Ministerie van Infrastructuur
en Waterstaat

Bijlage 2: Subgunningscriteria

Behorende bij

Onderwerp:	**Rijksbrede aanbesteding "Inkoop(advies)diensten, Contract- en Leveranciersmanagement 2027-2031"**
Procedure:	**Openbare Europese Aanbesteding**
Versie:	**1.4**
Referentienummer:	**TN604666**
Datum:	**18 november 2026**

Bijlage 2 – Subgunningscriteria

In deze bijlage worden de subgunningscriteria beschreven die beantwoord moeten worden.

Per vraag geeft u een concreet antwoord, waarbij u bij de beantwoording in ieder geval rekening houdt met de aspecten van de gevraagde dienstverlening, zoals beschreven in het Beschrijvend document en het Programma van Eisen.

De subgunningscriteria zijn weergegeven in onderstaande tabel, evenals de maximaal te behalen punten per criterium.

De opdracht voor SG1 betreft een casus, deze is verschillend voor ieder perceel.
De subgunningscriteria SG2 en SG3 zijn identiek voor ieder perceel. Inschrijvers die op meerdere percelen inschrijven hoeven deze subgunningscriteria SG2 en SG3 maar één keer uit te werken en dienen deze uitwerking dan in meerdere Inschrijvingen in.

***Let op**:*

- Bij de beantwoording van elk sub-subgunningscriterium dient u zich te beperken tot een maximaal aantal pagina's op A4 formaat, waarbij lettertype 'Verdana' en lettergrootte '9' en een regelafstand van minimaal 1,15 vereist zijn. Het maximum aantal pagina's is aangegeven in onderstaande tabel in de kolom 'A4'. Dit aantal pagina's is inclusief eventuele afbeeldingen/illustraties. De tekst in de afbeelding dient leesbaar te zijn (zonder het te moeten vergroten). Indien u meer dan het aangegeven maximum aanlevert, worden de pagina's die het maximum overschrijden niet beoordeeld.
- Het tussen haakjes vermelde aantal pagina's per sub-subgunningscriterium is ter indicatie. U mag variëren met het aantal pagina's in de sub-subgunningscriteria zolang het maximum aantal pagina's voor een subgunningscriterium niet overschreden wordt.
- Verwijzen naar websites of toevoegen van bijlagen is niet toegestaan.
- Het is toegestaan een titelblad toe te voegen. Dit blad telt niet mee in het maximumaantal pagina's. Een titelblad dient alleen te vermelden welk subgunningscriterium het betreft.
- Per subgunningscriterium dient u een apart document in.
- U dient in uw beantwoording de casus als uitgangspunt te nemen.

Perceel 1:

Subgunnings-criterium	Max. punten	Sub-subgunningscriterium	Max. A4	Max. punten
SG1: Casus Urgente capaciteitsvraag	475	**1: Rekruteer, matchingsproces en screening** 1.1: Rekruteerproces 1.2: Matchingsproces 1.3: Voorbereiding op screeningsproces	(1,5)	200
		2: Adhoc/ Opschalen 2.1: Snel op-/afschalen 2.2: Ad hoc opdrachten 2.3: Schommelingen	(2)	200
		3: Opschaling bij één inkooporganisatie 3.1: Grote uitvraag één IUC, advies	(0,5)	75
		Maximaal aantal pagina's	5	
SG2: Kwaliteit dienstverlening en partnerschap	375	2.1: Kwaliteit (in te zetten) kandidaten	(2)	200
		2.2: Borging, ontwikkeling en overdracht van kennis	(1)	100
		2.3: Partnerschap	(1)	75
SG3: Social Return	150	3.1: specifieke Social Return-coördinator	-	30
		3.2: lopend SR(OI)-traject	-	30
		3.3: gebruik van bestaand netwerk	-	30
		3.4: 0,5% / 1,0% / 1,5% extra Social Return - verplichting.	-	60
Totaal	**1000**		**9**	**1000**

SG1, perceel 1: Casus urgente capaciteitsvraag

Inleiding
Een van de belangrijke thema's van de Nederlandse overheid is om de weerbaarheid van Nederland te vergroten. Daarnaast zet de Rijksoverheid in op centralisatie, standaardisering en digitalisering van de inkoop. In de huidige krappe arbeidsmarkt van het inkoop- en contractmanagementdomein, ziet het Rijk hier uitdagingen voor de behoefte die het heeft.

