



Publicatie op TenderNed

Shared Service Center DJI

Inkoopuitvoeringscentrum
IUC DJI

Contactpersoon

Christa Visser
Specialistisch inkoopadviseur
Categorie UZKA

T 06 154 390 85
E: c.visser@dji.minjus.nl

verslag

Verslag marktconsultatie IFA EZK, LNV, JenV 2024

Datum

25 augustus 2023

Projectnaam

Marktconsultatie IFA EZK,
LNV, JenV 2024

Ons kenmerk

IUC DJI/INEA/CV/2023-1

Vooruitlopend op de Europese aanbesteding van raamovereenkomsten op basis waarvan het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat (EZK), Landbouw Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) en onderdelen van het Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) Uitzendkrachten kunnen inhuren vanaf 27 mei 2024 heeft een marktconsultatie plaatsgevonden. Bij deze marktconsultatie is een aantal vragen aan marktpartijen gesteld over eisen en voorwaarden die Aanbestedende dienst overweegt te stellen in de aanbesteding met betrekking tot vier onderwerpen. De marktpartijen konden eventueel ook hun input geven over andere onderwerpen.

Op 21 juli 2023 is hiertoe een consultatiedocument, inclusief een bijlage met het functieprofiel Regievoerder bij DT&V, gepubliceerd op TenderNed. Hierin staan de vragen van Aanbestedende dienst en wordt marktpartijen gevraagd hierover 1-op-1 in gesprek te gaan met Aanbestedende dienst. Acht marktpartijen hebben zich aangemeld voor het voeren van een gesprek. Aanbestedende dienst heeft met deze acht marktpartijen gesprekken gevoerd in de periode van 4 tot en met 9 augustus 2023. Het gaat om de volgende 8 marktpartijen (op alfabetische volgorde):

- Adecco
- Driessen
- Manpower
- Olympia
- Randstad
- Start People
- Tempo-Team
- YoungCapital

Hieronder staat puntsgewijs en geanonimiseerde de samenvatting van de rode draad uit input van de marktpartijen.

Aanbestedende dienst zal deze antwoorden betrekken bij de besluitvorming over de uiteindelijk te stellen eisen en voorwaarden in de aanbesteding. Deze besluiten worden pas in een later stadium bekend en worden dan verwerkt in de aanbesteding (publicatie gepland oktober 2023).

Inhoud

1. Aantal Opdrachtnemers.....	2
2. Opslag op de omrekenfactor voor specifieke functies	2
3. De (hoogte van de) overnamevergoeding	5
4. Werken met (en hoogte van) een tolerantiegrens in de tariefstelling	6
5. Diversiteit en inclusiviteit.....	7

1. Aantal Opdrachtnemers

Verslag input marktpartijen:

Het aantal Opdrachtnemers waarmee een Raamovereenkomst wordt gesloten per Perceel is een keuze van de Deelnemers van het Perceel. In het consultatiedocument staat als voorgenomen besluitvorming van de Deelnemers van de verschillende Percelen wat betreft het aantal Opdrachtnemers:

- Perceel 1 (JenV-overig): 3 Opdrachtnemers
- Perceel 2 (IND): 1 Opdrachtnemer
- Perceel 3 (EZK-LNV incl RVO): 1 Opdrachtnemer
- Perceel 4 (CJIB): 3 Opdrachtnemers

Het aantal Opdrachtnemers is niet een van de onderwerpen waarover Aanbestedende dienst in de consultatie vragen heeft gesteld aan marktpartijen. Niettemin hebben meerdere marktpartijen hierover aangegeven dat zij adviseren, zeker voor de Percelen waarbij sprake is van een grote inhuurbehoefte (Percelen 2 en 3), meerdere Opdrachtnemers te contracteren. Hoofdzakelijk vanwege meer leveringszekerheid bij de huidige krapte op de arbeidsmarkt. Eén marktpartij heeft juist geadviseerd aan de IND om één Opdrachtnemer te contracteren, vanwege de gevraagde snelle en intensieve samenwerking met de IND.

