



Ministerie van Justitie en Veiligheid

Bijlage T Marktconsultatiestukken

Europese aanbesteding

Inhuur flexibele arbeidskrachten op basis van een uitzendovereenkomst ten behoeve van EZK, LNV, JenV 2024 (IFA EZK, LNV, JenV 2024)

Kenmerk IUC DJI/INEA/CV/2023-1

Versie publicatie aanbesteding (17 oktober 2023)

INHOUD

MARKTCONSULTATIEDOCUMENT	3
1 ACHTERGROND EN BETROKKENEN	4
1.1 ACHTERGROND.....	4
1.2 AANBESTEDENDE DIENSTEN.....	4
1.3 DEELNEMERS AAN DE BEOOGDE AANBESTEDING.....	4
1.4 OPDRACHTGEVER, CATEGORIE UZKA EN IUC DJI	5
2 INFORMATIE OVER DE OPDRACHT	6
2.1 HUIDIGE RAAMOVEREENKOMSTEN	6
2.2 TOEKOMSTIGE INHUURBEHOEFTE: BEOOGDE RAAMOVEREENKOMSTEN.....	6
2.2.1 <i>Een kwalitatief goede en efficiënte voorziening...</i>	7
2.2.2 <i>...voor de inhuur van uitzendkrachten op basis van een uitzendovereenkomst...</i>	8
2.2.3 <i>...met inachtneming van de scope van de opdracht...</i>	8
2.2.4 <i>...door middel van het sluiten van raamovereenkomsten...</i>	9
2.2.5 <i>...met een of meer dienstverleners...</i>	9
2.2.6 <i>...die landelijk opereren (m.u.v. perceel CJIB).</i>	9
2.3 TOTAALOVERZICHT KENMERKEN BEOOGDE RAAMOVEREENKOMSTEN	9
3 MARKTCONSULTATIE.....	10
3.1 DOEL VAN DE MARKTCONSULTATIE	10
3.2 DOELGROEP VAN DE MARKTCONSULTATIE	10
3.3 JURIDISCHE ASPECTEN	10
3.4 HOE VERLOOPT DE MARKTCONSULTATIE: WAT WORDT VAN U GEVRAAGD	11
3.5 PLANNING VAN DE MARKTCONSULTATIE.....	12
3.6 NA AFLOOP VAN DE MARKTCONSULTATIE.....	12
4 VRAGEN AAN MARKTPARTIJEN	13
4.1 OPSLAG OP DE OMREKENFACTOR VOOR SPECIFIEKE FUNCTIES.....	13
4.2 DE (HOOGTE VAN DE) OVERNAMEVERGOEDING	14
4.3 WERKEN MET (EN HOOGTE VAN) EEN TOLERANTIEGRENS IN DE TARIEFSTELLING.....	15
4.4 DIVERSITEIT EN INCLUSIE.....	16
5 BIJLAGE: FUNCTIEPROFIEL 'REGIEVOERDER' S.9/10 DT&V (ZIE 4.1).....	17
VERSLAG MARKTCONSULTATIE (D.D. 25 AUGUSTUS 2023)	19
1. AANTAL OPDRACHTNEMERS	20
2. OPSLAG OP DE OMREKENFACTOR VOOR SPECIFIEKE FUNCTIES.....	20
3. DE (HOOGTE VAN DE) OVERNAMEVERGOEDING	23
4. WERKEN MET (EN HOOGTE VAN) EEN TOLERANTIEGRENS IN DE TARIEFSTELLING.....	24
5. DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT	25

Marktconsultatiedocument

1 Achtergrond en betrokkenen

1.1 Achtergrond

De Staat der Nederlanden heeft een aantal raamovereenkomsten op basis waarvan het ministerie van EZK, het ministerie van LNV en onderdelen van het ministerie van JenV uitzendkrachten kunnen inhuren. Deze raamovereenkomsten lopen tot en met 26 mei 2024. Om na die datum nog steeds uitzendkrachten te kunnen inhuren, moeten nieuwe raamovereenkomsten worden gesloten. Hiervoor is een Europese aanbesteding verplicht. Aanbestedende diensten zijn reeds gestart met de voorbereidingen hiervan. Bij de voorbereiding is een aantal vraagpunten naar voren gekomen. Dit is reden voor het organiseren van deze marktconsultatie.

1.2 Aanbestedende diensten

De Aanbestedende diensten zijn

- de Staat der Nederlanden - meer in het bijzonder de daaronder vallende Deelnemers als hieronder omschreven en

de volgende zelfstandig bestuursorganen met rechtspersoonlijkheid, die daarmee zogeheten zelfstandige aanbestedende diensten zijn

- Autoriteit Persoonsgegevens (AP);
- Landelijk Bureau Inning Onderhoudsbijdragen (LBIO);
- Staatsbosbeheer (SBB).

1.3 Deelnemers aan de beoogde aanbesteding

De zogenaamde 'Deelnemers' aan de beoogde aanbesteding zijn de 'gebruikers' van de diensten die de opdrachtnemers zullen verzorgen op basis van de beoogde raamovereenkomsten. Dat betekent dat opdrachtnemers met deze Deelnemers de inhuuropdrachten (nadere overeenkomsten) sluit en dat de uitzendkrachten hun werkzaamheden feitelijk verrichten bij Deelnemers.

