



Den Haag

NOTA VAN INLICHTINGEN

Nummer 1

Datum: 21 maart 2022

Behorende bij:

Project Inzet Juristen

Kenmerk: 21.489

Deze Nota van Inlichtingen dient te worden beschouwd als een integraal onderdeel van de aanbestedingsleidraad. De gestelde vragen zoals opgenomen in deze Nota van Inlichtingen zijn letterlijk overgenomen zoals deze zijn gesteld.

Deze Nota van Inlichtingen is ter beschikking gesteld op www.tenderned.nl

Uiterste inleverdatum inschrijving : 19 april 2022 uiterlijk 10 uur
Inleveradres : elektronisch via TenderNed

Opmerking:

Vraag 144 beslaat een algemene opmerking

nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
1	Aanbestedingsleidraad 9.2.1	Inschrijver heeft reeds in haar privacyverklaring opgenomen, waar (potentiële) inhuurkrachten mee akkoord gaan als zij zich inschrijven op onze website, dat de gegevens waaronder het CV kan worden gedeeld met (potentiële) zakelijke relaties. Dit met als doel om de kandidaat te kunnen bemiddelen en om dienstverlening aan (nieuwe) opdrachtgevers te bieden. Het is in de ogen van de inschrijver dan ook niet nodig om haar inhuurkrachten nogmaals om toestemming te vragen gezien de inhuurkracht hier reeds mee akkoord is gegaan. Dit ook om de unanimiteit beter te waarborgen. Graag uw akkoord.	Het betreft hier geen aanbieding van een cv ten behoeve van een werkelijke vacature. De gemeente wil een akkoord van de kandidaat dat het cv voor deze aanbesteding en de bijbehorende beoordeling mag worden gebruikt.
2	Algemene voorwaarden Artikel 27.3	Artikel 27.3 Inschrijver stelt voor om daaraan toe te voegen 'indien vereist of toegestaan volgens privacy wet- en regelgeving'. Graag uw akkoord.	De gemeente is niet bereid uw tekstvoorstel over te nemen. Steekproeven moeten juist mogelijk zijn zonder aanleiding. Vanzelfsprekend is de controleur gehouden aan wet- en regelgeving rond privacy.
3	Algemene voorwaarden Artikel 22.6	Op grond van deze bepaling heeft de Opdrachtgever het ongeclausuleerde recht de overeenkomst te allen tijde op te zeggen. Gelet op het feit dat de wet en de overige bepalingen van de contractuele voorwaarden van de Aanbestedende dienst voldoende mogelijkheden bieden om in elk geval van wanpresteren of een andere redelijke grond te ontsbinden dan wel op te zeggen, verzoeken wij de aanbestedende dienst deze zeer vergaande bepaling te schrappen. Bent u daartoe bereid? Zo nee, kunt u dat dan nader toelichten?	We delen uw standpunt. Artikellid 22.6 zal geheel buiten toepassing worden verklaard.
4	Algemene voorwaarden Artikel 21.4/21.5	Kunt u bevestigen dat deze artikelen niet van toepassing zijn als het gaat om Uitzendkrachten die werkzaam zijn onder leiding en toezicht van Opdrachtgever? Zo neen, graag uw gemotiveerde reactie.	Uitzendkrachten zijn uitgesloten in deze aanbesteding (zie paragraaf 2.1.1 'Niet in de scope van deze aanbesteding' van de aanbestedingsleidraad). Hiervoor is een andere raamovereenkomst afgesloten. Deze overeenkomst betreft detacheringen van kandidaten zonder uitzendbeding of de inzet van zzp-ers.
5	Algemene voorwaarden Artikel 21.3	Bent u bereid dit artikel aan te vullen met onderstaande bepaling: Aansprakelijkheid van Partijen voor indirecte schade, daaronder begrepen gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen, boetes, imagoschade en schade door bedrijfsstagnatie, is in alle gevallen uitgesloten. Zo neen, graag uw gemotiveerde reactie.	In artikel 11 van de overeenkomst is aangegeven dat de aansprakelijkheid alleen directe schade betreft.

6	Algemene voorwaarden Artikel 21.3 sub d	Wij hebben over artikel 21.3 sub d van de ARVODI-2018 de volgende vragen: Vraag 1: Zowel Opdrachtnemer als Opdrachtgever zijn voor de uitgevraagde dienstverlening verwerkersverantwoordelijke in de zin van de AVG. Partijen komen dus niet toe aan artikel 21.3 sub d. Echter, indien de dienstverlening zou wijzigen en er sprake is van een verwerkersrol, verzoekt Inschrijver u nu reeds voor alsdan om artikel 21.3 sub d aan te passen, omdat Opdrachtnemer alleen aansprakelijkheid kan accepteren voor zover de boete die wordt opgelegd is toe te rekenen aan een tekortkoming van de verplichtingen door Opdrachtnemer en niet voor een hogere boete als gevolg van meerdere schendingen door Opdrachtgever. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet? Vraag 2: Opdrachtnemer kan geen onbeperkte aansprakelijkheid zoals geformuleerd in artikel 21.3 sub d accepteren, omdat dit onverzekerbaar is. In dit verband verwijzen wij u naar Voorschrift 3.9 D van de Gids Proportionaliteit. Wij verzoeken u dan ook om de situatie zoals genoemd in artikel 21.3 sub d onder de aansprakelijkheidsbeperking te laten vallen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u motiveren waarom niet?	Vraag 1: Wij zijn bereid artikel 21.3 d ARVODI als volgt aan te passen: in geval van een tussen Partijen op grond van artikel 14 lid 2 gesloten overeenkomst: ten aanzien van aanspraken op schadevergoeding, waaronder mede begrepen de door de toezichthoudende autoriteit opgelegde boetes, in verband met tekortschieten van Opdrachtnemer in de nakoming van die overeenkomst. Vraag 2: Wij zijn niet bereid artikel 21.3 sub d te schrappen. Van een onbeperkte aansprakelijkheid is geen sprake, aangezien een beroep op de aansprakelijkheidsbeperkingen uit het BW (waaronder overmacht) nog steeds openstaat voor opdrachtnemer.
7	Algemene voorwaarden Artikel 21.1	Bent u bereid in de eerste zin voor het woord tekortschiet het woord “toerekenbaar” in te voegen? Zo nee, graag uw gemotiveerd antwoord.	Wij verwijzen u naar artikel 11 van de overeenkomst.
8	Algemene voorwaarden Artikel 18.3	Inschrijver gaat er vanuit dat opdrachtgever alleen van haar controlerecht gebruik maakt in het geval van gerede twijfel aan de juistheid van facturen en nadat inschrijver in de gelegenheid is gesteld anderszins opheldering te verschaffen. Audit/controle geschiedt door een onafhankelijke organisatie, onder geheimhouding. A) Is die zienswijze juist? B) Zo nee, hoe ziet opdrachtgever dat?	Dat klopt.
9	Algemene voorwaarden Artikel 4	Artikel 4 lijkt niet aan te sluiten op de verzochte dienstverlening. Kunt u bevestigen dat artikel 4 niet van toepassing is?	Dat klopt.

10	Algemene voorwaarden Artikel 3.1 en 3.2	Opdrachtnemer stelt voor om "garandeert" te vervangen door "spant zich tot het uiterste in". Kan de aanbestedende dienst hiermee akkoord gaan?	Wij gaan niet in op uw voorstel. Eisen in een Programma van eisen zijn minimeisen en geen inspanningsverplichtingen.
11	Algemene voorwaarden Artikel 1.9	Personeel van Opdrachtnemer: de door Opdrachtnemer voor de uitvoering van de Overeenkomst in te schakelen personeelsleden en/of hulppersonen die krachtens de Overeenkomst onder zijn verantwoordelijkheid zullen werken. Kan er worden bevestigd dat het hier enkel gaat om vast personeel van opdrachtnemer en niet om de uitzendkrachten van opdrachtnemer (omdat de uitzendkrachten van opdrachtnemer onder leiding en toezicht (en dus verantwoordelijkheid) vallen van opdrachtgever)?	Zie het antwoord op vraag 4.
12	Concept ROK	Kunt u ons de bepalingen aangeven over de overnametermijn indien van toepassing?	Het is onduidelijk over welk artikel dit gaat.
13	Concept ROK	Wie stelt de nadere overeenkomst op? Indien opdrachtgever, kunt u een format delen bij de 2e NvL?	Er zijn twee soorten nadere overeenkomsten. De Nadere Overeenkomst Inhuur bevat geen aanvullende voorwaarden maar alleen praktische informatie zoals de persoon, de functie, de termijn, het aantal uren ect. De Nadere Overeenkomst Opdracht zal worden vormgegeven als een opdracht en voldoet aan de regels van de Belastingdienst. Bij de Nadere Overeenkomst Opdracht komt geen rechtstreeks contract tussen de gemeente en de zzp-er tot stand. De formats kunnen in overleg met de Raamovereenkomstpartijen worden aangepast of aangevuld.
14	Concept ROK artikel 14	Inschrijver verzoekt aanbestedende dienst om het boetebedrag wat zij aan opdrachtnemer kan opleggen te maximeren op jaarbasis anders is er in feite sprake is van een ongelimiteerde boeteclausule. Het aanvaarden van een dergelijke ongelimiteerde boeteclausule brengt onaanvaardbare en overigens ook onverzekerbare financiële risico's met zich mee. In verband met deze onverzekerbaarheid verwijzen wij naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit. Wij verzoeken u derhalve om het boetebedrag te maximeren tot een bedrag van €25.000,- per jaar. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, met welke beperking op jaarbasis kunt u wel instemmen? Mocht u niet bereid zijn om een beperking op jaarbasis op te nemen, dan verzoeken wij u om te motiveren wat uw bezwaren zijn.	Wij gaan niet in op uw voorstel. Indien de boete zo vaak wordt opgelegd dat er sprake is van een ongelimiteerde boete dan zou de gemeente de overeenkomst al ontbonden hebben vanwege verzuim.

15	Concept ROK artikel 14.1	Wordt onder personeel van opdrachtnemer verstaan de inhuurkracht die onder leiding en toezicht werkt van opdrachtgever, niet zijnde een zelfstandige? Indien u antwoord ja is, hebben wij de volgende opmerking: Het boetebeding is voor Inschrijver onacceptabel om de volgende redenen. Voor gedetacheerden die aan u ter beschikking worden gesteld geldt dat zij onder uw leiding en toezicht werken. Uit de wet, maar ook uit relevante rechtspraak volgt dat degene die leiding en toezicht heeft op de arbeidskracht, ook de verantwoordelijkheid draagt voor het toezien op de naleving van voorschriften en instructies, waaronder de geheimhoudingsverplichting. Opdrachtnemer kan immers geen invloed op uitoefenen op de gedragingen van de gedetacheerden als zij aan het werk zijn en kan daar dan ook niet voor verantwoordelijk zijn. Het is dan ook niet redelijk en niet proportioneel om de risico's hiervan bij opdrachtnemer neer te leggen. In dit verband verwijzen wij u naar Voorschrift 3.9 A van de Gids Proportionaliteit. In dit Voorschrift is bepaald dat de aanbestedende dienst het risico dient te alloceren bij de partij die het risico het beste kan beheersen of beïnvloeden, waarbij de vraag of het risico voor een van beide partijen in redelijkheid/onder reële voorwaarden verzekeraar is. Voor Inschrijver geldt dat dergelijke boetes onverzekerbaar zijn en aangezien de gedetacheerden onder uw leiding en toezicht werken, bent u de partij die bij machte is om dit risico te beheersen en te beïnvloeden. Op basis hiervan zijn wij dan ook van mening dat het opleggen van een boete aan opdrachtnemer in geval van schending van de geheimhoudingsplicht door gedetacheerden in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel. Wij verzoeken u dan ook om te bevestigen dat de boete voor schending van de geheimhoudingsplicht door gedetacheerden alleen kan worden opgelegd, indien Opdrachtnemer heeft verzuimd om de geheimhoudingsverklaring te ondertekenen door de gedetacheerde. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, dan verzoeken wij u om uitgebreid te	Opdrachtgever is, teneinde tegemoet te komen aan de proportionaliteit, bereid artikel 14.1 ROK als volgt aan te passen: Indien door Opdrachtnemer, of diens Personeel, niet zijnde bij Opdrachtgever gedetacheerd Personeel, enige voor hen geldende geheimhoudings- dan wel integriteitsbepalingen wordt geschonden, zal Opdrachtnemer zonder dat enige aanmaning of ingebrekestelling is vereist een dadelijk opeisbare, niet voor compensatie vatbare boete verbeuren aan Opdrachtgever van EURO 5.000 euro per gebeurtenis.
----	--------------------------	--	---

		motiveren op basis waarvan u van mening bent dat dit niet in strijd is met het proportionaliteitsbeginsel.	
16	Concept rok artikel 13.3	Graag toevoegen: voor zover de aanspraak ziet op het handelen van opdrachtnemer.	Niet akkoord.
17	Concept ROK Artikel 11.2	Graag uw bevestiging dat u tevens artikel 7:658 lid 4 BW, wat ziet op de arbeidsomstandigheden van inhuurkrachten in acht neemt en dat u zorgt voor een veilige werkomgeving.	Wij kunnen dit bevestigen.
18	Concept ROK Artikel 7.2	Wat voor materiaal dient opdrachtnemer te leveren?	Opdrachtnemer hoeft op voorhand geen materiaal aan te leveren.
19	Concept rok	In de Raamovereenkomst/Begrippenlijst en de Algemene Inkoopvoorwaarden zijn een aantal definities opgenomen. Voor een correcte interpretatie van de voorwaarden achten wij het van belang dat onderstaande definities worden toegevoegd dan wel aangepast in de Overeenkomst: - Definitie 'Diensten': "het door Opdrachtnemer ten behoeve van Opdrachtgever ter beschikking stellen van Gedetacheerden voor het verrichten van werkzaamheden onder leiding en toezicht van Opdrachtgever dan wel de inzet van ZZP-ers volgens het tussenkomstmodel, alsmede de hiermee samenhangende activiteiten en verrichtingen, waartoe Opdrachtnemer zich jegens Opdrachtgever verplicht, zoals nader omschreven in de inschrijvingsdocumentatie. - Definitie 'Gedetacheerde': "natuurlijke persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met Opdrachtnemer (ex artikel 7:690 BW) en die tijdelijk ter beschikking wordt gesteld aan Opdrachtgever om onder leiding en toezicht van Opdrachtgever werkzaamheden te verrichten, alsmede kandidaten die door Opdrachtnemer worden aangeboden aan Opdrachtgever als mogelijke Gedetacheerde. - Definitie 'ZZP'er': "een zelfstandig ondernemer, waaronder begrepen een directeur-grootaandeelhouder, die werkzaamheden verricht voor rekening en risico van zijn/haar vennootschap en die in het kader van een opdracht door Opdrachtnemer middels een modelovereenkomst voor tussenkomst wordt gecontracteerd om vervolgens onder aanwijzingsbevoegdheid van	Wij gaan niet in op uw voorstel. Met personeel wordt al uw personeel en alle kandidaten bedoeld. Wij achten dat de dienstverlener mede verantwoordelijk is voor het handelen van haar kandidaten alsmede het opleggen en afdwingen van geheimhoudingsverklaringen. Dat is naar onze mening wat anders dan de aansprakelijkheidsbeperking voor werken op aanwijzing. Indien een kandidaat op aanwijzing van de gemeente werkzaamheden uitvoert die schade veroorzaken dan bent u daar niet aansprakelijk voor. Dat geldt niet voor handelingen die een kandidaat verricht die niet op aanwijzing van de gemeente is verricht.