2. Opslag op de omrekenfactor voor specifieke functies

a. Managementondersteuner (s.5 tm 10) en Regievoerder (s.9 en 10)

In de marktconsultatie is marktpartijen gevraagd of voor specifiek de functie van managementondersteuner en regievoerder

- (a) kandidaten bereid zijn te werken voor de de het consultatiedocument bedoelde 'gelijke beloning',
- (b) inhuur van deze kandidaten onder de uitzendraamovereenkomsten mogelijk is met een opslag op de omrekenfactor,
- (c) wat dan een realistisch opslagpercentage zou zijn (5-10%?) en
- (d) is een langere responstermijn voor het voorstellen van kandidaten voor deze functies gepast. Zo ja, hoe lang moet deze responstermijn zijn?
- (e) u andere suggesties heeft?

Verslag input marktpartijen - managementondersteuner:

De marktpartijen onderkennen dat deze functie moeilijk is te vervullen. Een opslag op de omrekenfactor ter compensatie van de intensieve wervingsactiviteiten vinden de meeste marktpartijen passend, waarbij zij minimaal 10% passend vinden. Maar alle marktpartijen geven aan dat dit geen wondermiddel is. Er is namelijk meer voor nodig om kandidaten aan te trekken voor deze functie. Het aanbod aan kandidaten voor deze functie is zeer schaars en de kandidaten die er zijn, hebben meestal al een baan en moeten worden verleid met een aantrekkelijke (inhuur)opdracht. Om de inhuuropdrachten van Deelnemers aantrekkelijker te maken, hebben marktpartijen onderzoek gedaan waaruit als belangrijkste tips komen:

1. Ervaringsniveau: kandidaten met ervaring van 0 tot 3 jaar zijn nog enigszins te vinden, maar bij meer gevraagde ervaring wordt dit erg lastig. Probeer dus het geëiste ervaringsniveau te beperken. Overweeg ook om kandidaten te gaan opleiden voor deze functie (dit betekent wel meerkosten).
2. Groei-/werkperspectief: hanteer een opdrachtduur van minimaal 6 maanden en bied – van meet af aan – perspectief op groei en/of opvolgend werk (bijvoorbeeld intentie van verlenging of uitzicht op vaste baan).
3. Flexibel en hybride werken: kandidaten willen graag parttime kunnen werken, tijd hebben voor bijvoorbeeld tussentijdse trainingdagen en zij willen graag deels kunnen thuiswerken. Houdt hiermee rekening in je Offerteaanvraag.
4. Vlotte selectieprocedure: in de huidige arbeidsmarkt, waarin kandidaten veelal kunnen kiezen tussen meerdere opdrachtgevers/werkgevers, is snelle respons vanuit Deelnemer belangrijk om de geworven kandidaat niet te verliezen. Reageer daarom binnen 1 tot 3 dagen op een Offerte en maak in de Offerteaanvraag al duidelijk welke data voor selectiegesprekken je reserveert. Dit geldt overigens voor alle inhuuropdrachten en niet alleen voor managementondersteuners.
5. Inschaling/salaris: zeker voor de kandidaten met enige ervaring /vanaf schaal 8 geldt dat zij ook werkaanbod hebben van opdrachtgevers die (veel) meer betalen dan de beloning die geldt op basis van de inlenersbeloning cao Rijk. Dit betekent dus concurrentie op uurloon voor Deelnemers. Een opslag van circa 10% op de omrekenfactor om extra wervingskosten te compenseren, leidt niet tot een hoger uurloon voor de kandidaat.
Om wel echt te gaan concurreren op uurloon zouden Deelnemers een veel hogere omrekenfactor moeten betalen. Daarmee ontstaat dan wel ongelijkheid op de werkvloer, zal sneller sprake zijn van een 'professional' (past dat onder de scope van een 'uitzendmantel'?) en bij deze kandidaten is in beginsel verambtelijking/overname niet aan de orde.
N.B. Indien niet wordt gekozen voor het werken met een hogere omrekenfactor dan worden de andere tips voor het creëren van een aantrekkelijke inhuuropdracht des te belangrijker.

