

Checklist inkoop/aanbesteding loonwaardemethodiek

December 2014

Inhoud

1	Inleiding	3
1.1	Aanleiding.....	3
1.2	Doel van de checklist en leeswijzer.....	3
2	Samenvatting Loonkostensubsidie	4
2.1	Doelgroep.....	4
2.2	Hoe wordt het ingezet?	4
2.3	Hoogte en duur van de loonkostensubsidie	4
2.4	Begeleiding en no risk polis	5
2.5	Beloning werknemer	5
2.6	Vaststelling loonwaarde.....	5
2.7	Verordeningen	5
2.8	Financiering.....	6
3	Wettelijk kader en afspraken over loonwaardemeting.....	7
3.1	Besluit loonkostensubsidie Participatiewet van 6 oktober 2014	7
3.2	Regeling Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014	7
3.3	Adviezen van de Werkkamer	7
3.4	Opdracht aan Stichting Blik op Werk.....	8
3.5	Criteria bij certificering.....	9
4	Aanbesteding	11
4.1	Europees of onderhands aanbesteden.....	11
4.2	Aanbesteden/Uitvraag op regionaal niveau	11
4.3	Vaststellen criteria bij gunning	132
	Checklist.....	14

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Met de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 wordt het voor gemeenten mogelijk een nieuw instrument in te zetten als personen door een arbeidsbeperking niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Gemeenten kunnen vanaf die datum een nieuwe vorm van loonkostensubsidie toepassen. Deze loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van een potentiële werknemer. De werknemer ontvangt van de werkgever een volledig loon. De werkgever wordt gecompenseerd voor het verlies aan productiewaarde ten opzichte van een 100% invulling van de taken en/of functie dan wel vergelijkbare functie. Essentieel onderdeel voor de invoering van deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is de loonwaardemeting, uitgevoerd op de werkplek.

In het regionale Werkbedrijf formuleren de deelnemers de eisen waaraan een methode ter vaststelling van de loonwaarde als bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet voldoet. De keuze voor één loonwaardemethodiek is een keuze van de arbeidsmarktregio met als basis de geformuleerde eisen door het regionale Werkbedrijf. Het uitgangspunt is dat er één methodiek in de arbeidsmarktregio wordt gekozen voor de Participatiewet én Wajong (dus inclusief UWV)

1.2 Doel van de checklist en leeswijzer

Met deze checklist wordt beoogd om gemeenten en arbeidsmarktregio's te ondersteunen bij het inkopen of aanbesteden van loonwaardemethodieken.

Eerst zal kort worden ingegaan op het instrument loonkostensubsidie. Vervolgens zal aandacht worden geschonken aan de regelgeving rondom het bepalen van loonwaarde en de geformuleerde uitgangspunten door de Werkkamer. Aansluitend zal ingegaan worden op het daadwerkelijk aanbesteden/inkopen van de loonwaardemethodiek. Afgesloten zal worden met een checklist van aandachtspunten die u bij het hele proces behulpzaam kan zijn. In dit document wordt verwezen naar verschillende documenten, waaronder de loonwaardegids. Deze gids geeft de kenmerken weer van de gevalideerde methodieken. De informatie is te vinden op www.samenvoordeklant.nl.

2 Samenvatting Loonkostensubsidie

Om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, krijgt de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Het gaat om mensen die door een arbeidsbeperking per uur niet volledig productief zijn. De loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit. Bij loonkostensubsidie ontvangt de werknemer een volledig loon gebaseerd op minimaal het minimumloon.

Hieronder treft u in vogelvlucht uitleg over de loonkostensubsidie. De Programmaraad heeft op www.samenvoordeklant.nl meerdere ondersteunende documenten gepubliceerd.

2.1 Doelgroep

Er kan loonkostensubsidie worden verstrekt aan mensen die onder de Participatiewet vallen en die, als ze voltijds zouden werken, niet het WML kunnen verdienen. Dit betekent dat ze per uur minder productief zijn dan anderen. Zij hebben waarschijnlijk een loonwaarde van minder dan 100% van het wettelijk minimumloon. Het kan gaan om mensen die vallen onder de Participatiewet, maar ook om mensen met een uitkering op grond van de ANW, IOAW of IOAZ. Ook kan het gaan om niet-uitkeringsgerechtigden die wel aanspraak kunnen maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling. De wijze waarop vastgesteld wordt wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort wordt in de regio besproken en wordt vastgelegd in de gemeentelijke verordening.

UWV gaat werken met de gekozen loonwaardemethodiek conform het besluit van het regionale Werkbedrijf. Voor de doelgroep Wajongers geldt overigens geen loonkostensubsidie. Het in te zetten instrument blijft loondispensatie.

