Inschrijvingsleidraad

Openbare Europese aanbesteding mobiliteitstrajecten Kenmerk INK23.023

Inhoudsopgave

1. De opdrachtomschrijving 4

1.1 Inleiding 4

1.2 De Opdracht 4

1.2.1 Loopbaan oriëntatie & begeleiding 5
1.2.2 Re-integratie 2e spoor 8
1.2.3 Outplacement 10
1.2.4 Re-integratie WW ERD 12
1.2.5 Opsomming scope 13
1.2.6 Omvang 14

1.3 CAK in cijfers 15

1.4 CAK als organisatie 16

2. Gunningscriteria 17

2.1 Beoordelingsproces 17

2.2 Beoordelingsmethodiek 17

2.3 Kwalitatieve gunningscriteria 19

2.3.1 Implementatie/werkwijze: 19
2.3.2 Partnership: 20
2.3.3 Casus: 20

2.4 Gunningscriterium prijs 21

3. In te dienen documenten 22

3.1 Checklist in te dienen documenten 22

3.2 Uitsluitingsgronden 23

3.2.1 Toelichting document bij Inschrijving 23
3.2.2 Toelichting Bewijsstukken op verzoek van het CAK 24

3.3 Geschiktheidseisen 25

3.3.1 Toelichting documenten bij Inschrijving 25

4. Inschrijvingseisen en voorschriften 26

4.1 Inschrijvingseisen 26

4.2 Voorschriften 29

5. Verloop aanbestedingsprocedure 31

5.1 Planning van de aanbesteding 31

5.2 Nota van Inlichtingen 32

5.3 Beoordeling Inschrijvingen 32

5.4 Gunningsbeslissing en Opschortende termijn 33

5.5 Klachtenmeldpunt 33

Overige Aanbestedingsstukken 35

Bijlage A - Concept Raamovereenkomst 35

Bijlage B - ARVODI - 2018 35
Bijlage C - Concept verwerkersovereenkomst 35
Bijlage D - Uniform Europees Aanbestedingsdocument 35
Bijlage E - Verklaring kerncompetenties 35
Bijlage F - Programma van Eisen 35
Bijlage G - Prijzenblad 35
Bijlage H - Mobility behoefte medewerker 35
Bijlage I - BIO-O 35
Bijlage J - Template BIO eisen 35
Bijlage K - Organogram 35
Bijlage L - SLA 35

VERTROUWELIJK

1. De opdrachtomschrijving

1.1 Inleiding

De Raamovereenkomst die het CAK heeft gesloten met de huidige Opdrachtnemer verloopt vanwege rechtswege dit jaar.

Op basis van de ervaringen die het CAK de afgelopen jaren heeft opgedaan, de verwachtingen voor de aankomende jaren en de ontwikkelingen binnen het CAK waardoor de scope van de opdracht wordt uitgebreid, dragen bij aan het feit dat de omvang van onderhavige opdracht de Europese aanbestedingsdrempel gaat overschrijden. Gelet op de aard en de geraamde waarde van onderhavige opdracht volgt het CAK een openbare Europese aanbesteding conform de Aanbestedingswet 2012. Deze Inschrijvingsleidraad verschaft nadere informatie over de procedure en de sluiten Raamovereenkomst.

1.2 De Opdracht

Alle minimale eisen die het CAK stelt aan deze Opdracht staan beschreven in het Programma van eisen dat apart is te downloaden via TenderNed

Het CAK wil als organisatie groeien naar een lerende en wendbare omgeving. Waarin iedereen meer eigenaarschap en verantwoordelijkheid neemt, eigen regie heeft over zijn/haar ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid en vitaliteit, waarbij managers coachend en faciliterend zijn. Medewerkers zijn vitaler als ze hun talenten kennen, zich blijven ontwikkelen en ervaren dat ze intern en extern opties hebben. Aan de kant van de organisatie ziet het CAK óók het belang van het ontwikkelen van (toekomstige) kennis en vaardigheden, om zo bij te blijven in de ontwikkelingen van buitenaf. Voor het CAK is het daarom een strategische doelstelling om medewerkers duurzaam in hun kracht te zetten, waarbij het CAK (gelet op de arbeidsmarkt) zich zoveel mogelijk richt op behoud en ontwikkeling binnen het CAK.

Bij het eventueel zoeken naar een nieuwe passende werkplek wordt samen met de medewerker gekeken naar diens talenten, attitude, ambitie, persoonlijkheid en drijfveren. Ervaring, kennis en vaardigheden zijn een ‘nice to have’ en niet langer een ‘must have’.

Hoewel het onze doelstelling is om medewerkers te behouden, kan de situatie zo zijn dat een medewerker toch elders zijn loopbaan voortzet. Hetzij vrijwillig of onvrijwillig.

In deze situaties zoekt het CAK één partner die zich richt op de begeleiding van deze medewerkers.

Het CAK maakt voor deze opdracht onderscheid tussen 4 onderdelen:
- Loopbaan oriëntatie & begeleiding
- Outplacement
- Re-integratie 2e spoor
- WW ERD

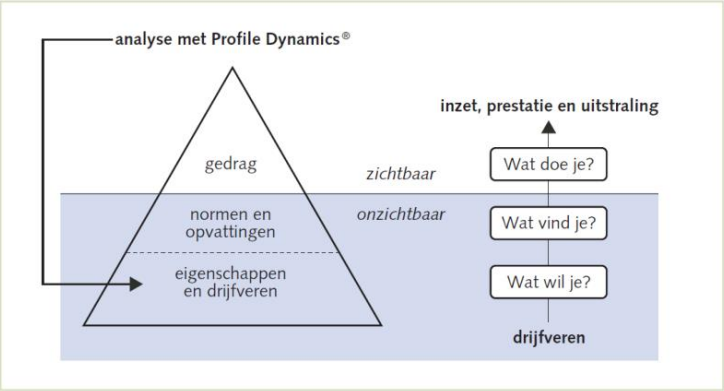
De door het CAK gevraagde dienstverlening van de verschillende onderdelen wordt in dit hoofdstuk nader omschreven. Opdrachtnemer zet de gevraagde dienstverlening in, maar houdt hierbij rekening met maatwerk, zodat er wordt aangesloten op de behoefte van de medewerkers. Medewerkers kunnen verschillende trajecten volgen, afhankelijk van hun hulpvraag.

VERTROUWELIJK

1.2.1 Loopbaan oriëntatie & begeleiding

Achtergrond informatie van de opdracht m.b.t. loopbaan oriëntatie & begeleiding
Om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling, vinden we het van belang dat we medewerkers de mogelijkheid bieden om door te stromen naar ander werk binnen het CAK. Hierbij zien wij het als onze verantwoordelijkheid daarvoor middelen ter beschikking te stellen.

Het proces (intern)
Op dit moment worden er reeds diverse middelen ingezet om de ontwikkeling van medewerkers te ondersteunen (zie bijlage H).
Het CAK kent geen klassieke beoordelingscyclus meer, maar maakt gebruik van de continue dialoog. De medewerker heeft hierbij de regie op de ontwikkeling, functioneren en resultaten én de gesprekken hierover. Op basis daarvan kan het zijn dat een medewerker wil stilstaan bij zijn/haar loopbaan ontwikkeling, of wellicht al concretere ambities heeft. Een van de middelen die nu als startpunt wordt ingezet is een rapport van Profile Dynamics inclusief gesprek met een getrainde consultant (veelal een HR Business Partner of People Development expert van het CAK). Dit geeft de medewerker al meer inzicht in drijfveren en normen en opvattingen, maar is niet altijd voldoende voor de loopbaanvraag, waarna een doorverwijzing naar een intensiever traject volgt.



Jaarlijks wordt bij de management teams een vlootschouw gedaan in het kader van strategische personeelsplanning, die in kaart worden gebracht aan de hand van de 9-grid. Op basis hiervan kan het ook voorkomen dat er een advies volgt voor een ontwikkelinterventie (kan zowel individueel als in groepsverband zijn) zoals loopbaanbegeleiding.

In het geval een medewerker op zoek is naar een andere functie binnen het CAK, kan hij/zij terecht op de interne vacaturebank. Op het moment dat een medewerker een leerinterventie wilt aanvragen (zoals training of coaching) doet de medewerker dat via de CAK Academie. In 2023 zijn we hiervoor de samenwerking aangegaan met Opleiding.nl, waardoor er een uitgebreid aanbod is van zowel gratis als betaalde opleidingen, en wat hiermee hét startpunt is voor leren en ontwikkelen. Het CAK verwacht dat de te contracteren partner het aanbod voor loopbaan oriëntatie en begeleiding op dit platform beschikbaar stelt.

Als aanvulling op het huidige aanbod zoekt het CAK een partner die onze medewerkers loopbaanbegeleiding biedt, bij bijvoorbeeld complexere vraagstukken, specifieke wensen of

uitgebreidere trajecten. Ook kunnen instrumenten van loopbaanontwikkeling ingezet worden in het kader van verzuimpreventie, indien een medewerker hier zelf voor kiest.
Van belang hierbij is dat we voor loopbaanbegeleiding 3 types medewerker onderscheiden (zie ook hier bijlage H, incl. behoeften per doelgroep). Onderstaand treft u een nadere toelichting op de drie genoemde types.

- Medewerker is niet zoekend
  Het activeren en stimuleren van medewerkers is hierin belangrijk, omdat veel medewerkers zich niet bewust zijn van hun loopbaanvraag, van hun talenten of hoe het werk er in de toekomst zal uitzien. We zoeken naar een partner die in co-creatie meedenkt en een bijdrage levert aan het informeren en activeren van medewerkers. Hierbij denken wij bijvoorbeeld en onder meer aan het geven van webinars en trainingen op groepsniveau, met als doel medewerkers te activeren om over deze relevante thema's na te gaan denken en bewust keuzes te maken over eventuele vervolgstappen.

  Een mogelijk vervolg van het informeren en activeren, is het deelnemen aan een loopbaan oriëntatie traject. Aanvullend moet de partner ook in staat zijn enkele korte, laagdrempelige en (deels) online tools ter beschikking te stellen, om medewerkers voor wie het starten van een loopbaan oriëntatie traject wellicht nog te zwaar klinkt, te prikkelen en activeren. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een tool die inzicht geeft in arbeidsmarktkansen en/of een tool die bewustwording creëert of de medewerker bewust bezig is met de eigen duurzame inzetbaarheid (en daarmee activeert).

  Minimale traject t.b.v. loopbaan oriëntatie:
  Loopbaanscan op verzoek medewerker of CAK om te zien of je als medewerker nog op het goede spoor zit. Aanvullend denken wij aan 1 gesprek met coach om uitkomsten van de scan te bespreken en vorm te geven in een loopbaanactieplan. Daarna beslismoment voor eventueel vervolg. Het gesprek kan face-to-face of online plaatsvinden. De wens van de medewerkers is hierin leidend.

- Medewerker is latent zoekend
  Medewerkers in deze categorie zitten op dit moment nog wel op hun plek, maar overwegen op termijn wel een andere stap te zetten in hun loopbaan of willen bewust stilstaan bij hun loopbaan ontwikkeling.
  Hier is het doel medewerkers bewuste keuzes te laten maken in hun loopbaan (eigen regie), en hun talenten in te zetten. Op deze manier hebben medewerkers inzicht in wat er nodig is om met plezier en energie te kunnen (blijven) werken, of dat nu het eigen werk is, werk met aanpassingen of ander werk. Medewerkers hebben inzicht in hun arbeidsmarktperspectief op korte en lange termijn, welke mogelijkheden, maar ook welke onmogelijkheden, zijn er? Ook kunnen de instrumenten van loopbaanontwikkeling ingezet worden in het kader van verzuimpreventie, indien een medewerker hier zelf voor kiest. Medewerkers krijgen inzicht in eigen handelen, kwaliteiten en ontwikkelperspectief door goede feedback van hun loopbaancoach.

  Minimale traject:
  Uitkomst: loopbaan- en persoonsprofiel en actieplan. In te zetten middelen zijn loopbaantests/profieltests/ontwikkelassessments en minimaal 3 sessies met een loopbaancoach. De gesprekken kunnen face-to-face of online plaatsvinden. De wens van de medewerker is hierin leidend.

- Medewerker is (vrijwillig) actief zoekend
  In deze categorie verwachten wij een grotere diversiteit aan behoeftes;
  Enerzijds kan dit nog vergelijkbaar zijn met de behoefte aan inzicht in eigen talenten (zoals beschreven onder latent zoekenden) en anderzijds kan het ook zijn dat er hulp nodig is m.b.t. solliciteren. M.b.t. het laatste punt denken wij aan bieden van inzicht en ondersteuning bij het netwerken en solliciteren.

