

Handleiding voor de beoordeling van de offertes tendering activeringsbegeleidingen i.k.v. meerbanenplan

1) INLEIDING

De beoordeling wordt uitgevoerd per offerte per perceel.
Elk perceel wordt aan één inschrijver toegekend.

Voor de verschillende **gunningcriteria** worden de belangrijkste elementen opgesomd waarop de beoordeling zal gebaseerd worden.

De puntentoekenning per (deel)criterium geschiedt op basis van de vermeldingen in de offerte van de inschrijver met betrekking tot de inhoud, aantoonbaarheid en relevantie t.o.v. de doelstelling van het project en de onderlinge vergelijking van de beschrijvingen van elke offerte binnen hetzelfde *perceel*.

De beoordelingsmatrix is opgedeeld in 3 delen:

- | | |
|---|-----|
| 1. Aanpak en methodiek activeringsbegeleiding | 40% |
| 2. Deskundigheid en ervaring van de medewerkers | 40% |
| 3. Prijs | 20% |

2) BEOORDELINGSMATRIX: OVERZICHT EN SCORES

1. AANPAK EN METHODIEK ACTIVERINGSBEGELEIDING	.../40
1.1. Inzake remediëring van de problematieken	.../16
1.1.1. <i>Beschrijving van het minimumpakket aan remediërende acties dat aan elke toegeleide werkzoekende zal aangeboden worden.</i>	.../12
1.1.2. <i>Beschrijving van de bijkomende acties en de inhoud die aan bod kunnen komen tijdens de activeringsbegeleiding</i>	.../4
1.2. Inzake activeringsbegeleiding	.../16
1.2.1. <i>Beschrijving van de methodiek van de activeringsbegeleiding in functie van de voorbereiding van het vervolgtraject naar tewerkstelling of minimaal de toeleiding naar arbeidszorg.</i>	.../7
1.2.2. <i>Beschrijving van de methodiek van de activeringsbegeleiding in functie van de resultaatgerichtheid.</i>	
1.2.2.1. <i>Beschrijving van wijze waarop de kortst mogelijk duur van de activeringsbegeleiding verzekerd wordt</i>	... /3
1.2.2.2. <i>Beschrijving van wijze waarop crisismomenten worden behandeld</i>	.../3
1.2.2.3. <i>Beschrijving wijze waarop klanten na "mislukking" worden opgevangen</i>	.../3
1.3. Inzake taakspecifieke deskundigheid, taakverdeling en onderlinge overdracht.	.../8
1.3.1. <i>Taakspecifieke deskundigheden van de betrokken partners en de onderlinge taakverdeling</i>	.../3
1.3.2. <i>Methodiek en afspraken rond wederzijdse doorverwijzing, opnamecapaciteit, wachttijden en (structureel) (cliënten)overleg of een protocol terzake.</i>	.../5
2. DESKUNDIGHEID EN ERVARING VAN DE MEDEWERKERS	.../40
2.1. Beoordeling van de competenties van de effectief in te zetten medewerkers	.../26
2.2. Beoordeling van de case-load van de effectief in te zetten medewerkers	.../14
3. PRIJS	.../20

1. AANPAK EN METHODIEK ACTIVERINGSBEGELEIDING (40 punten)

Criteria:

Remediëring van problematieken	16
Activeringsbegeleiding	16
Taakspecifieke deskundigheid	8

1.1 Inzake remediëring van problematieken (16 punten)

1.1.1 Beschrijving van het minimumpakket aan remediërende acties dat aan elke toegeleide werkzoekende zal aangeboden worden (zie bestek punt 2.4.2.3) (12 punten)

<i>Alle stappen en onderdelen van het minimumpakket zijn volledig beschreven en volledig methodologisch uitgewerkt.</i>	12
<i>Alle stappen en onderdelen van het minimumpakket zijn onvolledig beschreven en/of onvolledig methodologisch uitgewerkt.</i>	8
<i>Alle stappen en onderdelen van het minimumpakket zijn zeer beperkt beschreven en/of zeer beperkt methodologisch uitgewerkt.</i>	4
<i>Niet te beoordelen of niet alle stappen en onderdelen van het minimumpakket zijn beschreven.</i>	0

1.1.2 Beschrijving van de bijkomende acties en de inhoud die aan bod kunnen komen tijdens de activeringsbegeleiding (4 punten)

De inschrijver dient hiervoor te omschrijven welke bijkomende acties en inhouden aan de werkzoekende worden aangeboden tijdens de activeringsbegeleiding. Wat is de inhoud van deze acties en waarom worden deze begeleidingsacties aangeboden?

