

Aanbesteding: Loonwaarde meetinstrument
Aanbestedende Dienst: Gemeente Den Haag
Referentie: 21.493 SZW

Toelichting:

Ref.nr. **Onderwerp:**
1 Algemene eisen aan Loonwaardemeetinstrument

Vraag:

U geeft aan bij punt 24 dat de applicatie "de mogelijkheid biedt om per werknemer meerdere begeleiders op te nemen". Wat wordt er bedoeld met "meerdere begeleiders"?

Antwoord:

Buiten de 3 genoemde personen behoeft er geen toegang te zijn voor meerdere personen. "de mogelijkheid biedt om per werknemer meerdere begeleiders op te nemen" vervalt.

Beantwoord op: 02-11-2021
Label: Inhoud

Ref.nr. **Onderwerp:**
2 gunningseis 31

Vraag:

Wat is de reden dat er is gekozen voor een "jaarlijkse opfriscursus" ipv aansluiten bij de landelijke voorwaarden zoals beschreven zal gaan worden in de uniforme hercertificerings normen?

Antwoord:

Zodra de landelijke voorwaarden beschreven zijn zullen we aansluiten bij de uniforme hercertificerings normen.

Daarbij willen we een 'jaarlijkse opfriscursus' waarin de loonwaarde deskundigen worden bijgepraat op nieuwe ontwikkelingen t.a.v. de methodiek en het systeem. Tijdens de 'opfriscursus' kunnen zaken aan bod komen, waar loonwaarde deskundigen in de uitvoering tegenaan lopen.

Beantwoord op: 02-11-2021
Label: Proces

Ref.nr. **Onderwerp:**
3 Gunningseis 28

Vraag:

Welke landelijke database van normfuncties wordt hier bedoeld?

Antwoord:

De landelijke database is er op dit moment nog niet. Zodra die er is, willen we daar wel op aan kunnen sluiten.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.

4

Onderwerp:

Gunningseis 25

Vraag:

Welke rol heeft de functioneel beheerder in deze applicatie? Wij zien niet helemaal wat hij met een handleiding moet.

Antwoord:

Ook voor de functioneel beheerder zal een handleiding nodig zijn. Hij zal in overleg met de leverancier kijken welke autorisaties er bijvoorbeeld nodig zijn.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.

5

Onderwerp:

gunningseis 10

Vraag:

.Inschrijver beschikt over een 'helpdesk' waar de loonwaarde deskundige onder kantoortijd contact mee op kan nemen in geval van vragen of calamiteiten. Voor welke vragen is de helpdesk bedoeld? Systeem vragen of ook inhoudelijke vragen van de Loonwaardedeskundige?

Antwoord:

Het gaat erom dat opdrachtnemer de mogelijkheid biedt om tijdens de kantooruren tussen 9.00 en 17.00 uur, bereikbaar te zijn voor Systeem- en/of inhoudelijke vragen.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.

6

Onderwerp:

Minimum gunningseisen 7

Vraag:

Inschrijver geeft in een Implementatieplan aan hoe hij de SaaS applicatie gebruiksklaar heeft staan voor de gebruikers. De implementatietijd van de applicatie mag niet langer dan 2 maanden in beslag nemen. Is dit inclusief opleiding en training?

Antwoord:

De implementatietijd is inclusief de introductie van het nieuwe systeem. Bij de implementatietijd wordt niet de opleiding tot loonwaardedeskundige gerekend.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.

7

Onderwerp:

Algemene vragen

Vraag:

Algemene vragen:

Welke rollen zijn er?

- De Loonwaardedeskundige,

Moeten er naast de Loonwaardedeskundigen andere rollen ook toegang krijgen tot het systeem met ieder hun eigen rechten, denk aan:

- Administratie om kandidaten in te voeren
- Administratie om werkgevers in te voeren
- Administratie/beslissing op subsidie verstrekking

Antwoord:

Er zijn twee functies die toegang moeten hebben tot het systeem.

De Loonwaardedeskundige en de administratief medewerker om kandidaten en werkgevers in te kunnen voeren.

Hoofden en managers moeten toegang hebben tot het raapleggen/uitdraaien van management rapportages.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.