VERKOUWEN

De uitkomst van dit traject is dat medewerkers weten wat ze voor vervolgstap willen zetten, ze hebben een goed CV, een aansprekend social media profiel, weten zichzelf goed te presenteren en weten hoe ze hun eigen netwerk kunnen aanboren.
Afhankelijk van de behoeften van de medewerker moet bepaald worden welke instrumenten worden ingezet.

Minimale traject:
- Intakegesprek om doelen te bepalen, loopbaantest en minimaal 3 sessies met coach. De gesprekken kunnen face-to-face of online plaatsvinden. De wens van de medewerkers is hierin leidend. Ruimte voor maatwerk, beslismoment na intake.

Van belang is dat medewerkers in een outplacement traject ook actief zoekend zijn, maar dat we ervoor kiezen om deze groep te verbijzonderen t.o.v. medewerkers die vrijwillig actief op zoek zijn, gezien de gevoeligheid van de situatie in geval van onvrijwillig vertrek.

Het gaat in alle drie de categorieën altijd om vrijwillige deelname en vertrouwelijkheid staat hoog in het vaandel. Er komt dan ook geen terugkoppeling naar de betreffende manager van de medewerker. Medewerker kan er uiteraard wel voor kiezen om dit zelf bespreekbaar te maken zodat hij/zij de manager kan inzetten voor de ondersteuning in de interne doorstroom.

Voor alle drie de categorieën geldt dat medewerker mogelijk een Profile Dynamics profiel via het CAK hebben. Op basis van dit profiel heeft de medewerker een basaal inzicht verkregen in wat hem/haar motiveert en wat bij de medewerker past. Echter kunnen drijfveren veranderen en kunnen we niet garanderen dat elke medewerker via ons een recent Profile Dynamics profiel heeft op het moment dat de vraag m.b.t. loopbaan oriëntatie of begeleiding speelt. Hoewel we voor het doel van loopbaanbegeleiding openstaan voor andere tooling, verwachten we wel dat de leverancier kennis heeft over Profile Dynamics of bereid is dit te leren. Dit om zo de verbinding tussen verschillende tooling te kunnen uitleggen aan de medewerker.

Toekomstontwikkeling
Het is belangrijk te vermelden dat er binnen het CAK wordt gewerkt aan een project “Krachtstroom” wat zich richt op de juiste medewerker op het juiste moment op de juiste plek met de juiste kennis en vaardigheden. Hierbij kijken we naar talenten, attitude, ambitie, persoonlijkheid en drijfveren. Ontwikkelpotentieel en leervermogen wordt belangrijker dan bewezen kennis en ervaring. Hiermee beogen we een meer skills-based organisatie te worden, en door tijdige identificatie van ambities, talenten en ontwikkelpotentieel medewerkers te kunnen helpen groeien naar nieuw werk of gewijzigde werkzaamheden (future of work) passend bij de behoefte van het CAK. We zullen hierbij onderscheid maken tussen high potentials en overig talent/kernperformers.

Omdat we de visie en middelen voor Krachtstroom nog aan het uitwerken zijn, verwachten we van onze partner dat we gedurende de looptijd van de overeenkomst, met elkaar kunnen sparren over de ontwikkelingen hierin en de samenwerking kunnen vormgeven op basis van de uitkomsten van Krachtstroom. Een partner die ons hierbij kan ondersteunen (al dan niet met hulp van onderaannemers) geniet de voorkeur. Wij overwegen bijvoorbeeld het volgende:

- t.b.v. talentidentificatie tooling in te zetten gericht op het in kaart brengen van het leervermogen (Learning- of Talent Agility). Het heeft de voorkeur dat onze partner deze assessments aanbiedt, én de gesprekken met de medewerker voert om de uitkomsten hiervan te helpen duiden. En daarnaast de bijbehorende analytics voor ons als organisatie kan aanbieden, al dan niet met gebruik van onderaannemers.
- alle medewerkers 1 x per 3 jaar proactief een loopbaanscan (of vergelijkbare tool) aan te bieden. Dit is echter nog geen vastgesteld beleid, maar we willen hier wel gedurende de looptijd van het contract rekening mee houden.
- op verzoek van medewerker of Opdrachtgever een los ontwikkelassessment aanbieden; zodat een medewerker beeld krijgt voor welke functierelevante competenties zij het meeste talent hebben en hoe zij deze in de praktijk laten zien. Dit kan in het kader van ontwikkelen binnen de

VERTROUWELIJK

huidige functie, of om de ontwikkelmogelijkheden te onderzoeken voor een geambieerde functie. Het assessment moet in elk geval antwoord geven op vragen als;
    - Welke ontwikkelmogelijkheden (potentieel) heeft de medewerker op basis van het competentieprofiel? Dit inclusief ontwikkeladviezen.
    - Waar heeft de medewerker minder aanleg voor?
- hoewel we uitgaan van het goede gesprek met transparantie tussen manager en medewerker, kan het zijn dat de medewerker (nog) niet met zijn/haar manager het gesprek durft aan te gaan over een behoefte aan loopbaan oriëntatie of ontwikkeling. In dat geval zullen we een andere proces afspraak moeten maken met onze partner over hoe we de medewerker toch laagdrempelig kunnen faciliteren in de behoefte. We denken hiervoor aan een loopbaan spreekuur o.i.d. Dit willen we graag nader uitwerken met onze partner.

Het proces extern:
Medewerker kan zelf een aanvraag doen voor hulp bij loopbaan oriëntatie en begeleiding, via de CAK Academie. Het aanbod wat via de Academie beschikbaar wordt gesteld, zijn de minimale trajecten die we overeenkomen bij deze aanbesteding én een optie voor uitbreiding hierop in het geval dat maatwerk nodig is. De medewerker kan t.b.v. de keuze in de CAK Academie de informatie en doelen van de verschillende trajecten lezen, om zo een keuze te maken passend bij de behoefte. De aanvraag wordt naar de manager ter goedkeuring doorgestuurd. Na accordering kan het traject met de medewerker van start.

Doelstellingen Loopbaan oriëntatie & begeleiding:
1) Het voorkomen van uitstroom uit de organisatie.
2) Het voorkomen van uitval door verzuim.
3) Het inzichtelijk maken van de huidige en de gewenste talenten/competenties van de medewerker.
4) Het medewerkers helpen bij (her)oriënteren op loopbaan of andere functie.
5) Het ondersteunen van het CAK bij het creëren van bewustzijn op het belang van leren en ontwikkelen en het onder de aandacht brengen van mogelijke ontwikkelinterventies binnen het CAK.
6) Indien uitstroom niet voorkomen kan worden en externe mobiliteit gewenst, dan bemiddeling naar een betaalde baan buiten de organisatie.

Uitgangspunten:
1) Bij gewenste (interne) mobiliteit zijn het onderzoek naar de mogelijkheden en eventuele plaatsing binnen de organisatie primair. Dit in overleg met de afdeling Recruitment van het CAK.
2) Bij gebrek aan mogelijkheden binnen de organisatie en bij gewenste mobiliteit, worden de mogelijkheden op de arbeidsmarkt onderzocht en de medewerker bemiddeld naar een betaalde baan buiten de organisatie.
3) De individuele mogelijkheden van de medewerker staan centraal, resulterend in een persoonsprofiel, zoekprofiel en loopbaanactieplan.
4) De Opdrachtnemer zet, in samenspraak met het CAK, de inzet van derden in om maatwerk te bereiken (‘onderaanneming’). Facturatie van de dienstverlening verloopt te allen tijde via de Opdrachtnemer.
5) De Opdrachtnemer levert maatwerk, aangezien medewerkers onderling verschillen in opleidingsniveau, culturele achtergrond, werkervaring, motivatie en competenties.
6) Het CAK houdt zich het recht voor om bij incidentele gevallen, indien noodzakelijk, gedurende de contractperiode, een andere partij alsnog te contracteren om zo aan de hulpvraag te kunnen voldoen. Voor de nieuw te contracteren partij gelden dezelfde geschiktheidseisen als voor de eerder gecontracteerde partijen.
7) Aanbieden van managementinformatie.

1.2.2 Re-integratie 2e spoor

Met het aanbieden van 2e spoortrajecten wil het CAK, conform de Wet verbetering poortwachter, onze medewerkers in staat stellen passend werk buiten het CAK te vinden. Werk waarmee zij tenminste 65% van hun loonwaarde kunnen realiseren, waarmee instroom in de WW/WIA wordt voorkomen. Een 2e

VERTROUWELIJK

spoortraject zetten we in wanneer een duurzame terugkeer in het eigen werk of in ander passend werk in de organisatie niet altijd meer mogelijk is.

Proces:
CAK meldt een medewerker per mail aan bij Opdrachtnemer. Opdrachtnemer plant binnen twee weken na aanmelding, een intake met de medewerker en na de intake wordt een (korte) behoefte beschrijving en Plan van Aanpak opgesteld. Hierin brengt de Opdrachtnemer de beperkingen, ontbrekende competenties en eventuele andere factoren in beeld en geeft hij aan in hoeverre hiermee rekening dient te worden gehouden.

Tijdens een 2e spoortraject wordt ondersteuning geboden in de vorm van onder meer begeleiding naar een nieuwe betaalde baan met een loonwaarde van minimaal 65%, sollicitatietraining (algemene trainingen/workshops), arbeidsmarktverkenning, solliciteren (op het moment dat een medewerker solliciteert op een specifieke functie) en in sommige gevallen het vinden van een werkervaringsplaats en/of een detacheringsplek.

Om hieraan uitvoering te geven, zoekt het CAK een partner die daarin deskundig is binnen de context van de beperkingen en mogelijkheden van de medewerker. Daarnaast wil het CAK een partner die oog heeft voor de medewerker die veel op zich af ziet komen qua re-integratieverplichtingen en die daarbij te maken krijgt met een veranderend werkvermogen. Ook voor managers binnen het CAK is dit geen onderwerp waar zij zich dagelijks mee bezig houden. Daarom is het CAK gebaat bij een deskundige sparringpartner, die het gesprek proactief** aangaat met het CAK over het verloop van het traject en daar op heldere wijze over rapporteert aan de verantwoordelijke HR-professional en leidinggevenden. Gelet op de diversiteit in casuïstiek heeft het CAK behoefte aan maatwerk advies als het gaat over regelgeving, mogelijke subsidies, detacheringen en het schetsen van loopbaanscenario's.

** Vooraf en gedurende een traject het gesprek adviserend aangaan om een traject zo soepel mogelijk te laten verlopen

Het traject eindigt in geval medewerker een passende baan heeft gevonden, of er een WIA beschikking is. Bij afronding van het traject ontvangt Opdrachtgever van Opdrachtnemer een eindrapportage met een overzicht van de gezette stappen en behaalde resultaten. Afsluitend vindt er een gesprek tussen Opdrachtgever, Opdrachtnemer en medewerker plaats waarin het traject evalueren en (indien van toepassing) eventuele nazorg of vervolg bespreken.
Een 2e spoortraject omvat tenminste de volgende onderdelen:

Rapportages	**2e spoor**
1. Oriëntatiefase: intake; dossierstudie; startrapportage en Plan van Aanpak	4 weken na start traject
a. Evaluatiemoment Opdrachtgever en Opdrachtnemer	
2. 1e voortgangsrapportage: afsluiting oriëntatiefase. Start focusfase waarin het persoons- en zoekprofiel worden bepaald en de sollicitatievaardigheden versterkt.	2 maanden na start traject
b. Evaluatiemoment Opdrachtgever en Opdrachtnemer	
3. Bemiddelingsfase: 1e voortgangsrapportage	4 maanden na start traject
c. Evaluatiemoment Opdrachtgever en Opdrachtnemer	Evaluatiemoment Opdrachtgever en Opdrachtnemer

4. Bemiddelingsfase: 2e voortgangsrapportage	6 maanden na start traject
d. Evaluatiemoment Opdrachtgever en Opdrachtnemer	
5. Eindrapportage, bij geen verlenging	9 maanden na traject
e. Evaluatiemoment Opdrachtgever en Opdrachtnemer	Evaluatiemoment Opdrachtgever en Opdrachtnemer
6. Bemiddelingsfase: 3e voortgangsrapportage, indien er een verlenging is afgesproken	9 maanden na traject
7. Eindrapportage f. Evaluatiemoment Opdrachtgever en Opdrachtnemer	12 maanden

Doelstellingen Re-integratie 2e spoor:

1) Het beperken van de instroom in de WGA/WIA.
2) Het identificeren van de huidige en de gewenste talenten/competenties van de medewerker.
3) De bemiddeling naar betaald passend werk buiten de organisatie.

