



Samenvatting Marktconsultatie Uitzendmantel en Payrolling

1. Prijzenblad:

• Hoe kijkt u aan tegen het in de (stopgezette) aanbesteding gebruikte concept prijzenblad? Heeft u op- en of aanmerkingen?

- 1 ORF brengt teveel risico met zich mee. Onduidelijk waar opdrachtgever voor betaalt, i.v.m. het doen van aannames. I.v.m. risico's brengt dit een hogere prijs met zich mee. Inschrijvende partijen hebben de urenverdeling tussen de fasen en functies/risicogroepen nodig én het aantal flexkrachten in de deze functies en risicogroepen om een goede ORF te bepalen. Vraag per fase een ORF uit. Dit is het meest transparant.
- Inzicht nodig in huidig ziekteverzuim en verhouding medewerkers in fase A, B en C.
- Geef aan wat er in de ORF opgenomen moet worden (IKB, reiskosten, thuiswerkvergoeding etc.).
- Differentieer in ORF ook op specialistische functies omdat dit meer tijd en geld kost om te werven.
- Publiceer voor 1 juli 2023 i.v.m. aankomende wijzigingen cao.
- Hanteer een open kostprijsopbouw-format (voor appels met appels vergelijking én jaarlijkse tariefswijzigingen). Vul reserveringen zoals IKB vooraf in. Geef aan welke componenten vrij in te vullen zijn. Neem transitievergoeding op in de kostprijs. Door inschrijver niet in te schatten kosten zoals tegemoetkoming ziektekosten, graag separaat doorbelasten. Dit voorkomt ook discussies achteraf over premies of onderdelen.
- Jaarlijkse indexering van de procentuele marge is gebruikelijk.
- Hanteer dezelfde beloning voor payrollkrachten als voor medewerkers in dienst met vergelijkbare functie (WAB). Keuze voor verzuimdekking. Maak factureren meeruren mogelijk. Zo kan opdrachtnemer op en afschalen afhankelijk van drukte. Pas dezelfde pensioenregeling toe als bij eigen medewerkers.
- Door de puntenverdeling in de initiële aanbesteding op kwaliteit en prijs wordt het verschil in punten tussen inschrijvers mede bepaald door de bandbreedte tussen de onder- en bovengrens. Een verschil van bijvoorbeeld 0,2 in de ORF levert al een enorm puntenverschil op dat niet valt te compenseren met een hogere score op kwaliteit. Hierdoor kan een inschrijver met laagste prijs winnen met een lage kwaliteit.
- Teveel onduidelijkheden in vorige aanbesteding. Bijvoorbeeld rekening houden met 26 dagen bij payroll (1^e NvI) i.p.v. 25. Toepassing ABP pensioen: inschrijver kan niet weten welke cao van toepassing is maar moet wel een tarief aangeven. Maak duidelijk of ABP pensioen wel of niet van toepassing is. IKB werd onvoldoende gespecificeerd.



WESTFRIESLAND

• Bent u het eens met de gestelde onder- en bovengrens voor wat betreft de omrekenfactor? Zo nee, waarom niet?

Uitzenden:

- Nee, is niet marktconform in huidige krappe arbeidsmarkt en gezien uitgevraagde profielen. Door wijzigingen in premies in 2023, veranderingen in ABU cao en stijging kosten is de ORF niet meer reëel. Laat onder- en bovengrens los en laat markt zijn werk doen. Vraag en aanbod heeft dan betere afstemming. Bij toch kiezen voor onder- en bovengrens is resp. 1,75 en 2,30 realistisch. Hanteren van een bandbreedte zal van invloed zijn op puntentelling. Bij kleinere bandbreedte zal prijs zwaarder meewegen. Reken daarom door wat mogelijke uitslagen zijn in combinatie tussen prijs en kwaliteit.
- Hanteer een bovengrens van 2,5.
- Hanteer een minimale factor van 1,7. Dit voorkomt dat er met een zeer lage factor ingeschreven gaat worden.
- Hanteer een bandbreedte van 1,5 om de impact van prijsverschillen niet te dominant te laten worden ten opzichte van de kwaliteit.
- Of kies voor een andere rekensystematiek.
- Bij duidelijkheid in communicatie is een onder- en bovengrens niet nodig. Geef duidelijk aan welke kosten wel en niet in de loonsomopbouw moeten zitten.
- Tel de punten op Prijs en Kwaliteit bij elkaar op en gun de inschrijver met de hoogste score.