Sub-subgunningscriterium 1 (perceel 1): Rekruteer-, Matchingsproces en Screening

1.1 Rekruteerproces: beschrijf hoe u uw rekruteerproces heeft vormgegeven/vormgeeft om voor de gehele overheid tot de juiste inkopers te komen. Waar en op welke manier zoekt u geschikte kandidaten?

1.2 Matchingsproces: hoe is uw proces van matching ingericht? Geef een beschrijving van mensen, middelen en methoden/technieken/standaarden en systemen die u gebruikt om voldoende gekwalificeerde kandidaten aan te bieden. Onderbouw waarom u dit zo hebt ingericht.

Aanvullende informatie, ten behoeve van sub-subgunningscriterium 1
Het ministerie van Defensie bouwt aan de weerbaarheid met een inzetbare en schaalbare krijgsmacht die is voorbereid op uiteenlopende dreigingen, die kan afschrikken en zo nodig moet vechten. Dat doet Defensie niet alleen maar ook in samenwerking met civiele partijen. Een van de gevolgen hiervan is dat het ministerie van Defensie meer personeel nodig heeft, en materieel en middelen wil inkopen op het moment dat die "meteen" inzetbaar moeten zijn (ad hoc). Het ministerie van Defensie is daarom op zoek naar betrouwbare partners die snel kunnen op-/en afschalen met (een team) van gekwalificeerde Kandidaten die optimaal voorgesorteerd zijn voor een positieve screening. Dit voor zowel inspanning -als ook resultaatgerichte opdrachten zoals

opgenomen in de scope van perceel 1 – 'Operationele en tactische inkoopdiensten', onder punt 2 en 3a t/m f van het beschrijvend document.

1.3 Voorbereiding op screeningsproces: Voor kandidaten die bij of voor het ministerie van Defensie gaan werken geldt (dus) dat deze medewerkers gescreend dienen te zijn. Beschrijf hoe uw organisatie zich voorbereidt op opdrachten met een VGB (Verklaring van geen bezwaar) screening. Benoem in ieder geval uw maatregelen en organisatie-inrichting.

U dient dit in **1,5 pagina's** uit te werken.

Nieuwe informatie, ten behoeve van sub-subgunningscriterium 2:
Het besluit van het ministerie van Defensie om ad-hoc middelen en materieel in te kopen, heeft grote impact op het ministerie. De inkoopadviseurs zijn al volledig belast met de reguliere operationele en tactische inkopen. Het ministerie heeft besloten om, ter versterking van het team drie medior inkopers in te huren.

Daarnaast speelt op dit moment eindejaarsdrukte en onderbezetting bij de Inkoop Uitvoeringscentra (IUC's) van de Rijksoverheid: daarom moet er snel opgeschaald kunnen worden. Er worden in totaal door vier IUC's, verspreid over het land, één junior en één medior inkoper per IUC gevraagd. (totaal 4 junioren en 4 medioren) Het is belangrijk dat u in de praktijk rekening houdt met de verscheidenheid van de Deelnemers.

Sub-subgunningscriterium 2 (perceel 1): Ad hoc/ Opschalen
Snel op-/afschalen: Geef voorbeelden waaruit blijkt dat uw organisatie flexibel kan reageren op spoedaanvragen (snel op-/ afschalen).

2.1 Ad hoc opdrachten: Hoe bereidt uw organisatie zich voor op een ad hoc/spoed-uitvraag zoals vermeld in de casus?

2.2 Schommelingen: wat is de werkwijze van de Inschrijver om na ontvangst van een Nadere Offerteaanvraag tot een passende offerte te komen? Hoe gaat u om met schommelingen in aantallen Nadere Offerteaanvragen en met meerdere gelijktijdige aanvragen van verschillende Deelnemers?

U dient dit in **2 pagina's** uit te werken.