Uitgangspunten.

1) Bij de bemiddeling naar werk wordt rekening gehouden met de belastbaarheid en/of motivatie van de medewerker.
2) In specifieke gevallen en altijd in samenspraak met het CAK, kan besloten worden een detachering of werkervaringsplaats als doel van het traject te benoemen.
3) Opdrachtnemer levert maatwerk, aangezien medewerkers onderling verschillen in opleidingsniveau, werkervaring, culturele achtergrond, motivatie en competenties.
4) Opdrachtnemer zet, in samenspraak met het CAK, de inzet van derden in om maatwerk te bereiken (‘onderaanneming’).
5) Sparringpartner op het gebied van proces en inhoud voor zowel managers als HR.
6) Aanbieden van managementinformatie.

1.2.3 Outplacement

Outplacement is een loopbaantraject dat wij aanbieden aan medewerkers die (on)vrijwillig hun baan verliezen als gevolg van bijvoorbeeld een reorganisatie of een naderend einde van het dienstverband. Het kan hierbij om zowel individuele begeleiding als groepsbegeleiding gaan. Met outplacement willen wij medewerkers ondersteunen bij het vinden van passend nieuw werk buiten het CAK.

Proces:
CAK meldt een medewerker per mail aan bij Opdrachtnemer. Opdrachtnemer plant binnen twee weken na aanmelding, een intake met de medewerker en stuurt medewerker informatie over de (basis) dienstverlening. In de intake wordt de (korte) behoefte geïnventariseerd en Plan van Aanpak opgesteld. Opdrachtnemer maakt gebruik van verschillende en gevalideerde loopbaan- en persoonlijkheidstesten, inclusief persoonlijke nabespreking. Hierin brengt de Opdrachtnemer de competenties, kennis, ervaring en wensen van de medewerker in beeld en eventuele andere factoren waar rekening mee dient te worden gehouden.

VERTROUWELIJK

Wij hechten eraan dat de Opdrachtnemer maatwerk levert, aangezien medewerkers onderling kunnen verschillen in opleidingsniveau, werkervaring, culturele achtergrond, motivatie, ambities en competenties. Als in te zetten middelen verwachten wij dat Opdrachtnemer een uitgebreid en gevarieerd instrumentarium kan inzetten; van on- offline testen en assessments t/m sollicitatietraining, inzetten van netwerk of hulp bij het starten van een eigen onderneming. In het Plan van Aanpak wordt rekening gehouden met maatwerk door de inzet van passende middelen aan te bieden, die voor alle Deelnemers leiden tot de volgende resultaten:

- Medewerker heeft antwoord op de vragen ”wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik”
- Medewerker een duurzame oplossing gevonden binnen de gestelde termijn

Medewerker en het CAK ontvangen beide het plan van aanpak. Opdrachtnemer hanteert (naast de intake) minimaal sessies met een loopbaancoach, die op basis van de voorkeur van de medewerker face-to-face of (deels) online kunnen plaatsvinden. Hierbij verwachten wij van Opdrachtnemer dat zij in het begeleidden van de medewerker rekening houden met het verlies van werk en het omgaan met veranderingen. Indien Opdrachtnemer het noodzakelijk acht dat van het minimale aantal sessies wordt afgeweken, dan verwachten wij hierin geadviseerd te worden om tot een geïnformeerd besluit te komen. Na einde van het traject ontvangen medewerker en het CAK een eindrapportage.

Vanzelfsprekend worden de verantwoordelijke leidinggevenden en HR-professionals periodiek (conform rapportages zoals vermeld in het PvE) en proactief ** geïnformeerd over de voortgang van de outplacementtrajecten. Ook het signaleren als een medewerker onvoldoende aan zijn/haar inspanningsverplichting voldoet of andere stagnatie en hier vervolgacties aanhangen zijn onderdeel van het partnership wat wij van de Opdrachtnemer verwachten.

** zonder dat Opdrachtgever hierom moet vragen.

Indien een groep medewerkers tegelijkertijd in een outplacementtraject terechtkomt, verwachten wij van Opdrachtnemer dat zij bereid zijn een informatiebijeenkomst te faciliteren, zodat medewerkers geïnformeerd kunnen worden over de begeleiding van werk-naar- werk.

Een outplacementtraject bevat ten minste de volgende onderdelen:

A. Intake om vast te stellen wat de medewerker nodig heeft om succesvol te zijn in het verkrijgen van een andere baan.

B. Plan van aanpak: een heldere omschrijving van het pakket aan faciliteiten/activiteiten dat de medewerker geboden moet worden om hem/haar succesvol naar een nieuwe functie te begeleiden

C. Hulp bij sollicitatie of hulp bij bijvoorbeeld het starten van een eigen bedrijf: medewerker helpen en begeleiden bij:
    a. het verhelderen van het persoons- en zoekprofiel;
    b. het zoeken naar en scannen van vacatures;
    c. sollicitatietrajecten
    d. het updaten van het LinkedIn-profiel en/of overige relevante sociale mediakanalen;
    e. zie ook programma van eisen

D. Oriëntatie arbeidsmarkt: medewerker ondersteunen in het krijgen van een beeld van passende en geschikte functies, medewerker introduceren in het eigen netwerk, medewerker bemiddelen naar functies, het aandragen van geschikte functies en andere activiteiten om te bewerkstelligen dat medewerkers binnen een gestelde termijn extern ander werk vinden.

E. Eindrapportage: schriftelijke rapportage aan medewerker en CAK over de uitkomsten van het outplacementtraject.

VERPLICHT

Minimale traject:
Intakegesprek om doelen te bepalen, loopbaantest en sessies met een coach i.v.m. begeleiding werk-naar-werk. Ruimte voor maatwerk, beslismoment na intake.

Doelstellingen Outplacement:
Het zo snel mogelijk actief en intensief bemiddelen naar een passende, betaalde baan buiten de organisatie. Op het moment van schrijven is er geen zicht op een traject bij het CAK waarbij er sprake gaat zijn van een VWNW traject met een verplicht karakter. Echter, de politieke dynamiek leert ons dit niet uit te sluiten gedurende de looptijd van het contract.

Uitgangspunten.
1) De individuele mogelijkheden van de medewerker staan centraal, resulterend in een persoonsprofiel, zoekprofiel en loopbaanactieplan, resulterend in een mobiliteitsprofiel.
2) Opdrachtnemer levert maatwerk, aangezien medewerkers onderling verschillen in opleidingsniveau, werkervaring, culturele achtergrond, motivatie en competenties.
3) In samenspraak met het CAK kortdurende aanbodgerichte trainingen gericht op het direct verbeteren van vaardigheden en kennis, kunnen onderdeel uitmaken van het traject.
4) Aanbieden van managementinformatie.

1.2.4 Re-integratie WW ERD

Als eigenrisicodrager van de WW (WW-ERD) wordt de WW door het UWV doorbelast aan het CAK. De organisatie is verantwoordelijk voor de re-integratie van de oud-medewerkers met een WW-recht.

Proces:
CAK meldt een medewerker per mail aan bij Opdrachtnemer. Opdrachtnemer plant binnen twee weken na aanmelding, een intake met de medewerker en na de intake wordt een (korte) behoefte inventarisatie en Plan van Aanpak opgesteld. Hierin brengt de Opdrachtnemer de competenties, kennis, ervaring en wensen van de medewerker in beeld en eventuele andere factoren waar rekening mee dient te worden gehouden.
Bij de re-integratie van WW-gerechtigden staan de individuele mogelijkheden van de medewerker centraal, resulterend in een persoonsprofiel, zoekprofiel en loopbaanactieplan. We verwachten van de toekomstige partner inzicht in wat de inspanningen voor resultaat opleveren om oud-medewerkers actief en intensief uit de WW te halen. De toekomstige partner zal hierover pro actief schriftelijk periodiek moeten rapporteren (conform rapportages zoals vermeld in het PvE) aan de verantwoordelijke HR-professional. Het zwaartepunt van deze begeleiding ligt aan het begin van de trajecten. De inzet van de medewerker is voorwaarde om het traject tot een succes te brengen. Bij stagnatie in het traject door onvoldoende inzet van de medewerker is het belangrijk dat de medewerker aangesproken wordt op diens inspanningsverplichting. Levert dit niet het gewenste resultaat, dan maakt Opdrachtnemer hier schriftelijke (per e-mail) melding van aan het CAK. Daarnaast dient actief de afstemming gezocht te worden met het CAK bij stagnatie dan wel bij belangrijke keuzemomenten in het traject.

Een loopbaantraject voor ex-medewerkers met een WW-uitkering bevat ten minste de volgende onderdelen:

A. Intake om vast te stellen wat de medewerker nodig heeft om succesvol te zijn in het verkrijgen van een andere baan.

B. Plan van aanpak: een heldere omschrijving van het pakket aan faciliteiten/activiteiten dat de medewerker geboden moet worden om hem/haar succesvol naar een nieuwe functie te begeleiden

VERTROUWELIJK

C. Hulp bij sollicitatie of hulp bij bijvoorbeeld het starten van een eigen bedrijf: medewerker helpen en begeleiden bij:
    a. het verhelderen van het persoons- en zoekprofiel;
    b. het zoeken naar en scannen van vacatures;
    c. sollicitatietrajecten
    d. het updaten van het LinkedIn-profiel en/of overige relevante sociale mediakanalen;
    e. zie ook programma van eisen

D. Oriëntatie arbeidsmarkt: medewerker ondersteunen in het krijgen van een beeld van passende en geschikte functies, medewerker introduceren in het eigen netwerk, medewerker bemiddelen naar functies, het aandragen van geschikte functies en andere activiteiten om te bewerkstelligen dat medewerkers binnen een gestelde termijn extern een baan vinden. Dit kan zich ook richten op het opstarten van een eigen onderneming of als zzp'er aan de slag gaan.

E. Eindrapportage: schriftelijke rapportage aan medewerker en Opdrachtgever over de uitkomsten van het loopbaantraject.

Doelstellingen Re-integratie WW ERD:
Uitstroom uit de WW-uitkering bevorderen, door het actief en intensief bemiddelen naar een betaalde baan.

Uitgangspunten.
1) De individuele mogelijkheden van de medewerker staan centraal, resulterend in een persoonsprofiel, zoekprofiel en loopbaanactieplan.
2) Opdrachtnemer levert maatwerk, aangezien medewerkers onderling verschillen in opleidingsniveau, werkervaring, culturele achtergrond, motivatie en competenties.
3) Kortdurende aanbodgerichte trainingen gericht op het direct verbeteren van vaardigheden en kennis, kunnen onderdeel uitmaken van het traject.
4) Aanbieden van managementinformatie.

1.2.5 Opsomming scope

Tot de scope van de Opdracht behoren specifiek de volgende onderdelen:

- Loopbaanbegeleiding/Interne mobiliteit
    - Re-integratie 2e spoor
    - Outplacement:
- Pre-mobiliteit / Vrijwillige VWNW fase
- Mobiliteitstraject / Verplichte VWNW fase
- Re-integratie WW ERD

Buiten de scope van de Opdracht behoren specifiek de volgende onderdelen:
- Re-integratie 1e spoor; de personen die na langdurig ziek zijn weer aan de slag gaan bij het CAK.
- De directe begeleiding en/of plaatsing van een medewerker door het CAK zelf.
- Opleidingen, trainingen en coaching, anders dan in het kader van loopbaanbegeleiding, outplacement, ww erd en re-integratie 2e spoor.
- Aanstellingsassessments
- Individuele psychologische begeleiding
- Loopbaanontwikkeling van de door ons aangewezen High Potentials

VERTROUWELIJK

1.2.6 Omvang

De geraamde waarde van onderhavige opdracht bedraagt € 950.000. Indien deze grens is bereikt voor het einde van de Raamovereenkomst sorteert de Raamovereenkomst geen effect meer. Het CAK heeft in deze situatie het recht om de overeenkomst direct te beëindigen.
Deze raming is tot stand gekomen door per onderdeel te kijken naar het te verwachten af te nemen trajecten. De verwachting van het CAK is als volgt:

- Loopbaan oriëntatie & begeleiding: . voor het aan te verwachten trajecten wordt een bandbreedte gehanteerd van 60 – 80 trajecten per jaar. Het is nog onduidelijk hoe de verhouding van de aantallen ten opzichte van de verschillende categorieën onder dit onderdeel in praktijk tot uiting zullen komen.