		Opdrachtgever de werkzaamheden zoals omschreven in de modelovereenkomst zelfstandig, en onder eigen regie en verantwoordelijkheid, voor Opdrachtgever uit te voeren'. - Definitie 'Eigen Medewerker': "de door Opdrachtnemer voor de uitvoering van de Overeenkomst in te schakelen personeelsleden of hulppersonen die krachtens de Overeenkomst onder zijn verantwoordelijkheid zullen werken, niet zijnde Gedetacheerden dan wel ZZP'ers." Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	
20	Minimum (gunnings)eisen Eis #19	Inschrijver mist in de aanbesteding en de raamovereenkomst de handelwijze van partijen bij de inzet van een zelfstandige. Voor het mitigeren van juridische en financiële risico's graag uw bevestiging dat er geen leiding en toezicht zal worden uitgeoefend en dat de zelfstandige de opdracht naar eigen inzicht kan uitvoeren met terughoudende instructies van opdrachtgever. Indien opdrachtgever tekortkoming ten aanzien van deze eis kan inschrijver de opdrachtgever niet vrijwaren voor claims en naheffingen indien de belastingdienst oordeelt dat sprake is van een fictief dienstverband. Graag uw bevestiging.	T.a.v. een kandidaat die zzp-er is wordt een Nadere Overeenkomst van Opdracht gebruikt. De werkzaamheden van een zzp-er vinden niet onder leiding en toezicht plaats. Die Nadere Overeenkomst van Opdracht volgt het model van de Belastingdienst. U bent als dienstverlener verantwoordelijk dit te controleren. Zie hiervoor eis 19 uit het programma van eisen.
21	Minimum (gunnings)eisen Eis #17	Wordt in de aanvraag door de opdrachtgever aangegeven welk type inhuren van toepassing is?	In de mini-competities wordt aangegeven of het geschikt is voor kandidaten in loondienst, zzp-kandidaten, of beide. Indien de uitvraag geschikt is voor beide dan wordt de Nadere overeenkomst passend gemaakt op de gekozen kandidaat.
22	Minimum (gunnings)eisen Eis #15	Gegadigde vindt dit een disproportionele eis. Het ontbinden van een raamovereenkomst is een zwaar strafmiddel en moet als laatste mogelijkheid worden gezien. Daarnaast heeft het ontbinden van de raamovereenkomst voor beide partijen vergaande gevolgen. Opdrachtnemer wil voorstellen om deze eis aan te passen dat bij het niet voldoen aan de aanbiedingsplicht dat de opdrachtnemer een verbeterplan moet opstellen binnen 3 weken. Indien daarna nog steeds sprake is van het niet nakomen van verplichtingen, te weten het nogmaals niet voldoen aan de aanbiedingsplicht, dan kan	Wij gaan niet in op uw voorstel. Indien u in 1/3 van de gevallen geen passende kandidaat aanlevert dan heeft dit gevolgen voor de concurrentie in de mini-competitie en de keuzemogelijkheden van de gemeente. De gemeente zoekt daarom naar partijen die ook daadwerkelijk in een grootste deel van de gevallen een geschikte kandidaat kunnen aanleveren.

		opdrachtgever de raamovereenkomst met opdrachtnemer ontbinden.	
23	Minimum (gunnings)eisen Eis #10	Het is gebruikelijk dat jaarlijks of bij een eventuele verlenging van de opdracht de tarieven worden geïndexeerd, is opdrachtgever akkoord hiermee? Inschrijver is verplicht de inlenersbeloning te volgen, welke onder andere is gebaseerd op de geldende cao van opdrachtgever. Cao-verhogingen vallen buiten de invloedssfeer van inschrijver en kunnen wij op voorhand niet voorspellen. Gaat u akkoord dat het tarief tussentijds wordt verhoogd indien sprake is van een CAO en/of wettelijke wijziging?	De tarieven staan vast voor de duur van de Nadere overeenkomst. In de mini-competitie wordt aangegeven hoelang de duur van de nadere overeenkomst is. U kunt hier dus rekening meehouden in uw aanbieding. Indien de Nadere overeenkomst langer duurt dan een jaar (initieel of door verlenging) dan wordt het aangeboden tarief geïndexeerd. De indexering van tarieven dient gebaseerd te worden op de door het CBS vastgestelde en openbaar gemaakte indexcijfer: zakelijke dienstverlening, 2010 = 100, peilmaand: 1 juli 2022. Zie ook: http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLN&PA=81819NED
24	Minimum (gunnings)eisen Eis#8	Kan Aanbestedende dienst aangeven of het voor de uitoefening van de werkzaamheden nodig is zakelijke kilometers te maken? Zo ja, dan gaat Inschrijver ervan uit dat deze kilometers apart gefactureerd mogen worden en dus exclusief tarief zijn. Is deze aanname juist? Zo ja, wat is de vergoeding voor zakelijke kilometers bij aanbestedende dienst?	De mate waarin er sprake is van dienstreizen verschilt per functie. U kunt dit navragen in de mini-competitie. Doorgaans is dit beperkt tot verschillende lokaties binnen Den Haag. Dienstreizen per openbaar vervoer komen voor vergoeding in aanmerking. Zakelijke kilometers per auto worden niet vergoed.
25	Raamovereenkomst	In artikel 6.1 c staat dat Opdrachtnemer dient te garanderen dat hij kosteloos medewerking zal verlenen aan een goede overdracht van kennis en ervaring van lopende zaken aan opvolgende partners na afloop van de raamovereenkomst. Kunt u nader toelichten wat u hiermee precies bedoelt en wat hier onder valt? Inschrijver gaat ervan uit dat als de ingezette juristen op verzoek van de aanbestedende dienst overdrachtswerkzaamheden moeten verrichten, dit op basis van de overeengekomen tarieven zal plaatsvinden.	Indien kandidaten ingezet worden voor overdrachtswerkzaamheden dan krijgen ze gewoon het overeengekomen tarief vergoed. De kosten van uw accountmanager t.a.v. werkzaamheden voor de overdracht, zoals het verstrekken van bepaalde overzichten, vindt kosteloos plaats.

26	Raamovereenkomst	In artikel 2.3 van de concept raamovereenkomst komt de 'Nadere Overeenkomst' vrijwel onderaan in rang ten opzicht van de overige documenten. Juist bij het opstellen van nadere overeenkomsten zou je naar onze mening ruimte willen hebben om maatwerk te kunnen leveren en van bepaalde bepalingen af te kunnen afwijken danwel deze nader in te vullen. Gebruikelijk is dan ook dat een 'nadere overeenkomst' in rang helemaal bovenaan staat, om dit mogelijk te maken. Deelt u deze mening en bent u bereid de nadere overeenkomst op plek 1 te zetten? Zo nee, kunt u dat nadere toelichten?	Wij gaan niet in op uw voorstel. Zie het antwoord op vraag 13.
27	Raamovereenkomst	In artikel 2.3 van de concept raamovereenkomst wordt verwezen naar een Verwerkersovereenkomst. Deze hebben wij echter niet aangetroffen in de aanbestedingsdocumentatie. Kunt u deze alsnog verstrekken, in combinatie met de mogelijkheid om daarover nog vragen te stellen?	In deze aanbesteding wordt in eerste instantie ervan uitgegaan van dat zowel de Opdrachtnemer als de Opdrachtgever verwerkersverantwoordelijke zijn in de zin van de AVG. Een verwerkersovereenkomst is op voorhand derhalve niet nodig. Indien naar het oordeel van Opdrachtgever gedurende de de uitvoering van de opdracht een verwerkersovereenkomst benodigd is, dan werkt de Opdrachtnemer conform het gestelde in h.8 aanbestedingsleidraad (minimum)eisen eis 5 mee aan het sluiten van een verwerkersovereenkomst.
28	Raamovereenkomst	In artikel 2.3 van de concept raamovereenkomst staat een rangordebepaling met betrekking tot de verschillende contractstukken. De nota('s) van inlichtingen staan in rang onder de raamovereenkomst. Dat betekent o.i. dat eventuele wijzigingen/aanvullingen op de concepraamovereenkomst naar aanleiding van de nota's van inlichtingen moeten worden verwerkt in de definitieve raamovereenkomst (anders komt daar alsnog geen waarde aan toe). Is dat juist?	Als de opmerkingen in de nota zien op een artikel uit de raamovereenkomst dan wordt dit artikel inderdaad verwerkt voor ondertekening. Opmerkingen over algemene voorwaarden en de leidraad worden niet verwerkt. Daarvoor wordt de rangorderegeling gebruikt.
29	Indexatie tarief	Gaat de Gemeente Den Haag er mee akkoord dat de opdrachtnemer het tarief voor de inzet van haar personeel ieder jaar per 1 januari indexeert, dan wel dat het tarief elk jaar wordt geïndexeerd, als een opdracht langer dan 12 maanden duurt?	Zie het antwoord op vraag 23.
30	Raamovereenkomst	Is de Gemeente Den Haag bereid om in de Raamovereenkomst, dan wel in de Nadere Overeenkomst een bepaling op te nemen waarin wordt bepaald dat de Gemeente Den Haag geen personeel, dat namens de opdrachtnemer betrokken is bij het uitvoeren van de overeengekomen	De gemeente Den Haag zal niet actief werven onder uw personeel. De gemeente verbiedt echter niemand om te solliciteren op haar functies. Mocht uw kandidaat op een (vergelijkbare) functie waar ze uit hoofde van deze overeenkomst op zijn ingezet, solliciteren dan treden partijen in overleg over een redelijke overnamevergoeding.

		werkzaamheden, in dienst zal nemen tot een jaar na het afronden van de werkzaamheden? En dat als die behoefte er wel mocht zijn, dat deze overname dan niet eerder zal plaatsvinden dan nadat partijen hierover overeenstemming hebben bereikt met betrekking tot een redelijke overnamevergoeding?	
31	Raamovereenkomst	Inschrijver gaat er van uit dat de Nadere Overeenkomsten die worden gesloten 'overeenkomsten van opdracht' zijn zoals geregeld in artikel 7:400 BW, waarin partijen afspraken maken over de werkzaamheden die moeten worden uitgevoerd en de gemeente verantwoorde aanwijzingen kan geven over de opdracht? En dat dus geen uitzendovereenkomsten worden beoogd. Is dit juist?	Nadere overeenkomst kunnen nadere overeenkomst inhuur dan wel nadere overeenkomst van opdracht zijn. Voor kandidaten in loondienst die worden gedetacheerd wordt gebruik gemaakt van de nadere overeenkomst inhuur voor kandidaten die zzp-er zijn wordt gebruik gemaakt van de nadere overeenkomst opdracht. Uitzendkrachten vallen geheel buiten deze raamovereenkomst. Zie ook par. 2.1.1 van de Leidraad en eis 18 en eis 19.
32	Inzet zzp'ers	Subgunningscriterium 1. Inschrijver heeft juristen in vaste dienst maar werkt ook veelvuldig samen met juristen uit haar zzp-netwerk. Mag inschrijver ook deze juristen meenemen bij de beantwoording van deze vraag zowel onder punt A als onder punt B?	Zie het antwoord op vraag 144 en 87.
33	SG1: 1 kandidaat voorstellen bij meerdere specialisaties	Subgunningscriterium 1 Mag inschrijver een kandidaat bij meerdere specialisaties opvoeren?	Jazeker als de kandidaat over de genoemde specialisatie beschikt.
34	Aantal CV's SG1	Subgunningscriterium 1. De gemeente noemt in totaal 8 specialisaties. Begrijpt inschrijver het goed dat de gemeente per specialisatie 4 geanonimiseerde cv's wenst te ontvangen? Zo ja, realiseert de gemeente zich dat dit betekent dat elke inschrijver 32 cv's dient toe te voegen aan de inschrijving?	Zie het antwoord op vraag 144.
35	Draagkracht derder	Ziet de gemeente Den Haag zzp-ers als Derde zoals bedoeld onder het kopje 'LET OP'?	Nee.