Sub-subgunningscriterium 3 (perceel 1): Opschaling bij één inkooporganisatie
Een grote uitvraag bij één IUC betreffende een inkoopadviesvraag: stel dat deze grote uitvraag (4 junioren en 4 medioren) bij één inkooporganisatie wordt uitgevraagd. Hoe adviseert u de Opdrachtgever dan de uitvraag uit te zetten, welke voor en nadelen ziet u?

U dient dit in **0,5 pagina** uit te werken.

Perceel 2:

Subgunnings-criterium	Max. punten	Sub-subgunningscriterium	Max. A4	Max. punten
SG1: Casus	475	**1: Totstandkoming Plan van aanpak inkoopproces** 1.1: Totstandkoming Plan van aanpak 1.2: Digitalisering en-/of AI 1.3: Kansen en risico's	(2)	200
		2: ICT aanbesteding 2.1: Uitvoering ICT aanbesteding 2.2: Matching-proces	(1,5)	150
		3: Type procedure ICT aanbesteding 3.1: Proces en communicatie 3.2: Type procedure	(1,5)	125
		Maximaal aantal pagina's	6	
SG2: Kwaliteit dienstverlening en partnerschap	375	2.1: Kwaliteit (in te zetten) Kandidaten	2	200
		2.2: Borging, ontwikkeling en overdracht van kennis	1	100
		2.3: Partnerschap	1	75
SG3: Social Return	150	3.1: specifieke Social Return -coördinator	-	30
		3.2: lopend SR(OI)-traject	-	30
		3.3: gebruik van bestaand netwerk	-	30
		3.4: 0,5% / 1,0% / 1,5% extra Social Return - verplichting.	-	60
Totaal	**1000**		**10**	**1000**

SG1, perceel 2: 'Efficiencyslagen inkoopproces'

Een ministerie heeft een centrale inkooporganisatie van 100 medewerkers. Zij managen jaarlijks een inkoopvolume van 500 € Mio.
Dit ministerie staat voor een grote efficiëntieslag. De huidige inkooporganisatie kampt met schaarste op de arbeidsmarkt, een hoge werkdruk, lange doorlooptijden door o.a. handmatige processen en ontevreden behoeftestellers. Sinds korte tijd zijn de werkzaamheden van een ander ministerie erbij gekomen. De genoemde aspecten van de uitdaging moeten binnen negen maanden een verbetering laten zien.

Aspecten van de uitdaging:

- Efficiëntieslag:
- Meer werk met hetzelfde aantal medewerkers;
- Kwaliteitsbehoud/verbetering;
- Geen extra budget;
- Doorontwikkeling van 'operationele inkopers & tactische inkopers' naar 'hoogwaardige (strategische) inkoopadviseurs' met focus op proces- en regievaardigheden, sterke adviesvaardigheden en kennis van governance en verantwoord gebruik van AI;
- Te veel onrechtmatige overeenkomsten;
- Klanttevredenheid verhogen.

U wordt als specialistisch inkoopadviesbureau gevraagd om een resultaatgerichte opdracht uit te voeren.

Sub-subgunningscriterium 1 (perceel 2): Proces Plan van aanpak
Geef het proces aan hoe u tot een plan van aanpak komt waarin u de centrale inkooporganisatie advies geeft hoe de genoemde aspecten te verbeteren.

1.1 Plan van aanpak: in het PvA dient een advies te staan welke stappen genomen kunnen worden om de genoemde aspecten te verbeteren. In het advies dient rekening gehouden te worden met o.a. doorlooptijd, menselijke kant waaronder de inzet van social return kandidaten in het team, procesverandering, communicatie.

Stel dat u digitaliseringmiddelen en/of AI kunt/wilt inzetten: op welke manier heeft deze een rol in

1.2 Digitalisering en/of AI;
1.3 Kansen en risico's.

U dient dit in **2 pagina's** uit te werken.

Nieuwe informatie, ten behoeve van sub-subgunningscriterium 2:
Een van de mogelijke adviezen in het PvA voor het inkoopadviesbureau is dat een ICT-tool een bijdrage kan leveren aan een gewenste oplossing. Hiervoor dient een Raamovereenkomst gesloten te worden met een leverancier voor aanschaf en dienstverlening. Het betreft een complexe aanbesteding.
Er moet binnen 12 maanden gekomen worden tot een rechtmatige overeenkomst. Uitloop op de planning is, gezien het voorkomen van een onrechtmatigheid, uitgesloten. Er staat dan ook druk op de planning vanuit zowel de behoefsteller als ook vanuit het management.