- Outplacement inclusief WW ERD: voor het aan te verwachten trajecten wordt een bandbreedte gehanteerd van 15 – 20 trajecten per jaar.

- Re-integratie 2e spoor: voor het aan te verwachten trajecten wordt een bandbreedte gehanteerd van 10 – 15 trajecten per jaar voor.

Bovenstaande aantallen zijn gebaseerd op de ervaring van het CAK over de afgelopen jaren.

Aan genoemde bedragen in euro's, uren, aantallen en/of beschrijvingen met betrekking tot afname en verwachtingen kunnen door u op geen enkele wijze rechten worden ontleend.

Herzieningsclausule
Tijdens de looptijd van de Overeenkomst behoudt het CAK zich het recht voor om de Opdracht te wijzigen. Voor onderhavige opdracht kan er sprake zijn van een reorganisatie waarvan het CAK op voorhand niet weet wanneer of deze gaan plaatsvinden gedurende de looptijd van de overeenkomst. Indien een reorganisatie zich voordoet gedurende de looptijd van de overeenkomst kan het CAK de scope van de opdracht verruimen aangezien de ervaring leert dat er in dit soort situatie een toename zal zijn van het aantal mobiliteitstrajecten. In deze gevallen zal het CAK een beroep doen op artikel 2.163 van de Aanbestedingswet.

Perceelindeling
Het CAK heeft ervoor gekozen om de dienstverlening voor onderhavige Europese aanbesteding niet in percelen op te splitsen. De gevraagde dienstverlening betreft een ruime scope maar zijn met elkaar verbonden waardoor het CAK het niet praktisch acht om de opdracht in percelen op te splitsen, Tevens is het CAK op zoek naar één partner die het CAK kan ondersteunen in het realiseren van geschetste doelstellingen en bijdragen aan de toekomstontwikkeling. Vanuit dat oogpunt is er voor gekozen om de opdracht als één geheel in de markt te zetten, waardoor het CAK verwacht beter te kunnen inspelen op de wensen van de medewerkers.

Looptijd Opdracht
Het CAK is voornemens over te gaan tot het sluiten van een Raamovereenkomst met één partij met een initiële looptijd van 2 jaar met de optie tot verlenging van tweemaal 1 jaar. De verwachte ingangsdatum is **01-01-2024**.

Het CAK heeft gekozen voor een Raamovereenkomst omdat op voorhand niet precies te bepalen is wat de omvang van de opdracht zal zijn en wanneer er behoefte is aan de gevraagde dienstverlening. Enerzijds vanwege het feit dat de scope is uitgebreid met een dienstverlening die nieuw is voor het CAK en anderzijds vanwege het feit dat het CAK maatwerk wenst voor de casussen van de medewerkers. Op basis van historische gegevens kan het CAK een goede inschatting maken, maar wanneer het CAK een beroep gaat doen op de dienstverlening is onduidelijk.

Concept Raamovereenkomst en Algemene Rijksinkoopvoorwaarden
De Opdrachtnemer gaat onvoorwaardelijk akkoord met de bijgevoegde concept Overeenkomst en de Algemene (Rijks)(inkoop)voorwaarden (ARVODI 2018) De algemene voorwaarden van de

VERTROUWELIJK

Opdrachtnemer zijn expliciet niet van toepassing op de Overeenkomst.

Vragen over de Overeenkomst en de Algemene Rijksinkoopvoorwaarden evenals tekstvoorstellen voor de Overeenkomst kunnen uitsluitend via de vragenronde ten behoeve van de Nota van Inlichtingen worden ingediend.

De Overeenkomst heeft het karakter van een Raamovereenkomst. Dit betekent dat de voorwaarden inzake te plaatsen nadere opdrachten in meer of mindere mate zijn vastgelegd. Indien zich een concrete, werkelijke behoefte voordoet bij het CAK kan hierin worden voorzien door Opdrachtnemer op basis van een nadere opdracht, die past binnen de kaders van de Raamovereenkomst.

Alle voorwaarden op basis waarvan nadere opdrachten door Opdrachtnemer zullen moeten worden uitgevoerd zijn vastgelegd in de Overeenkomst. Een nadere opdracht komt dan ook tot stand na een Schriftelijke afroep door Opdrachtgever.

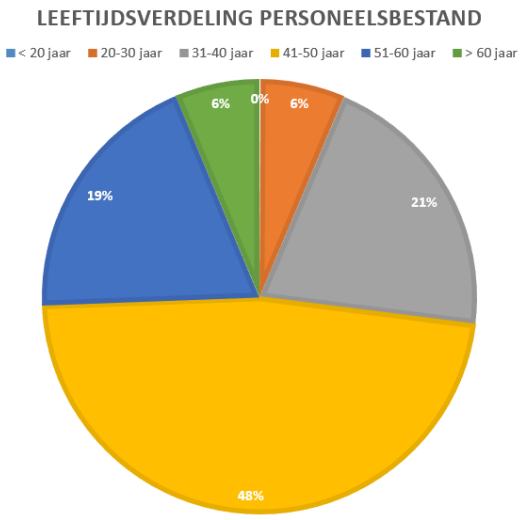
Verwerkersovereenkomst
Voor onderhavige opdracht geldt dat de verwerkersovereenkomst onderdeel is van de aanbestedingsdocumentatie. De verwerkersovereenkomst is al bijlage C bijgevoegd in TenderNed. Na Gunning zal de verwerkersovereenkomst gezamenlijk worden aangevuld en definitief worden gemaakt. De desbetreffende functionaris vanuit het CAK benaderd hiervoor de desbetreffende functionaris van Opdrachtnemers.

1.3 CAK in cijfers

Het verzuimpercentage kent een redelijk stabiele lijn. Afgelopen jaren is er volop ingezet op het terugdringen van verzuim. Het huidige (september 2023) voortschrijdend verzuimpercentage bedraagt 6,9%. Op het moment hebben wij 68 verzuimdossiers die langer dan 6 weken lopen, 12% hiervan is langer dan 1 jaar arbeidsongeschikt. Om het verzuimpercentage te verminderen ingezet op specialistische ondersteuning voor casemanagers, trainingen voor casemanagers en het steviger positioneren van beleid en instrumenten. De doelstelling van het CAK is om uit te komen op een verzuimpercentage van 5,6%.
Het CAK voert op dit moment geen actief re-integratiebeleid voor de medewerkers waarop het WW eigen risicodragerschap van toepassing is. Het CAK verwacht dat door actieve begeleiding door een externe partner het aantal uitkeringsdagen sterk kan worden gereduceerd.

Samenstelling personeelsbestand
Het CAK heeft drie categorieën medewerkers in dienst:
1. Werknemers (354 personen, allen onbepaalde tijd / gemiddelde diensttijd 14,5 jaar)
Is in dienst getreden vóór 1 januari 2017 bij het CAK, cao Zorgverzekeraars Nederland is van toepassing. Bouwt pensioen op bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars (SBZ). De WW is publiek verzekerd.
2. Werknemers (508 personen, waarvan 95 met een bepaalde tijd contract / gemiddelde diensttijd 4,25 jaar)
Is in dienst getreden op of na 1 januari 2017 bij het CAK, cao Zorgverzekeraars Nederland is van toepassing. Bouwt pensioen op bij de Stichting Pensioenfonds ABP. Het CAK is voor deze groep eigen risicodrager voor de WW.
3. Ambtenaren (72 personen, allen onbepaalde tijd / gemiddelde diensttijd 23,5 jaar)
Is per 1 januari 2017 overgekomen van het Zorginstituut Nederland en het LBIO naar het CAK. Voor de ambtenaar geldt de cao Rijk. Pensioen bouwt de medewerker op bij het ABP. Het Van Werk Naar Werk beleid zoals beschreven in de cao Rijk is van toepassing. Het CAK is voor deze groep eigen risicodrager voor de WW.

VERTROUWELIJK



Figuur 1: Leeftijdsopbouw personeelsbestand (september 2023)

1.4 CAK als organisatie

Het CAK is een publieke dienstverlener die voor de overheid regelingen uitvoert en zorgt voor de vertaling van wetten en regels naar persoonlijke en begrijpelijke dienstverlening. Met heldere en goed vindbare informatie geeft het CAK klanten inzicht in en overzicht van hun persoonlijke situatie. Hierdoor kan iedere klant zelfstandig de juiste keuzes maken.

Onze taken
Voor het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) voeren wij verschillende wettelijke taken uit:

- Vaststellen en innen van de eigen bijdrage op grond van de Wlz, Wtcg, CER en Objw (ouderbijdrage jeugdwet).
- Vaststellen en innen van de eigen bijdrage op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) voor de gemeenten.
- Verrichten van betalingen aan zorgaanbieders op grond van de Wet langdurige zorg (Wlz).
- Legaliseren van verklaringen voor het meenemen van medicijnen naar het buitenland (Schengenverklaringen en Engelstalige verklaringen).
- Regelingen voor klanten die anders buiten het Nederlandse zorgstelstel vallen: subsidieregeling medisch noodzakelijke zorg aan onverzekerden (SOV), de regeling wanbetalers, de regeling onverzekerden, de regeling gemoedsbezwaarden, de regeling onverzekerbare vreemdelingen en de buitenlandregeling (verdragsgerechtigden), vergoeding zorgkosten missionarissen.
- Ook valt het Nationaal Contactpunt grensoverschrijdende zorg (NCP) onder het CAK. Het doel is om patiënten die zich binnen de Europese Unie willen laten behandelen, te informeren over de medische behandeling in een ander EU-land.
- Internationale wet- en regelgeving: Internationale afrekening zorgkosten buitenland, vergoeding kosten orgaan van woonplaats en verblijf, medefinanciering kosten sociaal attachés,
- In bijlage K treft u een organogram van onze interne organisatie.

Meer weten over het CAK? Kijk dan op https://www.hetcak.nl/over-ons

VERTROUWELIJK

2. Gunningscriteria

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze de Inschrijvingen worden beoordeeld en op welke wijze er scores worden toegekend aan de gunningscriteria. Het CAK gunt de Opdracht volgens het Gunningscriterium Economisch Meest Voordelige Inschrijving (EMVI) op basis van de beste prijs-kwaliteitverhouding

2.1 Beoordelingsproces

Het doel dat Opdrachtgever met de kwalitatieve beoordeling wil bereiken, is dat Inschrijvers die een hoge kwaliteit bieden daarvoor worden beloond. Om de beoordeling in goede banen te leiden en zo transparant mogelijk te maken, volgt hieronder een uitgebreide beschrijving van de beoordelingsprocedure. De procedure is geen doel op zich, maar een hulpmiddel bij het bereiken van het doel de opdracht aan de Inschrijver met de beste prijs-kwaliteitsverhouding te gunnen.

Wanneer het beoordelen voor één van de initiële beoordelaars onmogelijk is geworden vanwege onvoorziene omstandigheden, behoudt Opdrachtgever zich het recht voor om de beoordeling zonder deze beoordelaar te doen. In alle andere gevallen streeft Opdrachtgever naar het aanstellen van een vervanger die de beoordeling in plaats van de initiële beoordelaar uit zal voeren. In alle gevallen zorgt Opdrachtgever ervoor dat Inschrijvers op een transparante en gelijke wijze worden beoordeeld.

Beoordelingsteam
Bij de kwalitatieve beoordeling kent een deskundig beoordelingsteam de scores toe aan de Inschrijvingen die ter beoordeling voor liggen. Het beoordelingsteam bestaat uit HR Specialisten en management. De voorzitter zit de bijeenkomsten van het beoordelingsteam voor, maar kent zelf geen beoordeling toe.

Het beoordelingsteam beoordeelt elk Gunningscriterium eerst individueel op basis van de informatie die de Inschrijver met betrekking tot dat specifieke Gunningscriterium heeft overgelegd. Vervolgens zal in consensus per Gunningscriterium tot een eindoordeel worden gekomen.

2.2 Beoordelingsmethodiek

Het beoordelingsteam beoordeelt de Inschrijvingen op basis van het Gunningscriterium beste prijskwaliteitverhouding. Per Gunningscriterium kent het beoordelingsteam een beoordeling toe. Om tot een eindscore te komen en derhalve de Inschrijver met de beste prijs-kwaliteitverhouding te kunnen bepalen, hanteert Opdrachtgever een aantal Gunningscriteria (G).