8

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad EisC3

Vraag:

Aanvullende module rekentool niet kwantificeerbare taken.

Deze rekentool is niet door ons opgenomen. Door de opzet van de huidige LW systematiek en de eisen van de opleiding zoals door ons vormgegeven,

is het mogelijk om niet kwantificeerbare prestaties uit te vragen en vast te leggen (inzichtelijk, transparant en, zo veel als mogelijk, meetbaar). Kunt u de eis van de aanvullende module laten vervallen?

Antwoord:

Nee, deze eis komt niet te vervallen de mogelijkheid om softskills te meten buiten de standaard loonwaardemeting, moet aanwezig zijn. Indien dit in het basissysteem van de inschrijver aanwezig is, is dit ook akkoord. De extra's buiten de standaard dienen wel beschreven te worden zoals gevraagd gunningscriteria "de aanvullende module".

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.

9

Onderwerp:

aanbestedingsleidraad 3.2 Planning

Vraag:

Bij punt 7 Inlogcodes testomgeving. Dienen de gebruikers van deze testomgeving een introductie te krijgen in het systeem?

Antwoord:

Wij verwachten dat een handleiding voldoende dient te zijn om met het systeem tijdens de testopstelling te kunnen werken.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.

10

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad hoofdstuk 2.3

Vraag:

Alle gegevens moeten worden overgezet van het ene naar het andere systeem inclusief de gegevens en de uitslag van de aanvullende module. Op welke wijze worden de bestaande gegevens aangeleverd? En vanuit welk systeem worden de huidige gegevens aangeleverd?

Antwoord:

De gegevens worden via een beveiligde overdracht overgezet naar de nieuwe opdrachtnemer. Dit gebeurt in Excel, Word en PDF.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.

11

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad hoofdstuk 2.1

Vraag:

binnen ons LW instrument is al een module integraal verweven die de LW bepaalt bij taken die niet kunnen worden uitgedrukt in productie- of tijdseenheden. Dat betekent dat dit. geldt voor alle kandidaten die voor een LW meting in aanmerking komen. M.a.w. er kan geen aparte module afgenomen worden. Is dit een bezwaar?

Antwoord:

Nee dit is geen bezwaar. Attentie de extra's buiten de standaard dienen wel beschreven te worden zoals gevraagd bij de gunningscriteria "de aanvullende module", om beoordeeld te kunnen worden. Het prijzenblad is hiervoor aangepast. Zie bijlage 11 op Tendered '21.493 Bijlage 11 Gewijzigd Prijzenblad'

Beantwoord op: 02-11-2021**Label:** Proces**Ref.nr.**

12

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad hoofdstuk 2.1

Vraag:

Kunt u aangeven hoe de populatie LW deskundigen eruit ziet, zijn dit mensen die nog helemaal opnieuw opgeleid moeten worden of zijn dit gecertificeerde LW deskundigen in de oude LW methodiek die nog omgeschoold moeten worden?

Antwoord:

Dit zijn gecertificeerde LW deskundigen in zowel de oude LW methodiek als nieuwe methodiek. In de loop van de tijd kan er door b.v personeelwisseling/uitbreiding behoefte zijn aan opleidingen tot loonwaarde deskundige.

Beantwoord op: 02-11-2021**Label:** Proces**Ref.nr.**

13

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad hoofdstuk 2.1

Vraag:

Kunt u indicatief aangeven hoeveel LW deskundigen moeten worden opgeleid en binnen welk tijdsbestek?

Antwoord:

Er behoeven op dit moment geen Loonwaardedeskundigen te worden opgeleid. Zie ook antwoord vraag 12.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.
14

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad Eis 5

Vraag:

Opdrachtnemer moet voldoen aan de
Alle nu en in de toekomst geldende wet- en regelgeving die betrekking heeft op de geleverde producten en diensten. Wilt u de zinsnede 'in de toekomst' laten vervallen, aangezien we nu niet weten waar we ons in de toekomst aan moeten conformeren.