Deelnemers aan de beoogde aanbesteding zijn:

Perceel 1 JenV-overig:

- Bestuursdepartement JenV (inclusief NCTV)
- Dienst Justitiële Uitvoeringsdienst Toetsing, Integriteit, Screening (Dienst JUSTIS)
- Dienst Terugkeer & Vertrek (DT&V)
- Nederlands Forensisch Instituut (NFI)
- Justitiële Informatiedienst (JustID)
- Nederlands Register Gerechtelijk Deskundigen/College Gerechtelijk Deskundigen (NRGD)
- Commissie Schadefonds Geweldsmisdrijven (SGM)
- College voor de Rechten van de Mens (CRM)
- Nationaal Cyber Security Centrum (NCSC)
- Hoge Raad der Nederlanden (HR)
- Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC)
- Justitiële ICT-organisatie (JIO)
- Autoriteit Persoonsgegevens (AP) – zelfstandig aanbestedende dienst
- Landelijk Bureau Inning Onderhoudsbijdragen (LBIO) – zelfstandig aanbestedende dienst

Perceel 2 IND:

- Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND)

Perceel 3 EZK en LNV:

- Kerndepartement EZK/LNV
- Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), inclusief Instituut Mijnbouwschade Groningen (IMG)
- Nationaal Coördinator Groningen (NCG)
- Rijksinspectie Digitale Infrastructuur (RDI)
- Centraal Planbureau (CPB)
- Staatstoezicht op de Mijnen (SodM)
- Autoriteit Consument en Markt (ACM)
- Dienst ICT Uitvoering (DICTU)
- Nederlandse Emissieautoriteit (NEa)
- Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA)
- Staatsbosbeheer (SBB) – zelfstandig aanbestedende dienst

Perceel 4 CJIB:

- Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB)

1.4

Opdrachtgever, Categorie UZKA en IUC DJI

Opdrachtgever is de partij die namens Deelnemers de met de aanbesteding beoogde raamovereenkomsten zal aangaan met opdrachtnemers. Deelnemers hebben hiertoe Opdrachtgever gemachtigd. Opdrachtgever is de Staat der Nederlanden, te dezen vertegenwoordigd door de Minister van Justitie en Veiligheid, namens deze de hoofddirecteur Bedrijfsvoering Justitie en Veiligheid.

De hoofddirecteur Bedrijfsvoering Justitie en Veiligheid is portefeuillehouder van de categorie Uitzendkrachten en Arbeidsparticipanten Rijksoverheid (UZKA).

De aanbesteding en de marktconsultatie valt onder het bereik van de categorie UZKA. De categorie UZKA zorgt voor de rijksoverheid voor raamovereenkomsten op basis waarvan zij uitzendkrachten kan inzetten.

Het IUC DJI voert alle marktconsultaties en aanbestedingen uit die vallen onder het bereik van de categorie UZKA. Ook de uitvoering van deze marktconsultatie vindt plaats door het IUC DJI.

De categorie UZKA, het IUC DJI en Deelnemers werken nauw samen bij de aanbesteding en marktconsultatie.

2 Informatie over de opdracht

2.1 Huidige raamovereenkomsten

Belangrijke kenmerken van de huidige raamovereenkomsten zijn:

Kenmerken huidige raamovereenkomsten							
Perceel	Deelnemer(s)	Aantal opdracht nemer(s)	Scope in schalen cao Rijk	Locaties	Inhuuromvang (ongeveer, in uren)		
					2020	2021	2022
1	JenV-overig	3	s.1 t/m 10 incl. lab NFI*	NL	202.000u	167.000u	197.000u
2	IND	1	s.1 t/m 10	NL	702.000u	776.000u	764.000u
3	RVO	1	s.1 t/m 12	NL	366.000u	434.000u	276.000u
4	EZK en LNV-overig	1	s.1 t/m 12 incl. lab NVWA*	NL	245.000u	235.000u	222.000u
5	CJIB	1	s.1 t/m 10	L'warden	243.000u	261.000u	170.000u

*met 'incl. lab NFI' resp. 'incl. lab NVWA' wordt bedoeld dat onder de huidige raamovereenkomsten bij NFI respectievelijk NVWA uitzendkrachten (kunnen) worden ingezet op functies die hoofdzakelijk betrekking hebben op laboratoriumwerkzaamheden. Uit historische inhuurdata blijkt dat het gaat om de functies Onderzoeksondersteuner, Onderzoeksmedewerker, Wetenschappelijk Medewerker en (enkel bij NFI:) Laborant. De inhuuromvang van NFI en NVWA op deze functies op basis van de huidige raamovereenkomsten is zeer beperkt, het gaat om gemiddeld om 2.000 uur/jaar voor het NFI en 6.700 uur/jaar voor de NVWA.

De functieprofielen waarvoor Deelnemers uitzendkrachten inhuren zijn (vrijwel) uitsluitend functies in risicopremiegroep 1 (kantoorsector, administratief en paramedisch) en niet of nauwelijks functies in risicopremiegroep 2 (technisch, productie, industrieel, logistiek en overig). Meer informatie over de functieprofielen waarvoor Deelnemers uitzendkrachten inhuren wordt verstrekt in de aanbestedingsstukken.

De huidige raamovereenkomsten zijn eind mei 2020 ingegaan voor een initiële duur van 3 jaar en zijn eind mei 2023 verlengd tot en met 26 mei 2024. Zoals gezegd sluit de beoogde ingangsdatum van de nu aan te besteden raamovereenkomsten hierop aan.

2.2 Toekomstige inhuurbehoefte: beoogde raamovereenkomsten

De beoogde raamovereenkomsten zijn:

- Een kwalitatief goede en efficiënte voorziening...
- ...voor de inhuur van Uitzendkrachten op basis van een Uitzendovereenkomst...
- ...met inachtneming van de scope van de Opdracht...
- ...door middel van het sluiten van (een) raamovereenkomst(en)...
- ...met een of meer dienstverleners...
- ...die landelijk opereren (m.u.v. perceel CJIB).

2.2.1 **Een kwalitatief goede en efficiënte voorziening...**

Er worden in de aanbesteding eisen en voorwaarden gesteld aan de inschrijver en dienstverlening. De raamovereenkomsten worden vervolgens gegund op basis van een gunningscriterium waarin prijs en kwaliteit meewegen.