De Gunningscriteria zijn gerelateerd aan de doelstellingen die de Opdrachtgever met deze Aanbesteding nastreeft, zoals deze zijn opgenomen in hoofdstuk 1. De Gunningscriteria worden verder uitgewerkt in dit hoofdstuk. De beoordelingsstappen en het hieronder weergegeven gunningsmodel zijn nader toegelicht in de hierboven paragrafen.

In onderstaande tabel treft u een eerste overzicht van de gunningscriteria voor onderhavige opdracht.

Nr.	Kwalitatieve gunningscriteria	Maximaal aantal te behalen punten
1.	Implementatie	20
2.	Partnership	40
3	Casus	30
Subtotaal		**90**
	Commercieel gunningscriteria	
4	Prijs	10
	Totaal aantal punten	**100**

VERTROUWELIJK

Het beoordelingsteam kent per Gunningscriterium een beoordeling toe aan de kwaliteit van de door de Inschrijver bij Inschrijving ingediende informatie voor het betreffende Gunningscriterium. Afhankelijk van de kwaliteit van het aangebodene wordt per Gunningscriterium door het gehele beoordelingsteam een van de volgende beoordelingen gegeven:

Score	Percentage van het aantal te behalen punten	Beschrijving
10	100%	Wat is aangeboden voldoet naar het oordeel van beoordelaar(s) uitstekend, d.w.z: Het antwoord is zeer goed toepasbaar bij het CAK, realistisch, concreet, volledig, draagt bij aan het behalen van de doelstellingen en biedt verrassende nieuwe realistische oplossingen c.q. inzichten.
7	70%	Wat is aangeboden voldoet naar het oordeel van beoordelaar(s) goed, d.w.z; het antwoord is goed toepasbaar bij het CAK, realistisch, concreet, volledig, draagt bij aan het behalen van de doelstellingen, maar biedt geen verrassende oplossingen c.q. inzichten.
4	40%	Wat is aangeboden is naar het oordeel van beoordelaar(s) aan te merken als voldoende, d.w.z: Het antwoord is merendeels toepasbaar bij het CAK en/of is merendeels realistisch en/of concreet en/of draagt merendeels bij aan het behalen van de doelstellingen. De beschrijving geeft hiermee blijk van voldoende kwaliteit, maar biedt ruimte voor verbetering. Eventuele goede onderdelen zijn hierbij niet doorslaggevend genoeg om de verbeterpunten te compenseren om een score ‘7’ toe te kennen.
2	20%	Wat is aangeboden voldoet naar het oordeel van beoordelaar(s) onvoldoende, d.w.z: Het antwoord is onvolledig en/of niet of nauwelijks toepasbaar bij het CAK en/of realistisch en/of concreet en/of draagt niet bij aan het behalen van de doelstellingen.
0	0%	Het antwoord geeft geen antwoord op de gestelde vraag of ontbreekt geheel.

Bij de beoordeling op de Gunningscriteria houdt het beoordelingsteam, naast de benoemde beoordelingsaspecten, ook rekening met de wijze waarop de Inschrijver de door hem gemaakte keuzes heeft onderbouwd. Daarbij kunnen bijvoorbeeld de volgende vragen aan de orde komen:

- Geeft Inschrijver een duidelijk inzicht in de afwegingen?
- Zit er een duidelijke logica/gedachte achter de gemaakte keuzes?
- Toont Inschrijver zich bewust van eventuele nadelen van de keuzes en licht toe waarom de voordelen van de keuzes tegen die nadelen opwegen?

Het is aan Inschrijvers om de beoordelaars uit te leggen welke keuzes zijn gemaakt, en te overtuigen dat die keuzes juist zijn.
Inschrijver wordt gevraagd in de Inschrijving concreet en ondubbelzinnig te beschrijven wat men aanbiedt, dus niet "we kunnen..." of "we doen mogelijk...", maar "we zullen..." of "we doen...". Onduidelijkheden in de Inschrijving leiden in beginsel tot een lagere beoordeling op de kwalitatieve Gunningscriteria.

VERTROUWELIJK

2.3 Kwalitatieve gunningscriteria

Voor de uitwerking van de kwalitatieve gunningscriteria geldt dat u dit dient uit te werken in de vorm van een plan van aanpak. Het CAK stelt 7 A4 beschikbaar voor de 3 kwalitatieve gunningscriteria. Het is aan Inschrijver op welke wijze de hij de verdeling maakt.

2.3.1 Implementatie/werkwijze:

Opdrachtgever is op zoek naar een Inschrijver die voor een vlotte en zorgvuldige implementatie zorgt, rekening houdend met de korte termijn tussen definitieve gunning en start overeenkomst. Inschrijver dient dit in de vorm en van een plan van aanpak uit te werken. In de uitwerking van dit gunningscriterium dienen in ieder geval de volgende punten terug te komen:

- Hoe ziet concreet het implementatieplan van Inschrijver eruit, gericht op de implementatie van de nieuwe Raamovereenkomst bij Opdrachtgever, inclusief een schematische weergave van de tijdsplanning (inclusief doorlooptijd), de mijlpalen en verantwoordelijkheden?
- Geef inzicht in de manier waarop Inschrijver de overlegstructuur en de daarbij behorende frequentie inzet tijdens de implementatieperiode;
- Wat zijn risico's m.b.t. implementatie en welke maatregelen worden genomen om de risico's te verkleinen (bijvoorbeeld haalbaarheid), gebaseerd op eerder doorlopen implementaties;
- Welke betrokkenheid en tijdsinvestering van Opdrachtgever wordt er op welk moment verwacht bij de uitvoering van de implementatie.

De bovenstaande punten zullen worden beoordeeld op:

- alle uitgevraagde aspecten volledig zijn uitgewerkt en concreet zijn beantwoord en de
- uitwerking aansluit bij de vraag van Opdrachtgever (minimaal rekening houdend met de eisen zoals omschreven in het PvE);
- de beschreven maatregelen concreet zijn beschreven en effectief bijdragen aan een zorgvuldige en vlotte implementatie waarbij geldt dat Inschrijver een goede balans dient te vinden tussen zorgvuldig- en snelheid.
- Oplossingsgerichtheid en toepasbaarheid bij het CAK;
- Ontzorging Opdrachtgever in dit traject. Onder ontzorging verstaat het CAK dat de tijdsinvestering en inzet van mensen en middelen van het CAK zoveel als mogelijk wordt beperkt.
- Inschrijver een realistisch beeld heeft geschetst wat hij in dit verband van de Opdrachtgever verwacht en nodig heeft;

Daarbij geldt dat de Inschrijving op dit subcriterium hoger gewaardeerd wordt naar mate de aangeboden maatregelen en effecten meer SMART zijn beschreven, waaronder wordt begrepen de onderbouwing op basis van concrete en relevante voorbeelden uit het verleden van de Inschrijver.

Let op: het is toegestaan om een schematische weergave voor dit onderdeel als bijlage toe te voegen. Deze schematische weergave telt niet mee in het aantal A4 dat beschikbaar is gesteld voor de uitwerking van de kwalitatieve gunningscriteria. Eventueel extra tekst wordt niet in de beoordeling meegenomen.

VERTROUWELIJK

2.3.2 Partnership:

Het CAK wil een Opdrachtnemer aan zich binden die maximale betrokkenheid voelt zowel met het CAK als met de medewerkers van het CAK waarbij verbondenheid en sparringpartner zijn, zowel bij de Opdrachtnemer als haar medewerkers, hoog in het vaandel staan. Tegelijkertijd is het CAK in beweging en hebben we bijvoorbeeld onze toekomstontwikkeling m.b.t. “Krachtstroom” nog nader uit te werken. Ook hierin zoeken we samenwerking in de vorm van een partnership. Inschrijver dient dit in de vorm en van een plan van aanpak uit te werken. In de uitwerking van dit gunningscriterium dienen in ieder geval de volgende punten terug te komen:

- Op welke manier kunt u ons ontzorgen m.b.t. Talent Analytics? Graag zien wij een uitwerking inclusief voorbeelden op zowel teamniveau als organisatieniveau.
- Op welke manier denkt u bij te kunnen dragen aan het activeren en stimuleren van medewerkers in hun loopbaanontwikkeling? Hou hierbij ook rekening met verschil in de doelgroepen en met medewerkers die een lange functieverblijftijd hebben of medewerkers die nog niet met hun manager in gesprek durven gaan over dit onderwerp. Werk uit aan de hand van concrete voorbeelden op zowel organisatieniveau (niet zoekend, zoals vermeld in bijlage H), als individueel niveau (latent of actief zoekend, bijlage H).
- Hoe ziet u de samenwerking met het CAK als het gaat om;
    - het bij elkaar brengen van medewerkers en vacatures bij het CAK?
    - als trajecten stagneren verwijtbaar door de inzet van medewerker?
    - het CAK meenemen in trends en ontwikkelingen op het gebied van de afgesproken dienstverlening?
- Op welke manier draagt u bij aan het terugdringen van de uitkeringslasten voor Opdrachtgever? Werk uit aan de hand van recente, werkelijk ondernomen acties en het daarmee behaalde resultaat.

2.3.3 Casus:

Beschrijf uw voorstel dat u binnen de context van deze casus zou aanbieden. Aspecten die hierbij aan de orde dienen te komen, zijn:

- Plan van aanpak: uw werkwijze om deze medewerker binnen zo kort mogelijke termijn duurzaam te werk te stellen in een andere baan. Hierbij moet omschreven worden waarom voor dit plan van aanpak wordt gekozen met de moverende redenen hieromtrent.
- Dienstverlening: het aangeboden programma en de wijze waarop u de begeleiding vormgeeft en welke instrumenten u daarbij inzet.

Bij de beoordeling zal het CAK, naast bovengenoemde aspecten, toetsen op de mate van ontzorging van het CAK, realiteitswaarde, in hoeverre er rekening gehouden wordt met persoonlijke omstandigheden van de medewerker, creatief en oplossend vermogen en effectieve inzet en omvang van het netwerk

<u>Casus:</u>
Eline, 40 jaar, werkt sinds 2002 bij de organisatie. Begonnen als medewerker front office, heeft Eline een aantal verschillende functies bekleed binnen de organisatie, waaronder een senior rol met coördinerende taken. Ze heeft zichzelf opgewerkt. Uiteindelijk wordt ze gevraagd in 2017 als teamleider te gaan werken. Een functie, waarbij ze met haar persoonlijkheid en competenties in een goed team zou kunnen vormen. Daarnaast ziet zij deze functie ook als een logische volgende stap in haar carrière. Eline heeft het goed naar haar zin, maar merk dat de werkdruk hoog is. Zij wil alles perfect doen en is daardoor veel aan het werk. In combinatie met een roerig privéleven, ontstaat een burn out situatie. Eline valt uit.
Bij het re-integreren merkt Eline dat ze dat de functie van teammanager niet helemaal bij haar past. Ze vindt dit wel lastig te erkennen, dit was namelijk een functie die in lijn der verwachtingen lag. Ze wil op zoek naar een nieuwe functie binnen of buiten de organisatie, die beter bij haar persoonlijke drijfveren past. Ze merkt daarbij dat haar huidige salaris hoger is dan de functies die haar meer energie geven. Na een interne training op gebied van loopbaan, wordt besloten een externe partij de begeleiding van Eline toe te vertrouwen.

VERNIEUWELIJK

2.4 Gunningscriterium prijs

Inschrijver wordt gevraagd zijn prijs in te vullen in Bijlage G. De tarieven dient u in te vullen op het invulblad. Op basis van het ingediende prijzenblad berekent Opdrachtgever de totale inschrijfprijs van Inschrijver. In het prijzenblad wordt de inschrijfprijs automatisch berekend na invulling van de aangegeven velden. Dit is het bedrag waarop de punten worden toegekend voor dit gunningscriterium. Opgemerkt wordt dat de juistheid en de volledigheid van de opgegeven prijzen en tarieven de verantwoordelijkheid van Inschrijver is.
Het CAK vraagt een vast tarief voor de uit te voeren trajecten conform dit document en de bijhorende bijlagen.

De Inschrijver met de laagste inschrijfprijs behaalt 10 punten. De andere Inschrijvers behalen voor hun prijsstelling punten volgens de volgende formule:

(laagste inschrijfprijs / inschrijfprijs Inschrijver) x 10 = score Inschrijver. De score wordt afgerond op twee decimalen.