Er dient rekening gehouden te worden met diverse aspecten zoals geldende wet- en (interne) regelgeving. Het ICT team heeft een sterke voorkeur voor één marktpartij maar de centrale inkooporganisatie voor een ander partij. Er is een complexe ICT-architectuur.

Sub-subgunningscriterium 2 (perceel 2): ICT aanbesteding

2.1 Uitvoering ICT aanbesteding: beschrijf hoe u deze opdracht gaat uitvoeren;
2.2 Matching-proces: beschrijf hoe u zorgt voor de juiste medewerker(s), rekening houdend met de scope van perceel 2 en de schaarste op de arbeidsmarkt.

U dient dit in **1,5 pagina's** uit te werken.

Nieuwe informatie, ten behoeve van sub-subgunningscriterium 3:
Helaas heeft het doorlopen van deze ICT-aanbesteding niet geleid tot de juiste uitkomst en selectie van een geschikte marktpartij. Partijen hebben wel interesse getoond om in te schrijven maar hebben naar aanleiding van o.a. de nota's van inlichtingen besloten om geen Inschrijving te verrichten. Zij geven aan dat de randvoorwaarden onduidelijk zijn. Het ICT-team wil deze randvoorwaarden echter nog nader onderzoeken. Daarnaast heeft ook de afdeling juridische zaken opmerkingen geplaatst bij de randvoorwaarden. Er dient vanuit het management hierin dus keuzes te worden gemaakt. De centrale inkooporganisatie weet zich geen raad.

Sub-subgunningscriterium 3 – (perceel 2): Type procedure ICT aanbesteding
Beschrijf hoe u met deze nieuwe situatie om zou gaan. Ga daarbij in ieder geval in op:

3.1 Proces en communicatie: geef aan welke acties u onderneemt om alsnog tot een hervatting en tijdige afronding van de aanbesteding te kunnen komen. Beschrijf de communicatie- en overlegstructuur, frequentie en omgang met projectteamleden.
3.2 Type procedure: beschrijf welk type procedure u vervolgens voorstelt aan de centrale inkooporganisatie en geef hierbij een onderbouwing van de redenen hiervoor.

U dient dit in **1, 5 pagina's** uit te werken.

Perceel 3:

Subgunnings-criterium	Max. punten	Sub-subgunningscriterium	A4	Max. punten
SG1: Casus	475	**1: Totstandkoming van Plan van aanpak** 1.1: Totstandkoming Plan van aanpak	(2)	200
		2: Matching-proces 2.1: Rekruteer- en matchingproces	(1,5)	150
		3: Escalatie met een leverancier 3.1: Acties en opvolging 3.2: Afstemming met opdrachtgever	(0,5)	125
		Maximaal aantal pagina's	5	
SG2: Kwaliteit dienstverlening en partnerschap	375	2.1: Kwaliteit (in te zetten) Kandidaten	(2)	200
		2.2: Borging, ontwikkeling en overdracht van kennis	(1)	100
		2.3: Partnerschap	(1)	75
		Maximaal aantal pagina's	4	
SG3: Social Return	150	3.1: specifieke Social Return -coördinator	-	30
		3.2: lopend SR(OI)-traject	-	30
		3.3: gebruik van bestaand netwerk	-	30
		3.4: 0,5% / 1,0% / 1,5% extra Social Return - verplichting.	-	60
Totaal	**1000**		**9**	**1000**

SG1, perceel 3: Doorontwikkeling contract en leveranciersmanagement

Inleiding

Er bestaat een groeiende behoefte aan meer grip op de kwaliteit, prestaties en toegevoegde waarde van ingekochte producten en diensten. Dit omdat de Rijksoverheid het belangrijk vindt dat overheidsuitgaven op een juiste manier worden besteed, en ook dat hetgeen wat daarvoor geleverd wordt waarde toevoegt. Om deze reden is besloten om intensiever in te zetten op leveranciers- en contractmanagement. Hierbij wordt meer aandacht besteed aan het actief monitoren van contractprestaties, het evalueren van opdrachten, het beheersen van risico's en het realiseren van een goed partnerschap. Bij een uitvoeringsorganisatie van de Rijksoverheid is de capaciteit van het team Contract- en leveranciersmanagement onvoldoende om dit te realiseren en is extra formatie noodzakelijk om invulling te kunnen geven aan de verdere professionalisering van contract- en leveranciersmanagement.