36	Dienstverlening - algemeen	Vraag 1: Inschrijver gaat er vanuit dat de gevraagde dienstverlening enerzijds detachering betreft en anderzijds de inzet van zzp-ers (op basis van tussenkomst). A) Is die zienswijze juist? B) Zo nee, hoe ziet opdrachtgever dat? Vraag 2: Ten aanzien van inzet van zzp gaat Inschrijver er vanuit te fungeren als intermediair op basis van tussenkomst zoals we dat in de huidige situatie ook al doen. Inschrijver is verantwoordelijk voor de werving, selectie en evt screening van de zzp-er, als ook voor contractering van de zzp-er met een beoordeelde modelovereenkomst, formuleren van de opdrachtschrijving aan de hand van input van Opdrachtgever, de toets of de opdracht zich ervoor leent om in zelfstandigheid te worden uitgevoerd en de ondernemerschapstoets (KvK, BTW, check op voorhanden hebben certificaat bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering). De zzp-er is verantwoordelijk voor het zelfstandig, voor eigen rekening en risico, uitvoeren van de opdracht. Opdrachtgever is verantwoordelijk voor de inzet van de zzp-er conform de opdrachtschrijving, het onthouden van gezag en stellen van kaders/regie en het verlenen van medewerking aan de beheersmaatregelen (zoals input opdrachtschrijving, beantwoorden vragenlijst). A) Is die zienswijze juist? B) Zo nee, hoe ziet opdrachtgever dat?	De nadere overeenkomsten van inhuur betreffen detachering van kandidaten die in loondienst zijn voor bepaalde of onbepaalde tijd bij u of uw onderaannemer. Het betreft dus geen uitzendkrachten met een uitzendbeding. Bij de Nadere Overeenkomst Opdracht voor een zzp-kandidaat ontstaat geen rechtstreeks contract tussen de gemeente en de zzp-er. Zij zijn in deze uw onderaannemer.
37	ARVODI artikel 26.2	In het kader van bescherming van bedrijfsgevoelige informatie kan Inschrijver geen kopie van de polis of bewijs van betaling van premie overleggen. Inschrijver kan wel een verzekeringscertificaat overleggen waaruit volgt dat Inschrijver is verzekerd tegen beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid en voor welke bedragen. Inschrijver gaat ervanuit dat u hiermee voldoende zekerheid verkrijgt. Is onze zienswijze juist? Zo nee, kunt u toelichten waarom niet?	Dat is akkoord.

38	Algemeen - ondertekening	Kunt u akkoord gaan met het op de volgende manier ondertekenen van documenten: Documenten die voorzien moeten worden van een rechtsgeldige handtekening worden, op iedere pagina waar een handtekeningblok is opgenomen, voorzien van een handtekening door middel van een speciale tablet pen. Er wordt dus daadwerkelijk getekend. Deze wijze van ondertekenen hebben wij recent ook bij andere gemeentelijke aanbestedingen kunnen gebruiken. Kunt u hiermee akkoord gaan? Indien nee, waarom niet?	U dient voor ondertekening een gecertificeerde omgeving te gebruiken die voldoet aan de juridische voorwaarden. Op dit moment gebruikt de gemeente hiervoor ValidSign. Ten tijde van ondertekening kunt u contact opnemen waarin dit proces nader met u wordt afgestemd.
39	9.2.1 Subgunningscriterium 1: Relevant personeelbestand en kwaliteit kandidaten.	Dit betreft een spoedvraag, waarbij we u willen vragen deze eerder te beantwoorden aangezien onze inschrijving hiervan afhangt: Zoals dit gunningscriterium op dit moment is ingestoken kunnen wij, als één van de grootste marktpartijen in het leveren van juristen, helaas niet op uw aanbesteding inschrijven. Wij hebben verschillende vragen gesteld met het verzoek dit gunningscriterium te heroverwegen. Kunt u het beantwoorden van deze vragen voorrang geven in uw planning en daarnaast de inlevertermijn van de aanbesteding met minimaal twee weken verruimen mocht u dit gunningscriterium inderdaad aanpassen? Dit omdat wij bij dergelijke aanpassingen mogelijk wel kunnen inschrijven en graag voldoende tijd hebben om onze inschrijving vorm te geven.	Zie het antwoord op vraag 144.
40	9.2.1 Subgunningscriterium 1: Relevant personeelbestand en kwaliteit kandidaten.	Bent u zich ervan bewust dat u met 3A4 per cv voor 20 tot 40 cv's circa 60 (zestig) tot 120 (honderdtwintig) pagina's ontvangt per inschrijver voor enkel gunningscriterium 1?	Zie het antwoord op vraag 144.

41	9.2.1 Subgunningscriterium 1: Relevant personeelbestand en kwaliteit kandidaten.	U geeft aan dat het cv maximaal 3A4 mag bevatten. Als beoordelingscriteria zien wij enkel terug dat u het cv wenst te beoordelen op het gevraagde specialisme en de hoeveelheid jaren werkervaring. Vraag 1) Wat wenst u exact op deze 3A4 van de cv's terug te lezen, los van het specialisme en de hoeveelheid jaren werkervaring? Vraag 2) Kunt u bevestigen dat u cv's inhoudelijk enkel beoordeelt op het gevraagde specialisme en de hoeveelheid jaren werkervaring? Zo niet, bent u zich ervan bewust dat er geen andere beoordelingsaspecten van de cv's staan uitgewerkt dus dat deze voor inschrijvers vooraf niet transparant zijn?	Er wordt zoals u aangeef enkel gecontroleerd of de kandidaat over het betreffende specialisme beschikt en de jaren werkervaring. Dat kan natuurlijk in minder dan 3A4. Er is gekozen voor de 3 A4 zodat u gebruik kunt maken van bestaande cv's en u ze niet noodzakelijkerwijs hoeft aan te passen voor deze aanbesteding.
42	9.2.1 Subgunningscriterium 1: Relevant personeelbestand en kwaliteit kandidaten.	Kunt u een format voor de cv's beschikbaar stellen?	Nee. Het lijkt ons juist minder werk als u de bestaande cv's gebruikt.
43	9.2.1 Subgunningscriterium 1: Relevant personeelbestand en kwaliteit kandidaten.	U geeft aan dat inschrijvers bij dit gunningscriterium van elke kandidaat een bevestiging van het cv dienen te voegen. "Uit deze bevestiging dient te blijken welk cv-nummer hoort bij deze kandidaat". Kunt u een voorbeeld geven hoe u dit exact wenst terug te zien? Wij zien namelijk niet voor ons hoe een kandidaat een dergelijke bevestiging anoniem kan geven. Indien u geen voorbeeld kunt geven, kunt u dan toestaan dat inschrijvers instaan voor de volledigheid en juistheid van de cv's die zij aanleveren?	U levert per kandidaat 2 documenten aan, een cv en een bevestiging. De cv is annomien maar de bevestiging niet. Op het cv dient u aan te geven bij welke bevestiging (kandidaat) het cv hoort. U geeft het cv een nr. b.v. 'kandidaat 1' en op de bevestiging geeft u ook aan dat dit kandidaat 1 betreft. De bevestiging moet wel zijn voorzien van de naam van de kandidaat.

44	9.2.1 Subgunningscriterium 1: Relevant personeelbestand en kwaliteit kandidaten	Dit betreft een spoedvraag, waarbij we u willen vragen deze eerder te beantwoorden aangezien onze inschrijving hiervan afhangt: Om voor dit gunningscriterium het minimale aantal punten te behalen zou Gegadigde minimaal op vijf van de acht gevraagde specialismen vier cv's moeten aanleveren. Hierbij spreken we al over 20 cv's en is dit naar mening van gegadigde nog steeds uiterst disproportioneel gezien 1) de omvang van uw aanbesteding en 2) de workload die u van inschrijvers verlangt. Bent u daarom bereid dit gunningscriterium in het geheel te heroverwegen en het aantal gevraagde cv's drastisch omlaag te brengen? Zo nee, waarom is dit gunningscriterium volgens u wel proportioneel en hoe heeft u dit in de markt getoetst?	Zie het antwoord op vraag 144.
45	9.2.1 Subgunningscriterium 1: Relevant personeelbestand en kwaliteit kandidaten	Dit betreft een spoedvraag, waarbij we u willen vragen deze eerder te beantwoorden aangezien onze inschrijving hiervan afhangt: Gegadigde beschikt - als één van de grootste marktpartijen in het leveren van juristen - over veel juristen in loondienst. Echter, is zelfs voor gegadigde gunningscriterium 1 te omvangrijk om aan te kunnen voldoen aangezien u vraagt om vier kandidaten per genoemde specialisatie. U geeft hierbij acht afzonderlijke specialisaties. Daar bovenop geeft u aan dat een kandidaat ruime ervaring heeft wanneer deze tenminste vijf jaar ervaring heeft in het specialisme. Al deze kandidaten dienen kandidaten in loondienst bij inschrijver te zijn. Gegadigde constateert dat dit gunningscriterium uiterst disproportioneel is gezien u van marktpartijen circa 40 cv's verlangt (onderdeel A+B). Wij verzoeken u daarom met klem om enkel 5 van de 8 gevraagde specialismen uit te vragen en uw beoordelingsmatrix hierop aan te passen. Gaat u hiermee akkoord?	Zie het antwoord op vraag 144. Voorts merken we op dat subgunningscriterium 1 geen eis is maar een criterium waarop u punten kunt ontvangen. U hoeft dus niet over alle specialismes te beschikken om mee te kunnen doen aan de aanbesteding.

46	Gunningscriterium 1 en 3	Dit betreft een spoedvraag, waarbij we u willen vragen deze eerder te beantwoorden aangezien onze inschrijving hiervan afhangt: U stelt in gunningscriterium 3 verschillende vragen specifiek over zzp'ers, terwijl inschrijvers bij gunningscriterium 1 enkel cv's van kandidaten in loondienst dienen aan te leveren. In de eerste zin van gunningscriterium 3 schetst u zelf ook "De gemeente ziet dat voor sommige functies veelal zzp'ers worden ingezet". In lijn hiermee zouden wij graag zien dat voor gunningscriterium 1 ook cv's van zzp'ers aangeleverd kunnen worden, voor sommige functies worden immers veelal zzp'ers ingezet. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee, waarom niet?	Wij gaan niet in op uw voorstel. Subgunningscriterium 1 ziet op kandidaten in loondienst en subgunningscriterium 3 ziet op uw zzp netwerk. Met beide wordt rekening gehouden op een wijze die een afspiegeling is van onze opdracht.
47	Aanbestedingleidraad, p.14	Inschrijver verzoekt u om uw eis van 5% van de opdrachtsom in het kader van Social Return te beredeneren als: 5% van de omzet van reguliere inleen en 5% van opslag voor inhuur zzp en doorleen. Dit vraagt Inschrijver, omdat de omzet van dienstverleningsvorm zzp en doorleen (o.b.v. tarieven van externen) niet valt bij de Inschrijver, maar bij de zzp'er of doorlener die Inschrijver inzet op basis van uw aanvragen. Van toepassing op Inschrijver is daarom hier de opslag geldend bij plaatsingen. Bent u hiertoe bereid? Zo nee, waarom niet?	Wij gaan niet in op uw voorstel. Het inzetten van kandidaten ook zzp-kandidaten is onderdeel van deze opdracht en wordt meegenomen bij de waardebepaling voor de sociaal return. Bovendien is er geen reden om aan te nemen dat u geen omzet genereert door het inzetten van zzp-kandidaten.
48	ARVODI Artikel 18.3	Inschrijver gaat er vanuit dat opdrachtgever alleen van haar controlerecht gebruik maakt in het geval van gerede twijfel aan de juistheid van facturen en nadat inschrijver in de gelegenheid is gesteld anderszins opheldering te verschaffen. Audit/controle geschiedt door een onafhankelijke organisatie, onder geheimhouding. A) Is die zienswijze juist? B) Zo nee, hoe ziet opdrachtgever dat?	Dat klopt zie ook het antwoord op vraag 8.
49	ARVODI artikel 25.1	Uit dit artikel volgt dat er een verbod is op overdracht van rechten en plichten. Wij zouden graag de mogelijkheid hebben om vorderingen over te kunnen dragen in het kader van herfinanciering/factoring. De opdrachtgever ervaart hiervan geen hinder: facturen van Inschrijver gewoon betaald kunnen blijven worden aan Inschrijver op het	Daar kunnen we mee instemmen.

		rekeningnummer van Inschrijver. Kunt u ons op voorhand toestemming geven om vorderingen over te dragen in het kader van herfinanciering/factoring? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?	
50	Concept raamovereenkomst artikel 14.1 inzake boete geheimhouding en ARVODI artikel 14.2	Inschrijver gaat ervan uit dat, in geval van schending van de geheimhoudingsplicht, u zich zal wenden tot de persoon/organisatie die de geheimhoudingsplicht heeft geschonden. Is deze zienswijze juist? Zo nee, waarom niet?	Nee. Indien uw kandidaat de geheimhouding schendt dan richt de gemeente zich mede op grond van artikel 8.2 ARVODI-2018 als eerste op u als verantwoordelijk dienstverlener. Zie ook het antwoord op vraag 19.
51	CV's per rechtsgebied	In 9.2.1. subgunningscriterium 1A van de offerte leidraad vraagt u inzicht in het relevant personeelbestand en inzicht in 4 cv's voor elk van de 8 de specialisatie, in totaal 32 cv's. Op basis van eerdere ervaringen met de aanbestedende dienst zien wij dat er een duidelijk verschil is, en dat bijvoorbeeld kennis van specialisatie bestuursrecht vaker uitgevraagd zal worden dan kennis van specialisatie subsidierecht. De verhouding van cv's is disproportioneel ten opzichte van de waarde van de opdracht en overigens ook ten opzichte van de uitgevraagde profielen. Wij adviseren het aantal cv's af te stemmen op het daadwerkelijk te verwachten uit te vragen specialisaties en het aantal cv's voor subsidierecht, WOB en aanbestedingsrecht te beperken tot 2 cv's. Hiermee brengt u meer samenhang aan tussen de opdracht en de eisen enerzijds en herstelt u de proportionaliteit van deze uitvraag anderzijds. Kunt u deze richtlijn volgen, en zo niet, graag uw toelichting waarom niet.	Zie het antwoord op vraag 144.
52	Bestuursrecht en voeren van verweer	9.2.1. A Aanbestedende dienst heeft het onder 9.2.1. A. Relevant personeelsbestand over "Bestuursrecht vervoer en verweer". Inschrijver gaat er vanuit dat dit een verschrijving betreft en dat aanbestedende dienst bedoelt "Bestuursrecht voeren van verweer" zoals omgeschreven onder 2.1. Is dit correct?	Dat klopt.

