

Marktconsultatie

Project Drechtsteden@Work

Projectnummer : 150074SCD
Datum: : 12 januari 2016
Status: : Definitief

Inleiding

De afdeling Mobiliteit & Ontwikkeling (M&O) van het Servicecentrum Drechtsteden wil door middel van deze Request for Information (RFI) de markt consulteren om inzicht te krijgen in de digitale mogelijkheden, die u als mogelijke leverancier kunt bieden, die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers.

De oplossing die wij met deze marktconsultatie willen onderzoeken is gericht op het realiseren van:

- Een (digitale) toegangspoort die medewerkers 'verleidt', stimuleert en faciliteert bij het zelf vormgeven en voortzetten van hun loopbaan binnen of buiten de organisatie. Belangrijke elementen hierin zijn bewustwording over eigen inzetbaarheid, arbeidsmarktwaarde- kansen en nieuw perspectief.
- Instrumenten en workflowsystemen die bijdragen aan de match tussen benodigde kwaliteiten enerzijds en capaciteiten en behoeften van de medewerkers anderzijds. Ook kijken we naar de oplossing ten aanzien van de integraliteit van de oplossing in het HRM werkveld (P-Advies, werving & selectie, trainingen, loopbaan, van-werk-naar-werk). Daarbij is inpassing in het bestaande applicatielandschap belangrijk, maar we zijn ook geïnteresseerd in alternatieve mogelijkheden.

Met deze marktconsultatie dagen wij u uit ons te inspireren met uw visie en ons mee te nemen in uw oplossing, vergezeld van een globale kostenindicatie.

Dit marktconsultatie document is als volgt opgebouwd. De achtergrond van de Drechtsteden, de ambities en doelen en de dimensionering wordt beschreven. Vervolgens wordt u uitgenodigd om de vragen die wij aan de markt hebben te beantwoorden. Ten slotte zijn de procedurele zaken opgenomen, zoals contactpersoon voor vragen, planning, etc.

Netwerk Drechtsteden/Zuid-Holland Zuid

De Drechtsteden, een uniek samenwerkingsverband in Nederland, dat bestaat uit de zes Drechtstedengemeenten (Alblasserdam, Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht) en drie Gemeenschappelijke Regelingen (Gemeenschappelijke Regeling Drechtsteden, Omgevingsdienst Zuid-Holland Zuid en Dienst Gezondheid & Jeugd).

De Gemeenschappelijke Regeling Drechtsteden (GRD) bestaat uit vijf dochterorganisaties en een centraal regiebureau (Bureau Drechtsteden) waaraan gemeentelijke taken gedelegeerd of gemandateerd zijn. De dochters zijn Sociale Dienst Drechtsteden (SDD), Gemeentebelastingen en Basisinformatie Drechtsteden (GBD), Onderzoekcentrum Drechtsteden (OCD), Ingenieursbureau Drechtsteden (IBD) en Servicecentrum Drechtsteden (SCD).

De regio heeft ongeveer 270.000 inwoners. Een stedelijk gebied dat qua omvang in het lijstje met de grootste steden van Nederland op de vijfde plaats zou komen, tussen Utrecht en Eindhoven in.

Binnen de Drechtsteden werken zes gemeenten vernieuwend en effectief samen, trekken samen op, maar maken ook nadrukkelijk hun eigen keuzes. De Drechtsteden zijn 'Samen stad aan het water'. De regio is toonaangevend in de maritieme sector en wil haar strategische positie op de as Rotterdam-Antwerpen verder uitbouwen. In de nabije toekomst zal ook de gemeente Hardinxveld-Giessendam toetreden tot de Drechtsteden als zevende gemeente.

Regionale ambities

Door samen te werken kunnen de Drechtsteden méér doen met minder. Maar, nog belangrijker: samen bouwen de Drechtsteden aan een sterke regio, waarin het prettig wonen, werken en recreëren is.