2.2 Hoe wordt het ingezet?

De loonwaarde wordt bepaald als een werkgever het voornemen heeft om iemand in dienst te nemen. De loonwaarde wordt op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek bepaald met inbreng van die werkgever. De loonkostensubsidie wordt aan de werkgever toegekend als de werknemer daadwerkelijk aan de slag gaat. Als iemand eenmaal aan het werk is, dan wordt jaarlijks ambtshalve vastgesteld wat de loonwaarde is en wat de hoogte is van de loonkostensubsidie die wordt verstrekt. Gaat het om beschut werk op grond van de Participatiewet dan gebeurt dit elke drie jaar ambtshalve.

2.3 Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag, maar is ten hoogste 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten¹.

Het is niet mogelijk de loonkostensubsidie voor dezelfde dienstbetrekking te combineren met andere subsidies in de loonkosten die gemeenten en het Rijk kennen.

¹ Zie ook de rekentool loonkostensubsidie, beschikbaar gesteld door de Programmaraad.

2.4 Begeleiding en no risk polis

Andere instrumenten uit het gebundeld re-integratiebudget kunnen wel samen met de loonkostensubsidie worden ingezet. In de Participatiewet is bijvoorbeeld geregeld dat werknemers met een loonkostensubsidie aanspraak kunnen maken op begeleiding op de werkplek (jobcoach). Een nadere uitwerking van die aanspraak staat niet in de wet. UWV en gemeenten maken afspraken over de inzet van de jobcoach voor de gehele doelgroep (actualiteiten op www.samenvoordeklant.nl). Daarover stellen gemeenten bij verordening regels op aan de hand van de afspraken die worden gemaakt in het regionale Werkbedrijf. Omdat werkgevers terughoudend kunnen zijn bij het in dienst nemen van arbeidsbeperking uit angst voor hoog ziekteverzuim en daarmee hoge kosten kan de gemeente werkgevers ook de no-riskpolis aanbieden. Een no-riskpolis vergoedt werkgevers voor de kosten van loondoorbetaling als iemand onverhoopt ziek wordt. Gemeenten dienen op grond van de Participatiewet regels te stellen over de hoogte en duur van de no-riskpolis. (NB. Er wordt gestreefd naar integratie met UWV regeling tot één landelijke polis). Op www.samenvoordeklant.nl wordt u geïnformeerd over de actuele stand van zaken over de harmonisatie van de instrumenten op landelijk niveau.

2.5 Beloning werknemer

De loonkostensubsidie wordt verstrekt aan de werkgever en kan, waar nodig, structureel worden ingezet. De werknemer krijgt van de werkgever het cao-loon of ten minste het WML wanneer er geen CAO is.

2.6 Vaststelling loonwaarde

De loonwaarde wordt door de gemeente of UWV met inbreng van de werkgever op de werkplek vastgesteld. In de 35 regionale werkbedrijven worden afspraken gemaakt over de minimumeisen waaraan de methode voor het bepalen van de loonwaarde moet voldoen. Het streven is dat binnen het regionale Werkbedrijf wordt gekozen voor één methodiek. UWV gaat werken met de gekozen loonwaardemethodiek conform het besluit van het regionale Werkbedrijf. Voor de doelgroep Wajongers geldt overigens geen loonkostensubsidie. Het in te zetten instrument blijft loondispensatie.

2.7 Verordeningen

Gemeenten hebben beleidsvrijheid en bepalen op basis van maatwerk wat iemand aan ondersteuning nodig heeft. Zij leggen hun beleid, na afstemming in de regio, in verordeningen vast. De Participatiewet wijzigt een aantal bestaande verordeningplichten op onderdelen en voegt een aantal nieuwe toe.

Het gaat om verordeningen waarin gemeenten de volgende zaken moeten vastleggen:

- Regels over de arbeidsondersteuning aan uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden;
- Regels over de wijze van vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie en de wijze van vaststelling van de loonwaarde.
- Regels over een evenwichtige verdeling van re-integratievoorzieningen, waaronder jobcoach;
- Regels over beschut werk;
Regels over hoogte en duur van de no-riskpolis

In de 35 regionale Werkbedrijven maken gemeenten, UWV en sociale partners afspraken over de regionale afstemming van de inzet van instrumenten zoals de no-riskpolis en werkvoorzieningen dan wel de toepassing van landelijk afgestemde regelingen. Het doel hiervan is te komen tot een zo eenduidig en eenvoudig mogelijk regionaal instrumentarium.

2.8 Financiering

De middelen voor de inzet van dit instrument loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet worden beschikbaar gesteld via het inkomensdeel (de BUIG). Onder de huidige Wet werk en bijstand (WWB) worden de middelen van de loonkostensubsidies beschikbaar gesteld via het Participatiebudget, het werkdeel. De loonkostensubsidie zoals die onder de Participatiewet valt biedt een compensatie voor verminderde productiviteit ten opzichte van 100% loonvormende arbeid met als ondergrens het wettelijk minimumloon.