Naast het creëren van een aantrekkelijke inhuuropdracht voor de kandidaat, is in het contact tussen Deelnemer en Opdrachtnemer van belang:

6. Geef Opdrachtnemer voldoende tijd: het werven van deze kandidaten kost Opdrachtnemer relatief veel tijd over een langere periode. Maak daarom tijdig een forecast van je inhuurbehoefte en geef Opdrachtnemer ruim de tijd om kandidaten te vinden.

Shared Service Center DJI
Inkoopuitvoeringscentrum
IUC DJI

Ons kenmerk
IUC DJI/INEA/CV/2022-1

Verslag input marktpartijen – regievoerder DT&V:

Marktpartijen geven zij aan dat een dergelijke specifieke functie niet bij andere opdrachtgevers dan DT&V voorkomt en dat het aantal kandidaten dat beantwoordt aan het functieprofiel bijzonder klein is. Een opslag op de Omrekenfactor ter compensatie van de intensieve wervingsactiviteiten voor deze schaarse én specialistische functie vinden marktpartijen passend, waarbij zij 5 tot 15% als passend noemen. Maar ook voor deze functie geldt dat er meer voor nodig is om kandidaten aan te trekken. De belangrijkste tips van marktpartijen – vooral van de huidige Opdrachtnemers van DT&V:

- a. Realistisch eisenniveau: beperk de eisen en kijk meer naar de potentie van een kandidaat. Voorbeeld 1: het eisen van ervaring met 'verhoren onder dwang' beperkt de doelgroep van geschikte kandidaten enorm; overweeg een alternatieve eis gericht op competenties en/of faciliteer een ontwikkelpad voor kandidaten. Voorbeeld 2: als een kandidaat iets later dan de beoogde startdatum beschikbaar is, wees dan flexibel door in te stemmen met de latere startdatum.
- b. Verruim het zoekgebied: vacatures die enkel voor een specifieke locatie worden uitgezet, beperken het zoekgebied en daarmee de doelgroep van geschikte kandidaten. Zeker nu uit arbeidsmarktanalyse volgt dat kandidaten voor deze functie weinig bereid zijn om te reizen.
- c. Inschaling: maak gebruik van de mogelijkheid om regievoerders in schaal 10 in te huren.
- d. Vlotte selectieprocedure: hiervoor geldt hetzelfde als bij de functie managementondersteuner.
- e. Geef Opdrachtnemer voldoende tijd: hiervoor geldt hetzelfde als bij de functie managementondersteuner.

b. Uitzendkrachten voor laboratoriumwerkzaamheden NFI en NVWA

In de marktconsultatie is marktpartijen gevraagd wat zij met betrekking tot specifiek de 'laboratoriumfuncties', die voorkomen bij NFI en NVWA, vinden van het werken met een opslag van 25% op de omrekenfactor zoals nu ook het geval is bij het NFI.

Verslag input marktpartijen:

De grote lijn in de door marktpartijen geleverde input is dat zij een opslag op de omrekenfactor van 25% voor extra wervingsactiviteiten en/of het inschakelen van een onderaannemer voor de bedoelde lab-functies passend vinden.

3. De (hoogte van de) overnamevergoeding

Shared Service Center DJI
Inkoopuitvoeringscentrum
IUC DJI

In de marktconsultatie is marktpartijen gevraagd wat zij vinden van de volgende (berekening van de) overnamevergoeding, die gelijk is voor alle Deelnemers en functies:

Ons kenmerk
IUC DJI/INEA/CV/2022-1

- a. een nominale overnamevergoeding van maximaal € 3.000 in een staffel naar rato van het aantal uren dat de uitzendkracht al is ingehuurd, waarbij geen overnamevergoeding meer wordt betaald als de uitzendkracht 1.040 uur of meer heeft gewerkt (1.040 uur staat gelijk aan 26 weken van 40 uur). Meer specifiek

Aantal declarabele uren bij Deelnemer	Overnamevergoeding excl. btw
1.040 uur of meer	€ 0
Tussen 800 en 1.040 uur	€ 750
Tussen 540 en 800 uur	€ 1.500
Tussen 260 en 540 uur	€ 2.250
Minder dan 260 uur	€ 3.000

- b. Het nominale bedrag van de overnamevergoeding niet te indexeren gedurende de maximale looptijd (zijnde 4 jaar) van de beoogde raamovereenkomsten.