Indien de Inschrijver met de laagste inschrijfprijs om welke reden dan ook uitvalt vóór definitieve Gunning, wordt deze geacht nooit een Inschrijving te hebben gedaan. Dit betekent dat de rangorde niet in stand blijft en dus dat de initieel als 2e in rangorde geëindigde Inschrijver niet automatisch in aanmerking voor Gunning komt. De rangorde om tot een nieuwe winnaar te komen wordt opnieuw bepaald conform de in hoofdstuk 2 beschreven Gunningsmethodiek

Voor de op te geven prijzen/ tarieven gelden de volgende voorwaarden:
- Opgegeven tarieven mogen niet abnormaal laag zijn. Bij de vaststelling of hiervan sprake is neemt Opdrachtgever artikel 2.116 van de Aanbestedingswet in acht;
- Het is Inschrijver niet toegestaan om negatieve bedragen in het prijsformulier in te vullen.
- In de Inschrijving op te nemen prijzen drukt Inschrijver uit in euro's (€), exclusief btw.

In het prijzenblad zijn overigens nog meer voorwaarden opgenomen op het instructieblad.

VERTROUWELIJK

3. In te dienen documenten

In dit hoofdstuk staat beschreven waar uw organisatie bij Inschrijving minimaal aan moet voldoen, welke Bewijsstukken u hiervoor dient in te leveren, inclusief een toelichting op deze Bewijsstukken.

3.1 Checklist in te dienen documenten

Hieronder worden alle documenten vermeld die u als Inschrijver dient in te leveren voor uzelf danwel namens Combinanten en/of Onderaannemers. Deze opsomming is weergegeven in een checklist waarmee u kunt controleren of uw Inschrijving compleet is. In de checklist staat aangegeven of u deze documenten direct bij uw Inschrijving indient of als het CAK het voornemen heeft de Opdracht aan u te gunnen. Dit laatste maakt het CAK bekend bij het versturen van de Gunningsbeslissing. U bent als Inschrijver zelf verantwoordelijk voor het tijdig en correct aanleveren van de gevraagde documenten.

In te dienen direct bij Inschrijving		
Bewijsstuk / document	**Wie**	**Formulier en vindplaats toelichting**
Uniform Europees Aanbestedingsdocument (UEA)	Iedere betrokken onderneming (Inschrijver, Combinant(en), Onderaannemer(s))	Formulier UEA Inschrijvingsleidraad §3.2.1
Kerncompetenties (referenties)	Inschrijver	Formulier Kerncompetenties Inschrijvingsleidraad § 3.3.1
Prijzenblad	Inschrijver	Formulier Prijzenblad Inschrijvingsleidraad § 2.4
Beantwoording kwalitatieve gunningscriteria	Inschrijver	Inschrijvingsleidraad § 2.3.

In te dienen op verzoek het CAK n.a.v. Gunningsbeslissing		
Bewijsstuk / document	**Wie**	**Formulier en vindplaats toelichting**
Gedragsverklaring aanbesteden (GVA) [1] (niet ouder dan 2 jaar terug te rekenen vanaf de uiterste datum van het indienen van de Inschrijving.)	Iedere betrokken onderneming (Inschrijver, Combinant(en), Onderaannemer(s))	Inschrijvingsleidraad § 3.2.2 (Op te vragen bij Dienst Justis. Voor meer informatie zie: www.justis.nl/producten/gva)
Uittreksel van Inschrijving in het nationale beroeps-/handelsregister (niet ouder dan 6 maanden terug te rekenen vanaf de uiterste datum van het indienen van de Inschrijving)	Iedere betrokken onderneming (Inschrijver, Combinant(en), Onderaannemer(s))	Inschrijvingsleidraad §3.2.2 Op te vragen bij de Kamer van Koophandel (www.kvk.nl)
Verklaring non-faillissement (niet ouder dan 6 maanden terug te rekenen vanaf de uiterste datum van het indienen van de Inschrijving)	Iedere betrokken onderneming (Inschrijver, Combinant(en), Onderaannemer(s))	Inschrijvingsleidraad § 3.2.2 (Op te vragen bij de Kamer van Koophandel via 088-585 15 85)
Verklaring betalingsgedrag nakoming fiscale verplichtingen (niet ouder dan 6 maanden terug te rekenen vanaf de uiterste datum van het indienen van de Inschrijving.)	Iedere betrokken onderneming (Inschrijver, Combinant(en), Onderaannemer(s))	Inschrijvingsleidraad § 3.2.2 (Op te vragen bij de Belastingdienst www.belastingsdienst.nl)

[1] Let op, het aanvragen van een GVA kan tot 8 weken duren. Als u de GVA nog niet in uw bezit heeft, dan vraagt u binnen 3 Werkdagen nadat de Gunningsbeslissing aan uw organisatie is verstuurd, een GVA aan bij Dienst Justis. De bevestiging van uw aanvraag is het bewijs dat u deze tijdig heeft aangevraagd. Het CAK gaat echter pas over tot het sluiten van de Overeenkomst als de GVA is ontvangen.

Template BIO eisen	Iedere betrokken onderneming (Inschrijver, Combinant(en), Onderaannemer(s))	Inschrijvingsleidraad §3.2.2 & bijlage I & J

3.2 Uitsluitingsgronden

Bij de Uitsluitingsgronden toetst het CAK of er redenen zijn om u al dan niet door te laten in de verdere aanbestedingsprocedure. Als er Uitsluitingsgronden van toepassing zijn wordt u uitgesloten van verdere deelname aan de aanbestedingsprocedure, tenzij naar het oordeel van het CAK sprake is van Self-cleaning maatregelen die een uitsluiting niet rechtvaardigen.

3.2.1 Toelichting document bij Inschrijving

Uniform Europees Aanbestedingsdocument (UEA)
Met een UEA geeft u aan of er Uitsluitingsgronden van toepassing zijn, dan wel of u aan de Geschiktheidseisen voldoet. Het UEA wordt ingediend door zowel Zelfstandige Inschrijvers, alle leden van een Combinatie en eventuele Onderaannemers.
Door het indienen van het rechtsgeldig ondertekende UEA verklaart u:

1. Dat de gestelde Uitsluitingsgronden, zoals bedoeld in art 2.86 en 2.87 van de Aanbestedingswet 2012, niet op u en betrokken onderneming(en) van toepassing zijn;
2. Dat u aan de gestelde Geschiktheidseisen voldoet;
3. Dat u volledig voldoet, dan wel gaat voldoen en blijft voldoen tijdens de gehele uitvoering van de Opdracht, aan alle eisen die zijn genoemd in de Aanbestedingstukken;
4. Dat u akkoord gaat met al het gestelde in de Aanbestedingsstukken.
5. Dat alle formulieren, documenten en/of Bewijsstukken juist en naar waarheid zijn ingevuld, danwel worden ingevuld.

Combinatie of vennootschap onder firma (VOF)
Voor een Combinatie geldt dat u in het UEA aangeeft welke Combinant als penvoerder optreedt en wie diens plaatsvervanger is. De penvoerder is tijdens de aanbestedingsprocedure en na een eventuele Gunning het enige aanspreekpunt voor het CAK. Voor een VOF geldt dat het CAK dit beschouwt als een Combinatie. Dit betekent dat ieder lid van de VOF een eigen UEA dient in te dienen en een penvoerder moet worden aangewezen.

Beroep op draagkracht derden (Onderaannemers)
Om te voldoen aan de Geschiktheidseisen als genoemd in hoofdstuk 3 kan de Inschrijver zich beroepen op draagkracht en/of bekwaamheid van andere natuurlijke personen en/of rechtspersonen, ongeacht de juridische aard van zijn banden met deze natuurlijke personen of rechtspersonen. Als de Inschrijver een beroep doet op de bekwaamheid van een derde, dan dient deze tevens als Onderaannemer te worden ingezet voor de uitvoering van de Overeenkomst.

Het indienen van het UEA ontslaat Inschrijver er niet van om op verzoek van het CAK aan te tonen dat de Onderaannemer, waarop een beroep wordt gedaan, voldoende draagkrachtig en/of bekwaam is. Naast de toezeggingen in het UEA heeft het CAK het recht te controleren of de Onderaannemer daadwerkelijk uitvoering kan gaan geven aan de verplichtingen zoals door de Inschrijver is verklaard.

VERTROUWELIJK

3.2.2 Toelichting Bewijsstukken op verzoek van het CAK

Als het CAK het voornemen heeft om de Opdracht aan u te gunnen dient u de volgende Bewijsstukken in te dienen.

1. **Gedragsverklaring aanbesteden (GVA)**
   Met een Gedragsverklaring aanbesteden toont u aan dat de door het CAK gestelde Uitsluitingsgronden die betrekking hebben op onherroepelijke veroordelingen of beschikkingen wegens overtreding van de mededingingsregels, niet van toepassing zijn op uw organisatie.

2. **Inschrijving in het nationale beroeps-/handelsregister**
   Uit dit Bewijsstuk dient te blijken welke personen bevoegd zijn de betrokken onderneming rechtsgeldig te vertegenwoordigen, zodat ook vastgesteld kan worden of het UEA rechtsgeldig ondertekend is. Als de vertegenwoordigingsbevoegdheid niet blijkt uit het handelsregister, dient u een geldige volmacht, waaruit de vertegenwoordigingsbevoegdheid blijkt, bij uw Inschrijving te voegen.

3. **Verklaring non-faillissement**
   Met deze verklaring toont u aan dat uw organisatie niet in een staat van faillissement verkeert.

4. **Verklaring betalingsgedrag nakoming fiscale verplichtingen**
   Met deze verklaring toont u aan dat uw organisatie aan de verplichtingen heeft voldaan ten aanzien van betalingen van premies sociale verzekeringen en belastingen overeenkomstig de wettelijke bepalingen van het land waar u gevestigd bent.

5. **Template BIO eisen**
   Met het invullen van dit document toont u aan dat uw organisatie voldoet aan de gestelde eisen met betrekking tot informatiebeveiliging en voor de verantwoording van de bedrijfsvoering. De Inschrijver aan wie de opdracht wordt gegund dient te voldoen aan de gestelde normen in bijlage I & J. Deze eisen hebben betrekking op security en privacy. Voor deze aanbesteding geldt dat norm is vastgesteld op BIO BBN 2. Bijlage J dient in beginsel dus alleen ingediend te worden door de winnende Inschrijver. Uiteraard staat het u vrij om vragen te stellen over dit document gedurende de Nota van Inlichtingen.

Indien Inschrijver bovenstaande documenten niet tijdig levert na verzoek van het CAK. Kan het CAK besluiten om de opdracht niet te gunnen aan Inschrijver aan wie het CAK voornemens was om te gunnen.

VERTROUWELIJK

3.3 Geschiktheidseisen

Door middel van de Geschiktheidseisen toetst het CAK of u voldoende bekwaam bent om de Opdracht uit te voeren. Als aan één of meer van de genoemde Geschiktheidseisen niet wordt voldaan wordt u uitgesloten van verdere deelname aan deze aanbestedingsprocedure.

3.3.1 Toelichting documenten bij Inschrijving

Kerncompetenties (referenties)
U wordt verzocht per kerncompetentie door middel van een referentie aan te tonen dat u over de vereiste ervaring beschikt. In het geval een referentie voldoet aan meerdere kerncompetenties, mag deze voor de toepasselijke kerncompetenties worden opgegeven. Als de vereiste ervaring is opgedaan bij meerdere Opdrachtgevers (referenten) om aan één kerncompetentie te kunnen voldoen dan dient u per Opdrachtgever het formulier in te vullen. Gebruik hiervoor het formulier **Verklaring kerncompetenties** zoals te downloaden via TenderNed.

De referentie betreft een opdracht die op moment van Inschrijving loopt of niet langer dan drie jaar geleden (gerekend vanaf uiterste datum voor het indienen van een Inschrijving) is afgerond.
Het CAK behoudt zich het recht voor de referenties te controleren zonder u hierover te informeren. U wordt verzocht om uw referentie vooraf te informeren over deze mogelijke controle.

Als een referent naar aanleiding van een eventuele controle door de inkoper niet of niet tijdig (uiterlijk voor de door de inkoper daartoe gestelde termijn) reageert, kan de referent niet worden beoordeeld. In dat geval behoudt zich het CAK zich het recht voor de desbetreffende referentie als niet-ingediend te beschouwen.

De kerncompetenties zijn:

1. Aantoonbare ervaring te hebben met het uitvoeren van trajecten op het gebied van loopbaan oriëntatie & begeleiding (voor definitie zie paragraaf 1.2.1).
2. Aantoonbare ervaring te hebben met het uitvoeren van trajecten op het gebied van outplacement (voor definitie zie paragraaf 1.2.3).
3. Aantoonbare ervaring te hebben met het uitvoeren van trajecten op het gebied van WW ERD (voor definitie zie paragraaf 1.2.4).
4. Aantoonbare ervaring te hebben met het uitvoeren van trajecten op het gebied van re-integratie 2e spoor (voor definitie zie paragraaf 1.2.2).