3 Wettelijk kader en afspraken over loonwaardemeting

3.1 Besluit loonkostensubsidie Participatiewet van 6 oktober 2014

In dit besluit (zie Staatsblad 2014 349) wordt geregeld wanneer iemand mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Daarnaast worden de uitgangspunten benoemd voor een zorgvuldige loonwaardebepaling. De bedoeling is dat in de regionale Werkbedrijven nadere afspraken worden gemaakt over minimumeisen waaraan methodes voor loonwaardebepaling moeten voldoen. Zolang de regionale Werkbedrijven hierin niet hebben voorzien, gelden de op basis van dit besluit bij ministeriële regeling gestelde eisen.

In artikel 2 van het besluit zijn de minimumeisen geformuleerd bij de bepaling van de loonwaarde waaraan een methodiek in ieder geval moet voldoen:

Artikel 2 Vaststelling loonwaarde

1. Het college stelt de loonwaarde schriftelijk vast op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek van een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie bij de werkgever en met inbreng van de werkgever, die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan dan wel een dienstbetrekking is aangegaan met die persoon.
2. Het college stelt de loonwaarde vast op basis van een beschreven objectieve methode en deze vaststelling vindt plaats door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige. Het college draagt er zorg voor dat de deskundige over voldoende deskundigheid beschikt.

Artikel 4

Artikel 4 bevat regels over de wijze waarop wordt beoordeeld op welke wijze een door het regionale Werkbedrijf een voorgenomen methode van loonwaardebepaling voldoet aan de bepalingen van het besluit. Als de gemeenten in een werkbedrijf van plan zijn te kiezen voor een methode van loonwaardebepaling , dan moet het bestuur van het werkbedrijf namens de colleges van B&W van die gemeenten uiterlijk een maand voordat zij met die methode aan de slag gaan dit melden aan de minister van SZW,. De minister toetst marginaal of aan de eisen genoemd in artikel 2 is voldaan Ook indien een Werkbedrijf een eenmaal gekozen methode van loonwaardebepaling wijzigt bestaat een meldingsplicht en toetst de Minister de voorgenomen wijziging(en) .

Voor het geval regio's de keuze voor 1 methode nog niet hebben gemaakt moeten gemeenten hun loonwaarde (laten) vaststellen conform de ministeriële regeling loonkostensubsidie van 10 oktober 2014., Staatscourant 29290. De contracten die lopen kunnen nog even doorlopen als de methode voldoet aan voorwaarden van die regeling.

3.2 Regeling Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014

Deze regeling (Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet - Staatscourant 29290) is van kracht zolang er geen sprake is van een door de Minister goedgekeurde loonwaardemethodiek in de arbeidsmarktregio . In deze ministeriële regeling worden nadere regels gesteld voor de vaststelling van de loonwaarde van de mensen die het betreft. In deze ministeriële regeling worden . nadere regels gesteld omtrent eisen ten aanzien van de bestanddelen die bij de vaststelling van de loonwaarde moeten worden betrokken, de functie waartegen de prestaties van de (potentiële) werknemer moeten worden afgezet en de wijze waarop de loonwaarde wordt berekend.

3.3 Adviezen van de Werkkamer

In de Werkkamer is veel aandacht besteed aan de kwaliteit van de uitvoering van de loonwaardemethodieken. Daarom zijn een aantal gezamenlijke uitgangspunten geformuleerd om die kwaliteit te borgen, inclusief een systeem van validering en certificering. De uitgangspunten zijn de volgende:

