

## 2e Nota van Inlichtingen d.d. 25 juni 2021

Aanbesteding Jeugdhulpverlening en maatschappelijke ondersteuning in de wijkteams van de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk

TenderNed kenmerk: 307928

Ref. nr.	Onderwerp	Percelen	Vraag	Antwoord
1	1e Nota van inlichtingen - vraag 30	Perceel 2 en 3	U geeft aan dat u uitgaat van een HBO diploma, terwijl u daarvoor uit ging van HBO geschoold. Aanvullende vragen: 1) Gaat u uit van werk- en denkniveau en ervaring op HBO niveau of gaat u uit van in het bezit zijn van een HBO diploma? 2) Is HBO niveau voor alle taken van toepassing?	1. Wijkteammedewerkers dienen in het bezit te zijn van een passend / geschikt HBO-diploma. 2. Het HBO niveau is van toepassing op de functie van wijkteammedewerker. Voor de functie van gedragsdeskundige is een passend / geschikt WO diploma vereist.
2	1e Nota van inlichtingen - vraag 30	Perceel 2 en 3	Vanuit het huidige contract functioneren medewerkers volledig naar wens op HBO werk- en denkniveau en hebben zij de benodigde relevante expertise en werkervaring voor het perceel GGZ volwassenen en jeugd. U lijkt nu uit te gaan van een beroepskracht met opleidingseis HBO. Dit is een wezenlijke wijziging ten opzichte van het huidige contract waarin wij een deel van ons personeel kunnen inzetten met een MBO opleiding. Dit heeft de consequentie dat wij een deel van ons personeel een passende opleiding moeten bieden of naar ander werk moeten begeleiden. In de praktijk duurt een beroepsopleiding 2 tot 3 jaar. Dit betekent dat een deel van onze medewerkers niet tijdig, namelijk met ingang van het nieuwe contract, kan voldoen aan uw uitgangspunt, hoewel zij qua werk- en denkniveau de werkzaamheden sinds jaren naar tevredenheid uitvoeren. U houdt bij dit uitgangspunt absoluut geen rekening met de arbeidsmarktomstandigheden en dat dit de continuïteit van dienstverlening voor cliënten door het huidige personeel niet ten goede komt. Aanvullende vragen: 1). Bent u bereid dit uitgangspunt te herzien naar het huidige personeel op het huidige werk en denkniveau in te mogen blijven zetten tot het moment dat zij na opleiding de diplomering hebben die wordt vereist? Dit komt de continuïteit van dienstverlening voor cliënten met de inzet van het huidige personeel ten goede. 2) Het aanvullend gaan opleiden van deze medewerkers voor een HBO diploma leidt tot een lagere productiviteit en hogere kosten welke niet in de huidige tariefsopbouw zijn meegenomen. Wij hebben berekend dat dit om 4 uur per medewerker voor 43 weken per jaar gaat en dat dit 2 tot 3 jaar aan de orde is. Deze uren zijn bovenop de uren die u heeft berekend voor opleiding in uw tariefsopbouw. Wij verzoeken u voor deze groep een aanvulling te doen op het tarief zodat deze kosten gedekt kunnen worden. Ook leidt het tot extra opleidingskosten, welke wij op een bedrag van 700 euro per jaar inschatten. Deze zijn niet uit het tarief dat u stelt te bekostigen en wij verzoeken u ook daarop voor deze groep in een aanvulling van het tarief te voorzien.	1. Nee, het uitgangspunt wordt niet herzien. In de huidige aanbesteding/situatie wordt ook uitgegaan van de opleidingseis HBO niveau. Op basis een CV van een kandidaat en klikgesprek wordt geschiktheid beoordeeld door de teamleider wijkteam. 2. Uw verzoek wordt niet gehonoreerd. Zoals aangegeven bij punt 1 is in de huidige situatie HBO niveau vereist.
3		Alle percelen	Tariefopbouw - In de afgelopen jaren bent u in de tariefopbouw uitgegaan van 95% van de maximale salarisschaal. Hierbij was reeds het uitgangspunt (en de realiteit) een mix van medewerkers waarin sprake was van voldoende diversiteit ook op het vlak van voldoende ervaringsjaren. 1. Wat zijn uw argumenten om bij ongewijzigde omstandigheden nu uit te gaan van 90% van de maximale salarisschaal? Wij ontvangen graag uw toelichting hierop. 2. Realiseert u zich dat genoemde 90% een flinke korting op het tarief tot gevolg heeft, waardoor het tarief niet meer kostendekkend is? 3: Waarop baseert u dat de verstrekte tarieven en prijzen marktconform en realistisch zijn? 4: Realiseert u zich dat uw uitgangspunt in de tariefopbouw van 90% van de maximale salarisschaal tot gevolg kan hebben dat goed ingewerkte medewerkers vervangen moeten worden door junior medewerkers? ☐	1. De ervaring leert dat een groot deel van de professionals die werkzaam zijn in het wijkteam, gezien hun ervaringsjaren niet in de hoogste salaristrede ingedeeld zijn. Er wordt gevraagd om een mix van medewerkers waarin sprake is van voldoende diversiteit, ook op het vlak van ervaringsjaren, waarbij het uitgangspunt is dat niet alle professionals bovenin de schaal zijn ingedeeld. 2. Er is inderdaad sprake van een wijziging ten opzichte van de huidige situatie. Zoals bij punt 1 is aangegeven leert de ervaring dat niet alle professionals aan het eind van hun salarisschaal zitten. De wijziging is passender bevonden bij de huidige situatie en de huidige inschaling van medewerkers. 3. Het tarief is opgebouwd uit een aantal onderdelen. De werkgeverslasten zijn gebaseerd op landelijke normen, zoals aangegeven door ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het pensioenfonds Zorg en Welzijn. De overheadpercentages zijn gebaseerd op verschillende benchmarkgegevens en aangepast naar de specifieke situatie voor de gemeenten Barendrecht, Albrandswaard en Ridderkerk ten aanzien van de inzet in de wijkteams. 4. Het uitgangspunt van de aanbesteding is dat een kwalitatief hoogwaardig team van professionals wordt aangeboden. Hiermee bedoelen we dat er voldoende diversiteit zit in de kennisgebieden / specialisaties en ervaring, zodat het brede palet aan vragen en werkzaamheden die spelen binnen een wijkteam goed opgepakt kunnen worden. We gaan ervan uit dat u hier rekening mee houdt bij het aanbieden van uw team. Het bestek en de overeenkomst die we met elkaar aangaan behelst een periode van 4 jaar met bijbehorende tariefopbouw. Huidige inzet van medewerkers waardeerden we en het uitgangspunt is om deze professionals te behouden.
4	1e Nota van inlichtingen - vraag 5	Alle percelen	Graag ontvangen wij uw toelichting op de relatie tussen vraag 5 (toegevoegde Waarde) en het aandachtspunt 'Mate waarin u flexibiliteit kunt bieden ten behoeve van de inzet in de wijkteams en daarmee het bieden van hulp en ondersteuning aan de inwoners.'	Bij flexibiliteit kan gedacht worden aan het bieden van maatwerk, het aansluiten bij de lokale situatie en het lokale sociale netwerk in de samenwerking met andere stakeholders in de gemeente.