Het team contract- en leveranciersmanagement bestaat nog niet lang en houdt zich bezig met veelal nog operationele taken. Het management heeft behoefte aan meer senioriteit en structuur om de kwaliteit van de dienstverlening te borgen, risico's te beheersen, de samenwerkingen te versterken en naleving van de contractuele afspraken te waarborgen. De focus moet komen te liggen op leveranciers in de hoogste spendcategorie en leveranciers die een cruciale rol spelen voor de uitvoeringsorganisatie.

Context

De uitvoeringsorganisatie staat onder druk. Uit onderzoeken blijkt dat de geleverde dienstverlening niet voldoet aan de gevraagde kwaliteit. Dit zorgt ervoor dat er in het verleden wellicht keuzes zijn gemaakt die zijn gebaseerd op verkeerde input. Door meer in te zetten op contract- en leveranciersmanagement hoopt de uitvoeringsorganisatie meer grip te krijgen op leveranciers die een cruciale rol vervullen in het primaire proces en daarmee ervoor te zorgen dat de kwaliteit van de geleverde dienstverlening stijgt.

Sub-subgunningscriterium 1 (perceel 3): Plan van aanpak

1.1 Geef het proces aan hoe u tot een plan van aanpak komt waarin u ervoor gaat zorgen dat er kan worden voldaan aan de wens van de uitvoeringsorganisatie.

Inschrijver dient in dit plan in te gaan om wat er nodig is om te kunnen professionaliseren, en u dient hierbij in te gaan op mensen (denk ook aan Social Return kandidaten), middelen en technieken, evt. kansen en risico's, rekening houdend met de scope van perceel 3 en de schaarste op de arbeidsmarkt.

U dient dit in **2 pagina's** uit te werken.

Sub-subgunningscriterium 2 (perceel 3): Rekruteer en matchingproces

Rekruteer- en matchingproces: vanuit het PvA volgt dat er teveel werk voor het aantal contract- en leveranciersmanagers is en dat er ingehuurd mag worden. U wordt gevraagd om het Plan van Aanpak tot uitvoering te brengen. Om de schijn van belangenverstrengeling tegen te gaan, wilt u niet betrokken worden bij het selectieproces welke kandidaten worden ingehuurd.

2.1 Hoe pakt u dit aan? Welke afspraken maakt u met uw Opdrachtgever? Op welke manier zorgt u ervoor dat u uw Opdrachtgever kunt verrijken met uw kennis van het rekruteer- en matchingsproces?

U dient dit in **1,5 pagina's** uit te werken.

Nieuwe informatie, ten behoeve van sub-subgunningscriterium 3:

Eén van de strategische leveranciers binnen de hoogste spend-categorie functioneert niet goed. De gesprekken over de overeengekomen kpi's en kwaliteit verlopen stroef.

Sub-subgunningscriterium 3 (perceel 3): Escalatie met een leverancier

Beschrijf hoe u, als verantwoordelijk Opdrachtnemer, met dit probleem omgaat. Ga daarbij in ieder geval in op:

3.1 Acties en opvolging: geef aan welke acties u neemt om te komen tot een passende oplossing en welke vervolgacties u voorstelt, denk ook aan (schijn) van belangenverstrengeling;

3.2 Afstemming met Opdrachtgever: beschrijf de wijze van communicatie- en overlegstructuur, frequentie, en omgang met a) de desbetreffende leverancier en b) de Opdrachtgever. Motiveer deze keuze kort.

U dient dit in **0,5 pagina** uit te werken.