Payroll:

Nee, laat de markt zijn werk doen.

• Acht u dit concept prijzenblad toepasbaar voor zowel het perceel Uitzendmantel en het perceel Payrolling? Zo niet, wat adviseert u ons hierin?

- Nee, op beide percelen niet goed van toepassing. Advies om kostprijs inclusief opbouw te hanteren en marge leidend te laten zijn.
- Is toepasbaar maar dan wel met kostprijs-format.
- Maak gebruik van contracturen-variant om inschattingen en onnodig hoge kosten te voorkomen. Dit is in lijn met de WAB, het SER advies en recente nieuwsberichten.
- Nee, advies een apart prijzenblad per perceel.



WESTFRIESLAND

2. Gunningscriteria:

• Welke kwalitatieve gunningscriteria zijn in uw ogen het meest onderscheidend voor wat betreft het perceel Uitzendmantel en anderzijds het perceel Payrolling? Waarom vindt u dat?

Uitzenden

- G1 Casus: mogelijkheid tot onderscheidend vermogen
- G2 Implementatieplan en proces nadere vragen: minder onderscheidend, is ook af te stemmen na gunning
- G3 Exit-plan: is onderscheidend
- Advies: vraag meer uit over de arbeidsmarkt. Hoe ziet deze eruit, welke strategie volgt inschrijver, hoe trekken we kandidaten aan en hoe behouden we die, wat doen we als we niet kunnen voorzien. Exit plan mag niet te zwaar meewegen omdat we in eerste instantie juist zaken met elkaar gaan doen.
- Denk bijvoorbeeld aan een migratieplan. Presentaties en interviews maken ook meer onderdeel uit van aanbestedingen de laatste tijd.
- Geef het aantal A4 aan als uitgangspunt.
- Geef inschrijvers bij G2 Implementatie de ruimte om een planning te geven op A3.
- Sta bijlagen zoals stroomschema's en tabellen toe.
- Neem als criterium anticiperen op schaarste op.
- Neem als criterium het leveren van maatwerk per gemeente op.
- Neem als criterium het inspelen op de diversiteit in profielen op.
- Neem als criterium het onderscheiden ten opzichte van concurrenten op t.a.v. de capaciteit van de huidige pool en pva voor werven, selecteren en binden kandidaten.
- Neem als criterium het borgen van tevredenheid op voor opdrachtgever en uitzendkracht, op welke wijze dit gedaan wordt. Partnerschap, hoe is dit succesvol?
- Kwaliteit van de kandidaat staat voorop (in minicompetitie).

Payroll

- De gestelde gunningscriteria zijn n.v.t. op payroll. Niet dezelfde uitvraag doen als bij uitzenden. Neem alleen wensen op die linken naar de doelstelling van de aanbesteding. Bijvoorbeeld inrichting dienstverlening (accountmanagement, aanspreekpunt), arbeidsmarktontwikkelingen, casus.
- Vraag om bewijslast i.p.v. beloftes en ambities. Interview partijen voor een toelichting op kwaliteit.
- Exitplan kan ook in PVE.
- Goed werkgeverschap is het meest onderscheidend. De basis van payrolling is de administratie. Die moet goed geregeld zijn en goed verlopen.