5	1e Nota van inlichtingen - vraag 7	Alle percelen	<p>U geeft aan dat het niet akkoord is om bij verlenging van contracten wederkerigheid af te spreken zodat zowel opdrachtgever als opdrachtnemer kan opzeggen. Dit is voor U niet akkoord vanwege het toepassen van percelen in deze aanbesteding.</p> <p>Wij snappen uw antwoord niet. Hoe kan de toepassing van percelen in een aanbesteding een normale afspraak over opzegging in een contract in de weg staan? Graag Uw onderbouwing waarom dit niet kan?</p> <p>Indien er geen opzeggingsmogelijkheid in de overeenkomst wordt opgenomen stellen wij voor dat de volgende passage in het contract wordt opgenomen.:</p> <p>Opdrachtgever houdt bij de eventuele verlenging van de overeenkomst rekening met de gewijzigde omstandigheden in de markt en het uitgangspunt van de Jeugdwet dat sprake moet zijn van een reëel en kostendekkend tarief. Gaat U hiermee akkoord?</p>	<p>Nee, dit is niet akkoord.</p> <p>Opdrachtgever heeft de intentie om de beoogde overeenkomst voor de gewenste looptijd af te sluiten voor alle percelen per gemeente. De overeenkomsten die hier uit voortvloeien hebben voor alle percelen per gemeente een vaste einddatum. Indien er wederkerigheid zou zijn om een overeenkomst op te zeggen, zou het kunnen dat meerdere percelen van 1 of meerdere gemeenten tussentijds worden beëindigd en een ander aantal wel doorlopen. Dit is voor de opdrachtgever niet wenselijk, vandaar de eenzijdigheid in toepassen van de verlengingsopties.</p>
6	1e Nota van inlichtingen - vraag 10	Alle percelen	<p>Opdrachtgever heeft besloten (Nvl o.a. vraag 10) Inschrijvers voor de beantwoording van de kwaliteitsvragen 2 A4 per vraag te geven. Inschrijver is tot 21 juni reeds 3,5 weken bezig met het schrijven van conceptteksten, waarbij antwoorden op de 5 vragen op 5 A4 moeten passen. Een verdubbeling van ruimte om de vragen te beantwoorden geeft een geheel nieuwe dynamiek aan de inschrijving. Vanaf 21 juni zijn er nog 12 werkdagen beschikbaar om antwoorden op basis van deze nieuwe dynamiek te beantwoorden. Inschrijver is van mening dat dit een zorgvuldig inschrijfproces (in het belang van Opdrachtgever en Opdrachtnemer) niet ten goede komt (disproportioneel). Inschrijver verzoekt Opdrachtgever om Inschrijvers een week extra de tijd te geven om de inschrijving in te dienen. Tevens verzoekt inschrijver twee werkdagen extra te geven, omdat de publicatie op TenderNed pas 27 mei feitelijk beschikbaar was en niet 25 mei. Inschrijver verzoekt hierbij de uiterste datum indienen inschrijvingen te verplaatsen naar 16 juli 2021.</p>	<p>Nee, uw verzoek wordt niet gehonoreerd. We realiseren ons dat er tijdsdruk is voor beide partijen, maar vinden de periode ruim genoeg voor het indienen van een goede offerte, daarom wordt vast gehouden aan de totale wettelijke termijn van 45 dagen waarbinnen deze aanbesteding past. We zien uw inschrijving graag tegemoet.</p>
7	1e Nota van Inlichtingen - vraag 101, 102 en 103	Alle percelen	<p>U heeft aangegeven geen concrete invulling van uw tariefopbouw te willen geven en dat aanbieders deze ook zelf kunnen afleiden. Wij constateren dat u ten opzichte van de vorige aanbestedingen diverse aanpassingen hebt gedaan in de tariefsopbouw die feitelijk een bezuiniging zijn. Gelet op uw standpunt en de antwoorden op de vragen hebben wij de volgende berekening gemaakt en komen we tot een uurtarief van 52,67 euro. Zie hiernaast de tabel.</p> <p>Vraag 1: Kunt u bevestigen dat wij de juiste berekening hebben gemaakt?</p> <p>Vraag 2: Kunt u nader onderbouwen waarom u tot een bezuiniging op de tarieven bent gekomen?</p>	<p>1. Ja, Er is een aanpassing geweest die leidt tot een verlaging. Het door u gehanteerde startsalaris per 1-1-2022 komt niet overeen met het bekende salarisbedrag uit de nu geldende CAO. Als opdrachtgever volgen we de vastgestelde CAO. De overige onderdelen komen overeen met onze berekening.</p> <p>2. Zie hiervoor de uitleg bij vraag 3. We zien de wijziging niet als bezuiniging, maar als een aanpassing van de uitgangspunten voor de samenstelling van het team.</p>