Geschiktheidseisen

De geschiktheidseisen zijn eisen waaraan een marktpartij moet voldoen om 'geschikt' te worden geacht om de opdracht te kunnen uitvoeren. Aanbestedende dienst is voornemens de volgende geschiktheidseisen te stellen:

- Inschrijving in het handelsregister;
- Waadi-registratie in het handelsregister (deze eis geldt specifiek voor de onderneming(en) die arbeidskrachten ter beschikking stellen);
- Verklaring van een accountant over het laatst afgesloten boekjaar, zonder continuïteitsparagraaf;
- Ervaring met werven, selecteren en ter beschikking stellen van uitzendkrachten op basis van een uitzendovereenkomst (geen payroll) ten behoeve van vergelijkbare functies, waarbij de referentieopdracht(en) uit de laatste 3 jaar een omvang heeft van minimaal 50% van de geraamde omvang van het betreffende perceel;
- Ervaring met het werven, selecteren en ter beschikking stellen van uitzendkrachten op basis van een uitzendovereenkomst (geen payroll) in minimaal 3 provincies in Nederland – N.B. deze eis geldt niet voor het perceel van CJIB;
- Beschikken over een keurmerk van de Stichting Normering Arbeid danwel voldoen aan normen uit NEN 4400-1 of NEN 4400-2.

Eisen en voorwaarden aan de dienstverlening

Er worden verschillende eisen en voorwaarden gesteld aan de dienstverlening. Hiermee wordt aangesloten bij wat volgens Aanbestedende dienst mag worden verwacht van een professionele, integere en adequate dienstverlening. Denk bijvoorbeeld aan wat minimaal in een offerte moet worden opgenomen, KPI's, responstermijnen e.a.

Toetsing in marktconsultatie: Aanbestedende dienst overweegt voorts eisen te stellen over de volgende onderwerpen:

- a. (de hoogte van) een opslag op de omrekenfactor voor enkele specifieke functies;
- b. de (hoogte van de) overnamevergoeding die Deelnemer betaalt aan opdrachtnemer op het moment dat hij een uitzendkracht in dienst neemt nadat hij de uitzendkracht relatief kort heeft ingehuurd;
- c. het werken met (en hoogte van) een tolerantiegrens in de tariefstelling met als doel dat geringe wijzigingen in componenten van de loonkostenfactor niet steeds hoeven te leiden tot aanpassing van de uurtarieven;
- d. diversiteit en inclusie.

In deze marktconsultatie wordt uitgelegd wat Aanbestedende dienst overweegt met betrekking tot deze onderwerpen en wordt gevraagd aan marktpartijen wat zij hiervan vinden. Zie hiervoor de vragen in hoofdstuk 4 van dit document.

2.2.2 **...voor de inhuur van uitzendkrachten op basis van een uitzendovereenkomst...**

Het gaat om 'ter beschikking stelling van arbeidskrachten' (TBA) op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW. Er mag geen sprake zijn van een payrollovereenkomst, als bedoeld in het per 1 januari 2020 bij artikel I van de Wet arbeidsmarkt in balans geïntroduceerde artikel 7:692 BW.

Aanbestedende dienst is voornemens om in fase A/1,2 de keuze bij Inschrijver te laten om te 'detacheren' (d.w.z. uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding i.d.z.v. artikel 7:691 lid 2 BW) danwel 'uitzenden' (d.w.z. uitzendovereenkomst met uitzendbeding). Dat betekent dat Aanbestedende dienst (anders dan voorheen veelal het geval bij categorie UZKA-aanbestedingen) de Inschrijver niet zal verplichten om in fase A/1,2 te 'detacheren'. Ook al is bij Deelnemers van de beoogde aanbesteding nauwelijks sprake van een variabel werkaanbod waarbij Deelnemer niet ruim van tevoren kan voorspellen wat de behoefte aan aantal uren inzet uitzendkrachten is, maar is juist sprake van een vast aantal uren inzet per week gedurende meerdere opeenvolgende maanden.

De bij Deelnemers van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden staan in de [cao Rijk](#).

2.2.3 **...met inachtneming van de scope van de opdracht...**

Scope in schalen

De functies die onder de scope van de beoogde raamovereenkomsten vallen, zijn voorkomende functies waarop Deelnemer uitzendkrachten wenst in te zetten in de volgende cao Rijk-schalen:

- Perceel 1 JenV-Deelnemers: schalen 1 tot en met 10;
- Perceel 2 IND: schalen 1 tot en met 10*;
- Perceel 3 EZK en LNV: schalen 1 tot en met 12;
- Perceel 4 CJIB: schalen 1 tot en met 10.

Dit betekent voor elk van de Deelnemers dat het bereik in schalen gelijk blijft aan die in de huidige raamovereenkomsten.

*Voor de IND geldt een voorbehoud: er wordt momenteel binnen de IND gesproken over een mogelijke herwaardering van functies, als gevolg waarvan de functie 'Medewerker Behandelen en Ontwikkelen' – waarop veel uitzendkrachten worden ingehuurd – zou worden herwaardeerd naar schaal 11. Als dat doorgang vindt, wil de IND graag schaaluitbreiding van de nieuwe beoogde raamovereenkomst naar schaal 11.

Omvang van de inhuurbehoefte

De omvang van de geraamde inhuurbehoefte is (voorlopige cijfers):

- Perceel 1 JenV-Deelnemers: 168.100 tot 225.700 uur op jaarbasis*;
- Perceel 2 IND: 850.000 uur op jaarbasis;
- Perceel 3 EZK- en LNV-Deelnemers 655.000 tot 717.700 uur op jaarbasis*;
- Perceel 4 CJIB: 168.000 uur op jaarbasis.

*De Deelnemers van perceel 1 die naar verwachting de meeste uitzendkrachten zullen inhuren, zijn Justis (50.000 tot 55.000u/jr), DT&V (45.000u/jr) en het Bestuursdepartement (35.000 tot 40.000u/jr). De andere Deelnemers binnen dit perceel hebben een geraamde inhuurbehoefte uiteenlopend van 0 tot 25.000 uur op jaarbasis.