Antwoord:

De gemeente moet mee mee met eventuele nieuwe ontwikkelingen op het gebied van loonwaarde bepaling. De aanbieder zal bereid moeten zijn het te leveren product aan te passen aan nieuwe wet en regelgeving, ook in de toekomst.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Juridisch

Ref.nr.
15

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad Eis 22

Vraag:

De managementinformatie moet (in principe) toegankelijk zijn voor iedere gebruiker en kan naar wens van iedere contractant worden ingeregeld. Wij nemen aan dat u met contractant, het raamcontract bedoelt en dat de richtlijnen van de penvoerder gevolgd worden. Anders zou het betekenen dat er minimaal 10 op maat gemaakte dashboards gemaakt zouden moeten worden.

Antwoord:

De gemeente gaat ervan uit dat het om één systeem gaat, waar iedere gemeente alleen haar eigen management info kan vinden.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.

Onderwerp:

16 Aanbestedingsleidraad Eis 24

Vraag:

De applicatie (interface, metingen en rapportages) moet toegankelijk, begrijpelijk en gebruikersvriendelijk voor onder andere de werknemer, mede in een meertalige diagnose versie. Hoe ziet u dit voor zich als de werknemer de vragenlijst in een andere taal dan Nederlands invult en weer terugstuurt naar de LW deskundige? De applicatie is immers in het Nederlands.

Antwoord:

Het klopt dat we uitgaan van een Nederlandse applicatie. De vraag voor een meertalige versie laten we hierbij vervallen.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Proces

Ref.nr.
17

Onderwerp:

1 Inleiding aanbestedingsleidraad

Vraag:

Meerdere gemeenten in het werkgebied werken reeds met de producten van CompetenSYS op het vlak van diagnostiek, matching en inburgering. We hebben voor deze gemeenten conform AVG geheel gescheiden project-omgevingen ingericht. Dient bij gunning de Loonwaarde-omgeving voor deze gemeenten beschikbaar te worden gesteld in deze afgeschermd omgeving? Of gaat de aanbestedende dienst er vanuit dat deze gemeenten in een centrale regionale omgeving gaan werken dat daarmee haaks staat op de wetgeving AVG.

Antwoord:

We gaan uit van een afgeschermd omgeving per gemeente, binnen het loonwaardemeetsysteem.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Inhoud

Ref.nr.
18

Onderwerp:

Eis kwaliteit / Subgunningcriterium 2

Vraag:

De mogelijkheden die de 'Aanvullende module' biedt boven op de gestelde eisen (zie eis 34 en 35)

Ruim een derde van het totaal aantal punten op het item kwaliteit, wordt beoordeeld op de mogelijkheden die de aanvullende module heeft 'bovenop'

de eisen bij 34 en 35. De onderliggende criteria en mogelijkheden hierbij die uiteindelijk worden gewogen bij de toekenning van het aantal punten, zijn niet transparant maar zijn blijkbaar wel zwaarwegend en zo niet, doorslaggevend.

Onze vraag is of de opdrachtgever deze onderliggende criteria en mogelijkheden die als 'bovenop' bestempeld zijn, transparant wil maken en daarmee een eerlijke marktwerking wil bewerkstelligen. Ons inziens is er anders namelijk geen sprake van een fair level playing field.

Antwoord:

De subgunningscriteria zijn nader uitgewerkt, om zoveel mogelijk het fair level playing field te bereiken. Zie hiervoor bijlage 10 op Tendered '21.493 Bijlage 10 Nader uitgeschreven subgunningscriteria kwaliteit'

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Inhoud

Ref.nr.
19

Onderwerp:

1 Inleiding aanbestedingsleidraad

Vraag:

De arbeidsmarktregio's Zuid-Holland Centraal en Haaglanden hebben besloten tot het inkopen van één instrument voor het meten van de loonwaarde in beide regio's. De Gemeenten die deelnemen zijn: Den Haag, Delft, Rijswijk en Westland (Haaglanden) en Pijnacker-Nootdorp, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Wassenaar, Voorschoten en Zoetermeer (Zuid-Holland Centraal).

De gemeente Midden Delfland neemt een optie tot deelname aan deze aanbesteding.