53	Ervaringsjaren juristen	9.2.1 A Aanbestedende dienst beschrijft onder 2.1 dat zij behoefte heeft aan het inhuren van juristen voor verschillende soorten werkzaamheden. Vervolgens worden er 7 soorten functies beschreven met daarbij horende ervaringsjaren. De ervaringsjaren lopen uiteen van minimaal 3 tot minimaal 10 jaar werkervaring. Van de schrijver wordt verwacht dat hij, bij onderdeel A. Relevant personeelsbestand, per specialisatie cv's van kandidaten aanlevert. Daarbij stelt de aanbestedende dienst de eis dat uit de cv's moet blijken dat de kandidaten beschikken over ruimte kennis en ervaring van de betreffende specialisatie. Volgens de aanbestedende dienst beschikt een kandidaat over ruime kennis en ervaring als deze ten minste 5 jaar ervaring het in het specialisme en dit blijkt uit het cv. Een jurist met 5 jaar werkervaring wordt op basis van 2.1 gekwalificeerd als senior juridisch adviseur. De door de inschrijver aan te leveren cv's zijn aldus geen goede afspiegeling van de behoefte aan in te huren juristen door de aanbestedende dienst en houden te weinig verband met de opdracht. Door het Subgunningscriterium 1 A. Relevant Personeelsbestand op deze wijze vorm te geven creëert u de onwenselijke situatie dat u mogelijk slechts senior kandidaten voorgesteld krijgt en de - voor deze uitvraag minstens zo relevante- junior en medior juristen niet worden aangeboden. Inschrijver stelt voor om dit risico te beperken door een onderverdeling aan te brengen in de aan te leveren cv's die beter verband houdt met de opdracht en derhalve proportioneel is voor alle inschrijvers. Bijvoorbeeld 1 cv van een junior jurist, 2 cv's van een medior jurist en 1 cv van een senior juridische adviseur. Gaat de aanbestedende dienst hiermee akkoord? Zo niet waarom niet?	Zie het antwoord op vraag 144. Bij onderdeel 1B wordt bovendien ook aandacht besteed aan verschillende niveaus van functies waaronder een junior en een medior.
----	-------------------------	---	--

54	CV's	9.2.1 A Van de inschrijver wordt verwacht dat hij, bij onderdeel A relevant personeelsbestand, cv's van kandidaten aanlevert. In hoeverre is het geoorloofd om een cv van een kandidaat bij meerdere specialisaties toe te voegen?	Dat kan als de kandidaat over meerdere specialismen beschikt.
55	Anonieme CV's	9.2.1 Aanbestedende dienst verlangt van de inschrijvers dat zij geanonimiseerde cv's aanleveren. Daarnaast dienen de inschrijvers van elke kandidaat een bevestiging bij het CV te voegen waarin de vermelde kandidaat toestemming geeft voor het verstrekken van het cv. Inschrijver realiseert zich dat het gebruik van anoniem cv's binnen de sollicitatieprocedure van de gemeente Den Haag gebruikelijk is. In het geval van deze aanbestedingsprocedure levert het gebruik van anonieme cv's het risico op dat niet bestaande kandidaten worden aangeleverd. Hoe sluit de aanbestedende dienst dit risico uit?	Bij subgunningscriterium 1 worden als bewijs naar geanonimiseerde cv's ook naar een bevestiging van elke kandidaat gevraagd. Uit de bevestiging blijkt welke cv bij welke kandidaat hoort. Zo kan gewaarborgd worden dat de beoordeling op grond van cv's anoniem gebeurt maar kan de inkoopafdeling wel controleren of de cv klopt.
56	Medewerkers vast dienstverband	8 eis 18 Aanbestedende dienst eist van de inschrijvers dat zij akkoord gaan met de bepaling dat het niet is toegestaan om kandidaten zonder vast dienstverband aan te bieden. Inschrijver gaat er vanuit dat het haar toestaat om kandidaten met een dienstverband voor bepaalde dan wel onbepaalde aan te bieden. Is dit correct?	Zie het antwoord op vraag 144.

57	Afnameverplichting	– 8 eis 16 Aanbestedende dienst eist van inschrijvers dat zij akkoord gaan met de bepaling dat de gemeente niet verplicht is kandidaten af te nemen. Inschrijver acht deze eis niet proportioneel, zeker niet in relatie tot het uitdrukkelijke voorbehoud dat de gemeente maakt in artikel 4.3 van de raamovereenkomst om niets af te hoeven nemen bij partijen met wie zij een overeenkomst sluit en verzoekt de aanbestedende dienst de passage als volgt aan te passen: "De gemeente is niet verplicht om kandidaten af te nemen van opdrachtnemers indien zij er niet toe in staat zijn om kandidaten aan te bieden die voldoen aan het functieprofiel zoals in de minicompetitie is beschreven".	Wij gaan niet in op uw voorstel. Het betreft een raamovereenkomst en er is geen omvang gegarandeerd. Dat kan niet omdat de inzet veelal afhankelijk is van capaciteitsproblemen en externe ontwikkelingen. Ook de dienstverlener heeft bij een raamovereenkomst ruimte om niet altijd kandidaten aan te bieden. Natuurlijk is er wel sprake van een preffed supplier. Dat betekent dat de gemeente niet zomaar kandidaten die vallen onder deze overeenkomst van niet raamovereenkomstpartijen afneemt.
58	Leveringsplicht	8 eis 15 Door de aanbestedende dienst wordt geëist dat de inschrijvers instemmen met de mogelijkheid dat de aanbestedende dienst de raamovereenkomst eenzijdig kan ontbinden indien de opdrachtnemer in meer dan 1/3 van de uitvragen van dat kalenderjaar geen kandidaat aanbiedt. Inschrijver acht deze maatregel buitenproportioneel en niet in het belang van de aanbestedende dienst. Aanbestedende dienst is er niet mee geholpen wanneer er nog slecht 2 partijen onderdeel van het mantelcontract uitmaken. Welk belang is precies gediend met een nadere beperking van de raamcontractanten? Inschrijver acht het in de huidige arbeidsmarkt redelijker dat de aanbestedende dienst in gesprek treedt met de opdrachtnemer wanneer deze in meer dan 1/3 van de uitvragen van dat kalenderjaar geen kandidaat aanbiedt	Zie het antwoord op vraag 22.
59	Beschikbaarheid juristen	8 eis 12 Aanbestedende dienst eist van inschrijvers dat kandidaten die worden aangeboden binnen 3 werkdagen na een verzoek tot een selectiegesprek beschikbaar moeten zijn. Het is feitelijk niet mogelijk om deze garantie 100% te geven en inschrijver acht deze eis ook onredelijk. Te denken valt aan de	Indien een kandidaat niet beschikbaar is binnen de genoemde termijn dan kunt u dat aangeven. De gemeente zal dan beslissen of snelle reactietermijn nodig is en zij de procedure voortzet zonder uw kandidaat. Mocht er meer tijd zijn dan krijgt u bericht daar bericht van.

		uitzonderingssituatie waarin een geschikte kandidaat bijvoorbeeld (tijdelijk) ziek kan zijn. Inschrijver begrijpt het belang van de aanbestedende dienst bij zo veel mogelijk zekerheid en stelt daarom voor verzoekt de aanbestedende dienst de passage als volgt aan te passen: "Inschrijver spant zich in om kandidaten binnen drie dagen na een verzoek van de inschrijvende dienst voor een selectiegesprek beschikbaar te laten zijn. Indien dit buiten de macht van inschrijver om onverhoopt niet mogelijk is, geeft de inschrijver aan wanneer de kandidaat dan wel beschikbaar is voor een selectiegesprek."	
60	Tarieven	8 eis 10 Aanbestedende dienst eist van inschrijver dat zij akkoord gaat met het uitsluiten van de mogelijk om het uurtarief gedurende de looptijd van de overeenkomst nader aan te passen. Dit is onwenselijk en in de markt overigens ook ongebruikelijk. Inschrijver stelt voor dat de aanbestedende partij deze bepaling beperkt tot de duur van 1 jaar. Inschrijvende partij stelt voor dat er bij indexering aansluiting wordt gezocht bij de CBS prijsindex voor zakelijke dienstverlening. Gaat de aanbestedende dienst hiermee akkoord? Zo niet waarom?	Zie het antwoord op vraag 23.
61	Ondertekening documenten	4.3.3. Aanbestedende dienst beschrijft onder 4.3.3. dat alle relevante stukken ondertekend moeten worden. Kunt u een limitatieve opsomming geven welke stukken ondertekend moeten worden?	U kunt volstaan met enkel het ondertekenen van het Uniform Europees Aanbestedingsdocument.
62	Social Return	4.1.6 De aanbestedende dienst verbindt aan deze aanbesteding een Social Return verplichting van 'ten minste' 5% van de totale opdrachtsom. Waarbij de definitieve invulling na gunning samen met de projectmanager Social Return worden bepaald. Inschrijver gaat er in het kader van transparantie vanuit dat de aanbestedende dienst hiermee bedoeld dat wijze waarop er invulling wordt gegeven aan de 5% met de projectmanager Social Return wordt bepaald en dat een eventueel hoger percentage zelf na gunning niet ter discussie staat. Leest de	Dat is correct.

		inschrijver dit goed?	
63	Raamcontractanten	3.1 Doel van de opdrachtgever is om een raamovereenkomst te sluiten met 3 partijen. Waarom kiest de aanbestedende dienst ervoor om slechts 3 partijen tot de raamovereenkomst toe laten?	Gezien de omvang van de opdracht wordt dit aantal passend gezien. Zo kan elke raamovereenkomstpartij voldoende omzet uit het contract halen ter ondersteuning van de werkzaamheden die aan het meedoen van een mini-competitie kleven.
64	Max bedrag	2.1.2. Aanbestedende dienst beschrijft in de aanbestedingsleidraad onder 2.1.2. dat het totaalbedrag van deze aanbesteding voor de gehele looptijd wordt gemaximeerd op €3.100.000,-. Indien dit bedrag wordt overschreden dan wordt de raamovereenkomst beëindigd en wordt een nieuwe aanbesteding gestart. Onder 2.3 staat beschreven dat de raamovereenkomst een looptijd van 2 jaar heeft. De gemeente Den Haag kan de overeenkomst eenzijdig verlengen met een periode van tweemaal één jaar. Gezien inschrijvers ervaringen verwacht hij dat het maximumbedrag van €3.100.000,- ruim voor het aflopen van de gehele looptijd zal worden overschreden. Waarom kiest de aanbestedende dienst ervoor om een maximumbedrag af te geven? Is de aanbestedende dienst het met ons eens dat het logischer is om het maximumbedrag te schrappen als zij voor ogen heeft om een mantelovereenkomst te sluiten voor de duur van minimaal 2 jaar met de mogelijkheid om overeenkomst eenzijdig verlengen met een periode van tweemaal één jaar? Zo niet waarom niet?	In het maximumbedrag zijn de 2 optie jaren meegenomen (zie paragraaf 2.1.2 'Omvang van de Opdracht' van de aanbestedingsleidraad). De aanbestedende dienst is verplicht een maximum bedrag te vermelden.
65	Bouwrecht definitie	Aanbestedende dienst geeft onder 2.1 een overzicht van 8 specialismen op basis waarvan zij verwacht juridische ondersteuning nodig te hebben. Het specialisme bouwrecht maakt hier onderdeel van uit. Wij gaan ervan uit dat hiermee de volgende werkzaamheden bedoelt: Wat verstaat u onder bouwrecht? Gaat het hier om juridische werkzaamheden in het kader van grondverwerving, verkoop van gronden, het opstellen van anterieure overeenkomsten, woningbouwprojecten en kostenverhaal? Is dit correct? Zo niet kunt u ons voorzien van een gedetailleerde beschrijving van	De voorbeelden die u noemt kunnen er onder vallen maar bijvoorbeeld ook het behandelen van geschillen met een aannemer over gebreken in het bouwwerk.

		werkzaamheden die vallen onder bouwrecht?	
66	Loting bij gelijke derde plek	9.4 Wij verzoeken u af te zien van loting onder meerdere partijen die op de derde plaats eindigen om zo willekeur te voorkomen die geen recht doet aan de inspanningen die inschrijvers zich getroosten voor het doen van een deugdelijke inschrijving. Wij verzoeken u, in geval inschrijvers gelijk eindigen, de opdracht te gunnen aan de partij die de hoogste score heeft behaald op subgunningscriterium 1.	Wij gaan gedeeltelijk in op uw suggestie. Opgenomen wordt dat indien meerdere partijen op de 3de plaats eindigen er eerst wordt gekeken naar de partij die de hoogste score heeft behaald op het subgunningscriterium 1 (1A + 1B). Aan die partij wordt dan het contract gegund. Indien meerdere partijen hierop ook gelijk scoren dan bepaalt een loting welke partij het contract gegund krijgt.
67	Puntentelling niet transparant subgunningscriteria	9.3 De maatstaf en de samenhang met de beoordelingsaspecten is niet transparant. Bij subgunningscriterium 1 is er sprake van een beoordelingsmatrix op kwantitatieve aspecten, echter is dit niet het geval bij subgunningscriterium 2 en 3. Zo kan inschrijver bij subgunningscriterium 2 een score van 30% en 40% behalen op het maximaal aantal te behalen punten van 40. Dit betekent een score van respectievelijk 12 punten en 16 punten. Bij het uiteenzetten van de te behalen scores komen wij uit op de volgende mogelijkheden - subgunningscriterium 2 onderdeel 1: Score uitstekend: 12 punten Score goed: 9,6 punten Score voldoende: 7,2 punten Score matig: 3,6 punten Score onvoldoende: 0 punten Dit betekent zowel dat de te behalen scores afgerond dienen te worden op één decimaal achter de komma en dat de te behalen scores zeer dicht bij elkaar liggen. Het verschil tussen een uitstekende score en goede score is slechts 2,4 punten. Wanneer inschrijver een uitstekende of goede score zal behalen is echter niet beschreven. Hierdoor is het voor inschrijver niet in te schatten wanneer inschrijver goede of uitstekende invulling geeft aan de omvang van 'passende opleidingen'. In artikel 1.9 AW 2012 is bepaald dat een aanbestedende dienst transparant moet handelen en ten aanzien van de kwalitatieve	We delen uw mening niet en achten de beoordelingssystematiek transparant. Zowel de beoordelingsaspecten als de maatstaf is toegelicht. Het behoort tot de vrijheid van de aanbestedende dienst om passende beoordelingscriteria te kiezen. Dat kunnen zowel kwalitatieve als inhoudelijk als een combinatie zijn. Ook is het toegestaan dat verschillende subgunningscriteria een andere wegingsfactor hebben. Sommige vragen zijn belangrijker dan andere.