WESTFRIESLAND

3. Implementatie:

• Hoe denkt u dat de implementatie volgens u het beste kan plaatsvinden voor het perceel Uitzendmantel enerzijds en het perceel Payrolling anderzijds rekening houdende met het feit dat meerdere aanbestedende diensten deelnemen aan deze aanbesteding?

Uitzenden

- 1 centrale projectleider aanwijzen.
- Onderscheid centrale en decentrale onderwerpen. Decentraal zijn er dan ook vertegenwoordigers nodig.
- 6 tot 8 weken tijd nodig.
- Neem hiervoor het kwalitatief gunningscriterium aanpak implementatie op.

Migratie uitzendkrachten

- Met de komst van de WAB worden inhuuropdrachten beëindigd bij vertrekkende partij en nieuwe opdrachten worden aangegaan met nieuwe leverancier. Er is geen sprake van exclusieve inzet en er is sprake van een allocatiefunctie.
- Ga uit van 1 moment waarop uitzendkrachten een overstap kunnen maken. Dit voorkomt onduidelijkheid en heeft een minimale tijdsinvestering.
- Neem hiervoor gunningscriterium aanpak migratie op.
- Houdt rekening met de WAB.

Payroll

- Zelfde stappen als bij uitzenden. Wel andere KPI's, beloningsvoorwaarden en andere operationele werkprocessen. Doe deze implementatie apart.
- Met een combinatie van gezamenlijke en eenduidige processen waarbij lokale arbeidsvoorwaarden worden geïnventariseerd en geïmplementeerd.
- Kennismakingen per gemeente en sessies over overkoepelende afspraken.
- Planning laten maken door inschrijver met focus op ontlasting opdrachtgever, voldoende tijd om voor elke contactpersoon rechten in te richten en per gemeente de arbeidsvoorwaarden.

Migratie payrollkrachten

- Allocatiefunctie niet noodzakelijk. Dien lopende inhuuropdrachten uit, gefaseerde migratie. Ivm keten verspilling. Ga uit van een einddatum binnen 3 maanden na ingangsdatum nieuwe raamovereenkomst.

Algemeen

- Laat implementatie en migratie onderdeel zijn van PVE i.p.v. kwaliteitscriteria omdat dit weinig ruimte geeft onderscheidend te zijn. Proces is vrijwel gelijk en het is aan WFG om aan te geven hoe dit eruit moet gaan zien.
- Voorkom veel vragen door bij de aanbesteding overzichten toe te voegen van aantallen uitzend- en payrollkrachten bij welke dienst en in welke fase/keten deze zitten.

• Welke verschillen zijn er als er voor een integrale aanpak wordt gekozen voor alle gemeenten tezamen dan wel een maatwerkoplossing per gemeente qua inzet van functionarissen en capaciteit en doorlooptijd?

- Advies is een integrale aanpak met maatwerkafspraken per gemeente (lokale arbeidsvoorwaarden). Centrale regie geeft meer uniformiteit in werkprocessen. Ook beperkte tijdsinvestering implementatie.
- Aanspreekpunt per gemeente.
- Richt een communicatiematrix in, hou zoveel mogelijk centraal.
- Dit is maatwerk en kost meer tijd.
- Aan beide kanten 1 implementatieverantwoordelijke.



WESTFRIESLAND

4. Aanvullende adviezen:

• Welke verdere adviezen kunt u geven om de aanbesteding succesvol te doorlopen gebaseerd op ervaringen bij andere aanbestedingen en op basis van de eerder door ons stopgezette aanbesteding voor de Uitzendmantel en Payrolling?