Hoe de samenwerking vorm krijgt, verschilt per onderwerp. Soms houden de zes gemeenten elkaar slechts op de hoogte en wisselen ze kennis uit. Een andere keer vindt er meer regionale coördinatie plaats of worden zaken ook echt besloten en uitgevoerd op regionaal niveau.

Hoe dan ook, alle successen zijn gezamenlijke successen. De samenhang is zo groot dat iedere lokale prestatie bijdraagt aan het totale gebied.

De Drechtsteden werken samen aan:

- het versterken van onze economische kracht
- het aantrekkelijker maken van ons gebied
- de zorg voor en zelfredzaamheid van onze inwoners

Drechtsteden als werkgever

Het speelveld waarin het netwerk Drechtsteden als werkgever actief is verandert de komende decennia sterk. Landelijk zijn het demografisch en sociaaleconomische verschuivingen, veranderingen in arbeidsverhoudingen, technologische vooruitgang en de veranderende rol van de overheid die dit speelveld beïnvloeden. Lokaal zijn het o.a. decentralisaties van en bezuinigingen op overheidstaken (banenkrimp), digitalisering en verdergaande burgerparticipatie die zorgen voor een verandering. De krimp in formatie wordt veelal gezien als financieel voordeel. Maar het kan ook leiden tot kwalitatieve fricties tussen wat er nodig is en het beschikbare medewerkerspotentieel.

De rol die de overheid speelt, verschuift naar regievoering, slagvaardig, klantgericht en flexibel en daarmee verschuift het profiel van medewerkers in een richting waarin ook het bedrijfsleven werft. Deze ontwikkeling heeft twee kanten namelijk 1) de overheid krijgt met meer concurrentie op de arbeidsmarkt te maken waar ze niet altijd de sterkste papieren heeft en 2) de carrièrekansen voor de Ambtenaar 3.0 nemen in het bedrijfsleven toe waarmee de noodzaak ontstaat om een boeiend perspectief te blijven bieden. Kortom, tijd voor actie! De voorbereiding op een toekomst op de middellange termijn met een ander accent waarin de interne en externe zoektocht naar kwaliteiten en talenten centraal staat.

De Drechtsteden hebben recent zeven strategische HR-ontwikkelthema's benoemd; meer zelfregie, verbinding, flexibiliteit en beweging, ander leiderschap, minder ziekteverzuim en minder procedures en instrumenten. Deze zijn vervolgens vertaald naar vijf organisatieopgaven:

1. Kwaliteiten en ambities van medewerkers in beeld
2. Bevorderen van inzicht in eigen kwaliteiten en drijfveren
3. Versterken zelfregie en zelfreflectie
4. Ontwikkelperspectief bieden
5. Versterken duurzame inzetbaarheid.

Strategische Personeelsplanning (SPP)

In 2014 is SPP geïntroduceerd met als doel de verbinding te maken tussen de toekomstige organisatieontwikkelingen op korte en lange termijn en de daarbij gewenste kwalitatieve en kwantitatieve personeelsbezetting. Oftewel: de juiste persoon op de juiste plaats op het juiste moment teneinde de (strategische) doelen van de organisatie te verwezenlijken.

Elke medewerker is ingedeeld in één van de SPP-categorieën; Stabiel, Ontwikkelaar, Mobiel en Boventallig. Deze indeling wordt jaarlijks besproken tijdens (personeels)gesprekken tussen medewerker en leidinggevende. Hiermee integreren we employability in het functioneren om daadwerkelijk te werken aan de inzetbaarheid van mensen. De afdeling Mobiliteit & Ontwikkeling biedt verschillende diensten en producten om medewerkers en leidinggevende hierin te ondersteunen. Zo is er bijvoorbeeld een Menukaart Strategische Personeelsplanning (bijlage 1) ontwikkeld met loopbaaninstrumenten en trainingen die aansluiten bij de indeling in SPP-categorieën.

