



Ministerie van Justitie en Veiligheid

Bijlage E Deelnemer en inhuurbehoefte

Europese aanbesteding

**Inhuur flexibele arbeidskrachten op basis van een
Uitzendovereenkomst ten behoeve van de
Rijksschoonmaakorganisatie 2026
(IFA RSO 2026)**

Kenmerk IUC DJI/INEA/LS/2025

Versie publicatie aanbesteding (20 mei 2025)

1 Deelnemer

Deelnemer

De Deelnemer is het (organisatie)onderdeel van de Aanbestedende dienst die gebruik gaat maken van de Dienstverlening die Odrachtnemer zal verzorgen op basis van de Raamovereenkomst.

De Deelnemer aan deze aanbesteding die valt onder de Staat der Nederlanden, is de Rijksschoonmaakorganisatie (hierna RSO) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

In zijn algemeenheid geldt dat (organisatie)onderdelen/diensten op basis van politieke/bestuurlijke keuzes kunnen worden samengevoegd of deels worden ontvlochten (bijvoorbeeld bij het afstoten van taken naar andere (organisatie)onderdelen/diensten). Dit kan zich gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst ook voordoen bij de Deelnemer, waardoor deze organisatorische ontwikkelingen consequenties hebben voor de inhuur van Uitzendkrachten binnen de af te sluiten Raamovereenkomst. Zodra dat relevant en opportuun is, zal Odrachtgever de Odrachtnemer informeren over dergelijke organisatorische ontwikkelingen en de consequenties hiervan bespreken. De organisatorische ontwikkelingen die momenteel bekend zijn, zijn genoemd in paragraaf 1.2.1 van het Beschrijvend Document.

De Rijksschoonmaakorganisatie

De Rijksschoonmaakorganisatie is de integrale schoonmaakdienstverlener van en voor de Rijksoverheid. De RSO is actief op ongeveer 675 Locaties en onderverdeeld in 14 regio's. Iedere regio wordt aangestuurd door een dienstverleningsmanager, die hierbij ondersteund wordt door meerdere Ambulant Objectleiders. Een dienstverleningsmanager is op regio-niveau verantwoordelijk voor de inzet van schoonmaakpersoneel op de Locaties. Zie voor een overzicht van de Locaties en de geografische verdeling bijlage G 'Locatieoverzicht RSO'.

De RSO is opgericht om de schoonmaakdiensten bij het Rijk in eigen beheer uit te voeren. Hieronder valt vrijwel alle schoonmaak gerelateerde (specialistische) dienstverlening zoals dagschoonmaak, glasbewassing, specialistisch vloeronderhoud en de inkoop van sanitaire artikelen. Daarmee borgen we de kennis die nodig is om de dienstverlening te blijven ontwikkelen op één centrale plek.

De visie van de RSO luidt als volgt: *"De RSO is de vakkundige schoonmaakdienstverlener van en voor de Rijksoverheid. Met onze bevlogen medewerkers centraal, zetten wij ons samen met andere dienstverleners dagelijks en op de dag in voor een schone, gezonde en prettige werkplek voor collega's binnen het Rijk. Via heldere communicatie, collegiale samenwerking en transparante dienstverlening bereiken wij dit resultaat. Het vakmanschap van onze medewerkers vormt de basis en goed werkgeverschap is een voorwaarde."*

In lijn met haar visie heeft de RSO vier kernwaarden: We zijn Betrouwbaar, Vakbekwaam, we blijven Leren en we zijn Gelijkwaardig. Oftewel: Wij zijn BeVLGen over goed schoonmaakwerk!

Uitgangspunten dienstverlening

- De ontwikkeling van de dienstverlening is binnen de RSO een continu proces, waarbij we inspelen op de actualiteit en de behoeften van rijkspartners. De RSO hanteert voor de uitvoering van haar dienstverlening de volgende uitgangspunten:
- De schoonmaakmedewerker centraal

Het vakmanschap van onze medewerkers vormt de basis van onze dienstverlening. Onze schoonmaakmedewerkers hebben vaak al jarenlange ervaring en bezitten veelal de basisopleiding schoonmaak. We vinden het belangrijk dat de vakkennis van de medewerkers op peil is en blijft. We leren onze medewerkers om als team te bepalen welke activiteiten moeten worden uitgevoerd om de afgesproken technische schoonmaakkwaliteit te behalen. Ook leren de schoonmaakteams de schoonmaakdiensten zo in te richten dat de gebruikerstevredenheid optimaal is.