Aan de geschiktheidseisen worden de volgende eisen gesteld:
- Voor kerncompetentie 1 geldt dat het tenminste om 15 trajecten gaat die succesvol zijn afgerond binnen 1 jaar.
- Voor kerncompetentie 2, 3 en 4 geldt dat tenminste 60% van de trajecten succesvol zijn afgerond
- Voor kerncompetentie 3 geldt dat het tenminste om 2 trajecten gaat die succesvol zijn afgerond.
- Voor kerncompetentie 4 geldt dat het tenminste om 5 trajecten gaat die succesvol zijn afgerond.
- De dienstverlening dient naar tevredenheid van de referent te zijn uitgevoerd

VERTROUWELIJK

4. Inschrijvingseisen en voorschriften

Dit hoofdstuk bevat de Inschrijvingseisen die worden gesteld aan de Inschrijving en de procedure van de aanbesteding. Daarnaast dienen zowel de Inschrijver als het CAK zich te houden aan de genoemde voorschriften. Als u niet voldoet aan één of meerdere Inschrijvingseisen en/of voorschriften wordt uw Inschrijving uitgesloten van verdere deelname aan deze aanbestedingsprocedure.

4.1 Inschrijvingseisen

Aantal Inschrijvingen
Een ondernemer mag maximaal bij één Inschrijving betrokken zijn in de hoedanigheid van:
- Zelfstandige Inschrijver; of
- Deelnemer aan een samenwerkingsverband ofwel Combinatie; of
- Hoofdaannemer.

Een ondernemer mag bij meerdere Inschrijvingen betrokken zijn in de hoedanigheid van Onderaannemer.

Een ondernemer mag niet zowel als Hoofdaannemer bij een Inschrijving betrokken zijn als Onderaannemer bij een andere Inschrijving.

Als het CAK constateert dat een Inschrijver heeft ingeschreven in strijd met het hierboven bepaalde, dan worden alle Inschrijvingen waarbij de betreffende onderneming betrokken is uitgesloten van verdere deelname aan deze aanbestedingsprocedure.

Verklaring onafhankelijkheid
Als een Inschrijver deel uitmaakt van een groep in de zin van artikel 2:24 b BW (Burgerlijk Wetboek) mogen meerdere ondernemingen binnen de groep een Inschrijving doen. In een dergelijk geval geldt dat zij door het indienen van een Inschrijving verklaren dat zij ieder de Inschrijving onafhankelijk en zonder wetenschap van het ter zake relevante marktgedrag van de andere Inschrijver (die deel uit maakt van dezelfde groep) hebben opgesteld, en de vertrouwelijkheid hierbij in acht hebben genomen.

Rechtsgeldigheid
Het UEA dient door een vertegenwoordigingsbevoegde (middels een handtekening) ondertekend te worden. U dient de vertegenwoordigingsbevoegdheid aan te kunnen tonen middels uw Inschrijving in het nationale beroeps-/handelsregister.

Inzetten Onderaannemers
De Opdrachtnemer kan bepaalde onderdelen van de Opdracht door Onderaannemers laten uitvoeren, mits voor de keuze van deze onderdelen en van de daarvoor in te schakelen derden vooraf de schriftelijke goedkeuring van het CAK is verkregen. De goedkeuring wordt niet onthouden op onredelijke gronden. De bij Inschrijving opgegeven Onderaannemers behoeven geen specifieke extra goedkeuring als alle voor Onderaannemer van toepassing zijnde Bewijsstukken zijn aangeleverd en voldoen. De Opdrachtnemer blijft niettemin jegens het CAK voor alle onderdelen volledig verantwoordelijk en aansprakelijk.

Uitgesloten van deelname aan deze aanbesteding als onderaannemers zijn:
- personen met een Russische nationaliteit en personen of rechtspersonen (bedrijven, entiteiten of organen) die gevestigd zijn in Rusland;
- rechtspersonen (gevestigd in Rusland of een ander land) die voor meer dan 50% eigendom zijn van een Russische partij zoals hierboven genoemd; en

VERTROUWELIJK

- personen of rechtspersonen (gevestigd in Rusland of een ander land) die handelen in belang van of op aanwijzing van een bovengenoemde Russische partij.

Bewijsstukken van buitenlandse Inschrijvers dan wel Combinanten en/of Onderaannemers
Buitenlandse Inschrijvers dan wel Combinanten en/of Onderaannemers, moeten gelijkwaardige Bewijsstukken uit het land van herkomst of van vestiging overleggen. Te allen tijde moet het voor het CAK, op basis van haar discretionaire bevoegdheid, mogelijk zijn om de geldigheid van de vervangende Bewijsstukken vast te stellen. De kosten hiervan zijn voor de Inschrijver.

U kunt via *http://ec.europa.eu/markt/ecertis/login.do* raadplegen welke Bewijsstukken gelijkwaardig zijn in uw land van vestiging. Als bepaalde Bewijsstukken niet bestaan in het land van herkomst of van vestiging dient de Inschrijver via TenderNed contact op te nemen met het CAK voor advies en/of dient u een verklaring in te dienen die is afgegeven door een onafhankelijke instantie (bijv. rechtbank of notaris) waarin inhoudelijk dezelfde informatie is opgenomen als in het Nederlandse equivalent van het document.

Het CAK behoudt zich het recht voor om ten aanzien van de op basis van e-Certis aangeleverde Bewijsstukken nadere vragen te stellen dan wel aanwijzingen te geven.

Overgang van ondernemingsactiviteit
Als personeel van een zittende leverancier op grond van overgang van ondernemingsactiviteit in de zin van art. 7:663 BW overgaat naar de Inschrijver, is de Inschrijver verplicht dit uiterlijk via de Nota van Inlichtingen aan het CAK te melden met toevoeging van schriftelijk bewijs dat dit het geval is.

Geen voorbehoud
De Inschrijving mag geen enkel voorbehoud bevatten, ook niet aangaande toekomstige evenementen of ontwikkelingen. Dit heeft als consequentie dat u uw 'best and final offer' dient in te dienen.

Varianten
Het indienen van varianten is niet toegestaan.

Gestanddoeningstermijn
De Inschrijving heeft een gestanddoeningstermijn tot en met Gunning (ondertekening van de overeenkomst).

Overschrijding aantal pagina's
De beantwoording van de Inschrijver op de Gunningscriteria bedraagt niet meer dan het vastgestelde aantal pagina's in hoofdstuk 2. Als dat aantal pagina's wordt overschreden, dan wordt het aantal pagina's dat teveel is aangeleverd niet meegenomen in de beoordeling.

Taal
Uw Inschrijving dient u te allen tijde in de Nederlandse taal aan te leveren. De gevraagde gegevens, verklaringen en alle overige documenten dienen ook in de Nederlandse taal te zijn gesteld. Hiervan mag alleen worden afgeweken na toestemming van het CAK waarbij u gegronde redenen aangeeft om bepaalde verklaringen of documenten van specifieke instanties in een andere taal aan te leveren. Certificaten, testrapporten en dergelijke documenten mogen ook in de Engelse, Duitse of Franse taal worden aangeleverd.

Geen kosten
Eventuele kosten die de Inschrijver maakt voor het opstellen en uitbrengen van een Inschrijving, met inbegrip van eventueel te verstrekken nadere inlichtingen (waaronder de Bewijsstukken),

VERTROUWELIJK

zijn voor rekening van de Inschrijver. Eventuele kosten en of schade die (kunnen) ontstaan door het niet gunnen van deze aanbesteding (aan u) zijn voor rekening en risico van uzelf.

Landenrisico
De Producten die de Inschrijver in het kader van de Inschrijving aanbiedt, mogen niet geheel of ten dele vervaardigd of geassembleerd worden of zijn in een gebied en/of land dat gezien de interne situatie van dat gebied en/of land een veiligheidsrisico oplevert ten aanzien van het personeel van het CAK dat op locatie een proces- en of productaudit uitvoert en/of mogen geen logistiek risico vormen ten aanzien van de Levering van de Producten.
Van een veiligheidsrisico in bovengenoemde zin is sprake als het Ministerie van Buitenlandse Zaken voor het desbetreffende gebied en/of land reizen ontraadt (kleurcode rood) via http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/reisadviezen.

Tijdens de uitvoering en looptijd van de Overeenkomst moet u blijvend aan deze bijzondere uitvoeringsvoorwaarde te voldoen. Als tijdens de looptijd van de Overeenkomst het veiligheidsrisico voor een gebied waar (delen van) Producten worden vervaardigd of geassembleerd, toeneemt tot kleurcode oranje of kleurcode rood, dient de Opdrachtnemer het CAK daarover per omgaande schriftelijk te informeren en behoudt het CAK zich het recht voor passende maatregelen van de Opdrachtnemer te eisen waardoor de risico's worden beperkt. Als de maatregelen naar mening van het CAK niet leiden tot een aanvaardbaar risico voor het personeel van het CAK, is het CAK gerechtigd om de Overeenkomst te ontbinden.

De Inschrijver dient bij Inschrijving de bedrijfsnaam en het volledige bezoekadres van de beoogde productielocatie(s) van het Product op te geven door deze gegevens in te vullen in de invulvelden in TenderNed.

Wet BIBOB
U zult geen bezwaar maken tegen mogelijk uit te voeren onderzoek naar de betrouwbaarheid van uw onderneming en of door uw onderneming in te schakelen Onderaannemers, in het kader van de Wet BIBOB.

Rechtsverwerking
Na het verstrijken van de uiterste termijn waarbinnen de Inschrijvingen moeten zijn ingediend, kunnen de Inschrijvers geen bezwaar meer maken tegen eventuele onduidelijkheden/ onvolkomenheden/ tegenstrijdigheden in de Aanbestedingsstukken. Derhalve verliezen de Inschrijvers hun recht om na die termijn alsnog bezwaar te maken tegen (de gevolgen van) eventuele schendingen van het (aanbestedings)recht, voor zover daarvan sprake zou zijn in de Aanbestedingsstukken en worden de Inschrijvers geacht onverkort en onvoorwaardelijk met de inhoud van die stukken te hebben ingestemd. Het CAK is op geen enkele wijze aansprakelijk voor de gevolgen van eventuele onduidelijkheden/ onvolkomenheden/ tegenstrijdigheden in de Aanbestedingsstukken.

VERTROUWELIJK

4.2 Voorschriften

Integriteit
Het CAK behandelt leveranciers onpartijdig. Om dit vanuit de zijde van het CAK te waarborgen geldt dat medewerkers van het CAK die bij aanbestedingsprojecten betrokken zijn, geen geschenken, hoe klein dan ook, aannemen.

Merken, normeringen, fabricaten
Als in deze Inschrijvingsleidraad eisen worden gesteld aangaande:
a) merken;
b) bepaalde fabricaten;
c) een bepaalde herkomst of een bijzondere werkwijze die kenmerkend is voor de producten of diensten van een bepaalde ondernemer;
d) een octrooi of een type;
e) een bepaalde oorsprong;
f) een bepaalde productie en/of;
g) normeringen (hieronder mede verstaan keurmerken en certificaten);

dan dient u hier “of gelijkwaardig” te lezen.

Als u aangeeft dat gelijkwaardigheid van toepassing is, dan dient u dit op het eerste verzoek van het CAK aan te tonen. Het CAK kan hierbij bepalen dat dit geschiedt door een door het CAK aan te wijzen onafhankelijke derde. De kosten hiervoor zijn voor rekening van de Inschrijver.

Voorbehouden tijdens aanbestedingsprocedure
Het CAK behoudt zich het recht voor om vóór definitieve Gunning:
a) de aanbestedingsprocedure op te schorten;
b) de aanbestedingsprocedure om haar moverende redenen stop te zetten en de Opdracht niet te gunnen;
c) de planning te wijzigen;
d) het voornemen tot Gunning in te trekken en/of te herzien;
e) een Inschrijver te onderwerpen aan een veiligheidsonderzoek naar het oordeel van het CAK, als sprake is van aanwijzingen die de veiligheid van de Staat betreffen. Inschrijvers zijn gehouden hun medewerking aan dit veiligheidsonderzoek te verlenen. Als een Inschrijver geen of onvoldoende medewerking verleent aan een veiligheidsonderzoek is het CAK gerechtigd de Inschrijver uit te sluiten van deelname aan de aanbestedingsprocedure.