		gunningscriteria is het in het kader van transparantie juist van belang dat voor inschrijvers volstrekt duidelijk is wat van hen wordt verwacht. Wij verzoeken u daarom concrete beoordelingskaders per subgunningscriterium te beschrijven in relatie tot de beoogde doelstellingen van onderhavige aanbesteding. U stimuleert inschrijvers daardoor juist om meer te bieden dan er wordt gewenst, immers zijn inschrijvers door het aanpassen van het beoordelingskader ervan op de hoogte wat het bieden van meerwaarde hen kan opleveren. Ten behoeve van de transparantie verzoeken we u eveneens om de beoordelingskaders per schaal aan te passen en deze per gunningscriterium te vermelden in plaats van te verwijzen naar bullets op andere pagina's.	
68	Wet DBA	9.2.3 Welke wettelijke eisen worden er naast de wet DBA nog meer bedoeld? Kan je aanbestedende partij de inschrijvers van een limitatieve opsomming voorzien?	U kunt tevens denken aan de bepalingen over de overeenkomst van opdracht uit het BW en de privacyregels uit AVG. Er is geen limitatieve lijst. De geldende wet- en regelgeving kan bovendien aan verandering onderhevig zijn.
69	Subgunningscriterium ZZP	9.2.3 Gemeente Den Haag ziet dat voor sommige functies veelal ZZP'ers worden ingezet, daarom hecht de gemeente Den Haag er waarde aan dat inschrijver een goed netwerk heeft met ZZP'ers en ervaring heeft met de wettelijke vereisten. In subgunningscriterium 1 toetst de gemeente het bestand van inschrijver evenwel alleen op kandidaten in loondienst, terwijl het personeelsbestand van de gemeente Den Haag op de verzochte profielen ook uit ZZP'ers bestaat. Om ervoor te zorgen dat inschrijver niet alleen beschikt over een passend bestand van kandidaten uit loondienst, maar juist ook over ZZP'ers verzoeken wij u dat inschrijver 5 CV's aanlevert van ZZP'ers in plaats van kandidaten in loondienst. De verdeling wordt dan 21 CV's van kandidaten in loondienst en 5 CV's van ZZP'er - 80% loondienst en 20% ZZP'ers. Op deze wijze toont inschrijver daadwerkelijk aan te beschikken over ZZP'ers.	Zie het antwoord op vraag 144 en 87.

70	Subgunningscriterium ZZZ	9.2.3 Van inschrijvers wordt verwacht dat zij bij de uitwerking van subgunningscriterium 9.2.3 ingaan op de mate waarin de zij over een passend zpp-netwerk beschikken. Passend is subjectief. Kunt u dit criterium kwalitatief maken? Wij gaan er vanuit dat de inschrijver aantoont over een passend zpp-netwerk te beschikken wanneer hij instaat is om dit te onderbouwen met tenminste 3 relevante casussen. Een casus wordt als relevant beschouwd indien de inzet van de zpp bij een organisatie heeft plaatsgevonden bij een van de G4 gemeentes. Daarnaast moet een casus betrekking hebben op de functies en specialisme zoals beschreven onder 2.1 van de aanbestedingsleidraad. Kunt u dit bevestigen?	Voor dit subgunningscriterium kan worden volstaan met een plan of toelichting en worden geen casussen uitgevraagd. We hebben de werklust van inschrijvers willen beperken door niet bij elk criterium naar een casus te vragen. Voor het beoordelingsaspect passend netwerk, wordt o.a. gekeken naar de genoemde functies en de specialsamen uit deze overeenkomst. Ook kan een lange woon- werkcreistijd invloed hebben of de kandidaat als passend gezien kan worden. Een kandidaat uit Groningen zal toch minder ingezet worden in Den Haag. Daarnaast kunnen werkzaamheden voor overheden en specifiek gemeenten meer passend zijn dan ervaring bij het bedrijfsleven.
71	Subgunningscriterium opleidingsbudget	9.2.2 De beoordeningsmatrix van dit subgunningscriterium bestaat uit twee kwalitatieve aspecten en één kwantitatief aspect. Wanneer inschrijver een opleidingsbudget van € 2.000,- of meer per jaar beschikbaar stelt, ontvangt inschrijver 30% van het maximaal te behalen punten: 12 punten. Om de kwalitatieve aspecten daadwerkelijk doorslaggevend te laten zijn, verzoeken wij u de beoordening van het subgunningscriterium zodanig aan te passen dat inschrijver op beide kwalitatieve aspecten minimaal een score van 60% dient behalen om in aanmerking te komen voor beoordening op het kwantitatieve aspect. Indien u hier onverhoopt niet mee akkoord gaat, wijzen wij u erop dat het mogelijk is dat inschrijvers een score van 0% behalen op omvang van passende opleidingen en opleidingsontwikkeling en borging en toch punten behalen op dit subgunningscriterium. Dat staat ons inziens in contrast met de door u gezochte kwaliteit. Bent u bereid de minimale kwaliteit te borgen in dit criterium?	Wij gaan niet in op uw voorstel. De gekozen beoordeningsaspecten achten wij passend en proportioneel. Het hoort bij de vrijheid van de aanbestedende dienst om een beoordeningsystematiek op te stellen. U maakt hier een onderscheid tussen kwalitatief en kwantitatief. We achten het beschikken en gebruiken van een opleidingsbudget ook een teken van kwaliteit.
72	Subgunningscriterium 2	In 9.2.2. Subgunningscriterium 2 Opleiding geeft u in 5 bullets een opsomming van thema's die u belangrijk vindt. Echter, in de beoordeningsaspecten benoemt u andere relevante thema's. Wij gaan ervan uit dat de 3 beoordeningspunten limitatief staan opgesomd en dat	De beoordeningsaspecten zijn de punten waar in de beoordening naar gekeken wordt. Die zijn limitatief. Het kan wel zijn dat u om deze punten te kunnen controleren op verschillende informatie moet geven. Dat zijn die 5 bovengenoemde punten.

		de overige 5 punten die inschrijver ook moet verwerken, ter toelichting dienen. Graag uw bevestiging. Mocht u onverhoopt van mening zijn dat alle 8 de punten onderdeel uitmaken van de beoordeling, dan verzoeken wij u het aantal A4 dat u ter beschikking stelt voor deze beantwoording naar rato te verhogen tot 8A4.	
73	Motivatatie bij profielen	9.2.1. B De beoordelingsmatrix bestaat uit aspecten die te verifiëren zijn aan de hand van het CV, zoals aantal jaren relevante werkervaring en aantal relevante recente cursussen. Toch dient inschrijver ook een toelichting per CV toe te voegen, deze toelichting maakt evenwel geen onderdeel uit van de beoordelingsmatrix. Wij verzoeken u daarom de toelichting te schrappen. Hierdoor staat het subgunningscriterium meer in verhouding tot de beoordelingsmatrix en worden de administratieve lasten voor dit subgunningscriterium beperkt voor inschrijvers. Graag ontvangen wij uw akkoord, mocht u onverhoopt niet akkoord gaan dan verzoeken wij u uw antwoord gemotiveerd toe te lichten.	Er wordt alleen getoetst aan de beoordelingscriteria. Het kan echter zijn dat welke werkzaamheden relevant zijn of welke cursus relevant is onvoldoende uit de cv blijkt. Dat staat namelijk nogal vaak wat kort omschreven in een cv. Daarvoor kunt u de toelichting gebruiken. Zo hoeft u de cv's die u al heeft niet aan te passen.
74	Puntentoekenning CV's	9.2.1. B Voor subgunningscriterium 1 kunnen inschrijvers maximaal 50 punten behalen, op onderdeel A is het maximaal te behalen punten 26. Wij doen daarom de aanname dat het maximaal te behalen punten op onderdeel B 24 is, zodat het totaal aantal te behalen punten uitkomt op 50. Ten behoeve van volledige transparantie vragen wij uw aandacht voor twee verschillende interpretaties die mogelijk zijn bij onderdeel B met het verzoek te verhelderen welk uitgangspunt het juiste is. In totaal dient inschrijver 8 CV's aan te leveren - 2 CV's per vacature. Wij doen de aanname dat ieder CV individueel wordt beoordeeld aan de hand van de beoordelingsmatrix. In de situatie dat ieder CV met het hoogste aantal punten wordt beoordeeld, ontvangt inschrijver 6 punten per CV - totaal 48 punten. Hierdoor zou het totaal aantal te behalen punten voor dit subgunningscriterium 74 punten zijn. De beoordelingsmethodiek zou dan niet correct	Het aantal te behalen punten voor 1A en 1B staan vermeld in de leidraad en is respectievelijk 26 en 24. Bij onderdeel 1B ontvangt u punten conform de beoordelingsmatrix per vacature en niet per cv. De score van de 2 kandidaten per vacature worden dus opgeteld en gedeeld door 2. Er wordt afgerond 2 decimalen van de komma.

		zijn weergegeven. Wanneer niet ieder CV individueel wordt beoordeeld, maar per twee CV's per vacature, klopt de gestelde beoordelingsmatrix wel en is het maximaal te behalen punten voor onderdeel B 24 punten. Als voorbeeld voegen wij onderstaande uiteenzetting toe: Wanneer CV 1 6 punten scoort en CV 2 4 punten, neemt de aanbestedende dienst het gemiddelde tussen deze CV's. Inschrijver scoort dan voor vacature 1: 5 punten. Wanneer CV 1 2 punten scoort en CV 2 6 punten is het gemiddelde het uitgangspunt en behaalt inschrijver de score van 4 punten voor deze vacature. Wanneer inschrijver op alle CV's de hoogste score behaald, ontvangt inschrijver 6 punten per 2 CV's. Totaal scoort inschrijver dan 24 punten waardoor de maximaal te behalen score op dit subgunningscriterium 50 punten is. Graag ontvangen wij uw bevestiging dat cv's per tweetal per vacature zullen worden beoordeeld conform het hier boven geschetste voorbeeld.	
75	CV's per rechtsgebied	9.2.1 A De aanbestedende dienst wenst inzicht te krijgen in het personeelsbestand van inschrijver m.b.t. kandidaten die in loondienst zijn. Daartoe dient inschrijver per specialisatie 4 CV's aan te leveren, in totaal 32 CV's. Aan de hand van het aantal specialisaties van de kandidaten in loondienst, worden de punten toegekend conform de beoordelingsmatrix. Wanneer inschrijver 8 specialisaties aantoont, dient inschrijver in totaal 32 CV's in te dienen. Wij verzoeken u het aantal CV's af te stemmen op de specialisaties waarvoor de meeste minicompenties worden uitgezet; 2 CV's voor subsidierecht, WOB en aanbestedingsrecht en voor de overige specialisaties 4 CV's. Hierdoor wordt het totaal aantal CV's van 32 verlaagd naar 26 CV's. Door het verzoek te honoreren, staat het subgunningscriterium meer in verhouding tot de omvang en beschrijving van de opdracht en blijft	Zie het antwoord op vraag 144.

		bovendien de beoordelingsmatrix ongewijzigd. Graag ontvangen wij uw akkoord, mocht u onverhoopt niet akkoord gaan dan verzoeken wij u uw antwoord gemotiveerd toe te lichten.	
76	Geen afnameverplichting	in de raamovereenkomst heeft u opgenomen dat inschrijvers geen rechten kunnen ontfangen aan een gewonnen raamovereenkomst. Het zou niet proportioneel zijn, wanneer de gemeente Den Haag zich het volledige recht tot opdrachtverstrekking zou voorbehouden nadat -vermoedelijk vele- marktpartijen zich tot het uiterste hebben ingespannen om een goede inschrijving te doen. Dat zou immers kunnen betekenen dat winnaars van de raamovereenkomst geen enkele opdracht mogen verwachten. Wij stellen voor dat u de raamovereenkomst op dit punt aanpast zodat de gemeente Den Haag zich committeert aan het plaatsen van opdrachten die vallen onder de scope van deze aanbesteding binnen de raamovereenkomst.	Zie het antwoord op vraag 57.
77	Aanbestedingsleidraad 9.2.3 pagina 36	Wij gaan ervan uit dat het volgende geldt bij de beantwoording van dit subgunningscriterium: Het antwoord op dit subgunningscriterium mag maximaal 3 A4 bedragen met lettertype Arial of Georgia, grootte minimaal 9,5 met een regelafstand van (tenminste) 13 pt. Kunt u dat bevestigen? Indien u dat niet kunt bevestigen, wilt u aangeven wat geldt voor dit gunningscriterium?	Voor alle subgunningscriteria geldt de bepaling met betrekking tot het lettertype en de regelafstand. Het aantal van maximaal 3 A4 geldt hier voor zowel subgunningscriterium 2 (paragraaf 9.2.2) als voor subgunningscriterium 3 (paragraaf 9.2.3)