Individueel Loopbaanbudget

Elke medewerker heeft een Individueel Loopbaanbudget bedoeld om de inzetbaarheid en mobiliteit te vergroten. Per jaar heeft een medewerker recht op een budget van € 500,-. De voorwaarde is dat dit gericht moet zijn op vergroting van je inzetbaarheid en je arbeidsmarktpotentie ten behoeve van je huidige of toekomstige functie, binnen of buiten de organisatie.

Mobiliteit & Ontwikkeling Drechtsteden

Het team Mobiliteit & Ontwikkeling (M&O) is een onderdeel van de afdeling P&O van het Servicecentrum Drechtsteden. Het team bestaat uit ca. 20 professionals dat met elkaar en met de klanten samenwerkt aan het creëren van kansen in de ontwikkeling van alle medewerkers binnen de Drechtsteden. M&O ontwikkelt en levert diensten op het gebied van:

- Trainingen: maatwerk en open aanbod, individueel- en groepsgericht.
- Van-Werk-Naar-Werk: voortvloeiend uit de Car/Uwo en het Regionaal Sociaal Beleidskader, is dit een arbeidsmarktgericht traject met een doorlooptijd van maximaal twee jaar gericht op het zo snel mogelijk vinden van een passende baan. De medewerker wordt begeleid door eigen mobiliteitsadviseurs die ook zijn/haar functioneel leidinggevende wordt.
- Loopbaancoaching-, instrumenten en testen: met als doel de medewerker kansrijk naar nieuw werk of werkgever te faciliteren. Instrumenten en testen zijn o.a. Arbeidsmarktkansen onderzoek, Beroepskeuzetest LDC, Employabilityscan NOA, Talenten Motivatie Analyse TMA en Training Regie op Eigen Loopbaan
- Mobiliteitsadvies: voor leidinggevendenden om hen te ondersteunen in hun taak om duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers te stimulerende en faciliteren.
- Recruitment: intern en externe werving en selectie van vast en tijdelijk personeel.

Ambities en doelstellingen van M&O:

M&O maakt de Drechtsteden-organisaties als werkgever en onze medewerkers succesvoller. Ons doel is het bevorderen van de match tussen benodigde kwaliteiten, capaciteiten en de behoeften van organisatie en medewerkers.

Dit doen wij door:

- Organisaties te adviseren over en het faciliteren van ontwikkeling en arbeidsmobiliteit met als resultaat een optimale inzet van medewerkers om een toekomstbestendige en flexibele organisatie te waarborgen.
- Medewerkers faciliteiten te bieden die tegemoet komen aan hun individuele wensen op het gebied van werk en ontwikkeling. Dit draagt bij aan een succesvolle binding van medewerkers met de organisatie en vergroot de betrokkenheid.
- De dienstverlening, instrumenten en werkprocessen op het gebied van P&O in het algemeen en Mobiliteit & Ontwikkeling in het bijzonder, zo in te richten dat de loopbaan van de medewerker centraal staat en de ondersteunende werkprocessen- en systemen hierin integraal op faciliteren.

Dimensionering

- 2763 medewerkers (exclusief externe inhuur). Een groot deel van de gemeentelijke bezetting (37%) zit in salarisschaal 7 t/m 9.
- In- door- en uitstroomcijfers: Doorstroom: 4,5%, Instroom: 4%, Uitstroom: 4%.
- Het aantal medewerkers bij de zes gemeenten kromp in 2014 met 2,2%. Hiermee krimpen ze minder dan de gemiddelde Nederlandse gemeente (3,5%, A+O fonds, Personeelsmonitor 2014).

Kengetallen (per jaar):

- 230 loopbaantrajecten
- 360 vacatures
- 6600 sollicitaties
- 40 van-werk-naar-werk trajecten
- 20 mobiliteitstrajecten (maatwerk)
- 135 aangeboden trainingen en 560 deelnemers per jaar.