*De Deelnemers van perceel 3 die naar verwachting de meeste uitzendkrachten zullen inhuren, zijn kerndepartement EZK/LNV (circa 200.000u/jr - voorlopige cijfers) en RVO inclusief IMG (circa 175.000u/jr). De andere Deelnemers binnen dit

perceel hebben een geraamde inhuurbehoefte uiteenlopend van 0 tot 68.000 uur op jaarbasis.

2.2.4 **...door middel van het sluiten van raamovereenkomsten...**

Aanbestedende dienst wil raamovereenkomsten sluiten voor in totaal vier percelen. Er is één opvallend verschil met de huidige situatie: de RVO heeft nu een eigen perceel en zal in de nieuwe situatie aansluiten in het perceel van de overige Deelnemers van EZK en LNV. Reden hiervoor is dat er (schaal-)voordelen worden verwacht in een bredere aanpak vanuit EZK, zoals prijsvoordeel, een betere onderhandelingspositie etc. Een ander voordeel is dat door RVO minder effort hoeft te worden gestoken in het contractmanagement, wat passend is nu de toekomstige inhuuromvang van de RVO naar verwachting verder zal dalen. Deelnemers vertrouwen erop dat samenwerking, in dit perceel en dus in één raamovereenkomst, hen alle verder brengt.

Looptijd raamovereenkomst

Aanbestedende dienst beoogt voor elk van de percelen (een) raamovereenkomst(en) te sluiten met een initiële looptijd van 3 jaar en (een) verlengingsoptie(s) van maximaal een jaar.

2.2.5 **...met een of meer dienstverleners...**

Het aantal beoogde opdrachtnemers per perceel is:

- Perceel 1 JenV-Deelnemers: drie opdrachtnemers;
- Perceel 2 IND: één opdrachtnemer;
- Perceel 3 EZK- en LNV-Deelnemers: één opdrachtnemer;
- Perceel 4 CJIB: drie opdrachtnemers.

Dit betekent dat voor het CJIB de situatie wijzigt van 1 naar 3 Opdrachtnemers en dat voor de andere Deelnemers het aantal Opdrachtnemers gelijk blijft.

2.2.6 **...die landelijk opereren (m.u.v. perceel CJIB).**

Omdat de Deelnemers – m.u.v. het CJIB – landelijk werken, zal ook behoefte zijn aan de inzet van uitzendkrachten op verschillende locaties in Nederland. Een indeling in regionale percelen zou landelijke versnippering opleveren en dat vinden deze Deelnemers onwenselijk. Daarom wordt landelijk opereren gevraagd.

Het CJIB is gevestigd op twee locaties in Leeuwarden en zal enkel voor Leeuwarden behoefte hebben aan de inzet van uitzendkrachten. Voor het perceel van CJIB wordt niet geëist dat opdrachtnemer een landelijke dekking heeft.

2.3 **Totaaloverzicht kenmerken beoogde raamovereenkomsten**

Kenmerken nieuwe, beoogde raamovereenkomsten					
Perceel	Deelnemer(s)	Aantal opdracht nemer(s)	Scope in schalen cao Rijk	Locaties	Inhuuromvang (ongeveer, in uren/jr) voorlopige cijfers
1	JenV-overig	3	s.1 t/m 10 incl. lab NFI	NL	168.000 tot 225.700u
2	IND	1	s.1 t/m 10 (evt 11)	NL	850.000u
3	EZK en LNV (incl RVO)	1	s.1 t/m 12 incl. lab NVWA	NL	655.000 tot 717.700u
4	CJIB	3	s.1 t/m 10	L'warden	168.000u

3 Marktconsultatie

3.1 Doel van de marktconsultatie

Aanbestedende dienst wil een aanbesteding in de markt zetten die

- i. voor in potentie geschikte dienstverleners interessant en aantrekkelijk genoeg is om op in te schrijven;
- ii. leidt tot raamovereenkomsten waarmee voor Opdrachtgever/Deelnemers een goede dienstverlening is geborgd en de leveringszekerheid goed is, voor alle functies waarvoor Deelnemers zouden willen inhuren.

Om dit te bereiken overweegt Aanbestedende dienst verschillende eisen en voorwaarden te stellen in de aanbesteding en aan de dienstverlening.

Deze marktconsultatie heeft als doel na te gaan in hoeverre de eisen en voorwaarden die Aanbestedende dienst overweegt, realistisch zijn en bijdragen aan de doelstelling van de aanbesteding (zie bovengenoemde punten i en ii). Zie daartoe de vragen aan marktpartijen in hoofdstuk 4 van dit document.

Aanbestedende dienst beoogt uit de reacties van marktpartijen de informatie te kunnen halen die nodig is om een gedegen besluit te kunnen nemen over de te stellen eisen en voorwaarden in de aanbesteding en aan de dienstverlening.

3.2 Doelgroep van de marktconsultatie

De doelgroep van de marktconsultatie bestaat uit marktpartijen die de opdracht of (een) deel/delen van de opdracht – dus een of meerdere percelen – zouden kunnen en willen uitvoeren.

3.3 Juridische aspecten

- Deze consultatie is geen oproep tot mededinging in enige (Europese) aanbesteding en beoogt ook geen (voor)selectie van marktpartijen te realiseren.
- Marktpartijen zijn vrij om al dan niet deel te nemen aan de consultatie. Het deelnemen geeft de betreffende marktpartij geen betere of slechtere positie ten opzichte van een marktpartij die niet deelneemt. Marktpartijen die niet deelnemen aan de consultatie worden niet uitgesloten van deelname aan de voorgenomen Europese aanbestedingsprocedure; marktpartijen die wel deelnemen evenmin.
- De in dit document beschreven specificaties zijn vrijblijvend en voorlopig. Aanbestedende dienst behoudt zich uitdrukkelijk het recht voor om opdracht niet dan wel op een andere wijze te realiseren dan aangegeven in en/of voortvloeiend uit dit consultatiedocument.
- Met betrekking tot bedrijfsvertrouwelijke informatie en/of informatie die tot een individuele marktpartij die deelneemt aan de consultatie herleidbaar is, zal Aanbestedende dienst vertrouwelijkheid in acht nemen. Marktpartijen worden verzocht om zo veel mogelijk aan te geven welke gegevens of informatie zij als bedrijfsvertrouwelijk beschouwen.

