

Bijlage 4

Beantwoording gunningscriteria kwaliteit

Inschrijver dient in de Inschrijving alle hieronder genoemde subgunningscriteria te beantwoorden.

De gegeven antwoorden dienen maatgevend te zijn voor de onder de Raamovereenkomst uit te voeren Dienstverlening. Dit betekent dat Opdrachtgever Raamovereenkomst en Afnemers zich kunnen beroepen op de gegeven antwoorden en dat eventuele kosten voortvloeiende uit de gegeven antwoorden onderdeel uitmaken van de geoffreerde Dienstverlening en de hiervoor geoffreerde tariefstellingen.

Per vraag dienen de genoemde onderdelen volledig beantwoord te worden. De uitwerking dient zodanig te zijn dat de uitwerkingen per vraag los en onafhankelijk van elkaar beoordeeld kunnen worden.

Beoordeling vindt slechts plaats op het maximaal gevraagde aantal A4'tjes.

Indien meer pagina's dan het maximaal aantal pagina's worden ingediend, zal alleen de eerste pagina tot en met het maximaal toegestane aantal pagina's voor het desbetreffende criterium worden beoordeeld.

Het maximaal aantal A4's is inclusief eventuele ondersteunende afbeeldingen. Internetpagina's en bijlagen waarnaar in de beantwoording eventueel wordt verwezen, worden niet beoordeeld. Het te gebruiken lettertype is vormvrij, maar tekst – ook in de eventuele afbeeldingen en screenshots – dient leesbaar te zijn, zonder te vergroten.

Subgunningscriterium 1: Beschrijving trajecten casuïstiek (totaal max. 6 A4)

Uitgangspunt:

Aanbesteder vindt het belangrijk dat de inzet van Contractovername bijdraagt aan het bereiken van een duurzame uitstroom/plaatsing van een Deelnemer en van de doelstellingen zoals beschreven in het Beschrijvend Document. Een passend Plan van Aanpak, inclusief de inzet van de juiste activiteiten, instrumenten en begeleiding is daarbij van essentieel belang.

Vraag 1a Globaal Plan van Aanpak (4 A4)

Beschrijf in een Plan van Aanpak de globale werkwijze van uw aanpak (van oriëntatie/intake tot en met uitstroom/plaatsing) die u ook toepast op casus 1 (vraag 1b) en casus 2 (vraag 1c).

Besteed in uw antwoord aandacht aan:

1. De stapsgewijze beschrijving van uw aanpak van het gehele contractovernametraject (van intake tot en met uitstroom/plaatsing en nazorg);
2. De specifieke beschrijving van de diverse onderdelen van het gehele contractovernametraject;
3. De activiteiten en instrumenten die Inschrijver inzet;
4. De wijze waarop Inschrijver de Deelnemer motiveert, begeleidt en in geval van weerstand van Deelnemer aanspreekt op het doen en laten gedurende het contractovernametraject.

De beantwoording wordt beoordeeld op:

- a. De mate waarin het Plan van Aanpak is uitgewerkt met als doel het realiseren van een duurzame uitstroom/plaatsing van een Deelnemer;
- b. De mate waarin de uitwerking blijkt geeft van een zorgvuldig, onderbouwd en professioneel proces dat aansluit op de gevraagde dienstverlening.

Vraag 1b Maatwerkaanpak Casus 1 (1 A4)

Beschrijf de maatwerkaanpak en -interventies die worden toegepast op de werk wijze zoals beschreven in casus 1.