Randvoorwaarden

- De oplossing moet bijdragen aan de eerder genoemde ambitie en doelstellingen.
- De oplossing begeleidt en faciliteert de stappen in de eigen werkprocessen, waaronder;
 - W&S: trapsgewijs openstellen van vacatures (intern daarna extern), (administratief) procesbegeleiding van W&S-procedures, interne en externe werving/matching, publiceren van vacatures naar externe kanalen, MI-rapportages.
 - Trainingen: planning, organisatie, facturatie, registratie van inschrijvingen communicatie met deelnemers, kostenoverzicht, (administratief) procesbegeleiding van trainingen.
 - Loopbaancoaching & VWNW: activiteitenoverzichten, loopbaan- of ontwikkelplan en gespreksverslagen vastleggen, voortgang en inspanningsrapportages, digitaal inzetten van online testen, 21-maanden toets en contracten opstellen en vastleggen.
- De digitale omgeving waarin dit plaatsvindt sluit aan bij het nieuwe werken dat wil zeggen tijd-, plaats- en deviceonafhankelijk.
- SSO en automatische overdracht van data kan plaatsvinden tussen workflowsysteem en het personeels- en informatiesysteem (ADP) en tussen publicatiekanalen en vice versa.

Scope afbakening

Met deze marktverkenning zoeken wij antwoorden op de vragen die gesteld worden verder op in dit document en is beperkt tot het werkveld van het team M&O. Wel willen we leveranciers uitdagen om de bijdrage van hun oplossing aan de bredere doelstellingen van Drechtsteden toe te lichten.

Wijze van samenwerking

De oplossing kan, moet misschien zelfs, vanuit meerdere invalshoeken aangevlogen worden en dus niet uit één koker (lees; leverancier) komen. Door samenwerking ontstaan de mooiste oplossingen. Wij stimuleren daarom om de samenwerking met andere partijen te zoeken en wellicht met een gezamenlijke oplossing te komen.

Vragen aan de markt

Drechtsteden wil met deze marktverkenning:

1. Inzicht krijgen in het huidige aanbod van leveranciers en dienstverleners en mogelijke oplossingen.
2. Inzicht krijgen in globale kosten van een oplossing.
3. Inzicht krijgen in de mogelijkheden van aanbestedingswijze.

Om bovenstaande doelstellingen te realiseren is Drechtsteden geïnteresseerd in uw antwoorden en visie op de onderstaande vragen:

1. Wat zijn uw denkrichtingen over oplossingen en beperkingen ten aanzien van de geschetste omgeving, ambities en doelen?
2. Kunt u inzicht geven in de technische vereisten van de oplossingen en het voorkeursplatform (on-premise of SaaS bijvoorbeeld)?
3. Is uw oplossing een reeds ontwikkelde oplossing of dient er volgens u een nieuwe oplossing te worden ontwikkeld?
4. Kunt u een kostenindicatie van de oplossing geven. Kunt u daarbij een globale inschatting maken van de projectkosten (verbonden aan ontwikkeling, bouw en implementatie) en de vanuit Drechtsteden benodigde capaciteit tijdens het project?
5. Drechtsteden denkt aan een aanbestedingsprocedure op basis van Prestatie inkoop (ook wel bekend als Best Value Procurement (BVP)). Wat is uw visie op deze procedure en is BVP volgens u geschikt voor een dergelijke opdracht?
6. Welke doorlooptijd is volgens u haalbaar vanaf het moment van gunning tot implementatie? Welke randvoorwaarden stelt of verwacht u hierbij?
7. Kunt u een globale inschatting maken van de onderhoudskosten op jaarbasis in geval van gebruik van de oplossing door Drechtsteden voor een periode van 4 jaar?
8. Zijn er belangrijke aandachtspunten te verwachten in de door u aangedragen oplossing ten aanzien van gebruik, beheer en onderhoud?
9. Heeft u eventuele opmerkingen, adviezen of tips voor de Drechtsteden aangaande dit onderwerp en de eventuele aanbesteding.
10. Kunt u referenties opgeven van klanten waarbij u een soortgelijke oplossing heeft geïmplementeerd?