- De loonwaardebepaling heeft in ieder geval betrekking op het prestatieniveau van de werknemer (tempo, kwaliteit en inzetbaarheid).
De loonwaarde betreft het prestatieniveau van de betrokkene die wordt geplaatst.
Eventuele begeleidingskosten vallen hier niet onder.
- Transparantie en objectiviteit. Een betrouwbare loonwaardebepaling methode is onafhankelijk van tijd en voor zover mogelijk van de beoordelaar. De uitkomsten tussen de verschillende methoden toegepast op eenzelfde casus moeten gelijk zijn.
- Deskundige en professionele uitvoering door gecertificeerde uitvoerders.
De Werkkamer meent dat 'uitvoering door een deskundige' zoals beschreven in de lagere regelgeving in de praktijk ergens voor moet staan. De personen die de loonwaardebepaling uitvoeren, moeten voldoen aan bepaalde professionele eisen. Degenen die de LWB uitvoeren moeten getraind en gekwalificeerd zijn om te werken met één of meerdere gevalideerde loonwaardemethodieken. Hiermee is overigens niet bedoeld dat er sprake moet zijn van uitvoering door arbeidsdeskundigen, ook andere professionals kunnen zich kwalificeren tot deskundige. Certificering zoals De Werkkamer deze voorstaat, geschiedt door de aanbieders zelf en niet door een onafhankelijk instituut. De Werkkamer heeft de Stichting Blik op Werk gevraagd hiervoor zo spoedig mogelijk voorstellen te doen.
- De loonwaardebepaling is toegankelijk/uitlegbaar en vindt plaats op de werkplek. Er moet sprake zijn van een methodiek met duidelijke rekenregels die aansluit op de dagelijkse praktijk van de werkgever en de werknemer. De loonwaardebepaling moet geen drempel opwerpen om iemand snel te plaatsen.
- Eén LWB systematiek per arbeidsmarktregio. Per arbeidsmarktregio (Werkbedrijf) zal één methodiek worden ingezet om de loonwaarde te bepalen. De keuze voor het systeem is aan de regio zelf.
- Bij verhuizing geen andere loonwaarde. Als de werknemer verhuist naar een andere regio maar binnen dezelfde functie en bij dezelfde werkgever werkzaam blijft, verhuist de loonwaarde van de werknemer mee. Geen onnodige gelddruk bij herbepaling van de loonwaarde.

3.4 Opdracht aan Stichting Blik op Werk

De Werkkamer heeft aan de Stichting Blik op Werk (BoW) gevraagd een gouden standaard te ontwikkelen waaraan loonwaardemethodieken getoetst kunnen worden. De Werkkamer heeft vastgesteld dat er door Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) en enkele aanbieders van loonwaardemethodieken al veel werk is verzet om te komen tot deze zogeheten gouden standaard en validering van de methodieken. Niet iedere methode heeft echter de kans gehad om mee te doen in dit traject. Dat kan de schijn wekken dat bij de totstandkoming van de gouden standaard bepaalde factoren wel of niet meegenomen zijn, die kunnen leiden tot (automatische) uitsluiting van andere methodieken. Daarom verzoekt De Werkkamer aan BoW om bij de formulering van de gouden standaard het reeds uitgevoerde werk door het AKC mee te nemen. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling van De Werkkamer om de ontwikkelde gouden standaard principieel ter discussie te stellen of om er voor te zorgen dat alle bestaande methodieken koste wat het kost gevalideerd worden. BoW wordt wel uitdrukkelijk gevraagd om onafhankelijk en door ter zake deskundigen te toetsen of de ontwikkelde standaard voldoende 'methode-fair' is.

Daar waar mogelijk- en met inachtneming met de geformuleerde uitgangspunten – moet het voor aanbieders die in het AKC traject meegelopen hebben, mogelijk zijn om 'vrijstellingen' te krijgen in het nieuwe validerings- en certificeringstraject.

Het bovenstaande heeft geleid tot de volgende opdracht aan Stichting Blik op Werk:

- Ontwerp een Gouden Standaard waaraan huidige en toekomstige loonwaardemethodieken getoetst kunnen worden. Hierbij dienen de inzichten en ervaringen van het AKC meegenomen te worden.
- Draag er zorg voor dat de bestaande aanbieders vóór 1 januari 2015 het valideringsproces kunnen doorlopen.
- Maak inzichtelijk en transparant welke methodieken gevalideerd zijn en hoe deze methodieken werken, zodat regio's op basis van deze informatie een onderbouwde keuze kunnen maken voor één methodiek per arbeidsmarktregio.

- Ontwerp een toets die nagaat of de door de aanbieder verzorgde 'certificering' past bij de valideringsmethode.
- Draag er zorg voor dat de door de aanbieder verzorgde certificering in een tempo kan plaatsvinden dat aansluit bij de noodzakelijke uitvoering van de loonwaardemetingen in de praktijk.
- Breng in beeld welke kosten gemoeid zijn met de validering en certificering en breng een advies uit over de manier waarop deze gedragen kunnen worden door verschillende partijen.
- Geef steeds duidelijk aan op welke manier de door De Werkkamer geformuleerde uitgangspunten geborgd worden door de voorgestelde systematiek voor validering en certificering.

3.5 Criteria bij certificering

Bij het aanbesteden van een loonwaardemethodiek is de wijze van certificering van de uitvoerders een belangrijk beoordelingscriterium. Er zijn verschillende vormen van certificering mogelijk. Het is aan de aanbieder/uitvoerder van een methode om te beschrijven hoe de kwaliteit van de methode en de uitvoering wordt gegarandeerd. Bij de aanbesteding kan het regionale Werkbedrijf zelf een keuze bepalen met betrekking tot gewenste kwaliteitsgaranties en welke vorm het beste aansluit bij de vraag in de regio.