Subgunningscriterium 2 (SG2):
(Dit subgunningscriterium geldt voor alle percelen)

Kwaliteit van Kandidaten en dienstverlening/ Borging, ontwikkeling en overdracht van kennis/ Partnerschap

Inschrijver dient in te gaan op de volgende onderwerpen en de daarbij horende vragen:
- Kwaliteit (in te zetten) kandidaten;
- Borging, ontwikkeling en overdracht van kennis;
- Partnerschap.

Inschrijver mag bij de beantwoording van sub-subgunningscriterium 2a, 2b en 2c naar eigen inzicht relevante elementen / aspecten toevoegen die meerwaarde bieden ten aanzien van dit subgunningscriterium.

Subgunnings-criterium	**Inhoud en Beoordeling**	**Maximaal te behalen punten**
Subgunnings-criterium 2.1: Kwaliteit (in te zetten) Kandidaten	U beschrijft hoe u ervoor zorgt dat u Kandidaten aanbiedt die voldoen aan de eisen en gestelde wensen zoals staat beschreven in een aanvraag van een Deelnemer, met in achtneming van het PvE van deze aanbesteding. Het is belangrijk dat u in de praktijk rekening houdt met de verscheidenheid van de Deelnemers. U dient in ieder geval antwoord te geven op de onderstaande vragen: • Hoe zorgt u ervoor dat u gekwalificeerde Kandidaten kunt (blijven) inzetten op de opdrachten(en) op alle functieprofielen gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst? • Wat is uw aanpak om uw medewerkers en (geplaatste) Kandidaten gemotiveerd te houden vóór of gedurende de uitvoering van de opdracht? • Hoe informeert u de Opdrachtgever wanneer u constateert dat een geplaatste Kandidaat tijdens de uitvoering van de opdracht niet voldoet aan de gestelde eisen/criteria ten aanzien van diploma's en werkervaring. Wat zijn uw acties? U dient bovenstaande in **2 A4** uit te werken.	200
Subgunnings-criterium 2.2: Borging, ontwikkeling en overdracht van kennis	Hoe zorgt u ervoor dat de Kandidaten (zowel geplaatste als (nog) niet geplaatste) hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen, en hoe uw Kandidaten kennisontwikkeling en - overdracht bij/aan de Deelnemer borgen. Daarbij moet u beschrijven welke maatregelen u neemt voor het overdragen van werkzaamheden bij uitval of vertrek vóór afronding Opdracht. Inschrijver dient in ieder geval antwoord te geven op de volgende vragen: • Op welke wijze borgt u actuele/relevante kennis en kunde van Kandidaten gedurende de looptijd van de Raamovereenkomst? • Hoe borgt u tijdens de inzet op een Opdracht de kennisoverdracht en daarmee de continuïteit aan de Deelnemer bij afronding of/en ten tijde van uitval? • Welke (voorzorgs-)maatregelen neemt u om te zorgen dat bij uitval er tijdige en gelijkwaardige vervanging beschikbaar is voor Deelnemers om de continuïteit van een opdracht te waarborgen? • Hoe gaat u om met nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied en hoe neemt u opdrachtgever hierin mee? (geef voorbeelden)	100

	Inschrijver dient bovenstaande in **1 A4** uit te werken.	

Subgunnings-criterium 2.3: Partnerschap	Voor een hoogwaardige dienstverlening is een goed functionerend partnerschap tussen de Aanbestedende Dienst, Deelnemers en de Raamcontractant noodzakelijk. Inschrijver dient zijn visie op dat partnerschap tijdens de Raamovereenkomst te beschrijven. Daarbij dient in ieder geval antwoord te worden gegeven op de volgende vragen:
	
	• Wat is de visie van Inschrijver op zijn partnerschap met de Aanbestedende Dienst en Deelnemers (Opdrachtgevers) en hoe geeft hij daar concreet invulling aan? Besteed hierin tenminste aandacht aan:
	  o Transparante communicatie en samenwerking;
	  o Uw toegevoegde waarde.
	
	• Wat ziet u als de belangrijkste succesfactoren van een partnerschap? Benoem er tenminste twee en geef per succesfactor een korte toelichting waarom u dit aspect ziet als belangrijk voor het succes van beide partijen.
	
	• Wat is de rol van het management hierin?
	