- De marktpartij die deelneemt aan de consultatie stemt er mee in dat andere informatie dan de (bedrijfsvertrouwelijke) informatie als bedoeld onder voorgaande bullet, gebruikt en openbaar gemaakt mag worden in het kader van de verslaglegging van de consultatie en/of de voorgenomen aanbestedingsprocedure.
- Door Aanbestedende dienst worden de kosten die een marktpartij voor, tijdens of na de consultatie maakt, niet vergoed.
- Aanbestedende dienst zal er steeds voor waken dat een gelijk speelveld (level playing field) is gewaarborgd voor de aanbesteding. Er zal dan ook geen informatie worden gedeeld op basis waarvan een of enkele marktpartijen een relevante kennisvoorsprong met betrekking tot de aanbesteding zou kunnen krijgen. Alle relevante informatie met betrekking tot de aanbesteding zal Aanbestedende dienst opnemen in de aanbestedingsstukken.
- Door deelneming aan de consultatie stemt de marktpartij in met deze juridische voorwaarden en wat verder in dit consultatiedocument staat.

3.4 Hoe verloopt de marktconsultatie: wat wordt van u gevraagd

De marktconsultatie is op de volgende wijze vormgegeven. De planning staat in paragraaf 3.5.

Stap 1. Publicatie consultatiedocument en uitnodiging aan marktpartijen

Het consultatiedocument wordt gepubliceerd op www.tenderned.nl, zodat marktpartijen hiervan kennis kunnen nemen. Aanbestedende dienst houdt zich het recht voor om marktpartijen te attenderen op de marktconsultatie.

Stap 2. Marktpartijen geven hun beschikbaarheid voor een gesprek door

Marktpartijen die willen reageren op de in deze consultatie gestelde vragen, kunnen hun beschikbaarheid doorgeven voor een 1 op 1 gesprek (via videobellen) van maximaal 1,5 uur met Aanbestedende dienst (in deze in beginsel vertegenwoordigd door twee medewerkers van de categorie UZKA). U wordt hiervoor verzocht via de 'Berichtenmodule' in TenderNed door te geven:

- uw beschikbaarheid voor dit gesprek –svp zoveel mogelijk opties doorgeven;
- wie namens uw organisatie zullen aansluiten bij het gesprek inclusief hun e-mailadressen t.b.v. toezenden van de uitnodiging voor het gesprek.

Zie svp paragraaf 3.5 voor het moment van doorgeven van uw beschikbaarheid en de periode van de 1 op 1 gesprekken met marktpartijen.

Stap 3. Uitnodiging voor gesprek door aanbestedingsadviseur

De betrokken aanbestedingsadviseur van Aanbestedende dienst zal marktpartijen die bij stap 2 hun beschikbaarheid hebben doorgegeven, uitnodigen voor een gesprek. Aanbestedende dienst behoudt zich het recht voor marktpartijen niet uit te nodigen voor een gesprek indien er bij stap 2 dusdanig veel reacties binnenkomen dat het voeren van een gesprek met al deze marktpartijen niet haalbaar blijkt. Mogelijk wordt marktpartijen alsnog om een schriftelijke reactie gevraagd.

Stap 4. De gesprekken

Aanbestedende dienst en marktpartijen voeren 1 op 1 gesprekken over de beoogde aanbesteding, naar aanleiding van de vragen uit hoofdstuk 4.

Stap 5. Verslag van de marktconsultatie

Aanbestedende dienst sluit de marktconsultatie af met publicatie van een verslag met daarin de belangrijkste conclusies van de consultatie.

Wat betreft dit verslag wijst Aanbestedende dienst uitdrukkelijk op het volgende:

- Het verslag wordt openbaar gepubliceerd op TenderNed. Marktpartijen verlenen toestemming om hun beantwoording en andere door hen verstrekte informatie en/of gegevens te gebruiken als input voor dit verslag, waarbij echter geldt dat bedrijfsvertrouwelijke en/of commercieel vertrouwelijke gegevens niet worden geopenbaard;
- De informatie wordt geanonimiseerd in het verslag opgenomen. Het verslag maakt wel melding van de deelnemende marktpartijen;
- De inhoud van het verslag wordt niet afgestemd met de marktpartijen.

3.5 Planning van de marktconsultatie

Stap	Onderwerp	Periode
1	Publicatie consultatiedocument (2 kalenderdagen later zichtbaar op TenderNed)	Vr 21 juli '23
2	Marktpartijen geven interesse en beschikbaarheid voor gesprek door via bericht in TenderNed	Uiterlijk dond 27 juli '23
3	Versturen uitnodiging voor gesprek	Uiterlijk vr 28 juli '23
4	Gesprekken met marktpartijen	Periode van vr 4 aug t/m vr 11 aug '23
5	Verslag marktconsultatie	n.t.b.

De data en vereisten in de TenderNed-omgeving kunt u negeren; de informatie in dit consultatiedocument is geldend.

3.6 Na afloop van de marktconsultatie

Mede aan de hand van de in de consultatie ontvangen reacties kan, hoewel dit niet de intentie is, worden besloten alsnog af te zien van een aanbestedingsprocedure. Indien wel een aanbestedingsprocedure volgt, stelt Aanbestedende dienst de aanbestedingsstukken op. Vervolgens worden de aankondiging van de aanbesteding en de aanbestedingsstukken gepubliceerd op www.tenderned.nl. Hiermee vangt de aanbestedingsprocedure aan. De voorlopige planning van de aanbesteding is

- publicatie begin oktober '23**,
- twee NvI-rondes eind okt '23 tot medio dec '23,
- inschrijving begin jan '24,
- gunning begin maart '24,
- ingangsdatum nieuwe raamovereenkomsten 27 mei '24.