1. Interne toetsingsvariant

Bij deze variant moet er een procesbeschrijving zijn van hoe de uitvoerders worden opgeleid, en een registratie of zij daadwerkelijk aanwezig zijn geweest bij de opleiding(en). Dit wordt getoetst door middel van zelf assessment en afgifte van een verklaring.

In deze variant meldt iedere loonwaardemethodiek in een factsheet en op de website hoe zij de uitvoerders opleiden en hoe de kennis en vaardigheden van hun beroepskwalificaties op peil worden gehouden. Evenals de wijze waarop het zelf assessment wordt afgenomen en aan wie een verklaring wordt verstrekt. De factsheet wordt opgenomen in de loonwaardegids en kan door gemeenten gebruikt worden bij de inkoop. Er vindt geen externe toetsing plaats.

De kenmerken van deze interne toetsingsvariant zijn:

- Niet vast te stellen of bij de uitvoering de loonwaardebepaling op een objectieve, onafhankelijke en transparante wijze wordt bepaald
- Er is inzicht in het proces van opleiden en op niveau houden van kennis. Kwaliteitsniveau is niet geborgd omdat er geen toets/externe audit plaats vindt
- Geen toets die nagaat of de door de aanbieder verzorgde 'certificering' past bij de valideringsmethode
- Fraudegevoeligheid
- De kosten zijn laag (let op: mogelijk niet voor uitvoerders die niet in dienst zijn van de aanbieder)

Deze variant kan worden uitgebreid door interne examens voor certificering te laten uitvoeren. De uitvoerders leggen een examen af dat wordt afgenomen door de aanbieder. De resultaten worden gepubliceerd op de website van de aanbieder en in de loonwaarde gids. Hierbij bestaat het risico dat een aanbieder uitvoerders die in dienst zijn anders beoordeelt dan uitvoerders die niet in dienst zijn.

2. Intercollegiale toetsingsvariant

Deze variant is vergelijkbaar met de vorige variant (1. Interne toetsingsvariant). Het grote verschil met de vorige variant is dat de toets niet door middel van zelf assessment plaatsvindt maar middels een Intercollegiale toets.

De kenmerken van deze interne toetsingsvariant zijn:

- Niet vast te stellen of bij de uitvoering de loonwaardebepaling op een objectieve, onafhankelijke en transparante wijze wordt bepaald
- Er is inzicht in het proces van opleiden en op niveau houden van kennis. Kwaliteitsniveau is beperkt geborgd omdat er een toets/externe audit plaats vindt
- Geen toets die nagaat of de door de aanbieder verzorgde 'certificering' past bij de valideringsmethode
- Concurrentiegevoelig

- Opleiden van (collega's) in methodiek van intercollegiaal toetsen

Ook deze variant kan zoals bij variant 1 is aangegeven uitgebreid worden met een intern examen.

3. Onafhankelijke variant

In deze variant wordt de intercollegiale toetsing uit variant 2 'Intercollegiale toetsingsvariant' vervangen door een onafhankelijke externe toets. Een onafhankelijk instituut voert een audit uit waarover wordt gerapporteerd.

De kenmerken van deze onafhankelijke variant zijn:

- Niet vast te stellen of bij de uitvoering de loonwaardebepaling op een objectieve, onafhankelijke en transparante wijze wordt bepaald
- Er is inzicht in het proces van opleiden en op niveau houden van kennis. Kwaliteitsniveau is geborgd omdat er een toets/externe audit plaats vindt
- Toets die nagaat of de door de aanbieder verzorgde 'certificering' past bij de valideringsmethode
- Onafhankelijk
- Toetsbaar
- Kosten hoger dan bij variant 1 en 2 3 omdat er een externe audit wordt uitgevoerd

4. Combinatie van varianten

De aanbieder van de methodiek kan zelf kiezen welke variant wordt toegepast. Dit wordt gepubliceerd op de website van de aanbieder en opgenomen in de factsheets. Deze factsheets zijn onderdeel van de loonwaardegids. De regio's kunnen op basis van deze informatie een onderbouwde keuze kunnen maken voor uitvoerders (bijvoorbeeld via de eisen in de aanbesteding).

4 Aanbesteding

Op 1 april 2013 trad de Aanbestedingswet 2012 in werking. Deze wet past de Europese regels zo goed mogelijk toe op de Nederlandse situatie. De maatregelen uit de wet moeten leiden tot:

- meer concurrentie, doordat meer ondernemers kunnen meedingen naar een overheidsopdracht;
- minder administratieve lasten;
- meer lijn in aanbestedingsprocedures;
- betere naleving van de regels;
- betere besteding van belastinggeld,
- een eenvoudiger afhandeling van klachten.