<i>Er zijn voldoende bijkomende acties beschreven die volledig methodologisch uitgewerkt zijn.</i>	4
<i>Er zijn beperkt bijkomende acties beschreven en/of deze zijn beperkt methodologisch uitgewerkt.</i>	2
<i>er zijn geen bijkomende acties vermeld</i>	0

1.2 Inzake activeringsbegeleiding (16 punten)

1.2.1 Beschrijving van de methodiek van de activeringsbegeleiding in functie van de voorbereiding van het vervolgtraject naar tewerkstelling of minimaal de toeleiding naar arbeidszorg. (7 punten)

De inschrijver beschrijft hier hoe de coördinatie van de activeringsbegeleiding en de besluitvorming gebeurt in functie van zowel een vervolgtraject naar werk als voor een toeleiding naar arbeidszorg

<i>Er wordt ruim voldoende omschreven hoe de activeringsbegeleiding zich richt op de ingeschatte uitstroom</i>	7
<i>Er wordt voldoende omschreven hoe de activeringsbegeleiding zich richt op de ingeschatte uitstroom</i>	4
<i>Er wordt beperkt omschreven hoe de activeringsbegeleiding zich richt op de ingeschatte uitstroom</i>	2
<i>Niet te beoordelen.</i>	0

1.2.2. Beschrijving van de methodiek van de activeringsbegeleiding in functie van de resultaatgerichtheid (9 punten)

1.2.2.1. Beschrijving van de wijze waarop de kortst mogelijke duur van de activeringsbegeleiding verzekerd wordt. (3 punten)

<i>Er wordt ruim voldoende omschreven hoe de kortst mogelijke duur van de activeringsbegeleiding wordt verzekerd</i>	3
<i>Er wordt voldoende omschreven hoe de kortst mogelijke duur van de activeringsbegeleiding wordt verzekerd</i>	2
<i>Er wordt beperkt omschreven hoe de kortst mogelijke duur van de activeringsbegeleiding wordt verzekerd</i>	1
<i>Niet te beoordelen, of onvoldoende uitgewerkt.</i>	0

1.2.2.2. Beschrijving van de wijze waarop crisismomenten worden behandeld (3 punten)

Een crisis is een zware noodsituatie waarbij het functioneren van een persoon ernstig verstoord raakt. Het verdere verloop van het te volgen stappenplan is in gevaar.

<i>Er wordt ruim voldoende omschreven hoe gehandeld wordt op crisismomenten in functie van de verdere activering.</i>	3
<i>Er wordt voldoende omschreven hoe gehandeld wordt op crisismomenten in functie van de verdere activering.</i>	2
<i>Er wordt beperkt omschreven hoe gehandeld wordt op crisismomenten in functie van de verdere activering.</i>	1
<i>Niet te beoordelen of niet beschreven.</i>	0

1.2.2.3. Beschrijving van de wijze waarop klant na “mislukking” wordt opgevangen (3 punten).

Hoe organiseert de inschrijver zich op de terugnameplicht (zie bestek: 2.4.2.7)

<i>Er wordt ruim voldoende omschreven hoe gehandeld wordt om klanten op te vangen na mislukkingen</i>	3
<i>Er wordt voldoende omschreven hoe gehandeld wordt om klanten op te vangen na mislukkingen</i>	2
<i>Er wordt beperkt omschreven hoe gehandeld wordt om klanten op te vangen na mislukkingen</i>	1
<i>Niet te beoordelen.</i>	0

1.3 Inzake taakspecifieke deskundigheid, taakverdeling en onderlinge overdracht (8 punten)

1.3.1 Taakspecifieke deskundigheden van de betrokken partners en onderlinge taakverdeling (3 punten)

Uit de onderlinge taakverdeling blijkt dat de rollen van de verschillende co-aannemers goed verdeeld zijn, zowel qua doelgroepgerichte inhoud van het aanbod als qua bereikbaarheid vanuit de regio.