Onze vraag heeft te maken met de richtlijnen AVG: De wetgeving rond AVG en voorliggend thema vereist namelijk dat verschillende gemeenten die met elkaar samenwerking in en/of over regio('s) heen, niet met alle cliënten /werknemers/werkgever in één database mogen staan zoals dat bij andere aanbieders nog weleens voor wil komen. Op welke wijze wordt door de opdrachtgever aan deze harde eis vanuit de AVG voldaan waarin er voor alle deelnemende gemeenten een gescheiden projectomgeving moet zijn?

Antwoord:

Er is geen sprake van verschillende systemen. Binnen het loonwaarde systeem heeft iedere gemeente een eigen beveiligde omgeving. Zie ook antwoord 17.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Inhoud

Ref.nr.

20

Onderwerp:

5.1 Beoordelingsteam

Vraag:

Voor de beoordeling van de Inschrijvingen is een Beoordelingsteam samengesteld, waarin materie-, juridische- en inkoopdeskundigheid vertegenwoordigd zijn. De juridische- en inkoopdeskundigen toetsen de punten die zijn vermeld in paragraaf 5.2 bij de stappen 1, 2 en 3. De materiedeskundigen toetsen de punten die zijn vermeld bij de stappen 3 en 4.

Onze vraag gaat over de materiedeskundigen. U kunt zich voorstellen dat wij en andere aanbieders veel tijd, geld en energie hebben gestoken in de ontwikkeling van de nieuwe loonwaardemethodiek en het integreren hiervan binnen beide modules. Waaruit bestaan deze materiedeskundigen die stappen 3 en 4 beoordelen, zijn dit deskundigen die in dienst zijn bij de opdrachtgever of zijn dit externe deskundigen (bijv. ZZP'ers) en op welke wijze garandeert de opdrachtgever het borgen van de geheimhouding van het product en daarmee eigendom van de aanbieder?

Antwoord:

Alle personen die mee zullen doen aan de beoordeling van de testopstelling hebben geheimhoudingsplicht.

Beantwoord op: 02-11-2021**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

21

Onderwerp:

2.3 Duur van de overeenkomst / bevindingen werkgever

Vraag:

De aanbestedende dienst schrijft;

De werkgevers en werknemers die met het loonwaarde-systeem gaan werken hebben tijd nodig om te leren hiermee goed om te kunnen gaan. Voor hen is het niet wenselijk om te moeten wisselen van systeem, gezien het feit dat zij hier niet dagelijks mee werken om zo veel ervaring te kunnen opdoen.

Vraag:

Voor aanbieders voelt dit wat vreemd aangezien de vragenlijst voor de werkgever inhoudelijk is vastgelegd in de Loonwaardegids. Met name gezien het feit dat wij samen met een select aantal andere aanbieders, het AKC en het Ministerie ten tijde van het traject rond de uniformering van de gehanteerde landelijke loonwaardemethodiek, deze uniforme vragenlijst voor de werkgever hebben vormgegeven. Deze lijst is inhoudelijk dan ook vaststaand binnen de nieuwe methodiek.

We zijn benieuwd waarop opdrachtgever de volgende opmerking baseert;

‘Voor hen is het niet wenselijk om te moeten wisselen van systeem, gezien het feit dat zij hier niet dagelijks mee werken om zo veel ervaring te kunnen opdoen’,

Onze concrete vraag is: In hoeverre eist de opdrachtgever van aanbieders dat aan de vragenlijst conform de loonwaardegids en het ministerie, wordt voldaan?

Antwoord:

De opdrachtgever eist van aanbieders dat aan de vragenlijst conform de loonwaardegids en het ministerie wordt voldaan.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Inhoud

Ref.nr.
22

Onderwerp:

2.1 Omschrijving en omvang van de Opdracht

Vraag:

De verwachting is dat er in totaal binnen alle deelnemende Gemeenten maximaal bij zo’n 2400 werknemers per jaar een loonwaarde meting afgenomen dient te worden. De aanvullende module wordt mogelijk gemiddeld zo’n 1 x per 3 Loonwaardemetingen ingezet.

Onze vraag is om de indicatieve aantallen uiteen te zetten in een indicatief aantal nieuwe metingen en een indicatief aantal her-metingen. Dit zal namelijk van invloed zijn op de totaalprijs die wordt afgegeven voor een loonwaardemeting pp en daarmee dan ook de totale inschrijfprijs.