Voor dat het besluit genomen wordt of de inkoop van de loonwaardemethodiek aanbesteed wordt, is het goed om vast te stellen dat er zowel publieke als private aanbidders zijn. UWV en SW-bedrijven die vallen onder een Gemeenschappelijke Regeling zijn publieke aanbidders en partners in de ketensamenwerking Werk en Inkomen. Werkzaamheden die voortvloeien uit de taken van de ketenpartners (UWV, SVB en gemeenten) kunnen over en weer worden gegund. Er moet dan sprake zijn van publiek-publieke samenwerking ter uitvoering van een taak van algemeen belang. In het kader van publiek-publieke samenwerking kunnen gemeenten UWV en SW bedrijven die vallen onder een Gemeenschappelijke Regeling vragen de loonwaardebepaling voor hen te doen. Bij publiek-publieke samenwerking moet het gaan om samenwerking ter uitvoering van een taak van algemeen belang waarbij over en weer verplichtingen zijn.

NB Degene die de werkzaamheden voor een andere ketenpartner verricht moet hiervan binnen vier weken melding maken aan de minister van SZW.

4.1 Europees of onderhands aanbesteden

Bedraagt de geschatte waarde van de opdracht minder dan de Europese drempelwaarden of gaat het om een 2B-dienst (zonder grensoverschrijdend karakter), dan geldt een beperkte toepassing van de Europese richtlijn.

Het aanbesteden van loonwaardemethodiek systemen kent geen grensoverschrijdend belang en het valt daarom te verdedigen dat deze als 2B-dienst wordt behandeld. De drempelwaarde is een bedrag ad € 207.000,-² voor de gehele contractperiode. U zult dus voorafgaand aan de procedure een inschatting moeten maken van de omvang van de opdracht en de geplande duur van het contract. Deze inschatting moet per gemeente worden gemaakt omdat op dat niveau veelal het contract zal worden afgesloten.

Blijft de omvang beneden de drempelwaarde van € 207.000,- dan kan gekozen worden voor een meervoudige onderhandse aanbesteding of – afhankelijk van de plaatselijke aanbestedingsregels – een enkelvoudige onderhandse aanbesteding.

4.2 Aanbesteden/Uitvraag op regionaal niveau

In de Werkkamer zijn afspraken gemaakt over het hanteren van 1 loonwaardemethodiek per arbeidsmarktregio. Binnen het regionale Werkbedrijf moeten hier nadere afspraken over worden gemaakt. Om aanbidders van loonwaardemethodieken met betrekking tot basiskwaliteit en score te kunnen normeren, zijn aanbidders gevalideerd. Een lijst van gevalideerde loonwaardemethoden is opgenomen in de loonwaardegids.

² N.B. 1 januari 2015 wordt het bedrag opnieuw bepaald. Op www.pianoo.nl vindt u de meest actuele informatie

De vraag dient zich aan hoe de opdracht te komen tot 1 systeem aansluit bij de huidige praktijk van aanbestedingsprocedures. Ten eerste ontbreekt er op regionaal niveau een juridische entiteit om contracten mee af te sluiten. Ten tweede hebben veel gemeenten vaste procedures rondom inkoop en aanbesteding en werken sommige gemeenten met preferred suppliers. Kan een vaste dienstverlener van de gemeente ook deze diensten gaan aanbieden?

Praktijkvoorbeeld

In de arbeidsmarktregio's Haaglanden en Zuid -Holland Centraal hebben ze een werkbare oplossing toegepast. In goed onderling overleg heeft men besloten om met de twee regio's samen een aanbestedingsprocedure te doorlopen. Het betreft hier in totaal 8 gemeenten met gezamenlijk ruim 1 miljoen inwoners. Op deze wijze realiseert men dat er in een groot gebied een uniforme methodiek gehanteerd gaat worden.

Er is gekozen voor een Europese aanbesteding, waarbij een regionale werkgroep de aanbesteding inhoudelijk en procedureel heeft voorbereid. Eén gemeente heeft haar inkoopbureau en expertise ter beschikking gesteld en na afloop van de procedure wordt er met elke gemeente apart een overeenkomst gesloten.

Zo heeft er dus een samenwerking plaatsgevonden in de procedure, maar sluit iedere gemeente een eigen contract. Vooraf is belangrijk dat elke gemeente zich conformeert aan de procedure en de uitkomst ervan.

Bij de totale contractperiode is gekeken naar een termijn van zes jaar. In eerste instantie twee jaar met een verlengingsoptie van 4x 1 jaar.

De vraag van preferred suppliers deed zich in die regio niet voor, maar hoeft in de praktijk geen probleem te zijn. De aanbieder van de gekozen gevalideerde loonwaardemethodiek organiseert zelf de certificering van de gebruikers van het systeem. De organisatie of het bedrijf dat als vaste dienstverlener optreedt in de betreffende gemeente kan haar medewerkers hiervoor laten certificeren bij de aanbieder. Zo kan zij nog steeds de rol als preferred supplier op zich nemen.