8	1e Nota van Inlichtingen - vraag 89		<p>In het antwoord op vraag 89 geeft u aan dat in de opslag van 8% Overige kosten (o.a. materieel) rekening is gehouden met een percentage van 5% ziekteverzuim. Dit versterkt ons in het feit dat het tarief niet kostendekkend is. Waar we eerder dachten met de 24,5% opslag net onze overheadkosten te kunnen financieren blijkt nu dat dit een onjuiste veronderstelling is omdat het ziekteverzuim er ook uit gefinancierd moet worden. Dat betekent dat we feitelijk maar 19,5% hebben voor de dekking van onze overheadkosten en dat is niet toereikend om deze kosten te dekken. Het is algemeen bekend is dat het verzuimpercentage specifiek in de GGZ sector hoger is dan de door u gehanteerde 5%. In de ggz-sector bedroeg het ziekteverzuim in 2020 6,21% en was daarmee nagenoeg gelijk met 2019 (bron: O&amp;O fonds GGZ). Wij achten het redelijk dat u rekening houdt met de specifieke omstandigheden van de GGZ sector en verzoeken u: het percentage ziekteverzuim vast te stellen op 6%.</p> <p>Vraag 1. Bent U hiertoe bereid? Het totaal aan opslagen met 6% te verhogen naar 30,5% zodat er sprake is van een kostendekkend tarief.</p> <p>Vraag 2. Bent U hiertoe bereid?</p>	<p>1. Nee, de tarieven zijn normatief opgebouwd waardoor geen verbijzondering per sector gemaakt is. Het opslagpercentage is nagenoeg gelijk ten opzichte van de vorige aanbesteding. In de afgelopen jaren is niet gebleken dat dit niet toereikend is.</p> <p>2. Nee, zie antwoord punt 1.</p>
9	1e Nota van Inlichtingen - vraag 20		<p>U heeft in de antwoorden Nota van Inlichtingen aangegeven dat de ervaring leert dat een groot deel van de professionals die werkzaam zijn in het wijkteam, gezien hun ervaringsjaren niet in de hoogste salaristrede ingedeeld zijn. Gelet op de gestelde eisen (o.a. HBO geschoold) die in feite een verzwaring zijn van het huidige contract begrijpen wij niet waarom u tot een verlaging van 95% naar 90% van het maximum van de schaal bent gekomen. Dit lijkt een verkapte bezuiniging. Vraag: Op basis van welke cijfers, welke gegevens bent u tot de verlaging van 95% naar 90% gekomen?</p>	<p>De inzet betreft geen verzwaring ten opzichte van de huidige overeenkomst. We zien de wijziging niet als bezuiniging, maar als een aanpassing van de uitgangspunten voor de samenstelling van het team.</p>
10	1e Nota van inlichtingen - vragen 20, 21, 31, 65, 66, 67, 69, 89 en 90		<p>In de Nvl zijn diverse vragen gesteld over de totstandkoming van de tariefopbouw en de daarbij gemaakte afwegingen. Tevens is gevraagd om een concreet uurtarief dat u gaat hanteren. De door u gegeven antwoorden en doorgevoerde wijzigingen in de tariefopbouw bieden geen transparantie door het ontbreken van inzicht in de door u genoemde benchmark gegevens en rapporten. Wij verzoeken u, mede gelet op recente jurisprudentie (ECLI:NL:RBMNE:2021:2420) de door u gebruikte benchmark gegevens en rapporten te verstrekken en een concrete berekening van de tarieven aan de aanbestedingstukken toe te voegen. Omdat er geen transparantie is, is het niet duidelijk hoe de tariefopbouw tot stand is gekomen en hoe de concrete tarieven er uit komen te zien. Op basis van eigen berekeningen die leiden tot het inzicht dat er sprake is van niet kostendekkende tarieven, zullen wij genoodzaakt zijn om indien de gemeente geen helderheid kan geven over de concrete tarieven en de daarbij gebruikte informatie en afwegingen, juridische vervolgstappen te nemen.</p>	<p>In Bijlage 8 van de Nota van Inlichtingen d.d. 21-06-2021 is juist met inachtneming van recente jurisprudentie (ECLI:NL:RBMNE:2021:2420) voldoende en transparant inzicht gegeven in de opbouw van de tarieven. Ten aanzien van de genoemde benchmark zijn rapportages van HMM en AEF benut, die niet openbaar zijn. Ook is de huidige overeenkomst gebruikt om te komen tot de huidige tariefbepaling.</p>