	Inschrijver dient bovenstaande in **1 A4** uit te werken.
		75

Subgunningscriterium SG3: Social Return
(Dit subgunningscriterium geldt voor alle percelen)

De Rijksoverheid staat voor gelijke kansen, streeft naar een inclusieve samenleving en wil daar als werkgever én Opdrachtgever aan bijdragen. Als werkgever streeft de Rijksoverheid naar een diverse samenstelling van haar personeelsbestand en naar het zijn van een inclusieve organisatie. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten kunnen namelijk de denkkracht (en alle voordelen die daaruit voortvloeien) van een organisatie vergroten. Gezamenlijk kunnen de Rijksoverheid en Opdrachtnemers bijdragen aan een inclusieve samenleving. De Rijksoverheid wil partners contracteren die dit streven omarmen. De Aanbestedende Dienst reflecteert deze doelstelling in eisen in het Programma van Eisen, zie onder het kopje 'Eisen Maatschappelijke Doelen'.

Het creëren van werk door middel van social return volgens bovenstaande visie wordt door het Rijk uitgevoerd onder de noemer Maatwerk voor Mensen (Social Return 2.0) (zie www.maatwerkvoormensen.nl).
De Rijksoverheid stimuleert met Maatwerk voor Mensen (Social Return 2.0) een nieuwe werkwijze die voor zowel Opdrachtgever als Opdrachtnemer meer ruimte biedt voor maatwerk en het bedienen van bredere sociale doelstellingen. Bij aanbestedingen die onder IenW en de Deelnemers vallen, wordt deze werkwijze gestimuleerd.
Bij deze aanbesteding ligt de nadruk op het concreet begeleiden van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt naar, en in, een duurzame betrekking.

Subgunnings-criterium 3.1:	**Kwalitatieve wensen o.g.v. Social Return**	
	• U heeft/zet een specifieke Social Return-coördinator (functie, geen rol) in, die overzicht heeft -en houdt- over de naleving van de Social Return-verplichtingen onder de Raamovereenkomst. De coördinator monitort uw Social Returnverplichtingen, stuurt deze zo nodig bij, en onderhoudt het contact met de Opdrachtgever over de stand van zaken;	Ja/nee
3.2	• Voor de uitvoering van de Social Return-verplichtingen onder de Raamovereenkomst kunt u aansluiten op (een) lopend SR(OI)-traject(en) binnen uw organisatie;	Ja/nee
3.3	• Voor de uitvoering van uw Social return-verplichtingen onder deze Raamovereenkomst maakt u -onder andere- gebruik van uw bestaande netwerk om Social Return-kandidaten aan te trekken en te plaatsen.	Ja/nee
	Bovenstaande wensen worden nader uitgewerkt in uw plan van aanpak Social Return, dat u indient na gunning. Zie voor het format bijlage G Plan van Aanpak Social Return. *U geeft uw antwoord op de wensen aan in Bijlage 3, 'Formulier subgunningscriterium SG3 Social Return.* *Voor iedere **Ja** op deze 3 bovenstaande vragen worden 30 punten toegekend.*	

Subgunnings-criterium 3.4:

Kwantitatieve wensen o.g.v. Social Return

Keuze	Percentage (%)	Omschrijving	Punten score
☐	**5,0%**	Minimale eis.	0
☐	**5,5%**	Aanvullend op de minimale eis van 5% Social Return biedt u 0,5 procent (%) extra Social Return-verplichting.	20
☐	**6,0%**	Aanvullend op de minimale eis van 5% Social Return biedt u 1,0 procent (%) extra Social Return - verplichting.	30
☐	**6,5%**	Aanvullend op de minimale eis van 5% Social Return biedt u 1,5 procent (%) extra Social Return - verplichting.	60

*U dient aan te geven welk percentage (%)*Social Return *-verplichting u wenst aan te gaan gedurende de contractperiode van de Raamovereenkomst.*

U geeft dit aan in Bijlage 3, 'Formulier subgunningscriterium 3 (SG3) Social Return*.*

Voor toelichting op hoe het gerealiseerde Social Return -percentage gewaardeerd wordt, zie 'Bijlage N "Waarderingssysteem Social Return".