Antwoord:

De verhouding aanvullende module en loonwaarde meting wordt geschat op 1x per 3 loonwaardes. De nieuwe lw-metingen versus hermetingen zal per jaar verschillen. We gaan vooralsnog uit van 50/50.

De opbouw voor het gunningscriterium prijs is aangepast. Zie bijlage 11 op Tenderd '21.493 Bijlage 11 Gewijzigd Prijzenblad'

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Inhoud

Ref.nr.
23

Onderwerp:

21.493 Bijlage 2 Prijzenblad

Vraag:

De opdrachtgever meldt in het prijzenblad een Totaalprijs af te geven voor een loonwaardemeting pp. Met eveneens een Totaalprijs voor de inzet van de

aanvullende module pp. Om tot slot van de inschrijver te vragen een Totale inschrijfprijs af te geven.

Onze vraag gaat over de Totale inschrijfprijs: Is het de bedoeling dat we een totaalprijs afgeven voor een loonwaardemeting pp. én een totaalprijs voor de inzet van de aanvullende module pp. Op basis waarvan de totale inschrijfprijs de som van beide items bij elkaar opgeteld zijn?

Of dient gerekend te worden met de genoemde aantallen van 2.400 werknemers per jaar.

Zo ja, dan zien we dit graag bevestigd en zo niet, dan vernemen we uiteraard graag welke formule de opdrachtgever hanteert aan de totale inschrijfprijs.

Antwoord:

De opbouw voor het gunningscriterium prijs in aangepast. Zie bijlage 11 op Tenderd '21.493 Bijlage 11 Gewijzigd Prijzenblad'

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Inhoud

Ref.nr.
24

Onderwerp:
9.3 Prijs

Vraag:

De opdrachtgever meldt in het bestek het volgende; Beide prijzen dienen inclusief prijzen te zijn, aanvullende kosten voor begeleiding, opleiding, reiskosten etc. dienen inbegrepen te zijn in de prijsopgave per meting.

Vraag;

Het is ons niet duidelijk wat opdrachtgever bedoeld met 'reiskosten'. Hebben we het hier over reiskosten die gepaard gaan met de training en certificering, de consultancy van de opdrachtnemer gedurende de implementatie, de periodieke gebruikersoverleggen?

Onze vraag is of de opdrachtgever het item 'reiskosten' kan verduidelijken, zodat iedere aanbieder dit op eenzelfde wijze interpreteert.

Antwoord:

Reiskosten in geval opdrachtnemer voor overleg/opleiding/instructie naar Opdrachtnemer moet komen.

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Inhoud

Ref.nr.

Onderwerp:

Vraag:

De opdrachtgever meldt in het bestek het volgende; Naast het Gunningscriterium kwaliteit wordt de Inschrijver ook gevraagd het prijzenblad (Bijlage 5) in te dienen voor het gevraagde. De Inschrijver dient het prijzenblad volledig in te vullen en bij te voegen bij de Inschrijving. De beoordeling prijs gaat over twee prijzen:

1. de prijs van de standaard loonwaardemeting per meting
2. de prijs van de aanvullende module per meting

Beide prijzen dienen inclusief prijzen te zijn, aanvullende kosten voor begeleiding, opleiding, reiskosten etc. dienen inbegrepen te zijn in de prijsopgave per meting.

Vraag;

