



Rijkswaterstaat
Ministerie van Infrastructuur en Milieu

Uitnodiging Marktconsultatie

Personele Mobiliteit

1. Inleiding

1.1 Doel

Op dit moment is Rijkswaterstaat bezig met de voorbereidingen voor het aanbesteden van mobiliteitstrajecten. Ter voorbereiding op de aanbesteding wordt een marktconsultatie uitgevoerd waar marktpartijen vrijblijvend aan deel kunnen nemen.

Het doel van deze marktconsultatie is het verzamelen van kennis en inzichten van marktpartijen over de inhoud van de aanbesteding. Deze kennis en inzichten worden vervolgens gebruikt om tot kwalitatief betere aanbestedingsdocumenten te komen bij de feitelijke aanbesteding.

1.2 Doelstelling aanbesteding

Met de aanbesteding Personele Mobiliteit wil Rijkswaterstaat de reguliere (vrijwillige) mobiliteitstrajecten, de VWNW onderzoeken en de VWNW –trajecten gaan uitbesteden aan de markt. (In bijlage A, op pagina 6, worden deze trajecten nader toegelicht.) Rijkswaterstaat voert hierbij de regie op de uitbestede dienstverlening. Doelstellingen hierbij zijn;

- Volledige uitbesteding van zorgvuldige en kwalitatief goede dienstverlening waarbij optimaal gebruik wordt gemaakt van de expertise in de markt met een goede sturing op kwaliteit en resultaat.
- Borging van de continuïteit van de dienstverlening. Er ligt een grote productie opgave op het gebied van Personele Mobiliteit als gevolg van de taakstelling. De omvang van deze productie opgave mag niet ten koste gaan van de kwaliteit of de zorgvuldigheid van de dienstverlening.

1.3 Aanleiding

Het is een uitdaging om goed te definiëren wat onder kwaliteit verstaan dient te worden en langs welke meetlat je dit kunt normeren en beoordelen. Uitgangspunt is een snelle en duurzame plaatsing van een medewerker. Rijkswaterstaat is zich er echter terdege van bewust dat de te realiseren snelheid afhankelijk is van vele factoren, zoals gemoedstoestand van de medewerker, medewerking van het management en de situatie in de arbeidsmarkt.

Rijkswaterstaat wil komen tot de juiste kaders door aan de voorkant van de aanbesteding goed na te denken over kwaliteit (vertaald naar meetbare KPI's). Om te komen tot een win-win situatie voor Opdrachtgever en Opdrachtnemer zoekt Rijkswaterstaat naar

gemotiveerde leveranciers die zowel in houding en gedrag als in resultaat laten zien zich continue verantwoordelijk te voelen voor het realiseren van de doelstellingen van Opdrachtgever. Daarnaast dient een beloningssystematiek gekozen te worden waarmee zowel de win voor de markt als die win voor Rijkswaterstaat goed tot hun recht komen. Een belangrijke vraag daarbij is hoe Rijkswaterstaat commitment bij de leverancier kan creëren voor zowel kortlopende als langlopende trajecten. De te kiezen beloningssystematiek dient aan te sluiten op de grote diversiteit aan trajecten.

Door middel van een marktconsultatie wil Rijkswaterstaat komen tot een goed beeld over de wijze waarop dit vraagstuk het beste in de markt kan worden gezet.

1.4 Vraagstelling

Tijdens de marktconsultatie wil Rijkswaterstaat, samen met de markt, antwoorden formuleren op de volgende vragen:

- Hoe kan de gewenste kwaliteit van de dienstverlening het best worden omschreven, op welke wijze kan dit worden genormeerd en gemeten en welke relevante KPI's kunnen we daarbij vaststellen?
- Wat is een eerlijk en transparant beloningssysteem, waarbij de markt zich enerzijds beloond voelt bij snelle plaatsing en waarbij de markt anderzijds gecommitteerd blijft aan kwalitatieve inzet op langdurige trajecten?
- Wat heeft de markt van Rijkswaterstaat nodig om succesvol te kunnen zijn bij het realiseren van de doelstellingen? Wat heeft men (naast specifieke kennis van Rijkswaterstaat en Rijk gebonden omgevingen) nodig om een snelle en duurzame plaatsing te kunnen realiseren?

2. Procedure

2.1 Publicatie

De aanbestedende dienst heeft ervoor gekozen deze marktconsultatie in breed verband uit te voeren. Om alle potentieel geïnteresseerde marktpartijen in de gelegenheid te stellen aan dit proces deel te nemen is de uitnodiging voor de marktconsultatie gepubliceerd op TenderNed.

2.2 Uitvoering marktconsultatie

In paragraaf 1.4 van dit document staan de vraagstukken beschreven waar Rijkswaterstaat, samen met de markt, antwoorden op wil formuleren gedurende de marktconsultatie. Iedere geïnteresseerde marktpartij die van mening is dat zij een bijdrage kan leveren aan de marktconsultatie wordt uitgenodigd om zich uiterlijk op 28 april 2014 aan te melden voor de marktconsultatie.