- Resultaatgerichte schoonmaak

De RSO maakt resultaatgericht schoon. Dit wil zeggen dat we kijken, denken en doen. We kiezen ervoor om niet standaard alles schoon te maken volgens een vaste lijst van werkzaamheden, maar we maken schoon wat vuil is. We werken dus outputgericht: we maken met onze opdrachtgevers afspraken over het totaalbeeld van een pand of ruimte en de te bereiken eindresultaten qua schoonmaak. Hoe vaak we schoonmaken en hoe we schoonmaken, is aan de vakbekwaamheid van de schoonmaakcollega's van de RSO: zij sturen op het kwaliteitsniveau zoals dit met de opdrachtgevers is afgestemd. Daarbij geldt als uitgangspunt: een gebouw of ruimte moet schoon zijn. Dat is onze expertise en onze verantwoordelijkheid, dat is waar wij voor staan, elke dag weer!

Met gerichte schoonmaakinzet op basis van vakmanschap werken we efficiënt en met plezier aan 'waanzinnige' dienstverlening. Wij vertrouwen daarbij op de expertise en het vakmanschap van onze medewerkers.

- Dagschoonmaak

De schoonmaakwerkzaamheden vinden in principe overdag plaats (tussen 07.00 uur en 18.00 uur). Schoonmakers hebben daardoor direct contact met de gebruikers van het pand. Ze dragen daarmee bij aan een dienstverlenend werkklimaat. Door bewust na te denken over de ideale schoonmaakroute bewegen onze medewerkers zich zo efficiënt mogelijk door het pand, waarbij we rekening houden met het gebruik en de openingstijden van het pand. Dagschoonmaak vraagt omgekeerd van de rijkscollega's die in een pand werkzaam zijn, een zekere mate van flexibiliteit en acceptatie. Maar dit is zeker geen eenrichtingsverkeer: dagschoonmaak vraagt over en weer om wederzijds respect en betrokkenheid. Onze schoonmaakmedewerkers horen erbij en zijn volwaardig ambtenaar en collega. Door het invoeren van dagschoonmaak verwachten we dat de gebruikersdiscipline toeneemt. Maar ook krijgt de schoonmaker 'een gezicht'. Rijkscollega's zijn zich zo bewuster van het belang van schoonmaak en hygiëne.

- Dienend leiderschap

De RSO hanteert de leiderschapsfilosofie van 'Dienend Leiderschap'. Dienend Leiderschap gaat over het aandacht hebben voor medewerkers en oog hebben voor de behoeftes die zij hebben om hun werk optimaal te kunnen doen.

De vakman aan het stuur/persoonlijk leiderschap betekent dat de regelruimte daar wordt gelegd waar ook het beste zicht is op hetgeen nodig is om 'waanzinnige' dienstverlening te realiseren; bij de collega direct op de werkvloer. Dat vraagt leidinggevenden die de medewerkers in staat stellen om de regelruimte goed in te vullen en hen hierbij te begeleiden en ondersteunen. Een dienend leider begrijpt dat het echte bedrijfskapitaal in de medewerkers zit; in de kennis, ervaring, inzet, creativiteit en betrokkenheid bij de organisatie en alle mensen die er werken. Dienend leiderschap is erop gericht om medewerkers zo veel mogelijk te laten groeien. Leidinggevenden binnen de RSO geven de richting en de kaders aan en zetten zich maximaal in om de medewerkers in hun kracht te zetten. Dienend leiderschap is vertrouwen geven op talent en inzet en duidelijkheid

over te behalen resultaten. Met daarbij afspraken/kaders aan de voorkant waardoor er op de werkvloer ook ruimte ontstaat. Dit is een breuk met de overheersende managementstijl uit het verleden in de schoonmaakbranche.

- Lerende organisatie
De RSO is een lerende organisatie. We zetten diverse instrumenten in, waaronder audits en in- en externe tevredenheidsmetingen om de voortgang op onze ontwikkeling te blijven toetsen en aan te scherpen. Daarnaast werken we nauw samen met onze afnemers/opdrachtgevers door middel van een duidelijke overlegstructuur en het gebruik maken van kennis- en klankbordgroepen. Onze scholingsprogramma's zijn zo ingericht dat er sprake is van:
 - leren op de werkvloer;
 - leren in combinatie met het werk;
 - en leren in een leeromgeving.

Op basis van de opgeleverde kwartaal managementrapportages ontplooit het schoonmaakteam zelfstandig acties om de dienstverlening te optimaliseren.

2 Inhuurbehoefte

Bij uitval van schoonmaakmedewerkers vanwege ziekte, verlof, opleiding, of wanneer de bezetting tijdelijk niet in overeenstemming is met de geplande formatie, wordt door de RSO allereerst bezien of diensten kunnen worden ingevuld door collega's. Indien dit niet mogelijk is heeft de RSO de behoefte aan een externe flexibele schil voor schoonmaakmedewerkers om tijdelijk opengevallen diensten in te vullen.

De Opdracht is gebaseerd op afname van Uitzendkrachten in de functie Medewerker schoonmaak. Hierbij is geen sprake van een inhouse dienstverlening.