De markt voor loonwaardemethodieken is een jonge markt waar het aantal aanbieders beperkt is. Het risico op kartelvorming wordt op voorhand daarom niet hoog ingeschat, maar blijft altijd een punt van aandacht. De eerste ervaringen op dit terrein bieden geen reden tot ongerustheid. Op de middellange termijn zal de diversiteit in aanbod en prijsstelling zorgvuldig moeten worden gemonitord.

Het in te stellen College van Wachters van de Gouden Standaard zal een belangrijke rol krijgen in het ontwikkelen van normeringen en validatie-eisen.

4.3 Vaststellen criteria bij gunning

Bij een aanbesteding is een opdrachtgever tot op zekere hoogte vrij in het opstellen van gunningscriteria en minimumeisen. In de navolgende checklist zullen een aantal elementen worden opgenomen die gehanteerd kunnen worden bij het opstellen van een aanbestedingsdocument naast de wettelijke voorwaarden waaraan moet worden voldaan. De checklist is bedoeld voor intern gemeentelijk gebruik en kan als basis dienen om de gunnings- en uitsluitingscriteria bij de aanbesteding te definiëren en dient als aanvulling op de informatie over aanbieders die reeds beschikbaar is via de loonwaardegids. De checklist is niet bedoeld als vragenlijst voor de aanbieders.

Het betreft criteria op o.a. de volgende deelterreinen

- Voorbereiding
- Wet en regelgeving
- Meting
- Rapportage
- Werkproces
- Inbedding
- Serviceniveau
- Betrouwbaarheid
- Prijs
- Afhandeling
-

De checklist is geen limitatieve opsomming maar biedt ondersteuning aan bij het opstellen van aanbestedingsdocumenten.

NB.

De Programmaraad benadrukt het belang van de zorgvuldigheid van het proces om te komen tot keuze en de keuze voor één loonwaardemethodiek. Daarom is het noodzakelijk het proces en de keuze af te stemmen met de deelnemers aan het regionale Werkbedrijf in de arbeidsmarktregio. Het uitgangspunt is dat er één methodiek in de arbeidsmarktregio wordt gekozen voor de Participatiewet én Wajong (dus inclusief UWV).

Checklist

Vorbereiding

- V Is de omvang van het aan te besteden bedrag in beeld per deelnemende gemeente?
- V Is de keuze voor de te volgen procedure bepaald?
- V Is er een regionale werkgroep die aanbesteding inhoudelijk en procedureel voorbereid?
- V Heeft het regionale Werkbedrijf en alle deelnemende gemeenten zich geconformeerd aan de uitkomst van de procedure?
- V Maken we een knip tussen de inkoop van de methodiek en het uitvoeren van het bepalen van de loonwaarde? (bv zoals het voornemen is in een arbeidsmarktregio; De methodiek is Dariuz en de uitvoering is in handen van de arbeidsdeskundige van UWV)
- V Hoeveel loonwaardemetingen denken we in de eerste twee jaar te willen laten uitvoeren?
- V Wat wordt de looptijd van het contract (denk aan duur validatie door Stichting Blik op Werk)
- V Ontbindende voorwaarden;
 - waardering klanten (75% positief bij 100 metingen)
 - waardering werkgevers (90% positief bij 100 metingen)
 - aantal bezwaar/beroepszaken < 5% bij 100 metingen
 - klachtenafhandeling door aanbieder/uitvoerder
 - methode gevalideerd
- V Bankgarantie nodig/ jaarrekening van afgelopen drie jaar kunnen overleggen
- V Kosten second opinion voor rekening van uitvoerder
- V Kosten verloren beroepszaken voor rekening aanbieder
- V Referenties
- V Kennisbank van CAO's aanwezig
- V Is er een vestiging in de regio nodig?
- V Welke eisen stellen we t.a.v. communicatie

Wet en Regelgeving en uitgangspunten Werkkamer

- V Voldoet de systematiek aan het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet?
- V Is de methodiek gevalideerd door Stichting Blik op Werk
- V Zijn de medewerkers gecertificeerd en zo ja hoe?
- V Hoe wil je als arbeidsmarktregio dat de certificering minimaal geregeld is? In de loonwaardegids staat de wijze van certificering per aanbieder beschreven.
- V Voldoet het systeem aan de eisen van de Wet Bescherming Persoonsgegevens?
- V Verklaring belastingdienst/UWV m.b.t. belastingen en premieafdracht
- V Wordt er gewerkt met ZZP'ers door de aanbieder(controle)
- V Vrijwaring voor ketenaansprakelijkheid inzake claims van derden

Meting

- V Moet de methodiek geschikt zijn voor alle type medewerkers?
- V Hoe willen we dat de methodiek wordt ingezet? Digitaal of op de werkplek?
- V Willen we dat de beschrijving van de methodiek inzicht geeft in de bestanddelen van de meting?
- V Willen we dat de beschrijving inzicht geeft in de wijze van meting?
- V Willen we dat uit de meting blijkt wie welke input heeft geleverd?
- V Wat is de belasting voor de werkgever in tijd en kosten? Wat vinden we aanvaardbaar?
- V Binnen hoeveel werkdagen moet de resultaatverantwoording op het niveau van loonwaardepercentage en afgeleid loonbedrag worden opgeleverd?