<i>De co-aannemers hebben een goede onderlinge taakverdeling zowel qua doelgroepgerichte inhoud van het aanbod als qua bereikbaarheid vanuit de regio.</i>	3
<i>De co-aannemers hebben een beperkte onderlinge taakverdeling van ofwel qua doelgroepgerichte inhoud van het aanbod of qua bereikbaarheid vanuit de regio.</i>	2
<i>De taakspecifieke deskundigheden van de betrokken partners of de onderlinge taakverdeling zijn onvoldoende duidelijk of niet beoordeelbaar.</i>	0

1.3.2 afsprakenkader rond wederzijdse doorverwijzing, opnamecapaciteit- en snelheid en (structureel) cliëntenoverleg (5 punten)

De co-aannemers hebben een afsprakenkader rond bovenvermelde aspecten, dat realistisch en onderbouwd is.

<i>De co-aannemers hebben een sluitend en onderbouwd afsprakenkader</i>	5
<i>De co-aannemers hebben een beperkt afsprakenkader</i>	3
<i>De co-aannemers hebben geen afsprakenkader</i>	0

2 DESKUNDIGHEID EN ERVARING VAN DE MEDEWERKERS (40 punten)

2.1 Beoordeling van de deskundigheid en ervaring van de effectief in te zetten medewerkers aan de hand van de CV's.(26 punten)

Op basis van de scholing, diploma's en ervaring moet blijken in hoeverre de medewerkers die effectief ingezet worden over de nodige competenties beschikken. Er wordt een **gemiddelde** genomen van de CV's van alle medewerkers.

<i>De medewerkers die meewerken aan dit project hebben meer dan voldoende competenties op de gebieden waarop zij worden ingezet</i>	26
<i>De medewerkers die meewerken aan dit project hebben voldoende competenties op de gebieden waarop zij worden ingezet</i>	19,5
<i>De medewerkers die meewerken aan dit project hebben minimale competenties op de gebieden waarop zij worden ingezet</i>	13
<i>De medewerkers die meewerken aan dit project hebben weinig competenties op de gebieden waarop zij worden ingezet</i>	6,5
<i>De medewerkers die meewerken aan dit project hebben geen competenties op de gebieden waarop zij worden ingezet</i>	0

2.2 Beoordeling van de caseload van de effectief in te zetten activeringsbegeleiders werk (14 punten)

De inschrijver geeft voor elke activeringsbegeleider werk aan dit project aan:

- o voor hoeveel tijd in welk perceel deze wordt ingezet.
- o Zowel per perceel **als over de percelen heen**, voorziet de inschrijver voldoende medewerkers met een realistische caseload per VTE teneinde de kwaliteit te waarborgen.

<i>De inschrijver toont voor alle activeringsbegeleiders werk aan dat de caseload per VTE realistisch is.</i>	14
<i>De inschrijver toont niet voor alle activeringsbegeleiders werk aan dat de caseload per VTE realistisch is.</i>	7
<i>De inschrijver toont voor geen enkele activeringsbegeleider werk aan dat de caseload per VTE activeringbegeleider realistisch is, of de caseload is niet beoordeelbaar.</i>	0

3. PRIJS (20 punten)

De laagste offerteprijs per perceel krijgt het maximum aantal punten.

Voor de puntenbepaling van de andere offerteprijzen worden 3 deelscores berekend.

Elke deelscore wordt bekomen door de offerteprijs te vergelijken met telkens een van de volgende referentiepunten:

- de laagste offerteprijs voor het perceel,
- de richtprijs,
- de gemiddelde offerteprijs voor het perceel.

Elke deelscore is evenredig met de verhouding van:
de spanning tussen de opgegeven offerteprijs en de referentiewaarde *ten opzicht van*
de spanning tussen de laagste offerteprijs voor het perceel en de referentiewaarde.

Alle deelscores hebben een zelfde gewicht bij de samenstelling van de totale score voor het criterium prijs.

De optelling van de deelscores geeft voor elke offerteprijs het aantal punten voor het criterium prijs.