosten in de medewerker (assessments, coaching, arbeidsmarktbegeleiding, trainingen, interviews, e.d.)</li> <li>• Overnemen van risico's van een opdrachtgever mocht het traject niet leiden tot een duurzame loopbaanstap.</li> <li>• Anders gezegd; de kosten voor het begeleidingstraject, de kosten van de ABP premie, kosten PAWW, transitievergoeding bij eventuele uitstroom naar de WW.</li> </ul> <p>De hoogte van de omrekenfactor is o.a. afhankelijk van hoogte van de loonsom. De 'loonsom' verschilt door diversiteit in salaris en wijkt af bij private ondernemingen. Private ondernemingen betalen WW-premie, hebben een hogere ABP premie door vrijwillig zijn aangesloten bij het ABP.</p> <p>Een evt. mogelijkheid is een factor gerelateerd aan het schaalniveau: Uitgangspunt is dan hogere factor wordt toegepast bij de lagere schalen en een lagere factor bij hogere schalen.</p> <p>De factor van 1,5 is daarentegen vrij hoog/lucratief. Een model o.b.v. resultaat lijkt voor alle partijen beter.</p> |
| 4.  | <b>Indien de medewerker gedurende het mobiliteitsdienstverband tijdelijk gedetacheerd wordt naar een andere opdrachtgever óf bij de opdrachtnemer zelf te werk dan ontvangt Opdrachtgever minimaal 80% van detacheringsopbrengst. Is het percentage gangbaar en toereikend? Zo niet, waarom niet?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|     | <p>Minimaal 80% van de detacheringsopbrengst wordt over het algemeen hoog / ontoereikend gevonden. Hierbij worden diverse antwoorden gegeven, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er wordt vaak gekozen dat een kandidaat een percentage krijgt van de opbrengst uit detachering, als dan 80% naar de opdrachtgever gaat is het ontoereikend. Een verdeling met een percentage voor kandidaat, doet meer recht aan het belang van de 3 partijen.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Door een hoog percentage terug te willen ontvangen, ontmoedigt de opdrachtgever een van de manieren om uit te stromen. De vraag is of dit bijdraagt aan het doel dat opdrachtgever beoogt met de inzet van mobiliteitsdienstverbanden.</li> <li>• Gezien de loon- en begeleidingskosten, inspanningen om de medewerker op een interim opdracht te plaatsen en het risico voor het bureau dat de medewerker tussen opdrachten in, niet declarabel is.</li> <li>• Detacheren is geen doel maar middel om structurele functie elders óf eigen ondernemerschap te bereiken.</li> <li>• Gangbaar is een lager percentage van de gegenereerde inkomsten terugvloeit naar de opdrachtgever. Er wordt eerder gesproken over percentage over de detacheringswinst, niet over de detacheringsofbrengst of -omzet. De loonkosten blijven immers voor het bureau. Het bureau blijft de gedetacheerde medewerker begeleiden, coachen, ontwikkelen en opleidingen aanbieden gedurende de detachering.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 5 | <p><b>Indien de medewerker eerder een nieuwe baan heeft gevonden dan einde mobiliteitsdienstverband, ontvangt opdrachtnemer een succes-fee van opdrachtgever over de resterende looptijd. Succes-fee wordt uitgedrukt in een % over de “besparing”, zijnde aantal resterende maanden x maandloonsom. De succes-fee bedraagt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-20% indien het verband eindigt binnen 6 maanden na aanvang;</li> <li>-10% indien het verband eindigt na 6 maanden en binnen 12 maanden;</li> <li>-5% indien het verband eindigt na 12 maanden. Het resterend aantal maanden waarover de succes fee wordt betaald, is gemaximeerd op 12 maanden.</li> </ul> <p><b>Is de succes-fee en zijn percentages gangbaar en toereikend? Zo niet, waarom niet?</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|   | <p>Een succes fee is gangbaar. Daarbij worden diverse antwoorden gegeven over wijze waarop, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De gevraagde percentages staan in mindere mate in verhouding tot de besparing die wordt gerealiseerd met een mobiliteitsdienstverband t.o.v. een gemiddeld WW/BW/NW scenario en een onbepaalde tijd traject.</li> <li>• Alle 3 partijen, zijn gebaat bij een duurzame plaatsing van de medewerker. Het veroveren van een baan is een gezamenlijke inspanning.</li> <li>• Indien de medewerker een incentive ontvangt is het voorgestelde percentage niet toereikend.</li> <li>• De periodebepaling is niet gebruikelijk. In de regel wordt uitgegaan van de trajectduur die een individuele medewerker ontvangt, in plaats van standaard periodes die geen rekening houden met de (on)mogelijkheden van de betreffende medewerker.