78	Aanbestedingsleidraad 9.2.2 pagina 36	a) Een van de (deel)antwoorden die u terug wilt zien is antwoord op de vraag 'hoe wordt omgegaan met de opleiding van kandidaten'. Dit is een algemeen geformuleerde vraag die onzes inziens ook overlapt met de 3e deelvraag. Kunt u meer concreet maken wat u exact met deze vraag bedoelt en/of welke aspecten u terug wilt zien in de beantwoording? b) Een van de (deel)antwoorden die u terug wilt zien is antwoord op de vraag 'welke opleidingen kandidaten zoals hebben gevolgd'. Dit is een algemeen geformuleerde vraag. Daarnaast hebben kandidaten, afhankelijk van hun specialisme en opleidingsbehoeften veel (verschillende) opleidingen gevolgd. Kunt u meer concreet maken wat u exact met deze vraag bedoelt en/of welke aspecten u terug wilt zien in de beantwoording? c) U geeft 3 beoordelingsaspecten aan. Het 2e en 3e aspect zijn voor ons duidelijk en ook goed SMART te beschrijven. Het 1e aspect 'de omvang van passende opleidingen die kandidaten van Inschrijver hebben gevolgd' is voor ons onduidelijk. Het lijkt erop dat het criterium waar punten voor verdiend worden 'de omvang van passende opleidingen'. Dus hoe groter de omvang (van passende opleidingen), hoe hoger de score. De omvang (in relatie tot besteed geld) komt al terug bij het 3e beoordelingsaspect. Kunt u meer concreet maken (eventueel met voorbeelden) wat u hier exact met 'de omvang' bedoelt zodat wij ons antwoord correct kunnen formuleren?	a) De 5 punten waar u gevraagd wordt op in te gaan mogen in een integrale toelichting verstrekt worden. U hoeft dus geen onderscheid per punt te maken. Als voor u het handig is om punt 1 en 3 samen te voegen dan kan dat. Er wordt beoordeeld op basis van de onderstaande beoordelingsaspecten. Dit zijn de enige punten waar op getoetst wordt. b) U kunt denken aan de verschillen tussen inhoudelijk opleidingen op het vakgebied, vaardigheidstraining t.a.v. competenties, praktische trainingen zoals exel, algemene lezingen ect. De informatie wordt gebruikt bij toetsing aan de beoordelingsaspecten. Is het opleidingsaanbod passend. Bestaat uw opleidingspakket uit enkel algemene lezingen dan zal dat bijvoorbeeld minder als passend worden gezien. c) U kunt bij omvang denken aan aantal opleidingen, trainingen, lezingen en cursussen dat u aanbiedt als organisatie en/ of die kandidaten volgen.
79	Aanbestedingsleidraad 9.2.2 pagina 36	Wij gaan ervan uit dat het volgende geldt bij de beantwoording van dit subgunningscriterium: Het antwoord op dit subgunningscriterium mag maximaal 3 A4 bedragen met lettertype Arial of Georgia, grootte minimaal 9,5 met een regelafstand van (tenminste) 13 pt. Kunt u dat bevestigen? Indien u dat niet kunt bevestigen, wilt u aangeven wat geldt voor dit gunningscriterium?	Zie het antwoord op vraag 77

80	Aanbestedingsleidraad 9.2.1 pagina 33/35	Met betrekking tot de beoordelingsmatrices voor onderdeel B a) Klopt het dat deze 4 matrices betrekking hebben op de 4x2 meegestuurde CV's? Indien dit niet het geval is, waar hebben de matrices dan betrekking op? b) Klopt het dat er maximaal $4 \times 6 = 24$ punten (van de 50) te verdienen zijn met deze 4×2 CV'S? Indien dat niet het geval is, kunt u verduidelijken hoeveel punten er maximaal voor de CV's te verdienen zijn? c) Per fictieve vacature geldt er een beoordelingsmatrix. Per fictieve vacature moeten 2 CV's voorgesteld worden. Per beoordelingsmatrix zijn er maximaal 6 punten te verdienen. 3 voor cursussen en 3 voor werkervaring. Krijg je het maximaal aantal van 6 punten als er bij beide CV's sprake is van 3 relevante en recente cursussen en tenminste 3 jaar relevante werkervaring? Kunt u dat bevestigen? Indien u dat niet kunt bevestigen, wilt u dan (bijvoorbeeld met een concreet voorbeeld van 2 CV's) verduidelijken hoe de puntentoekenning werkt?	Zie het antwoord op vraag 74.
----	---	--	-------------------------------

81	Aanbestedingsleidraad 9.2.1 pagina 33/35	Met betrekking tot de CV's voor onderdeel B a) Het betreft 4 vacatures. Kunt u bevestigen dat u 8 (4 x 2) CV's wenst te ontvangen? b) Bij onderdeel A mag de CV maximaal 3 A4 zijn. Bij onderdeel B is sprake van een motivatie en een CV . Wij gaan ervan uit dat u hier bedoelt: maximaal 1 A4 motivatie en, daarnaast, een CV van maximaal 3 A4. Kunt u dat bevestigen? c) Bepaalde CV's kunnen zowel van toepassing zijn voor onderdeel A als voor onderdeel B. Wij gaan ervan uit dat de betreffende CV's dan 1 keer mee ingediend hoeven te worden. Kunt u dat bevestigen? Indien dat niet het geval is kun u aangeven hoe u dit wilt zien? d) Kunt u, rekening houdend met uw antwoord op voorgaande subvraag, aangeven welke eisen dan gelden voor bevestiging van de kandidaat (de bevestiging waaruit blijkt dat de kandidaat 1) toestemming geeft voor het verstrekken van de CV én 2) dat wij ze als kandidaat in kunnen zetten). Dient, bijvoorbeeld, op 1 bevestiging aangegeven te worden dat de CV geldt voor onderdeel A en onderdeel B? e) We gaan ervan uit dat het geen extra (of minder) punten oplevert als er CV's zowel voor onderdeel A als voor onderdeel B gebruikt worden. Kunt u dat bevestigen? Als u dat niet kunt bevestigen, wilt u dan aangeven wat het betekent voor de puntentelling als CV's zowel voor onderdeel A als voor onderdeel B gebruikte worden?	a) ja b) ja c) ja u wordt verzocht te melden in uw antwoord dat de cv bij onderdeel A is aangeleverd en welk nummer deze cv heeft. d) Een bevestiging dat ze als kandidaat voor de aanbesteding mogen worden aangedragen is voldoende voor de inzet bij A en B. e) dat is correct.
----	---	---	---

82	Aanbestedingsleidraad 9.2.1 pagina 33	Met betrekking tot de beoordelingsmatrix voor onderdeel A a) Klopt het dat deze matrix betrekking heeft op de 32 meegestuurde CV's? Indien dit niet het geval is, waar heeft de matrix dan betrekking op? b) Klopt het dat er maximaal 26 punten (van de 50) te verdienen zijn met deze CV's? Indien dat niet het geval is, kunt u verduidelijken hoeveel punten er maximaal voor de CV's te verdienen zijn? c) De 1e rij van de matrix is ons niet duidelijk. Klopt het dat als inschrijver voor, bijvoorbeeld, 5 specialisaties CV's aanlevert, inschrijver 12 punten verdient. En als inschrijver voor, bijvoorbeeld, 8 specialisaties CV's inlevert hij 26 punten verdient? Indien dat niet het geval is, kunt u aangeven (eventueel aan de hand van een concreet voorbeeld) hoe de beoordeling aan de hand van deze matrix plaatsvindt?	a) De beoordelingsmatrix bij onderdeel A is voor het aantonen van relevant personeelsbestand c.q. de specialismen. Daar kunt u max. 32 cv voor aandragen. B) ja. C) ja
83	Aanbestedingsleidraad 9.2.1 pagina 32/33	Met betrekking tot de CV's voor onderdeel A a) U geeft aan dat een CV uit maximaal 3A4 mag bestaan. Wij gaan ervan uit dat er verder geen restricties (lettertype, regelafstand etc.) zijn voor de CV's. Kunt u dat bevestigen? b) Begrijpen wij goed dat bij de CV's een bevestiging van de kandidaat gevoegd dient te worden, waaruit blijkt dat de kandidaat 1) toestemming geeft voor het verstrekken van de CV én 2) dat wij ze als kandidaat in kunnen zetten? Indien er ook andere zaken bevestigd moeten worden, wilt u dan aangeven welke zaken dit zijn. c) Wij gaan ervan uit dat deze bevestiging een separaat document (bijvoorbeeld een A4) is en geen onderdeel is van de 3 A4's voor de CV's. Kunt u dat bevestigen? d) Normaliter zouden wij dan de betreffende kandidaat met naam en handtekening laten bevestigen dat hij/zij hiermee akkoord is. U geeft echter aan dat de CV's anoniem aangeleverd moeten worden. Op het moment dat wij de kandidaat laten tekenen is direct herleidbaar welke persoon bij de CV hoort en is er geen sprake meer van anonimiteit. Kunt u exact aangeven welke inhoud de verklaring	a) Inkoop. B) Dat klopt c) Ja d) zie het antwoord op vraag 43. E) Zie het antwoord op vraag 144.

		van de kandidaat moet bevatten? e) U noemt in totaal 8 specialisaties, 4 onderaan pagina 32 en 4 bovenaan pagina 33. Daarnaast geeft u aan dat u per specialisatie 4 CV's wilt ontvangen. Dit zou o.i. betekenen dat u 32 (8x4) afzonderlijke CV's wilt ontvangen. Kunt u dat bevestigen?	
84	Aanbestedingsleidraad 9.2.1 pagina 32/35	Het lijkt erop dat het aanleveren van CV's voor onderdeel A maximaal 26 (van de 50) punten op kan leveren en het aanleveren van de CV's voor onderdeel B maximaal 24 punten. Totaal is dat 50 punten. Dit is tevens het maximaal aantal punten voor subgunningscriterium 1. Wij gaan ervan uit dat er, naast deze CV's, geen verdere teksten hoeven te worden aangeleverd voor subgunningscriterium 1. Kunt u dat bevestigen? Indien u dat niet kunt bevestigen, wilt u aangeven, naast de CV's: a) Op welke (deel)vragen u een antwoord wilt teruglezen? b) Wat de beoordeling van de antwoorden op die (deel)vragen is? c) Weke aspecten gelden voor de lengte van het volledige antwoord exclusief CV's (aantal pagina's, lettertype, regelafstand)?	Bij onderdeel A kunt u volstaan met de cv's en de bevestigingen van de kandidaten. Bij onderdeel B mag u naast de cv en de bevestiging van de kandidaat nog een algemene toelichting meesturen. Zie ook het antwoord op vragen 43 en 73.
85	Aanbestedingsleidraad H5.1 pagina 20/21	Worden de gunningscriteria horizontaal (specifieke materiedeskundigen, beoordelen specifieke vragen) beoordeeld of verticaal (alle materiedeskundigen die gunningscriteria moeten beoordelen, beoordelen alle gunningscriteria)?	Per subgunningscriterium is een beoordelingsgroep die alle inschrijvingen op dat subgunningscriterium beoordelen. Leden kunnen in meerdere beoordelingsgroepen zitten. Zie ook het antwoord op vraag 91.
86	Functieprofielen	Bij de referentie eis vraagt u om de volgende functies: Juridische medewerker, schaal 10 Junior jurist, schaal 10 Medior jurist, schaal 11 Senior juridisch adviseur, schaal 12 Graag ontvangen wij van u de bijbehorende inhoudelijke functieprofielen, zodat wij kunnen toetsen waar de professional precies aan dient te voldoen.	Er zijn geen functieprofielen opgesteld t.b.v. de referentie. In par 2.1 treft u de informatie aan over minimale opleidingen en werkervaring per soort functie. Daar dient u rekening mee te houden.

87	Gunningscriteria Kwaliteit	Inschrijver constateert het volgende: - De verwachte omvang van de opdracht bedraagt €600.000,00 per jaar (+/- 6fte) verdeeld over 3 leveranciers. - Gunningscriterium 1 en 2 gaan over professionals bij ons in loondienst en gunningscriterium 3 gaat over de inzet van ZZP-ers. Dit roept de volgende vragen bij ons op: 1. U vraagt Inschrijver om in gunningscriterium 1A/B cv's te overleggen van professionals in loondienst, terwijl u bij gunningscriterium 3 toelichting wenst op een passend ZZP-netwerk en hoe wij omgaan met de inzet van zelfstandigen. Waarom mogen wij dan geen cv's van ZZP-ers overleggen bij de beantwoording van gunningscriterium 1A/B? 2. U vraagt ons bij gunningscriterium 1A om per specialisatie 4 cv's (dus in totaal 32 cv's) te overleggen van professionals bij ons in loondienst. Gelet op de verwachte omvang van de opdracht van €600.000,00 per jaar verdeeld over 3 leveranciers is het aantal cv's dat u van ons vraagt te overleggen buitenproportioneel. Proportioneel is per specialisatie maximaal 2 cv's. Bij gunningscriterium 1B vraagt u per functie 2 cv's te overleggen. Hier zou 1 cv proportioneel zijn. Gaat u hiermee akkoord? Zo nee kunt u onderbouwen waarom niet? 3. Bij gunningscriterium 2 vraagt u o.a. om de investering in opleiding. Investeren in opleiding is alleen relevant bij personeel in loondienst. Partijen die dus meer met zelfstandige professionals werken, scoren op deze vraag dus per definitie slechter. Mede gezien uw vraagstelling bij gunningscriterium 3 vinden wij dit tegenstrijdig. Hoe ziet u dit?	1. Zie het antwoord op vraag 144. De gemeente heeft behoefte aan beide soorten kandidaten en daarom zijn er over beide soorten subgunningscriteria opgesteld. Sommige werkzaamheden vinden onder leiding en toezicht plaats en zijn alleen geschikt voor kandidaten in loondienst. Daarom is het ook van belang dat Inschrijver over dergelijke kandidaten beschikt. Bij subgunningscriterium 1 ligt de nadruk op kandidaten in loondienst en bij subgunningscriterium 3 op zzp-kandidaten. 2. Zie het antwoord op vraag 144. 3. Wij achten het van belang dat kandidaten goed zijn opgeleid. Als uw kandidatenbestand uit zzp-ers bestaat, is het ook mogelijk om te investeringen in opleidingen.
88	Prijs - bring your own device	De tarieven staan vast. Faciliteert u zelf de benodigde devices die professionals nodig hebben om hun functie uit te oefenen (laptop, telefoon etc.)? Zo nee, dan is er sprake van Bring Your Own Device (BYOD). Wilt u bevestigen dat wij deze kosten separaat van de kandidaat inzet aan u factureren? Zo nee, waarom	Dit kan verschillen per functie. U kunt dit vragen in de mini-competitie.