**Mogelijk wordt de aanbesteding al eind augustus 2023 gepubliceerd, hoewel dat momenteel erg ambitieus lijkt. Indien de aanbesteding wel eind augustus 2023 wordt gepubliceerd, wordt hoe dan ook de termijn voor het indienen van vragen voor de eerste Nota van Inlichtingen op zijn vroegst de week van 25 september '23. De rest van de planning wordt dan ook in dat geval ongeveer een maand naar voren gehaald.

4 Vragen aan marktpartijen

Marktpartijen wordt gevraagd in het gesprek met Aanbestedende dienst antwoord/input te geven op zoveel mogelijk van de onderstaande vragen/onderwerpen.

Zie svp ook het doel van de aanbesteding en het doel van de marktconsultatie, beschreven in paragraaf 3.1.

4.1 Opslag op de omrekenfactor voor specifieke functies

Managementondersteuner en regievoerder DT&V

In elk van de percelen willen Deelnemers kunnen inhuren voor de Functiegebouw Rijk-functie 'managementondersteuner' in de schalen 5 t/m 10, maar lukt het onder de huidige raamovereenkomsten niet goed hiervoor uitzendkrachten te krijgen. Hetzelfde geldt voor de functie 'regievoerder' schaal 9 en 10 (FGR-functienaam 'Medewerker behandelen en ontwikkelen') van de DT&V, Deelnemer in perceel 1.

Zie voor een nadere uitleg van werkzaamheden en functie-vereisten voor de 'managementondersteuner':

<https://www.functiegebouwrjksoverheid.nl/functiegebouw/functiefamilies/bedrijfsvoering/managementondersteuner>

Nadere uitleg van werkzaamheden en functie-vereisten voor de 'regievoerder' staan in de bijlage van dit consultatiedocument.

De reden waarom het niet goed lukt onder de huidige raamovereenkomsten hiervoor uitzendkrachten te krijgen, is naar verwachting dat de opdrachtnemer hiervoor extra wervingskosten moet maken en/of deze kandidaten niet in het eigen kandidatenbestand staan maar in het kandidatenbestand van een niche detacheringsbureau waarmee opdrachtnemer zou moeten samenwerken waardoor de overheadkosten stijgen. Het gevolg lijkt dat de omrekenfactor die voor alle functies geldt, niet toereikend is om de kosten van opdrachtnemer te dekken.

Mogelijk kunnen onder de nieuwe uitzendraamovereenkomsten wel succesvol uitzendkrachten op deze functies worden ingehuurd door specifiek voor deze functies een opslag op de omrekenfactor te betalen. Ook een eventuele langere termijn om kandidaten voor te stellen ('responstermijn') kan helpen.

Een eerste navraag (met betrekking tot de 'managementondersteuner') binnen de uitzendbranche is al gedaan en geeft Aanbestedende dienst het beeld dat inhuur onder de uitzendraamovereenkomsten in dat geval mogelijk lijkt. Er kan voor een managementondersteuner worden gedacht aan een opslag van 5 tot 10% op de omrekenfactor, maar de bevraagde marktpartijen hebben opgemerkt dat dit percentage zeer afhankelijk is van welke functie het nu exact betreft: hoe schaars is deze, waar zijn de kandidaten te vinden, in wiens kandidatenbestand en zijn de kandidaten voor deze functies daadwerkelijk bereid te werken tegen 'gelijke beloning' als de rijksambtenaar?

Vooral wat betreft dit laatste zal het niet baten een functie waarvoor hoge kwalificaties worden gesteld aan de kandidaat onder de scope van de uitzendraamovereenkomsten te brengen: deze kandidaten zullen in beginsel niet bereid zijn te werken tegen een gelijke beloning als de rijksambtenaar ontvangt, maar verlangen een hoger uurloon/-tarief en bijvoorbeeld een leaseauto of iets dergelijks.

In de marktconsultatie vragen wij marktpartijen of voor specifiek deze functie van managementondersteuner en regievoerder

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

Managementondersteuner en regievoerder DT&V

Deelnemer NFI (perceel 1) en NVWA (perceel 3) willen de mogelijkheid hebben om uitzendkrachten in te huren op functies die hoofdzakelijk betrekking hebben op laboratoriumwerkzaamheden. Uit historische inhuurdata blijkt dat het gaat om de functies Onderzoeksondersteuner, Onderzoeksmedewerker, Wetenschappelijk Medewerker en Laborant. De geraamde toekomstige inhuurbehoefte op deze functies is overigens zeer beperkt, namelijk één tot enkele uitzendkrachten op jaarbasis.

Om dezelfde redenen als geschetst bij de 'managementondersteuner' en 'regievoerder' overweegt Aanbestedende dienst voor inzet op deze functies een opslag van 25% op de omrekenfactor toe te staan, net als in de huidige raamovereenkomst voor het NFI het geval is. Marktpartijen wordt gevraagd wat zij hiervan vinden.

4.2 De (hoogte van de) overnamevergoeding

In elk van de percelen willen Deelnemers uitzendkrachten die zij aanvankelijk inhuren onder de beoogde raamovereenkomsten in dienst kunnen nemen. Gedachte hierbij is dat wanneer de werkzaamheden die de uitzendkracht verricht van structurele aard blijken, inhuur niet langer passend is maar een dienstverband bij Deelnemer wel. Dergelijke 'overname', ook wel 'verambtelijking', kan plaatsvinden doordat Deelnemer uit eigen beweging de uitzendkracht een dienstverband aanbiedt, maar we spreken ook van 'overname' wanneer de uitzendkracht uit eigen beweging solliciteert op een vacature bij Deelnemer.

Bij meerdere Deelnemers aan deze aanbesteding komt deze 'overname' geregeld voor. Het moment waarop dit plaatsvindt (na hoeveel maanden inhuur) en hoe vaak overname voorkomt (hoeveel uitzendkrachten op jaarbasis) verschilt per Deelnemer. In elk geval zal er rekening mee moeten worden gehouden dat overname van uitzendkrachten al na relatief korte inzetduur kan voorkomen en dat overname vaak aan de orde kan zijn.