Verslag input marktpartijen:

De marktpartijen onderschrijven dat het afspreken van een eerlijke overnamevergoeding belangrijk is. Zeker indien er regelmatig sprake is van het overnemen van Uitzendkrachten door Deelnemer en des te meer als overname al na korte inhuurduur plaatsvindt. Naast de redenen die in het consultatiedocument zijn genoemd, benoemen marktpartijen ook dat zonder een eerlijke overnamevergoeding de kans op inzet van het uitzendbureau als 'goedkoop werving- en selectiebureau' reëel is.

Alle marktpartijen geven aan dat de in de consultatie voorgestelde overnamevergoeding niet toereikend is. Deze staat niet in verhouding tot de tegenwoordige kosten voor werving en selectie. Voor een berekening van een reële overnamevergoeding is volgens marktpartijen nodig

- a. ofwel het aantal uren (momenteel in de staffel 1.040) te verhogen,
- b. ofwel de bedragen (momenteel in de staffel oplopend tot € 3.000) te verhogen,
- c. een minimaal aantal uren alvorens mag worden overgenomen vaststellen
- d. of een combinatie van a t/m c.

Alle marktpartijen geven aan dat het niet-indexeren van een in de aanbesteding vastgelegde nominale overnamevergoeding niet passend is.

Meerdere marktpartijen vinden een berekening die wordt gekoppeld aan het uurtarief passender dan een nominale vergoeding, waarbij als voorbeeld onder andere wordt gewezen op de berekening zoals de ABU die hanteert (een percentage van het bedrijfstarief - ofwel uurtarief - over het aantal niet-gewerkte uren onder een bepaalde norm). Enkele marktpartijen hebben hierbij ook inzicht gegeven in de aantallen en bedragen die volgens hen passend zijn voor deze aanbesteding; deze informatie beschouwt Aanbestedende dienst als vertrouwelijk en wordt niet in dit verslag gedeeld.

4. Werken met (en hoogte van) een tolerantiegrens in de tariefstelling

Shared Service Center DJI
Inkoopuitvoeringscentrum
IUC DJI

In de marktconsultatie is marktpartijen gevraagd wat zij vinden van de in het consultatiedocument beschreven voorstel van

- a. werken met een tolerantiegrens
- b. het vaststellen van deze tolerantiegrens op 0,5%.

Ons kenmerk
IUC DJI/INEA/CV/2022-1

Verslag input marktpartijen:

De marktpartijen begrijpen dat het doorvoeren van aanpassingen in de tarieven steeds een administratieve belasting betekent en dat hiervan de laatste jaren soms meerdere keren per jaar sprake is geweest. Zij begrijpen en onderschrijven dat je je daarbij kunt afvragen of deze administratieve belasting ook steeds opweegt tegen de omvang van de wijziging die het betreft.

Het werken met een tolerantiegrens zoals beschreven in het consultatiedocument stuit echter op bezwaren van de marktpartijen. Het betekent namelijk een risico voor de Opdrachtnemer, waarbij de omvang van dit risico op voorhand niet goed kan worden ingeschat maar waarbij duidelijk is dat het wel om veel geld kan gaan. Er kan immers in een kalenderjaar sprake zijn van meerdere stijgingen van elk kleiner dan 0,5% maar bij elkaar opgeteld (veel) meer dan 0,5% waarbij, afhankelijk van de inhuuromvang, veel geld is gemoeid.