Het onder a, c, d en e genoemde geldt zonder enigerlei schadeplichtigheid te zijn gehouden (voor bijvoorbeeld vergoeding van inschrijfkosten, vergoeding van gederfde winst of andere schade). Voor het onder b bepaalde geldt Voorschrift 3.8 B van de Gids Proportionaliteit (versie 1 januari 2020).

Zolang nog geen Overeenkomst is ondertekend door het CAK en de begunstigde(n) is er geen sprake van definitieve Gunning.

Geschil
Ieder geschil dat ontstaat naar aanleiding van deze aanbestedingsprocedure, wordt uitsluitend worden voorgelegd aan de daartoe bevoegde rechter te Den Haag.

Publicaties of reclame-uitingen
Het is niet toegestaan zonder schriftelijke toestemming van het CAK in publicaties of reclame-uitingen van (het resultaat van) deze aanbesteding melding te maken. U mag de gegevens, die het CAK u in verband met deze aanbesteding ter beschikking stelt, alleen gebruiken voor het doel waarvoor ze zijn verstrekt. U bent aansprakelijk voor ongeoorloofd gebruik van deze

VERTROUWELIJK

gegevens.

Uitsluitend contact met medewerkers via TenderNed
Tijdens deze aanbestedingsprocedure is contact met medewerkers van het CAK over deze aanbesteding, anders dan via TenderNed, vanaf de datum van publiceren van deze aanbesteding niet toegestaan.

VERTROUWELIJK

5. Verloop aanbestedingsprocedure

In dit hoofdstuk wordt aangegeven via welke middelen er gecommuniceerd wordt en hoe de aanbestedingsprocedure verloopt.

5.1 Planning van de aanbesteding

Het CAK voorziet de volgende planning. Het CAK houdt zich het recht voor deze planning aan te passen. U kunt geen rechten ontlenen aan de planning.

Actie	Datum/ tijdstip CET
Aankondiging Opdracht op TenderNed www.tenderned.nl	11-10-2024
Uiterste datum en tijd voor het indienen van vragen en/of melden van onduidelijkheden over de Aanbesteding(stukken)* (1e ronde)	20-10-2024, 11:00 uur
Publicatie Nota van Inlichtingen	27-10-2024
Uiterste datum stellen van vragen (2e ronde)**	03-11-2024 11:00 uur
Publicatie Nota van Inlichtingen	08-11-2024
Uiterste datum en tijd voor het indienen van de Inschrijvingen*	20-11-2024, 11:00 uur
Opening Inschrijvingen	20-11-2024, 11:01 uur
Gunningsbeslissing en opvragen Bewijsstukken bij begunstigde(n)	08-12-2024
Uiterste datum voor het aanleveren van Bewijsstukken	18-12-2024
Opschortende termijn	20 kalenderdagen na dagtekening Gunningsbeslissing
Gunning[2]	29-12-2024
Startdatum Overeenkomst	01-01-2024
Aankondiging van gegunde Opdracht op TenderNed www.tenderned.nl	Binnen 30 kalenderdagen na Gunning

*Deze datum en tijdstip zijn fataal.
** In deze ronde mogen er alleen vragen worden gestelde over de eerder gestelde vragen en antwoorden.

VERTROUWELIJK

[2] Gunning is pas definitief als de gevraagde Bewijsstukken zijn aangeleverd, deze Bewijsstukken door het CAK akkoord zijn bevonden en de Overeenkomst is ondertekend, tenzij het CAK hiertoe anders besluit. Een reden om anders te besluiten kan zijn, dat er alvast wordt overgegaan tot definitieve gunning, terwijl de GVA nog niet binnen is. Als blijkt dat deze niet wordt afgegeven door Justis, is dit voor het CAK alsnog een reden om de Overeenkomst met de Opdrachtnemer per direct te ontbinden, zonder dat het CAK gehouden is tot betaling van enige vorm van schadevergoeding aan de Opdrachtnemer als gevolg van het beëindigen van de Overeenkomst. Het CAK behoudt zich als dit aan de orde is, het recht voor om de Opdracht dan alsnog te gunnen aan de Inschrijver die aanvankelijk (al dan niet door loting) als 2e in de rangorde is geëindigd, zonder gehouden te zijn aan het doorlopen van een nieuwe aanbesteding. Indien er ook sprake is van een wachtkamerovereenkomst, schuift deze door naar de Inschrijver die aanvankelijk (al dan niet door loting) als 3e in de rangorde is geëindigd..

5.2 Nota van Inlichtingen

Het CAK verwacht een proactieve houding van de Inschrijvers, hetgeen betekent dat de betreffende Inschrijver zelf eventuele onduidelijkheden / onvolkomenheden / tegenstrijdigheden in de Aanbesteding(sstukken) binnen de termijn zoals opgenomen in § 5.1 aan het CAK moet melden, zodat uw meldingen nog gecorrigeerd kunnen worden.
De antwoorden op deze vragen en/of meldingen worden in de Nota van Inlichtingen (NvI) via TenderNed gepubliceerd. Als het CAK meerdere Nota's van Inlichtingen publiceert, geldt daarbij het uitgangspunt dat bij eventuele tegenstrijdigheden in de versies de meest recente versie van de NvI prevaleert. U dient uw vragen via de vraag & antwoord module in te dienen.

5.3 Beoordeling Inschrijvingen

De beoordeling van de Inschrijvingen wordt uitgevoerd door een beoordelingscommissie werkzaam bij of voor het CAK.

Beoordeling van de Inschrijvingen vindt als volgt plaats:

1. **Controle van Inschrijvingen op aanwezigheid, volledigheid en tijdigheid;**
2. **Toetsing van Inschrijvingen aan de Uitsluitingsgronden en Geschiktheidseisen;**
3. **Toetsing van Inschrijvingen aan alle eisen die aan de Opdracht worden gesteld;**
4. **Beoordeling van de Gunningscriteria;**
5. **Beoordeling bij gelijke score Gunningscriteria (indien van toepassing).**

Gelijke score

Als twee of meer Inschrijvers eindigen met een gelijke eindscore dan wordt de uiteindelijke rangorde bepaald door de score op het Gunningscriterium partnership. De Inschrijver die hierop de hogere score heeft behaald, eindigt hoger in de uiteindelijke rangorde. Indien de twee partijen op dit onderdeel dezelfde score hebben behaald geeft de score op het Gunningscriterium casus de doorslag. De partij die hier de hoogste score heeft behaald eindigt hoger in de rangorde

In het geval dat twee of meer Inschrijvers ook dan gelijk eindigen, vindt loting plaats tussen die Inschrijvers die als hoogste in de rangorde zijn geëindigd. Het CAK is gerechtigd de loting zelf uit e voeren of door een door haar aan te wijzen notaris te laten plaatsvinden. De betrokken Inschrijvers worden niet uitgenodigd bij de loting aanwezig te zijn, tenzij het CAK daartoe anders besluit. Loting bij gelijke eindscore vindt alleen plaats voor die plekken in de rangorde waaraan het CAK voornemens is de Opdracht te gunnen.

.

Kennelijke omissie en eenvoudig te herstellen gebrek
Als de verstrekte informatie en/of de overgelegde gegevens geheel of gedeeltelijk onvolledig of onjuist zijn, sluit het CAK de Inschrijving uit van verdere deelname aan deze aanbestedingsprocedure, tenzij naar het oordeel van het CAK sprake is van een kennelijke omissie dan wel een eenvoudig te herstellen gebrek. Als hiervan sprake is, behoudt het CAK

VERTROUWELIJK

zich het recht voor om de kennelijke omissie, dan wel het eenvoudig te herstellen gebrek, te (laten) herstellen. Hiertoe wordt u een redelijke termijn gegund. Daarnaast heeft het CAK te allen tijde het recht om verduidelijking te vragen over de informatie die is ontvangen en/of deze te verifiëren, al dan niet bij een onafhankelijke ter zake deskundige partij.

Herstelmogelijkheden m.b.t. het UEA
Indien het CAK omissies of gebreken constateert in het UEA van Inschrijver, Combinant en/of Onderaannemer behoudt het CAK zich het recht voor deze te laten herstellen. Hiervoor wordt u in dit geval een fatale termijn van twee kalenderdagen gegund.
Het ontbreken van een UEA van Inschrijver, Combinant en/of Onderaannemer komt expliciet niet voor herstel in aanmerking en leidt tot terzijde legging van het betreffende Verzoek tot deelname.

5.4 Gunningsbeslissing en Opschortende termijn

Zodra de beoordeling is afgerond ontvangen alle Inschrijvers de Gunningsbeslissing.
Als de afgewezen Inschrijvers zich niet kunnen vinden in deze Gunningsbeslissing hebben zij het recht om binnen 20 kalenderdagen na dagtekening van de Gunningsbeslissing, een kort geding aanhangig te maken bij de bevoegde rechter te Den Haag. Als er binnen deze termijn geen gebruik wordt gemaakt van dit recht, is het CAK gerechtigd om over te gaan tot Gunning. Als de afgewezen Inschrijvers niet, niet tijdig, of niet correct een kort geding aanhangig maken, dan vervalt hun recht om de Gunningsbeslissing door de rechter te laten toetsen.

Als er een kortgeding aanhangig is gemaakt dan dient de Inschrijver aan wie het CAK voornemens is te Gunnen in deze kortgedingprocedure te interveniëren, op straffe van verval van recht om – nadien – nog op te mogen komen tegen een eventueel gewijzigde Gunningsbeslissing.

De Gunning is pas definitief nadat de Overeenkomst tussen het CAK en de gegunde Inschrijver is getekend.

5.5 Klachtenmeldpunt

1. Klachten moeten door middel van een e-mail ingediend worden bij het daarvoor ingerichte emailadres: klachtenmeld.aanbesteden@hetcak.nl. Het klachtenmeldpunt wordt beheerd door de medewerkers inkoop (het inkoopsecretariaat);
2. De indiener moet onder meer duidelijk aangeven waarover de klacht gaat en hoe volgens hem het knelpunt opgelost kan worden. Klachten moeten bovendien voorzien zijn van dagtekening, naam, adres en e-mailadres van de indiener en het kenmerk en de titel van de offerteaanvraag;
3. Het meldpunt registreert alle gegevens betreffende de klacht. De manager Inkoop wijst een inkoopadviseur/inkoper aan die de klacht zal behandelen. De behandelaar zal niet betrokken zijn bij de betreffende offerteaanvraag;
4. De behandelaar onderzoekt de aard van de klacht en houdt daarbij rekening met de planning van de betreffende aanbestedingsprocedure. De behandelaar beoordeelt de klacht en stelt een advies op hoe te handelen. De behandelaar consulteert indien nodig de bedrijfsjurist van het CAK. Desgewenst consulteert de behandelaar collega's/materiedeskundigen bij het CAK en/of de externe aanbestedingsadviseur van het CAK;
5. De behandelaar bespreekt zijn bevindingen met de manager Inkoop van het CAK;
6. De behandelaar stelt samen met de manager Inkoop allereerst vast of de klacht dient te worden opgenomen in de Nota van Inlichtingen. De eventuele gevolgen voor de aanbestedingsprocedure resp. het programma van eisen/wensen, worden in de aanbestedingsdocumenten verwerkt;

VERTROUWELIJK

7. Indien de klacht niet wordt opgenomen in de Nota van Inlichtingen wordt de indiener en eventuele betrokkenen door de behandelaar schriftelijk geïnformeerd;
8. Indien de klacht als terecht wordt beoordeeld, worden eventuele corrigerende maatregelen door de betreffende inkoper doorgevoerd en nadien gecommuniceerd;
9. De behandelaar kan voorstellen om de klacht voor te leggen aan de Commissie van Aanbestedingsexperts;
10. De betreffende inkoper documenteert alle relevante informatie over de klacht in het aanbestedingsdossier.

VERTROUWELIJK

Overige Aanbestedingsstukken

Alle hieronder genoemde documenten zijn te downloaden via TenderNed.

Bijlage A - Concept Raamovereenkomst

Bijlage B - ARVODI - 2018

Bijlage C - Concept verwerkersovereenkomst

Bijlage D - Uniform Europees Aanbestedingsdocument

Bijlage E - Verklaring kerncompetenties

Bijlage F - Programma van Eisen

Bijlage G - Prijzenblad

Bijlage H - Mobility behoefte medewerker

Bijlage I - BIO-O

Bijlage J - Template BIO eisen

Bijlage K - Organogram

Bijlage L - SLA

VERTROUWELIJK