CASUS 1

Functie: Weginspecteur

Schaalniveau: 6

Uren dienstverband: 36

Leeftijd: 59 (18 juni 1964)

Regio: Twente

Opleidingsniveau: MBO

In dienst sinds: 01 mei 1983

Opdracht aan (toekomstige) Opdrachtnemer: Contractovername voor onbepaalde tijd 20 maanden begeleiding

Beschrijving:

De medewerker is op zijn 16^e begonnen met werken bij een aannemer in de wegenbouw. Via die aannemer kwam hij in contact met Rijkswaterstaat en daar is hij op zijn 18^e in dienst gekomen als rayonmedewerker in schaal 3. Gedurende de jaren die volgde heeft de functie zich door ontwikkeld in wat nu de weginspecteur met incidentmanagement is. De medewerker heeft zich altijd vlot mee ontwikkeld met deze veranderingen en voldeed aan alle bijbehorende eisen en is doorgegroeid naar schaal 6. Hij heeft altijd naar behoren gepresteerd en haalde veel voldoening uit dit werk. 3 jaar geleden kreeg de medewerker last van ernstige migraine. Vooral in de periode van schemering deed dit zich voor. Onderzoek wees uit dat zijn oogzenuwen en spieren niet meer optimaal functioneerden. Een jaar later heeft de medewerker ook nog last gekregen van epileptische aanvallen. Daar is aantoonbaar een verband. Met medicatie is het gedeeltelijk onder controle, maar zijn ogen en zicht zijn veel slechter geworden.

Het UWV heeft geoordeeld dat de medewerker wel 100% verdiencapaciteit heeft en kan werken mits de omstandigheden passend zijn (werken met voldoende daglicht, geen inspannend zichtwerk of langdurig/intensief beeldschermwerk, geen flitsende lampen etc.). De medewerker kan daarom zijn functie van weginspecteur niet meer uitvoeren. Er is daarop gekeken naar werkzaamheden in de verkeerscentrale of als operator in de centrale bediening van sluizen of bruggen. Helaas zijn daar de omstandigheden en werkzaamheden ook niet aan te passen op de beperking. Een zoektocht naar andere functies binnen het rijk heeft niet geleid tot resultaat. Er blijft niets anders over dan te zoeken naar passende werkzaamheden elders.

De medewerker is hiertoe bereid, maar maakt zich ook grote zorgen. Want waar kan hij terecht? Zijn inkomen staat onder druk, hij heeft namelijk nu nog een vaste Toeslag Onregelmatige Diensten (TOD), maar die is direct gekoppeld aan het uitvoeren van zijn functie. Dit maakt zo'n 20% van zijn netto inkomen uit. Ook zijn pensioenopbouw baart hem grote zorgen want hij moet nog 8 jaar werken tot aan de AOW. Hij is weduwnaar en zijn inkomen is dus geheel afhankelijk van zijn salaris. Hij woont in Oldenzaal in de buurt van zijn kinderen, familie en vrienden, en wil en kan niet zomaar verhuizen naar een ander deel van het land voor werk.

Besteed in uw antwoord aandacht aan:

1. De keuzes/maatwerk die ten aanzien van deze casus worden gemaakt.
2. De wijze waarop de voorgestelde maatwerkaanpak bijdraagt aan het bewerkstelligen van een duurzame Plaatsing van de Deelnemer.

De beantwoording wordt beoordeeld op:

- a. De mate waarin wordt aangesloten op de situatie zoals geschetst in de casus (maatwerk);
- b. De onderbouwing van het antwoord.

Vraag 1c Maatwerkaanpak Casus 2 (1 A4)

Beschrijf de maatwerkaanpak en -interventies die worden toegepast op de werk wijze zoals beschreven in casus 2.

CASUS

Functie: Coördinerend Beleidsmedewerker

Schaalniveau: 13

Uren dienstverband: 36

Leeftijd: 35 (9 januari 1989)

Regio: Randstad

Opleidingsniveau: WO master

In dienst sinds: 15 december 2013

Opdracht aan (toekomstige) Opdrachtnemer: Contractovername voor bepaalde tijd 12 maanden begeleiding

Beschrijving:

De medewerker is direct na haar opleiding bestuurskunde begonnen bij de Rijksoverheid. Zij is binnengekomen via het Rijkstraineeship en vanuit hier terecht gekomen op een functie als beleidsmedewerker bij een departement. De medewerker heeft diverse beleidsmatige cursussen gedaan en is doorgegroeid naar een functie als coördinerend beleidsmedewerker schaal 13.