Indien de uitzendkracht in dienst treedt bij Deelnemer op een moment dat Deelnemer de uitzendkracht nog maar een beperkt aantal uren heeft ingehuurd, zal Deelnemer een overnamevergoeding betalen aan opdrachtnemer. Dit om kosten die opdrachtnemer heeft gemaakt voor werving en selectie van de uitzendkracht en die opdrachtnemer nog niet heeft terugverdiend met (het beperkt aantal uren) inzet van de uitzendkracht bij Deelnemer (deels) te compenseren. Aanbestedende dienst is zich ervan bewust dat bij een te lage overnamevergoeding ofwel inschrijvers op de aanbesteding de verwachte niet-terug te verdienen werving-/selectiekosten verdisconteren in hun te offeren omrekenfactor ofwel opdrachtnemers worden gedestimuleerd om goede kandidaten aan te bieden uit vrees dat zij worden overgenomen door Deelnemer.

Aanbestedende dienst wil werken met een (berekening van de) overnamevergoeding die gelijk is voor alle Deelnemers en functies.

Aanbestedende dienst overweegt

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

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

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

In de marktconsultatie vragen wij marktpartijen wat zij hiervan (van a en b) vinden.

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

Binnen de categorie UZKA-aanbestedingen en raamovereenkomsten wordt gewerkt met een 'prijsmodel', waarbij – eenvoudig gezegd – de omrekenfactor en daarmee het uurtarief dat Deelnemer betaalt voor elk door een uitzendkracht gewerkt uur meebeweegt met wijzigingen in componenten van de loonkostenfactor. De laatste jaren is sprake geweest van veel wijzigingen in componenten van de loonkostenfactor en daarmee ook van veel wijzigingen in omrekenfactoren en uurtarieven die Deelnemers betalen. Soms meerdere wijzigingen per jaar. Aanbestedende dienst houdt er rekening mee dat ook in de nabije toekomst nog meerdere wijzigingen in componenten van de loonkostenfactor zullen volgen. Het afstemmen en vervolgens doorvoeren van de wijzigingen is een administratieve last voor opdrachtnemers, Deelnemers en de categorie UZKA.

Om deze administratieve last te beperken – overigens zonder direct afscheid te willen nemen van het bedoelde 'prijsmodel' van de categorie UZKA – overweegt Aanbestedende dienst

- a. te gaan werken met een tolerantiegrens in de tariefstelling: een procentuele bandbreedte van 0,5% meer of minder, vergeleken met de omrekenfactor die op het moment van de wijziging(en) in de loonsomfactor van kracht is. Dat betekent dat bij een of meer gelijktijdige wijzigingen in de loonkostenfactor, die resulteren in een procentuele wijziging van de omrekenfactor gelijk aan of minder dan 0,5% (afronden op 1 decimaal achter de komma), deze wijziging(en) niet leid(t)(en) tot aanpassing van de omrekenfactor. Doel van deze tolerantiegrens is – zoals gezegd – dat geringe wijzigingen in componenten van de loonkostenfactor niet steeds hoeven te leiden tot aanpassing van de omrekenfactor en dus de uurtarieven, om zodoende de administratieve belasting voor alle betrokkenen te beperken.
- b. deze tolerantiegrens te stellen op 0,5%.

In de marktconsultatie vragen wij marktpartijen wat zij hiervan (van a en b) vinden.

4.4 Diversiteit en inclusie

Aanbestedende dienst wil in de aanbesteding en raamovereenkomsten (meer) aandacht voor diversiteit en inclusie (D&I). Aanbestedende dienst overweegt de volgende eisen en voorwaarden te stellen:

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

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

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

In de marktconsultatie vragen wij marktpartijen wat zij hiervan vinden.

5 Bijlage: functieprofiel 'regievoerder' s.9/10 DT&V (zie 4.1)

Voor diverse locaties binnen De Dienst Terugkeer & Vertrek (DT&V), directies Ondersteuning en Voorbereiding Terugkeer (OVT) en Toezicht en Maatregelen (TM), zijn we op zoek naar Regievoerders.

De regievoerder is regionaal actief op asielzoekerscentra, vrijheidsbeperkende locaties en in de gemeenten.

Veel vreemdelingen komen naar Nederland in de hoop zich hier te kunnen vestigen. Als zij niet mogen blijven, begeleidt de Dienst Terugkeer en Vertrek hun terugreis. Als Regievoerder vertrek regisseer je het vertrek van vreemdelingen die niet meer in Nederland mogen blijven. Daarmee draag je bij aan een humane en efficiënte uitvoering van het terugkeerbeleid.

De organisatie

De DT&V regisseert het vertrek van vreemdelingen die geen recht hebben op verblijf in Nederland. Als uitvoerder van het terugkeerbeleid van de regering is het onze uitdaging om zorg te dragen voor een zorgvuldig, waardig en tijdig vertrek, zodat vreemdelingen rechtmatig en respectvol kunnen terugkeren naar hun land van herkomst. Onze insteek is dat iemand zelfstandig terugkeert, met of zonder onze hulp. Als iemand niet zelf terugkeert dan kunnen wij gedwongen vertrek organiseren.

Onze specifieke kennis en ervaring op de vertrekprocessen (zelfstandig en gedwongen vertrek) en onze netwerken (van lokaal tot internationaal), zijn daarbij onontbeerlijk en worden door ons breed ingezet.

De DT&V volgt in de uitvoering van zijn taken het migratiebeleid zoals dat is vastgesteld. Wij doen dit als onderdeel van de migratieketen in nauwe samenwerking met onze collega-overheidsdiensten zoals de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), de Nationale Politie, de Koninklijke Marechaussee, het Centraal Orgaan opvang asielzoeker (COA), de Ministeries van Justitie en Veiligheid en Buitenlandse Zaken en gemeentes en wij werken intensief samen met maatschappelijke organisaties. Daarnaast werken we samen met verschillende Europese en internationale partners.