Er kan wel worden onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor het eenmaal of tweemaal per jaar achteraf verrekenen van (kosten die het gevolg zijn van) aanpassingen in de Loonsomfactor. In hoeverre dat mogelijk is, verschilt per Deelnemer en Opdrachtnemer. Het raakt namelijk de processen en administratiesystemen van Deelnemer en Opdrachtnemer. In hoeverre het wenselijk is en onder welke voorwaarden is voorts afhankelijk van de omvang van de inhuuromvang en de hiermee gemoeide kosten. Daarbij wordt ten slotte opgemerkt dat bij het achteraf verrekenen sprake is van foutgevoeligheid.

5. Diversiteit en inclusiviteit

Shared Service Center DJI
Inkoopuitvoeringscentrum
IUC DJI

Ons kenmerk
IUC DJI/INEA/CV/2022-1

In de marktconsultatie is marktpartijen gevraagd wat zij vinden van de volgende mogelijke eisen en voorwaarden:

- a. Geschiktheidseis: Inschrijver heeft minimaal X jaar ervaring met diversiteit en inclusie (D&I) bij (de uitvoering van) opdrachten;
- b. Geschiktheidseis: Inschrijver voert minimaal X jaar actief beleid door het bias-free maken van assessments;

Uitvoeringseisen d.w.z. eisen aan de dienstverlening:

- c. Opdrachtnemer ondertekent – eventueel binnen een x-aantal maanden na gunning – het Charter Diversiteit van Diversiteit in Bedrijf (SER) en stelt op basis hiervan een plan van aanpak met D&I-doel(en) voor haar eigen organisatie;
- d. Op verzoek van Opdrachtgever rapporteert Opdrachtnemer aan Opdrachtgever en/of Deelnemer over de behaalde resultaten op de in dit plan van aanpak beschreven doel(en);
- e. Opdrachtnemer garandeert dat Opdrachtnemer niet ingaat op discriminerende verzoeken;
- f. Opdrachtnemer heeft een beleid of stelt binnen X maanden na ingangsdatum Overeenkomst beleid op over het weren van discriminerende verzoeken vanuit opdrachtgevers of discriminatie binnen de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan: (interne/externe) voorlichting, klachtenprocedure, een interne procedure voor discriminerende verzoeken;
- g. Opdrachtnemer garandeert dat een vertrouwenspersoon binnen de organisatie aan te stellen als aanspreekpunt voor medewerkers op het gebied van D&I;
- h. Opdrachtnemer garandeert verschillende instrumenten in te zetten om inclusief te werven en selecteren. Dit houdt bijvoorbeeld in dat:
 - i. Opdrachtnemer verschillende wervingskanalen gebruikt;
 - ii. inclusieve vacatureteksten van toepassing zijn;
 - iii. lezen en selecteren brieven/cv's met minimaal twee paar ogen gebeurt;
 - iv. de samenstelling van de selectiecommissie divers is.
- i. Opdrachtnemer gaat periodiek met Opdrachtgever/ Deelnemer in gesprek over de stand van zaken van D&I in het kader van de Opdracht (eventueel ook nulmeting?).

Verslag input marktpartijen:

De marktpartijen onderschrijven het belang van aandacht voor D&I en zien hierbij raakvlakken met wet- en regelgeving (o.a. de nieuwe 'Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie', maar ook de ABU Cao en gedragscode). Om zoveel mogelijk ruimte te bieden voor een brede invulling aan D&I in het kader van de Opdracht adviseren zij concrete basisafspraken in de aanbesteding te formuleren, waarbij de uitwerking hiervan tussen Opdrachtnemers en Deelnemers kan worden afgestemd gedurende de uitvoering van de Raamovereenkomsten. Marktpartijen wijzen hierbij nog op het rekening houden met de AVG en uitvoerbaarheid (denk bij dit laatste aan wat je kan en mag vastleggen), het 'geoorloofd discrimineren' (wanneer bijvoorbeeld de aard van de Werkzaamheden leidt tot onderscheid) en de noodzaak van commitment bij Deelnemer om D&I tot een succes te maken.