Het is bij ons en andere aanbieders bekend dat de opdrachtgever reeds meerdere jaren met een andere aanbieder werkt op het vlak van Loonwaarde. Vanuit de recente uniformering zijn de loonwaarde-specialisten van de aanbestedende dienst naar alle waarschijnlijkheid dan ook opnieuw getraind en gecertificeerd conform de nieuwe methodiek en het programma zoals beschreven staat in de loonwaardegids. Doordat opdrachtgever de opleidingskosten onderdeel laat uitmaken van de inschrijfprijs per traject, dreigt er een situatie te ontstaan, waarbij de huidige aanbieder een voordeel geniet. Immers, de huidige aanbieder heeft recentelijk alle werknemers van opdrachtgever gehercertificeerd en getraind en hoeft de kosten voor een cursus om gebruikers wegwijst te maken in het systeem bij een gunning namelijk niet te maken. Naar onze mening is er als gevolg van het feit dat de opleiding en training in de prijs per meting verdisconteerd dient te worden, geen sprake van een level playing field. Tegelijkertijd is verdisconteren van de opleidingen in de prijs per meting erg lastig omdat in het bestek geen informatie is gegeven over het aantal te trainen en op te leiden loonwaarde-specialisten. Kunt u ons verhelderen waarom de trainingen meegenomen dienen te worden in de prijs per loonwaarde-meting en hoe u ervoor zorgt dat er een gelijk speelveld ontstaat van nieuwe aanbieders ten opzichte van de huidige aanbieder? Kunt u aangeven met hoeveel trainingen rekening gehouden dient te worden, zodat iedere aanbieder met dezelfde uitgangspunten werkt?

Antwoord:

Om een betere beoordeling te kunnen doen in de kostenopbouw voor het gunningscriterium prijs, is dit gunningscriterium aangepast. Zie hiervoor bijlage 11 op Tendered '21.493 Bijlage 11 Gewijzigd Prijzenblad'

Beantwoord op: 02-11-2021

Label: Inhoud

Ref.nr.

Onderwerp:

26

Eis 28

Vraag:

De opdrachtgever meldt in het bestek het volgende; Inschrijver/het systeem biedt de toegang tot reeds vastgestelde normfuncties. (Landelijke database). Daarnaast biedt Inschrijver/het systeem de mogelijkheid om door LWD'en vastgestelde normfuncties vast te kunnen leggen.

Nu is het zo dat wij samen met een selecte groep commerciële aanbieders, het AKC en het Ministerie hebben deelgenomen aan het traject rond de uniformering van de gehanteerde landelijke loonwaardemethodiek. Binnen dit traject zijn we gezamenlijk gestart met het beschrijven van veelvoorkomende functies. Dit heeft op hoofdlijnen geleid tot de beschrijving van enkele normfuncties. Wij hebben navraag gedaan bij het AKC en het Ministerie maar uit deze navraag blijkt dat er op dit moment nog op geen enkele wijze sprake is van centraal vastgestelde Landelijke database. Onze vraag is dan ook; op welke Landelijke database berust deze eis?

Antwoord:

De landelijke database is er op dit moment nog niet. Zodra die er is, willen we daar wel op aan kunnen sluiten.

Beantwoord op: 02-11-2021**Label:** Inhoud**Ref.nr.**

27

Onderwerp:

Aanbestedingsleidraad 9.1 Subgunningcriterium

Vraag:

Het is bij ons en andere aanbieders bekend dat de opdrachtgever reeds meerdere jaren met een andere aanbieder werkt op het vlak van Loonwaarde en de 'aanvullende module'. In relatie tot Subgunningcriterium 3 en daarmee het beoordelen van de testomgeving, valt op dat het aantal punten dat hiermee verdiend kan worden, van doorslaggevende omvang is. Naar onze mening bestaat het gevaar, dat indien leden van het beoordelingsteam reeds gewend zijn om met een bepaald systeem en methodiek te werken, zij een bepaald gemak en zelfs voorkeur kunnen ervaren voor het systeem waarmee zij vertrouwd zijn te werken. En waarin zij recentelijk zelfs gehercertificeerd zijn. Eenzelfde soort fenomeen op een ander terrein is bijvoorbeeld zichtbaar bij gebruikers van mobiele telefoons, waarbij android-gebruikers een voorkeur hebben voor het systeem waarmee ze bekend zijn en het apple-besturings-systeem maar lastig vinden. Kan de aanbestedende dienst aangeven hoe zij erin voorziet dat de materiedeskundigen objectief en zonder voorkennis en vooringenomenheid de test-omgevingen beoordelen?

Antwoord:

Het zijn niet alleen de gebruikers van het huidige systeem die in het testteam

zitten, maar ook andere functionarissen. Materiedeskundigen beoordelen vanuit hun professioneel kader. Bekendheid met een systeem kan ook nadelig zijn voor dat bekende systeem omdat men weet waar de knelpunten zitten.

Beantwoord op: 02-11-2021
Label: Inhoud