Uitzenden

- Maak gebruik van de ARVODI voorwaarden i.p.v. VNG inkoopvoorwaarden. Deze zijn met de markt afgestemd dus dit resulteert in minder vragen bij de Nvl.
- Zorg ervoor dat de eisen in het PvE zijn toegespitst op de uitzendmarkt en actueel.
- Centrale sturing op het proces door contractmanager of stuurgroep.
- Hanteer een gezonde verhouding tussen prijs en kwaliteit. Besparing lukt al door grip op inhuur. Prijs van 4 jaar geleden is niet reëel.
- Helder beoordelingskader en ruimte om gevarieerd te scoren. Puntensysteem relatief of absoluut. Aan de hand van beoordelingskader en niet ten opzichte van elkaar.
- Werk liever met 2 dan met 3 partijen samen om opdracht aantrekkelijk te houden voor partijen in verhouding tot de opdrachtwaarde. 1 partij is ook een optie, korte lijnen, 1 contactpersoon. Indien niet binnen 48 uur geschikte kandidaat dan vacature via broker partij.
- Hanteer de begrippenlijst vanuit de ABU Cao.
- Hou in deze markt geen minicompetitie. Zo wel, dan is wachten op kandidaten van andere partijen geen optie. Een kandidaat heeft tegenwoordig veel keuze. Het moet aantrekkelijk zijn. Kwaliteit moet de doorslag geven. Dit heeft voorrang op prijs. Dit voorkomt ook leeftijdsdiscriminatie.
- Voldoende tijd voor inschrijvers tijdens aanbesteding. Advies 60 dagen.
- Minimaal 2 rondes Nvl.
- Besteed veel aandacht aan de kwalitatieve gunningscriteria.
- Plan centraal evaluaties per kwartaal via de centrale contractmanager om te voorkomen dat kleine gemeenten ondergesneeuwd raken door de grotere die meer aandacht vragen.
- Verschillende percelen.
- Neem kwalitatieve subgunningscriteria per perceel op in een separaat document.
- Laat de invulling van de inschrijving vormvrij in lettertype, puntgrootte en regelafstand. Verantwoordelijkheid leesbaarheid ligt bij inschrijver.
- BYOD is zeer ongebruikelijk tegenwoordig. Leidt tot een lager aanbod.
- Duidelijke omschrijving verwacht volume/omvang van de opdracht.
- Gebruikt gewerkte uren i.p.v. weken voor de overnametermijn van een uitzendkracht. Anders is niet duidelijk hoeveel uur de kracht in deze weken heeft gewerkt. Onduidelijk of de wervingskosten dan worden terugverdiend.
- Bij een kandidaat die niet voldoet na 5 dagen mag de overeenkomst beëindigd worden. Het is belangrijk dat die eerste 5 dagen wel gefactureerd mogen worden naar de opdrachtgever.
- De referentie-eis was in eerste instantie gebaseerd op gemeenten, dit is later in de Nvl aangepast naar overheidsorganisaties.
- Maak een duidelijk verschil tussen payroll en uitzenden. Payroll contracturen, uitzenden gewerkte uren.



WESTFRIESLAND

Payroll

- Hanteer 100% gelijke arbeidsvoorwaarden, in ieder geval op het gebied van pensioen en contractvorm, tussen eigen personeel en payrollkrachten. Voorkomt ongelijkheid binnen teams en in inschrijvingen.
- Hoe meer elementen van een kostprijsopbouw in de ORF worden opgenomen, hoe groter de kans dat opdrachtgever meer betaalt dan nodig. Er wordt van bepaalde kosten namelijk een inschatting gemaakt.
- Kies voor 1 partij.
- Bij onvoldoende score op kwaliteit inschrijving laten vervallen.
- Ranking i.p.v. score, maximale kwaliteit wint.
- Check NvI van afgelopen aanbestedingen.
- Voldoende tijd voor inschrijvers, advies doorlooptijd van 40 dagen.
- Ga uit van een contracturenvariant, past het meest bij payrolling i.v.m. arbeidsvoorwaarden gelijk voor eigen werknemers als voor payrollkrachten.
- Loonkostensubsidie/loondispensatie bij payroll: maak hier een 50/50 verdeling in tussen de partijen.
- Maak regelingen rondom WAB duidelijk.