2.3 Planning

Activiteit	Deadline
Publicatie Consultatie Document	17 april 2014
Uiterste datum voor aanmelding marktconsultatie	28 april 2014, 12:00 uur
Loting deelnemers & Communiceren uitnodigingen	29 april 2014
Uitvoering marktconsultatie	Donderdag 8 mei, van 13:30 uur tot 17:00 uur

2.4 Indienen reactie

Marktpartijen die interesse hebben om deel te nemen aan de marktconsultatie worden uitgenodigd om zich voor 28 april 2014, 12:00 uur aan te melden op het volgende adres; **aanbesteding_cd@rws.nl**, ter attentie van de heer A. van Rooij, onder vermelding van:

- o **Aanmelding Marktconsultatie Personele Mobiliteit**

In de aanmelding dient duidelijk aangegeven te worden welke deelnemers vanuit de betreffende organisatie deel wensen te nemen aan de marktconsultatie. Er is ruimte voor maximaal 30 deelnemers vanuit marktpartijen. Vanuit iedere marktpartij kunnen maximaal 2 deelnemers worden aangemeld (uitgaande van 2 deelnemers per marktpartij kunnen er dus 15 marktpartijen deelnemen aan de marktconsultatie). Indien het aantal aanmeldingen het maximale aantal deelnemers overschrijdt dan zal uitnodiging geschieden op basis van loting.

2.5 Voorwaarden

- Aanmelding voor en deelname aan de marktconsultatie is geheel vrijwillig en vrijblijvend en heeft op geen enkele wijze gevolgen voor een eventuele deelname aan de aanbesteding die zal worden gestart. Partijen kunnen geen aanspraak maken op vergoedingen van eventueel gemaakte kosten in het kader van de marktconsultatie.
- Het consultatie document is slechts geschreven in het kader van de marktconsultatie voor deze aanbesteding. De marktconsultatie is geen uitnodiging om in te schrijven op de aanbesteding, waarvoor deze marktconsultatie als voorbereiding dient.
- De aanbestedende dienst behoudt zich het recht voor om:
 - ❖ de planning zoals in dit document geschetst is naar eigen inzicht aan te passen;
 - ❖ het traject van de marktconsultatie en/of de aanbestedingsprocedure geheel of gedeeltelijk te staken.
- Er kunnen op geen enkele wijze rechten worden ontleend aan de informatie die is verstrekt ten behoeve van de marktconsultatie. Dit geldt zowel voor de aanbestedende dienst als voor de marktpartij.
- Het is in deze fase niet mogelijk om meer informatie te verstrekken over de in voorbereiding zijnde aanbesteding, dan de informatie die reeds is opgenomen in dit document.
- De door middel van deze marktconsultatie aan Rijkswaterstaat verstrekte informatie wordt niet gebruikt voor een ander doel dan het opdoen van marktkennis teneinde tot een kwalitatief beter bestek te komen.
- Door deelname aan de marktconsultatie verklaart de deelnemende marktpartij akkoord te zijn met alle genoemde voorwaarden.

Bijlage A: Nadere toelichting trajecten

1. Scope

Zoals in paragraaf 1.2 aangegeven zal de scope van deze aanbesteding bestaan uit; reguliere (vrijwillige) mobiliteitstrajecten, VWNW onderzoeken en VWNW –trajecten. (Rijkswaterstaat behoudt zich het recht voor deze scope te wijzigen indien de marktconsultatie hier aanleiding toe geeft.) Onderstaand worden deze trajecten nader toegelicht.

2. Regulier mobiliteitstraject

In een regulier mobiliteitstraject of loopbaantraject stel je samen met een mobiliteitsadviseur een plan van aanpak op om je specifieke vraag over jouw loopbaanontwikkeling te beantwoorden. Met behulp van diverse instrumenten wordt een medewerker gestimuleerd zijn of haar loopbaanvraag te beantwoorden. Aansluitend daarop kan de mobiliteitsadviseur ondersteunen bij het vinden van een geschikte andere functie. Dit traject bestaat uit 4 fases, de intake, zelfanalyse, richting bepalen en tot slot de arbeidsmarktbenadering.

Intake

Het doel van de intake is om te komen tot een individueel begeleidingsplan. Deze fase bestaat uit een 2-gesprek tussen de kandidaat en de mobiliteitsadviseur, op basis waarvan een concept individueel begeleidingsplan wordt opgesteld en besproken met de deelnemer, vervolgens wordt dit plan in een driegesprek besproken met de leidinggevende.

Zelfanalyse en richting bepalen

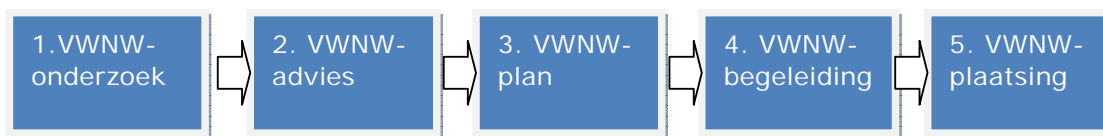
In deze fase wordt al het voorwerk gedaan om gericht de arbeidsmarkt te kunnen benaderen. Na diverse gesprekken tussen de kandidaat en de mobiliteitsadviseur wordt een Persoonsprofiel opgesteld (Zelfanalyse) en een Zoekprofiel (Richting bepalen).