		niet?	
89	Referentie	(...)”Het aanbieden en plaatsen van de volgende functies (of vergelijkbaar)(...)” Wat verstaat u onder vergelijkbaar?	Niet elke organisatie hanteert dezelfde functietermen. Dat hoeft geen probleem te zijn als de functie vergelijkbaar is. Daarvoor wordt gekeken, naar de schaal en de opleiding en ervaringseisen uit par. 2.1
90	Beoordelingscommissie	Uit hoeveel leden bestaat de Beoordelingscommissie en wat zijn de functies van de commissieleden?	Er is per subgunningscriterium een beoordelingsgroep bestaande uit minimaal 3 en maximaal 5 verschillende materiedeskundigen. We verstrekken geen nadere gegevens over de beoordelaars om de mogelijkheid op ongewenste beïnvloeding te voorkomen. Daarnaast worden de aanbiedingen getoetst door 2 inkopers en 2 juristen op compleetheid, vormvereisten en de geschikheidscriteria. Zie ook het antwoord op vraag 85.
91	Gunningscriteria	Bij het verstrekken van de cv’s van kandidaten voor de eerste fictieve vacature geeft u aan dat kandidaten moeten bevestigen dat zij als kandidaat kunnen worden ingezet. Deze verklaringen/bevestigingen worden niet geëist voor de andere fictieve vacatures (nummer 2 tot/met 4). Is dit een ommissie? Zo ja bent u bereid dit hier alsnog op te nemen?	In de inleidende tekst is bij subgunningscriterium 1 is het volgende aangegeven: Bij de onderdelen A en B wordt bewijs gevraagd in de vorm van cv’s. De cv’s dienen geanonimiseerd te worden aangeleverd en te zijn voorzien van een categorie (A of B afhankelijk van het gunningscriterium waarvoor het cv wordt aangedragen) en een nummer. De vermelde kandidaten dienen toestemming te geven voor het verstrekken van hun cv en te bevestigen dat zij als kandidaat ingezet kunnen worden door uw organisatie. U dient een bevestiging van elke kandidaat bij het cv te voegen. Uit deze bevestiging dient te blijken welk cv-nummer hoort bij deze kandidaat. Deze bevestiging ziet alleen inkoop en niet de beoordelaars. Het cv mag maximaal 3 A4 bevatten.

92	Gunningscriteria	Bij de fictieve vacatures vraagt u om profielen met o.a. relevante recente cursussen. Op basis van het aantal relevante recente gevolgde cursussen worden punten toegekend. Het aantal cursussen dat gevolgd moet zijn varieert. Voor sommige profielen kun je je afvragen wat 'relevant' is, maar ook of er wel (bijvoorbeeld) 6 relevante cursussen zijn voor bijvoorbeeld een Wob specialist. Wat relevant is hangt ook samen met de actualiteiten binnen de organisatie, de andere teamleden, etc. etc. Inschrijver vraagt zich af of het punten toekennen op basis van een aantal gevolgde cursussen niet te zwaar weegt? Beoordeling lijkt nu plaats te vinden op basis van kwantiteit i.p.v. kwaliteit. Inschrijver stelt voor een vast aantal punten toe te kennen voor gevolgde relevante cursussen en het verschil in punten toe te kennen op basis van de totale match, waardoor de kwaliteit van de match leidend wordt. Kunt u zich hierin vinden?	Wij gaan niet in op uw voorstel. Door verschillende subgunningscriteria op te nemen kan goed op de gehele kwaliteit van de dienstverlening getoetst worden. Het kan zijn dat elk subgunningscriterium naar verschillende aspecten kijkt. Zo is het aantal relevante opleidingen van uw ervaren kandidaten in loondienst relevant bij 1A maar kan bij 1B al meer ingegaan worden op een concreet geval. Ook komt in subgunningscriterium de mogelijkheid om op de kwaliteit van opleidingen in te gaan. In zijn geheel achten we daarom het een passende en proportionele weging.
93	Gunningscriteria	(Onderdeel B) Inschrijver begrijpt dat u graag wilt zien welke profielen (cv's) aangeboden worden op de fictieve vacatures. Gezien de puntentoekenning zoals geschetst in de beoordelingsmatrix, vraagt inschrijver zich af hoe hij kan aantonen dat cv's niet fictief zijn opgesteld zodat u dit ook juist kunt beoordelen. Heeft u hiervoor een suggestie?"	Per cv moet een bevestiging van de betreffende kandidaat worden toegevoegd. Hierbij wordt voorkomen dat de cv fictief is.
94	technische- en beroepsbekwaamheid	U verwijst naar bijlage 3, maar wij gaan er vanuit dat u bedoelt bijlage 2? Is dat een correcte aanname?	Dat is correct
95	technische- en beroepsbekwaamheid	Klopt het dat er geen andere eisen gesteld worden aan de referenties, anders dan de 4 verschillende functieniveaus, met een totale minimale opdrachtwaarde?	Dat is correct
96	technische- en beroepsbekwaamheid	Begrijpen wij correct dat u met "kerncompetenties" doelt op de 4 verschillende functies: juridische medewerker, junior jurist, medior jurist, senior juridisch adviseur?	Zie de aanbestedingsleidraad paragraaf 7.2.1 De kerncompetentie bevat: Het aanbieden en plaatsen van de volgende functies (of vergelijkbaar): Juridische medewerker, schaal 10 Junior jurist, schaal 10 Medior jurist, schaal 11 Senior juridisch adviseur, schaal 12
97	Gunningscriteria	Moeten de cv's die onder A. worden ingediend ook gebruikt worden voor de beantwoording van B.?	Dat mag maar hoeft niet.

98	Gunningscriteria	Begrijpen wij correct dat wij per fictieve vacature 2 cv's in moeten dienen en per cv tevens een motivatie? Dat maakt een totaal van 8 motivaties en cv's?	Dat is correct. Zie ook de vraag 73.
99	Gunningscriteria	U heeft een beoordelingsmatrix opgenomen. Wij begrijpen uit het vereiste onder A dat er 32 cv's ingediend moeten worden, van kandidaten in loondienst. Kijkend naar de beoordelingsmatrix lijkt het erop dat er ook minder cv's ingediend kunnen worden, maar dat dat leidt tot minder punten. Klopt dat, of kunt u de matrix nader toelichten?	U aantal punten dat u ontvangt, is afhankelijk van het aantal specialisaties dat u heeft. Zie ook het antwoord op vraag 144.
100	Gunningscriteria	Wij zijn uitstekend in staat cv's aan te leveren voor de genoemde specialisaties, van kandidaten met wie wij samenwerken, die zzp'er zijn. Wij willen graag opmerken dat kandidaten in loondienst geen garantie op levering vormen, immers een bureau wil mensen in loondienst niet "op de bank hebben zitten", omdat er dan "leegloop" ontstaat. Waarom moeten kandidaten in loondienst zijn, welke meerwaarde ziet u daarin?	Zie het antwoord op vragen 144 en 87.
101	Gunningscriteria	De gemeente heeft behoefte aan enerzijds juristen met algemene bestuursrechtelijke kennis en anderzijds aan juristen met gespecialiseerde kennis van bijv. omgevingsrecht, subsidierecht en bouwrecht. Uit uw gunningscriteria blijkt dat u uitsluitend een contract wil aangaan met bureaus die niet alleen beschikken over een netwerk van zzp-ers maar ook beschikken over een minimaal bestand van gespecialiseerde medior/senior juristen die in loondienst zijn. Door deze eis, is ons kantoor bij voorbaat uitgesloten van gunning en dat begrijpen wij niet. Wij menen dat deze eis niet in uw belang is. De focus van ons kantoor is bewust gericht op het bemiddelen van (uitsluitend) specialistische zzp-juristen voor de overheid. Dit doen wij al bijna 20 jaar en wij hebben een groot trackrecord van tevreden opdrachtgevers én zzp-juristen. Wij beschikken over een zeer groot bestand van geselecteerde zzp-juristen, waaronder een groot aantal juristen met de schaarse bestuursrechtelijke functieprofielen waar u behoefte aan heeft. Dat is voor u absoluut een groot voordeel in deze krappe arbeidsmarkt. Wij kunnen u - ook zonder dat wij	Zie het antwoord op vragen 144 en 87. We wijzen u erop dat u kunt overwegen om in combinatie in te schrijven of van onderaannemers gebruik te maken.

		juristen in loondienst hebben - uitstekend van dienst zijn. Onze vraag is dan ook: bent u bereid in paragraaf 9.2.1 onder A. en B. de eis dat kandidaten “in loondienst” moeten zijn, te laten vallen?	
102	Gunningscriteria	Bij de specialisatie noemt u “bestuursrecht vervoer en verweer”. Klopt het dat hier ‘vervoer’ moet staan?	Hier dient het voeren van verweer te staan.
103	Social Return	U geeft aan dat voor social return een uitvoeringswaarde gehanteerd wordt van ten minste 5% van de totale opdrachtsom. Begrijpen wij correct dat het gaat om 5% van de daadwerkelijke gemaakt omzet door inschrijver? Als wij dat niet juist begrijpen, kunt u dan toelichten hoe wij dit moeten lezen?	Dat is correct
104	Gunningscriteria	Opdrachtgever eist onder andere dat de in te zetten juristen in loondienst van Inschrijver zijn. Deelt Opdrachtgever het oordeel dat geschiktheidseisen worden gesteld om bepaalde risico's af te dekken? De aanbestedende dienst dient altijd na te gaan welke daadwerkelijke risico's er zijn en of die risico's worden afgedekt door de eisen die worden gesteld (Gids Proportionaliteit 2022, blz. 42). Kunt u onderbouwen welke risico's Opdrachtgever ter zake heeft onderkend die met de eis ‘in loondienst’ worden vermeden?	Subgunningscriterium 1 is geen geschiktheidseis maar een gunningscriterium. Het gaat hier niet om risico's maar om hetgeen de gemeente wenst in te kopen. Zie op het antwoord op vragen 144 en 87.
105	Omvang van de opdracht	De verwachte omvang van de opdracht is € 600.000 per jaar. Bij een uurtarief van de jurist tussen € 60 en € 120 betreft de tender een verwachte inzet van 5.000 tot 10.000 arbeidsuren per jaar. Dit komt overeen met een inhuur van 2,6 fte tot 5,3 fte per jaar, eventueel door Opdrachtgever te verhogen met 30% resulteert in 3,4 fte tot 6,9 fte per jaar. Is deze aanname juist en is Opdrachtgever met Inschrijver van mening dat de gestelde eisen (waaronder het aanleveren van 32 cv's) niet proportioneel zijn en in strijd zijn met de Gids Proportionaliteit 2022, blz. 23?	Wij delen uw mening niet. Zie het antwoord op vraag 144.
106	Algemeen	Wilt u de tender in percelen opknippen? Zo neen, kunt u gedetailleerd aangeven welke overwegingen Opdrachtgever heeft om dit niet te doen?	Gezien de beperkte omvang van de opdracht en het onzeker is welke specialisatie wanneer nodig zijn, is hiervoor niet gekozen.

107	Gunningscriteria	Deelt u de conclusie dat in de tender onderscheid wordt gemaakt in rechtsgebieden en dat dit onderscheid bij uitstek onderstreept dat de tender in percelen in de markt kan worden gezet?	Nee, hiervoor wordt vooral gekeken naar of de aard van de opdracht, hetgeen gebruikelijk is in het marktsegment en naar bedrijfsmatige overwegingen. Zie op het antwoord op vraag 106.
108	Algemeen	Onderschrijft Opdrachtgever nog steeds het gemeentelijk beleid om MKB-vriendelijk in te kopen (onderdeel 3.4 van de Kadernota Inkoop Gemeente Den Haag 2020) en het daarin genoemde uitgangspunt om aanbestedingen waar mogelijk in percelen uit te zetten in de markt? Zo ja, bent u met Inschrijver van mening dat het ontbreken van percelen het MKB-bedrijven juist onmogelijk maakt om in te schrijven op deze tender en dat Opdrachtgever daarmee in strijd handelt met de Kadernota Inkoop Gemeente Den Haag 2020 en de Gids Proportionaliteit 2022, blz 23?	Gezien de beperkte omvang van de opdracht en de beperkte referentie-eisen is deze aanbesteding zeer toegankelijk voor het MKB.
109	Algemeen	Onderschrijft Opdrachtgever nog steeds het gemeentelijk beleid om MKB-vriendelijk in te kopen (onderdeel 3.4 van de Kadernota Inkoop Gemeente Den Haag 2020)? Zo ja, bent u met Inschrijver van mening dat de gestelde drempels (waaronder 32 juristen in loondienst) in de tender het MKB-bedrijven juist onmogelijk maakt om aan de gestelde criteria te kunnen voldoen?	Zie het antwoord op vraag 144. Voorts wijzen we u erop dat subgunningscriterium 1 een criterium is er geen eis.
110	Concept raamovereenkomst Artikel 1: nadere overeenkomst	Dit is niet van toepassing aangezien er geen tarieven worden vastgelegd in de raamovereenkomst.	Dat klopt. Dit zal worden aangepast.
111	Leidraad 9.2.2	Voor dit gunningscriterium kan inschrijver 40 punten verdienen. Hier noemt u 30/40/30 procent als verdeling. Staan deze percentages vast of zijn deze variabel in de puntentelling?	Deze percentage staan vast
112	Leidraad 9.2.2	Bij de beoordelingsaspecten: wat zijn voor de beoordeling passende opleidingen?	Dat kunnen bijvoorbeeld opleidingen zijn die zien op het vakgebied van de genoemde specialisaties. Maar ook vaardigheidstrainingen die nodig zijn voor adviseurs en juristen. Een meer praktische training zoals cursus Excel, wordt niet als relevant gezien.
113	Leidraad 9.2.1	Onderdeel B: klopt onze aanname dat bij de puntentelling per functieprofiel wordt beoordeeld en de punten hiervan bij elkaar worden opgeteld? Een voorbeeld: cv 1 heeft 2 cursussen, cv 2 1 cursus. Dan is de puntentelling 1. Klopt dit?	Zie het antwoord op vraag 74.