Rapportage

- V Willen we dat de rapportage geautomatiseerd plaatsvindt?
- V Kan de vormgeving van de rapportage worden aangepast aan de wensen van de opdrachtgever?
- V Willen we dat uit de rapportage blijkt welke aanpassingen in de meting zijn gedaan?
- V Geeft de rapportage een onderbouwing van de loonwaarde?
- V Willen we dat de begeleidingsbehoefte van de werknemer inzichtelijk wordt gemaakt?
- V Worden de begeleidingskosten van de werkgever inzichtelijk gemaakt?
- V Willen we dat er inzicht is in de inzetbaarheid op taken?
- V Worden de Persoonlijke groeimogelijkheden in rapportage aangegeven?
- V Wordt er een concept beschikking aangeleverd?

Werkproces

- V Wordt er een opleiding aangeboden voor de uitvoering?
- V Is er een instructie voor het functioneel beheer van de methodiek?
- V Wat is de tijdsinvestering van de opleiding?
- V Wat is de tijdsinvestering voor de werkgever bij de loonwaardemeting?
- V Wat is de tijdsinvestering voor de werknemer bij de loonwaardemeting?
- V Wat is de tijdsinvestering voor de gebruiker bij de loonwaardemeting?
- V Kan de opdrachtgever de methodiek in eigen beheer uitvoeren?
- V Welke eisen willen (scholingsniveau) we stellen aan de uitvoerders?
- V Zijn er wachttijden?

Inbedding

- V Willen we een koppeling met het cliënt volgsysteem?
- V Willen we dat het systeem een diagnose module heeft?
- V Willen we dat het systeem een matchingsmodule heeft?
- V Willen we het toegangsbeheer zelfstandig door de gemeente laten beheren?
- V Is de applicatie zonder extra aanpassingen via standaard internetpoorten te bereiken?

Serviceniveau

- V Is het onderhoud gegarandeerd voor de duur van het contract?
- V Is er een helpdesk beschikbaar?
- V Willen we dat de interface beschikbaar is en geoptimaliseerd kan worden voor gebruik op mobiele devices?
- V Waar worden de gegevens opgeslagen?
- V Willen we een uitlevering van data voor beleidsinformatie?

Betrouwbaarheid

- V Zijn er maatregelen genomen ter bevordering van de betrouwbaarheid van loonwaarde bepaling en de extra modules?
- V Willen we dat er aandacht is voor innovatie van de methodiek?
- V Willen we dat de inbreng van de gebruiker gegarandeerd wordt?
- V Wat is de validiteit van de extra modules?
- V Is er validatie methodiek en extra borging kwaliteit
- V Zijn er referenties?

Prijs

- V Zijn de prijzen realistisch en niet marktmanipulatief vastgesteld?
- V Zijn de prijzen ook voor onderdelen realistisch?
- V Zijn er bijkomende kosten of is de prijs een totaalprijs?

V Is er inzage in prijsopbouw

Afhandeling

- V Is er melding gedaan aan het Ministerie van de gekozen methodiek?
<http://www.samenvoordeklant.nl/actueel/nieuws/keuze-loonwaardemethodiek-meld-dit-bij-szw>
- V Zijn alle overeenkomsten met individuele gemeenten getekend?
- V Is de monitoring van de contracten gewaarborgd?
- V Zijn er Afspraken over termijnen van afhandeling en betaling gemaakt?
- V Welke termijn van contractverlenging willen we?
- V Zijn er afspraken gemaakt over de kosten van de evaluatie?
- V Is er een Geschillenregeling?

Colofon

Uitgave

December 2014, versie 1 Programmaraad
Ondersteuningsprogramma implementatie Participatiewet

Tekst

Stimulansz

Projectleiding

Deze uitgave is gemaakt in opdracht van de Programmaraad
W: www.samenvoordeklant.nl
E: pwet@samenvoordeklant.nl

Eindredactie

Stimulansz

Auteur

Frans Kuijper - Stimulansz

© Stimulansz, december 2014

Aan de totstandkoming van deze publicatie is de grootst mogelijke zorg besteed. Stimulansz noch de Programmaraad kan aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.