De marktconsultatie en daaruit verkregen antwoorden vormen belangrijke input in de keuze óf een aanbestedingsprocedure gestart wordt en zo ja, welke vorm dan het best past. Ook draagt het bij aan het opstellen van een duidelijke vraagstelling in een eventueel aanbestedingsdocument. Deze marktconsultatie wordt nationaal gepubliceerd op Tendered.

Whiteboard sessie

Uit alle aanmeldingen selecteren wij maximaal vijf partijen die wij (individueel) uitnodigen voor een 'Whiteboard sessie' om samen met Drechtsteden, met behulp van een whiteboard, een mogelijke visie/scope uit te denken (te gebruiken als input van het projectscope document bij een (BVP) aanbestedingsprocedure. Tijdens de whiteboard sessie willen wij graag in gesprek zijn met zowel de technische/inhoudelijke als de commerciële vertegenwoordigers van de gekozen partij. Drechtsteden zal, bij de afweging voor deze selectie, als uitgangspunt nemen dat er een evenwichtige verdeling is op basis van grootte van relevante marktpartijen (zoals marktpartijen uit MKB en landelijk opererend).

Deze whiteboard sessies worden in week 10 van 2016 individueel gepland en vinden plaats in week 12, 13 en 14 van 2016. De sessies vinden plaats op het onderstaande adres:

Servicecentrum Drechtsteden

Noordendijk 248

3311 RR Dordrecht

Contactinformatie & belangrijke data

Uw eventuele vragen naar aanleiding van deze marktconsultatie, verzoek ik u zoveel mogelijk te bundelen en **uiterlijk 29 januari 2016** te stellen via het e-mailadres inkoop@drechtsteden.nl. De vragen en de antwoorden worden via Tendered bekend gemaakt. Marktpartijen hebben ook de mogelijkheid om vragen te stellen die bijvoorbeeld vanwege de commercieel vertrouwelijkheid niet in een nota op Tendered worden opgenomen. Deze vragen kunt u tevens schriftelijk stellen met het verzoek om bij de specifieke vraag aan te geven of deze vertrouwelijk is. Drechtsteden zal beoordelen of het op deze vragen een antwoord kan geven, waarbij in de afweging de aanbestedingsrechtelijke beginselen als leidraad gelden.

Ik verzoek u vriendelijk om mij **uiterlijk 26 februari 2016 om 15:00u** uw 'schets' van de oplossing en beantwoording van de vragen als gesteld in "Vragen aan de markt" van dit marktconsultatiedocument, bij voorkeur per e-mail, toe te sturen. Het adres is: inkoop@drechtsteden.nl t.a.v. dhr. M. van Veen.

De marktpartijen die hebben deelgenomen aan de marktconsultatie ontvangen van de Drechtsteden een samenvatting van de uitkomsten van de consultatie in concept. Commercieel vertrouwelijke informatie wordt niet in de samenvatting opgenomen. Gevraagd wordt om de eventuele opmerkingen op deze samenvatting aan te geven. Bij een aanbestedingsprocedure zal de definitieve samenvatting met de uitkomsten van de marktconsultatie als bijlage worden opgenomen.

Na afronding van de marktconsultatie wordt een business case opgesteld t.b.v. verdere besluitvorming. Daarna start de voorbereiding van de aanbestedingsprocedure die naar verwachting in het 3^e kwartaal 2016 zal aanvangen.

Voor de goede orde geven wij aan dat deze marktconsultatie als verkennend bedoeld is en er geen vergoeding van de kosten wordt uitgekeerd. De vragen en de daarop gegeven antwoorden laten onverlet dat Drechtsteden er voor kan kiezen om in de aanbestedingsprocedure e.e.a. op een andere manier in te richten. Daarnaast dient u de gegeven aantallen, planning en scope van de opdracht als indicatief te beschouwen en kunnen dientengevolge nog wijzigen. Er zal in een eventuele aanbestedingsprocedure die volgt op de marktconsultatie een gelijk speelveld worden gewaarborgd onder de marktpartijen.

Ik dank u bij voorbaat voor uw interesse en zie uw reactie met interesse tegemoet.