Medewerker Schoonmaak

Taken

De medewerker schoonmaak is belast met de schoonmaakdienstverlening in de gebouwen die door de RSO wordt verzorgd. De medewerker is daarmee de basis van de dienstverlening. Schoonmaken bestaat uit op zichzelf staande routinematige schoonmaakwerkzaamheden, waarvan werksituatie, werkproblematiek en aanpak bekend is. De verantwoording van de uitgevoerde werkzaamheden heeft betrekking op aanpak, voortgang, volledigheid, naleving regels en afspraken en kwaliteit van de uitvoering.

Wat betreft uit te voeren Werkzaamheden kan worden gedacht aan schoonmaakdienstverlening op één Locatie in een verzorgingsregio of aan schoonmaakdienstverlening op meerdere Locaties en voor verschillende opdrachtgevers in een verzorgingsregio, volgens het werkprogramma van de RSO (w.o. resultaat gericht schoonmaken) zoals:

- Het verrichten van schoonmaakdienstverlening op een Locatie conform het dienstverleningsmodel en de kwaliteitseisen van de RSO.
- Het zich laten informeren over de werkwijze en over opdrachtgever specifiek geldende regelgeving om de schoonmaakdienstverlening te kunnen uitoefenen.
- Het tijdig signaleren van voorraadaanvullingen of vervanging van materialen aan de meewerkend voorman/vrouw om de schoonmaakdienstverlening op de Locatie kwalitatief te kunnen uitvoeren.
- Het verrichten van te benoemen eenvoudige aanvullende werkzaamheden.
- Het zich periodiek en ad-hoc laten informeren over de schoonmaakdienstverlening (bijzonderheden, wijzigingen in schoonmaaktaken of werkmethodes) door de meewerkend voorman/-vrouw of objectleider

Kennis en vaardigheden

- VMBO werk- en denkniveau.
- Functiegerichte opleiding en/of certificaten.
- Representatief, zorgvuldig, klantvriendelijk, accuraat.

FGR

Bedrijfsvoering / Assistent Medewerker Facilitair Management S1.

2.1 Omvang gespecificeerd per functie(groep) / schalen

Functiehuis en schalen

Deelnemer werkt met het Functiegebouw Rijk. De historische inhuur voorziet alleen in de inhuur van de functie Assistent Medewerker Facilitair Management (schaal 1). De toekomstige inhuur (die valt onder de met de aanbesteding beoogde Raamovereenkomst) voorziet eveneens alleen in de inhuur van de functie Assistent Medewerker Facilitair Management (schaal 1).

Historische inhuur versus toekomstige inhuur

De inhuurcijfers van de laatste jaren, zie daarvoor bijlage H 'Historische inhuurgegevens', laten zien dat de inhuuromvang de laatste jaren licht is gedaald. Verklaring hiervoor is volgens Deelnemer dat er meer gestuurd wordt op planning en inzet van eigen personeel op andere Locaties.

De toekomstige inhuur (die valt onder de met de aanbesteding beoogde Raamovereenkomst) zal naar verwachting gelijk blijven of wellicht iets dalen ten opzichte van de historische inhuur. De raming van de totale toekomstige inhuuromvang onder de beoogde Raamovereenkomst staat in paragraaf 1.9.5 Beschrijvend Document.

Bijzonderheden

Er kan verder rekening worden gehouden met de volgende bijzonderheden:

- Alle in te zetten Uitzendkrachten dienen te beschikken over een geldige VOG;
- Voor een aantal specifieke Locaties is tevens de aanwezigheid van een geldige VOG Politiegegevens vereist. Zie eis 3.6 van het Programma van Eisen.

Vaste urenomvang / flexibiliteit

Aanvragen op basis waarvan de Uitzendkracht wordt ingezet, kennen geen vaste urenomvang. De inzet is altijd op basis van een wisselend aantal uren per week. Voor historische informatie over het aantal gewerkte uren per week zie bijlage H 'Historische inhuurgegevens'.

Omvang overname / indiensttreding Uitzendkrachten

Wat betreft de indiensttreding van ingehuurde Uitzendkrachten verwacht Deelnemer dat, indien de ingevulde dienst een langdurig karakter krijgt en de ingezette Uitzendkracht voldoet, deze mogelijk in dienst kan treden bij Deelnemer.

Historische cijfers

Jaar	Uitzendkrachten
2022	5
2023	34
2024	15
2025	6
<i>Totaal:</i>	<i>60</i>

2.2 Inzet Uitzendkrachten bij de verschillende onderdelen van Deelnemer

N.v.t.

2.3 Locaties

Locaties en zwaartepunten

De inzet van Uitzendkrachten is nodig op een diversiteit aan Locaties verspreid over Nederland. Gedetailleerde informatie over de historische inhuur per Locatie staat in bijlage H 'Historische inhuurgegevens'. Hieruit volgt het beeld van historische inhuur wat betreft zwaartepunt van Locaties voor alle onder de huidige raamovereenkomst ingehuurde uitzendkrachten.

In hoeverre de toekomstige inhuur op de verschillende Locaties vergelijkbaar zal zijn met de historische inhuur is niet geheel te voorspellen.