Arbeidsmarkt-benadering

In deze fase wordt het arbeidsmarktplan opgesteld en gaan de mobiliteitsadviseur en de kandidaat samen gericht op zoek naar een (duurzame) nieuwe uitdaging.

3. VWNW Beleid

Op 11 april jl. is overeenstemming bereikt over het nieuwe sociaal beleid: Van Werk Naar Werk (VWNW) Beleid. Het VWNW beleid geldt voor ambtenaren in de periode van 15 april 2013 tot 1 januari 2016. In deze looptijd kan reorganisatie geen zelfstandige grond zijn voor ontslag. De uitvoering van het VWNW-beleid valt uiteen in 5 stappen:



4. VWNW-onderzoek & advies

De eerste 2 fasen worden uitgevoerd in het VWNW-onderzoek en – advies. Deze omvatten de eerste onderdelen van een traject, namelijk: intake, zelfanalyse en richting bepalen. Het VWNW-advies vormt de basis voor het opstellen van het VWNW-plan, dat wordt uitgevoerd in het VWNW-traject.

VWNW-onderzoek

Wie ben ik, wat wil ik, wat is een bereikbare volgende loopbaantrap en wat heb ik nodig om dit te realiseren?

Alle medewerkers die in de aangewezen functiegroepen werkzaam zijn, voeren op basis van hun wensen en mogelijkheden een Van Werk Naar Werk-onderzoek uit. Je wordt hierin begeleid door een onafhankelijke VWNW-adviseur. Na een kennismaking kijken jullie naar alle relevante documenten, zoals je cv, en voer je een gesprek over je loopbaan. Ook wordt gesproken over je wensen en ontwikkelmogelijkheden en de mogelijkheden voor werk. Samen kijken we naar de loopbaanpaden binnen de overheid en de digitale platforms waar functiemogelijkheden gepubliceerd staan. Hij of zij werkt, evenals alle betrokkenen, volgens de 'Gedragscode VWNW Beleid Rijk' (zorgvuldig, onafhankelijk, transparant en aanspreekbaar). Het onderzoek vindt plaats in Rijswijk.

VWNW-advies

De VWNW-adviseur bekijkt alle verkregen informatie en stelt op basis daarvan een VWNW-advies op. Het VWNW-advies geeft zicht op de wensen van de medewerker, de ontwikkelmogelijkheden, een realistisch toekomstperspectief en de inzet van mogelijke voorzieningen om dit te realiseren. Het advies wordt met de medewerker besproken. Het advies is eigendom van de medewerker en moet worden gedeeld met de leidinggevende. Het VWNW-advies plan vormt de basis voor het VWNW-plan.

5. VWNW-traject

Het van VWNW-traject bestaat uit drie fasen, het VWNW-plan, de VWNW-begeleiding en, uitgaande van een succesvol VWNW-traject, een duurzame plaatsing.

VWNW-plan

Zijn medewerker en leidinggevende het eens met het VWNW-advies dan wordt dit uitgewerkt in een plan. In het VWNW-plan kan bijvoorbeeld een benodigde opleiding of training staan, of afspraken over tijdelijk ander werk of een stage om zo werkervaring op te doen. Ook staat er in welke individuele begeleiding de medewerker krijgt. Het VWNW-plan is net als het onderzoek en het advies maatwerk. Het houdt rekening met de ambities en mogelijkheden van de medewerker en de regionale arbeidsmarkt.

Medewerkers kiezen in de vrijwillige VWNW-fase zelf of zij het plan willen uitvoeren. Als de medewerker daarvoor kiest, is hij of zij vrijwillig Van Werk Naar Werk-kandidaat. De medewerker heeft dan het recht om van voorzieningen gebruik te maken en de plicht om het plan uit te voeren.

VWNW-begeleiding

Na de planvorming, komt de realisatiefase. De medewerker gaat nu aan de slag om de afspraken zoals vastgelegd uit te voeren. De werkgever verplicht zich om het traject aan te bieden. Bij een vrijwillige VWNW-begeleiding is het vizier anderhalf jaar lang gericht op een functie op gelijk schaal- en salarisniveau. Na anderhalf jaar of nadat een derde passende functie wordt afgewezen, vervalt de status van (vrijwillige) VWNW-kandidaat en daarmee de rechten op de in het plan opgenomen voorzieningen.

Plaatsing

Nadat het VWNW-traject succesvol is doorlopen, gaat de medewerker aan de slag in zijn nieuwe functie binnen of buiten RWS. Blijkt de baan in de praktijk niet te passen dan gaan we in goed overleg bepalen hoe verder te gaan.

De VWNW wetgeving is openbaar en na te lezen op:

http://wetten.overheid.nl/BWBR0033486/geldigheidsdatum_27-12-2013