11 1e Nota van inlichtingen - vraag 101, 102 en 103

U heeft aangegeven geen concrete invulling van uw tariefopbouw te willen geven en dat aanbieders deze ook zelf kunnen afleiden. Wij constateren dat u ten opzichte van de vorige aanbestedingen diverse aanpassingen hebt gedaan in de tariefopbouw die feitelijk een bezuiniging zijn. Gelet op uw standpunt en de antwoorden op de vragen hebben wij de volgende berekening gemaakt en komen we tot een uurtarief van 52,67 euro. Zie hieronder de tabel.

Vraag 1: Kunt u bevestigen dat wij de juiste berekening hebben gemaakt?

Vraag 2: Kunt u nader onderbouwen waarom u tot een bezuiniging op de tarieven bent gekomen?

Graag Uw antwoorden op vraag 1 en 2.

Op basis van 1-1-22

**Opbouw uurtarief wijkteams vanuit kosten per fte**

<b>Behandelaar</b>		<b>FWG 55</b>
Salaris per 1-1-2022		4.302,00
Trede 1% max	90%	3.871,80
ORT	0%	-
		3.871,80
Vakantietoeslag	8%	309,74
		4.181,54
Eindejaarsuitkering	8,33%	322,52
		4.504,06
Vitaliteitsuitkering	0,0%	-
		4.504,06
Levensloop	2%	77,44
Salaris inclusief toeslagen		4.581,50
Werkgeverslasten in % (sociale lasten en pensioen)	28,6%	1.310,31
		5.891,81
Overige kosten werkgever in % (opleiding, studie en woon-werkverkeer)	3%	137,45
Salariskosten		6.029,26
Opslag overhead	24,5%	1.477,17
Kosten per FTE		7.506,42
Jaarsalaris FTE		90.077,07
Ureninzet		1.872
Vakantie uren		-166
Feestdagen		-58
Ziekteuren	0,0%	-
Max inzet uren > haalbaarheid		1.648
Uurtarief		54,65

1. Ja, met uitzondering van het door u gehanteerde startsalaris per 1-1-2022. Deze komt niet overeen met het bekende salarisbedrag uit de nu geldende CAO GGZ. Als opdrachtgever volgen we de vastgestelde CAO's, zie hiervoor onze aanbestedingsdocumenten. De overige onderdelen komen overeen met onze berekening.

2. Zie mede hiervoor de uitleg bij vraag 3. We zien de wijziging niet als bezuiniging, maar als een aanpassing van de uitgangspunten voor de samenstelling van het team.