</li> <li>• De hoogte van percentages is aan de opdrachtgever. Een overweging is: het hanteren van een vast bedrag per maand voor de resterende looptijd i.p.v. een percentage. Dit is eenvoudiger, helderder en scheelt aan beide kanten be- en narekenen.</li> <li>• Met deze percentages is het aantrekkelijk om de kandidaat zo laat mogelijk uit te laten stromen, want factor 1,5 levert veel meer op dan 20% van de besparing. Voorgesteld wordt om de percentages te verhogen en de factor te verlagen. Als er beloond wordt op het resultaat, zijn niet alleen de uitstroombesparingen hoger, maar dan vindt ook de uitdiensttreding veel eerder dan de einddatum plaats. Een uitstroombesparing i.c.m. het aantal maanden dat de kandidaat eerder uit dienst gaat dan de einddatum, geeft een beeld van de feitelijke resultaten.</li> </ul> |
| 6 | <p><b>Met een open house procedure wordt beoogd dat de Kandidaat mogelijkheden heeft om zelf een passend bureau te kiezen. Is deze procedure gangbaar?</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|   | <p>Zowel gangbaar als minder gangbaar wordt aangegeven. Er worden uiteenlopende antwoorden gegeven, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veel keuzes vertraagd het proces, beperken tot drie zoals wordt aangegeven is prettig voor betrokken partijen.</li> <li>• Door een raamovereenkomst aan te gaan met meerdere bureaus wordt de kwaliteit van de dienstverlening gedurende de hele periode ook beter geborgd en wordt aanbevolen. Het is goed om de medewerker zelf te laten kiezen uit de geselecteerde bureaus. Hierdoor hebben de kandidaten ook het gevoel dat ze zelf regisseur zijn van hun begeleidingstraject en hierdoor ontstaat er ook meer draagvlak voor het bureau en het traject.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorkom het organiseren van minicompetities. Dat kan de kwaliteit van de begeleiding vergroten, maar vraagt een te grote administratieve inspanning van de leveranciers en gemeente.</li> <li>• Wij zien twee varianten: de medewerker krijgt 1 bureau voorgelegd naast andere instrumenten of de medewerker krijgt keuze uit meerdere bureaus. De voor- en nadelen wegen de opdrachtgevers af.</li> <li>• Gangbaar, wel is het belangrijk om de bureaus een eerlijke kans te geven zich zichtbaar te maken.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 7 | <b>Zou zich aanmelden voor deze procedure? Zo nee, waarom niet?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|   | <p>Voorname-lijk ja. Enkele ja onder bepaalde voorwaarden, waaronder o.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een te lage omrekenfactor van 1,15 is een reden om niet aan te melden.</li> <li>• De mogelijkheid om varianten of extra dienstverlening aan te bieden bovenop gevraagde dienstverlening</li> <li>• Het risico op betaling ABP premie bij een eventuele WW.</li> <li>• Uitgaan van heldere definities, waaronder de loonsom.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 8 | <b>Heeft u nog suggesties die u wilt delen?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|   | <p><b>Welke vragen zijn we nog vergeten te stellen?</b></p> <p>Er worden uiteenlopende suggesties en voorstellen en bedrijfsinformatie- en aanpak gegeven, waaronder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Van werk naar werk trajecten (VWNWT) zijn essentieel anders dan mobiliteitsdienstverbanden. In de marktconsultatie worden deze termen door elkaar gebruikt. Onze suggestie is om mobiliteitsdienstverbanden te gebruiken. Bij VWNWT blijft de medewerker in dienst bij de gemeente en ontvangt hij begeleiding vanuit het bureau. De risico's blijven bij VWNWT bij de gemeente.</li> <li>• Een overweging: Andere varianten aan te bieden in de uitvraag. Denk aan variatie tussen een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd, alsook aan een begeleidingstraject van werk naar werk, waarbij de medewerker in dienst blijft van de gemeente, waarin ook verschillende varianten mogelijk zijn. Dit geeft gemeente een breder keuzepalet en kan beter maatwerk worden toegepast.</li> <li>• Heb oog voor het belang van de kandidaat, laat hem meeprofitieren van het succes, zodat kandidaat ook een financieel gewin heeft.</li> <li>• Hoe om te gaan bij de eerder genoemde ABP premie bij een eventuele WW. U maakt het hiermee aantrekkelijk om aan te bieden zonder ABP, want kent inschrijver dit risico niet. Advies is ABP als voorwaarde voor de dienst op te nemen.</li> <li>• U spreekt over dienstverbanden van 0-6 maanden, daarmee bent u opdrachtgever het eigen risico bij WW niet kwijt.</li> </ul> |

Partijen kunnen geen rechten ontleen aan de informatie en resultaten die in de marktconsultatie beschikbaar zijn gesteld.