Met onze aanpak maken wij het verschil in de uitvoering van het terugkeerbeleid en zijn wij van betekenis voor de maatschappij. Als organisatie zijn wij flexibel en werken vraaggericht voor de maatschappij samen met de partners. Wij voeren ons werk professioneel uit en stellen de vreemdeling in het vertrekproces centraal. Wij zijn een verbindende, vindingrijke en lerende organisatie met bekwame medewerkers. Hierbij werken we vanuit onze waarden Professionaliteit, Eigenaarschap en Samenwerken.

Het Directieteam van de DT&V bestaat uit een algemeen directeur en vijf directeuren. Zij zijn samen verantwoordelijk voor de resultaatgebieden van het primaire proces: voorbereiden zelfstandig vertrek, voorbereiden en effectueren van het gedwongen vertrek, de internationale samenwerking en de ondersteuning daarvan.

Meer informatie over onze organisatie vind je op onze website:

<https://www.dienstterugkeerenvertrek.nl/>

Werkzaamheden

Voor de regievoerder werkzaam op asielzoekerscentra of in de gemeenten geldt dat met behulp van de informatie uit het overdrachtdossier van de IND, deze in gesprek met de migrant. De DT&V, het COA en de Afdeling vreemdelingen Identificatie en Mensenhandel van de politie (AVIM) werken op de COA-locaties gezamenlijk aan het voorbereiden en realiseren van daadwerkelijk vertrek. Hierbij worden relevante (keten)partners zoals de IND, de gemeenten, de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM) en in voorkomende gevallen de voogdijinstelling Stichting NIDOS betrokken.

Voor de vrijheidsbeperkende of vrijheidsontnemende locaties geldt dat de regievoerder verantwoordelijk is voor het voorbereiden van het vertrek uit Nederland van vreemdelingen die een maatregel opgelegd hebben gekregen door de Hulpofficier van Justitie. Binnen dit werkveld wordt landelijk en regionaal contact onderhouden met ketenpartners zoals de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) en de bovengenoemde organisaties.

Medewerkers nemen ook deel aan lokale overleggen in het kader van de lokale samenwerking. In deze lokale overleggen wordt getracht in (keten)gezamenlijkheid een oplossing te vinden voor vreemdelingenaangelegenheden. Ook wordt van medewerkers verwacht dat ze binnen de DT&V deelnemen aan werkgroepen en organisatieontwikkelingen.

Persoonlijke eigenschappen en competenties

Als regievoerder kom je terecht in een dynamisch werkveld, waar geen dag hetzelfde is. Dagelijks spar je met je collega's en andere partijen over jouw caseload en welke strategie jij het beste kan toepassen. Je beschikt over de voor deze functie algemeen vereiste competenties, zoals; plannen en organiseren, analytisch- en leervermogen, oordeelsvorming en resultaatgerichtheid. Daarnaast ben je flexibel, goed in samenwerken, ben je klantgericht en kun je omgaan met weerstand. Verder is het belangrijk dat je in het bezit bent van de eigenschappen lef, flair, nieuwsgierigheid en creativiteit en ben je in staat veranderingen in de afdeling te brengen. Je beschikt over veerkracht, doorzettingsvermogen en je bent stressbestendig. Het is een pré als je werkervaring hebt bij een of meer organisaties op het terrein van de vreemdelingenketen en een of meer vreemde talen spreekt.

Functie-eisen

- Je hebt een afgeronde opleiding op HBO-niveau (en diploma) in een relevante richting.
- Je hebt aantoonbare ervaring met verschillende werk, -en gesprekstechnieken, bij voorkeur in een gedwongen kader.
- Je hebt kennis van de Vreemdelingenwet 2000 of bent in staat dit snel eigen te maken.
- Je bent cultureel sensitief.
- Je beschikt over uitstekende Nederlandse mondelinge- en schriftelijke vaardigheden.
- Je bent in het bezit van een rijbewijs en eigen vervoer waarbij je reizen door het land geen bezwaar vindt.

Salarisniveau

Schaal 9/ 10. Inschaling is onder meer afhankelijk van relevante werkervaring.

Verslag marktconsultatie (d.d. 25 augustus 2023)

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

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

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

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

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

Inhoud

1.	AANTAL OPDRACHTNEMERS	20
2.	OPSLAG OP DE OMREKENFACTOR VOOR SPECIFIEKE FUNCTIES.....	20
3.	DE (HOOGTE VAN DE) OVERNAMEVERGOEDING	23
4.	WERKEN MET (EN HOOGTE VAN) EEN TOLERANTIEGRENS IN DE TARIEFSTELLING ²⁴	
5.	DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT	25

1. Aantal Opdrachtnemers

Verslag input marktpartijen:

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

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

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

2. Opslag op de omrekenfactor voor specifieke functies

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

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

(a) kandidaten bereid zijn te werken voor de de het consultatiedocument bedoelde 'gelijke beloning',

(b) inhuur van deze kandidaten onder de uitzendraamovereenkomsten mogelijk is met een opslag op de omrekenfactor,

(c) wat dan een realistisch opslagpercentage zou zijn (5-10%?) en

(d) is een langere responstermijn voor het voorstellen van kandidaten voor deze functies gepast. Zo ja, hoe lang moet deze responstermijn zijn?

(e) u andere suggesties heeft?

Verslag input marktpartijen - managementondersteuner:

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

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

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

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

Verslag input marktpartijen – regievoerder DT&V:

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

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

b. Uitzendkrachten voor laboratoriumwerkzaamheden NFI en NVWA

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

Verslag input marktpartijen:

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

3. De (hoogte van de) overnamevergoeding

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

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

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

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

Verslag input marktpartijen:

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

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

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

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

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

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

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

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

Verslag input marktpartijen:

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

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

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

5. Diversiteit en inclusiviteit

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

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

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

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

Verslag input marktpartijen:

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