Toch is de functie niet wat de medewerker ervan had verwacht. De medewerker heeft 2 verschillende leidinggevers gehad die haar veel complimenten gaven en tevreden waren met het werk. Echter sinds een jaar heeft de medewerker een nieuwe leidinggevende die vindt dat ze niet de juiste zaken in de functie oppakt, niet weet te prioriteren en niet bijdraagt aan een goede sfeer binnen het team. Dit is 8 maanden geleden tot een escalatie gekomen waarna de medewerker zich heeft ziekgemeld. Gesprekken met de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk en gesprekken met leidinggevende en P&O adviseur hebben er uiteindelijk toe geleid dat de optie van contractovername is voorgelegd aan medewerker. Uit het (korte) loopbaantraject is namelijk geen nieuwe functie naar voren gekomen. Ook omdat de medewerker eigenlijk heeft gemerkt dat een coördinerende functie haar geen werkplezier geeft. Andere functies op schaal 13 niveau kwalificeert zij zich niet voor of vindt ze binnen de overheid niet leuk. De medewerker is weer voor 88% arbeidsgeschikt maar er is nog geen geschikte re-integratieplek gevonden. De verwachting is dat de medewerker binnen 8 weken weer volledig hersteld gemeld kan worden.

Tijdens de gesprekken met de medewerker over contractovername gaf ze aan dat ze graag als eigen ondernemer aan de slag zou willen gaan. Alleen weet ze nog niet goed in welke richting dat zou moeten zijn. Ze heeft niet een bepaald vakgebied waar ze extra interesse in heeft maar wil gewoon liever geen leidinggevende meer hebben waar zij verantwoordelijkheid aan af moet leggen. Het vertrouwen in leidinggevers is ze kwijtgeraakt. Daarom wil ze graag eigen baas zijn. Ze vindt het ook zeer onterecht wat er door haar leidinggevende tegen haar gezegd is en ziet haar aandeel in het verhaal niet in. Dat maakt ook dat ze de langste begeleidingsvorm wil hebben bij contractovername die ze kan krijgen.

Besteed in uw antwoord aandacht aan:

1. De keuzes/maatwerk die ten aanzien van deze casus worden gemaakt.
2. De wijze waarop de voorgestelde maatwerkaanpak bijdraagt aan het bewerkstelligen van een duurzame Plaatsing van de Deelnemer.

De beantwoording wordt beoordeeld op:

- a. De mate waarin wordt aangesloten op de situatie zoals geschetst in de casus (maatwerk).
- b. De onderbouwing van het antwoord.

Subgunningscriterium 2: Borging Dienstverlening en personele kwaliteit (max. 2 A4)

Beschrijf hoe Opdrachtnemer haar dienstverleningsniveau kan waarborgen dat blijvend aansluit op de gestelde eisen, met als doel duurzame uitstroom/plaatsing van Deelnemers.

Besteed in uw antwoord aandacht aan:

1. Op welke wijze Inschrijver haar netwerk borgt, vergroot en inzet (zowel op regionaal als landelijk niveau);
2. De wijze waarop Inschrijver ervoor zorgt dat haar dienstverlening continu verbetert/professionaliseert;
3. De wijze waarop Inschrijver de kwaliteit van Adviseurs Opdrachtnemer inzet en borgt;
4. De wijze waarop Opdrachtnemer op de hoogte blijft van marktontwikkelingen en deze inzet en deelt met Opdrachtgever Raamovereenkomst tijdens de dienstverlening.

De beantwoording wordt beoordeeld op:

- a. De mate waarin Inschrijver aantoonbaar maakt dat het dienstverleningsniveau is geborgd en bijdraagt aan duurzame uitstroom/plaatsing van Deelnemers;
- b. De mate waarin het aangeboden voorstel bijdraagt aan het borgen en vergroten van de kwaliteit van in te zetten Adviseurs Opdrachtnemer.