114	Leidraad 9.2.1	Bij onderdeel A vraagt u om ten minste 5 jaar ervaring. Dit verhoudt zich niet tot de gevraagde functieprofielen. Inschrijver verzoekt om een spreiding in werkervaring aan te brengen wat in lijn is met de gevraagde functieprofielen. Gaat u hiermee akkoord?	Zie het antwoord op vraag 144.
115	Leidraad 9.2.1	Wat is de reden waarom er geen ZZP-ers aangeboden mogen worden? Voor de gevraagde functieprofielen worden door inschrijver ook ZZP-ers ingezet wat door opdrachtgever wordt beaamd bij 9.2.3. Gezien de hoeveelheid aan cv's stelt inschrijver voor om de mogelijkheid te hebben om wel een ZZP-er te kunnen gebruiken, maar alleen die op dit moment een opdracht uitvoert bij inschrijver. Zo voorkom je dat er dezelfde ZZP-ers door meerdere inschrijvers worden ingezet. Gaat u hiermee akkoord?	Zie het antwoord op vragen 144 en 87.
116	Leidraad 9.2.1	Kunt u toelichten wat u bedoelt met vervoer en verweer?	Dit is een typefout. U dient hier te lezen het voeren van verweer.
117	Leidraad 8 – eis 49	Hoeveel inhuurkrachten zijn er momenteel voor de gevraagde profielen ingehuurd en wat is de duur van deze nadere overeenkomsten?	Er is geen algemeen overzicht van inhuur van juristen. Dat komt omdat er met verschillende partijen is samengewerkt. In par. 2.1.2 staat de waardering. Doorgaans duurt een Nadere overeenkomst tussen de 4 tot 18 maanden.
118	Leidraad 8 – eis 39	Wat is de motivatie om een cv anoniem aan te bieden? Dit ervaren wij als hoogst ongebruikelijk en wij willen graag cv's aanbieden met de naam van de specialist.	Dit is een middel om objectief te oordelen en eventuele discriminatie tegen te gaan. De gemeente hanteert dit uitgangspunt ook bij haar vacatures en andere plaatsingen van personeel.
119	Leidraad 8 – eis 37	Kunt u deze eis wat meer toelichten? Het is inschrijver niet helemaal duidelijk wat er van ons verwacht wordt en wat de uitkomst hiervan is.	Zoals u in eis 36 leest, wenst de gemeente kandidaten in te zetten die een afspiegeling zijn van de Haagse samenleving. U heeft hierin een inspanningsverplichting. Het gesprek uit eis 37 dient om samen na te gaan of dit lukt en zo niet welke inspanningen er van u verwacht worden.
120	Leidraad 8 – eis 19	Inschrijver ontvangt graag nog een concept nadere overeenkomst.	Zie het antwoord op vraag 13.
121	Leidraad 8 – eis 15	Inschrijver denkt graag mee met opdrachtgever en is van mening dat zij met deze eis in combinatie met het aantal leveranciers en de afgegeven verwachte omvang de continuïteit van de dienstverlening van de aanbestedende dienst niet waarborgt. Inschrijver is van mening dat u hier, gezien de te verwachte aantal aanvragen van 7-8 per jaar, dit wel een aanbiedingspercentage van 100% zou mogen bedragen. Deelt u onze mening en hiermee een	Wij gaan niet in op uw voorstel. Wij willen raamovereenkomstpartijen ruimte laten om op bepaalde uitvragen niet aan te bieden. De verhouding uit eis 15 achten we in balans.

		aanpassing van deze eis?	
122	Leidraad 8 – eis 13	Bij andere raamovereenkomsten zien wij vaak bij spoedaanvragen een termijn van 3 dagen. Kunnen wij dit ook hier hanteren?	We hanteren voor spoed uitvragen geen vaste termijn. Er wordt met de raamovereenkomstpartijen contact opgenomen om na te gaan wat er mogelijk is.
123	Leidraad 8 – eis 12	Hoeveel dagen zitten er tussen het aanbieden van de kandidaat van inschrijver tot het verzoek tot een selectiegesprek?	Meestal zo'n 5 werkdagen.
124	Leidraad 8 – eis 10	Inschrijver wil hier graag aan toevoegen dat een indexatie bij verlenging van de nadere overeenkomst wel mogelijk moet zijn. Gaat opdrachtgever hiermee akkoord?	Zie het antwoord op vraag 23.
125	Leidraad 8 – eis 10	Inschrijver wil hier graag aan toevoegen dat een CAO gerelateerde wijziging wel mogelijk moet zijn. Gaat opdrachtgever hiermee akkoord?	Wij verwachten dat u met komende CAO wijzigingen rekening kunt houden in uw aanbieding. Mocht dat gezien de timing van de betreffende uitvraag niet zo zijn dan kunt u hierover een vraag stellen in de mini-competitie.
126	Leidraad 7.2.1 Referentieopdracht	Mag inschrijver de aanbestedende dienst als referent gebruiken?	Dat is akkoord.
127	Leidraad 7.2.1 Referentieopdracht	Moet inschrijver voor de referentieopdracht uitgaan van de functieprofielen zoals genoemd bij de gunningscriteria, 9.2.1? Dit is voor inschrijver niet duidelijk aangezien u hier alleen de junior, medior en senior profielen noemt.	Zie het antwoord op vraag 89.
128	Leidraad 7.2.1 Referentieopdracht	Wat is het verschil tussen een juridische medewerker en een junior jurist?	Zie par. 2.1 van de aanbestedingsleidraad. Veelal is een junior jurist HBO afgestudeerd en bezig met een universitaire opleiding. Deze functie biedt mogelijkheden voor doorgroei naar schaal 11.
129	Leidraad 4.1.6 Social return	De opdrachten die een opdrachtnemer op basis van deze raamovereenkomst verricht betreffen de uitvoering van specialistische dienstverlening van intellectuele aard. Het is bekend dat de inzet van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt daarbij moeilijker is. Een Social Return eis van 5% wordt door de Commissie van Aanbestedingsexperts in dergelijke gevallen niet proportioneel geacht. Wij verzoeken u dan ook om het percentage te verlagen, bijvoorbeeld naar 2%. Kunt u daarmee instemmen? Zo niet, kunt u toelichten waarom niet?	Wij gaan niet in op uw voorstel. Het Social Return beleid van de gemeente ziet ook op stagiaire en opleidingsplekken en we achten deze opdracht daar zeer geschikt voor.
130	Leidraad 2.3 Duur van de overeenkomst	U geeft hier aan dat vooraf de omvang van deze opdracht niet goed kan worden bepaald. Hoe verhoudt zich dit tot de geraamde opdrachtwaarde genoemd bij 2.1.2?	Omdat juristen via verschillende partijen en samengestelde contracten zijn ingezet, kunnen we geen hele concrete cijfers noemen maar wel ramingen. Voorts verschilt de inzet van juristen per jaar. De geraamde opdrachtwaarde is gebaseerd op de waarde van de inzet van juristen van de afgelopen 4 jaren.

131	Leidraad 2.11 Niet in scope	Wat is de reden dat de rechtsgebieden arbeidsrecht en belastingrecht niet in de scope zitten van deze raamovereenkomst? Hoe wordt er nu voorzien in deze behoefte?	Als de gemeente deze functies nodig heeft dan kan zij gebruik maken van een opties in raamovereenkomsten voor diverse soorten functies in dat vakgebied.
132	Leidraad 2.1 Omschrijving en omvang van de Opdracht	Wat is de gemiddelde inhuurtermijn van de uitgevraagde functieprofielen?	Zie het antwoord op vraag 117.
133	Leidraad 2.1 Omschrijving en omvang van de Opdracht	Welke verdeling en aantallen van de genoemde functieprofielen zijn in de afgelopen 2 jaar uitgevraagd?	Zie het antwoord op vraag 117.
134	Kwaliteitsvraag 1	Begrijpen wij het goed dat u onderdeel deelvraag 1 ook een beschrijving, van maximaal 3 pagina's, terug wilt zien komen voor de beantwoording op de vraag: "Inschrijver geeft een beschrijving over zijn bestand van kandidaten in loondienst die passend zijn voor werkzaamheden bij de gemeente." Of wilt u bij kwaliteitsvraag 1 enkel de CV's ontvangen?	U dient zowel de beschrijving als de cv's in. De cv's dienen als bewijs en worden gebruikt bij de beoordeling van dit subgunningscriterium.
135	Mini competitie	U geeft aan dat tijdens de mini competitie gegund wordt op basis van een prijs/ kwaliteitverhouding van 30%/ 70 %. Kunt u aangeven welke criteria hierin worden gehanteerd voor de kwaliteit?	Zie eis 20 van de aanbestedingsleidraad: <i>Bij kwaliteit wordt gekeken naar voor de uitvraag relevante opleiding, kennis, ervaring, competenties en vaardigheden.....</i>
136	Uurtarieven/schalen	Per functieprofiel is een schaal gekoppeld. Kunt u inzicht geven in de opgenomen schalen binnen de aanbesteding, zodat wij inzicht hebben in de uurtarieven?	Deze kunt u nalezen in de CAO gemeenten 2021/ 2022.
137	Overname personeel	Kunt u aangeven welke voorwaarden u stelt met betrekking tot het overnemen van personeel van de aanbieder?	Zie het antwoord op vraag 30.

138	9.2.1. subgunningscriterium 1 - A pagina 32	U geeft aan bij A Relevant personeelsbestand dat inschrijver een beschrijving geeft over zijn bestand van kandidaten in loondienst die passend zijn voor werkzaamheden bij de gemeente. Hoeveel pagina's mag deze beschrijving bevatten? Daarnaast geeft u aan dat een cv max. 3 A4 mag bevatten, inschrijver levert tenminste 4 kandidaten aan, en inschrijver onderbouwt dit door per specialisatie 4 cv's toe te voegen, staat dit los van de max. 3 A4 van de cv's of is is dit inclusief per cv?	De toelichting mag max 1A4 betreffen en de CV maximaal 3 A4. Daarnaast moet u een bevestigingen van de kandidaat toevoegen. Dat kan ook in 1 A4.
139	2.1. en 2.1.2. pagina 8	Wat is de verwachting qua aantal aanvragen en de verdeling in functies van de door opdrachtgever?	Er zijn hier geen concrete overzichten van. Zie ook het antwoord op vraag 117.
140	8 Minimum (gunnings)eisen pagina 26	8.10 uurtarief staat vast voor de looptijd van de gehele nadere overeenkomst. Zijn deze uurtarieven exclusief jaarlijkse indexerings vanuit het CBS en CAO gestelde verhogingen? Zo niet, is opdrachtgever bereid deze wel van toepassing te laten zijn?	Zie het antwoord op vraag 23.
141	8 Minimum (gunnings)eisen pagina 26	Eis 21 Verlenging kandidaat. Mocht de opdracht verlengd worden, staat de opdrachtgever dan open voor aanpassing van het uurtarief indien de situatie hier om vraagt?	Zie het antwoord op vraag 23.
142	8 Minimum (gunnings)eisen pagina 30	Eis 39 Kunt u aangeven wat de aanleiding is om cv's anoniem aan te leveren bij een specifieke uitvraag?	Zie het antwoord op vraag 118.
143	9.2.1 Subgunningscriterium 1, pagina 32	Bij 9.2.1. wordt gevraagd om kandidaten anoniem voor te stellen aan opdrachtgever, echter wordt later gevraagd om nogmaals kandidaten voor te stellen op de fictieve vacatures. Wat is de toegevoegde waarde om deze handeling dubbel uit te moeten voeren? Tevens wordt gemeld dat de anonieme kandidaat schriftelijk toestemming moet geven voor het cv wordt aangeboden. Hoe denkt opdrachtgever te kunnen toetsen dat cv's of kandidaten naar waarheid worden opgesteld en aangeboden?	Zie het antwoord op vraag 43. Het doel hiervan is het borgen van een objectieve beoordeling.

144		Algemene opmerking gemeente Den Haag	Verschillende Gegadigden hebben opmerkingen gemaakt over subgunningscriterium 1 A. Om die reden wordt het subgunningscriterium 1A als volgt aangepast: Voor de specialisaties Bestuursrecht algemeen, Bestuursrecht het voeren van verweer en Bestuursrecht Omgevingsrecht geldt dat u over ten minste 4 kandidaten dient te beschikken met ten minste 3 jaar relevante werkervaring om als specialisatie aangemerkt te worden. Voor de overige specialisaties geldt dat u over ten minste 1 kandidaat dient te beschikken die ten minste 3 jaar relevante werkervaring heeft. Er mogen maximaal 2 kandidaten die zzp-er zijn, worden aangedragen. De overige kandidaten dienen bij u of uw onderaannemer in loondienst te zijn. Hun contract mag voor bepaalde of onbepaalde tijd zijn. U mag geen uitzendkrachten met een uitzendbeding aandragen. De gemeente gaat ervan uit dat u al over de cv's van uw kandidaten beschikt en het daarom proportioneel is om dit als bewijsmiddel te vragen.
-----	--	--------------------------------------	--