

Aanbesteding: Werving en selectie en inhuur Communicatieadviseurs UWV 2023
Aanbestedende Dienst: UWV
Referentie: DF.2023.029

Toelichting:

Ref.nr. 347
Onderwerp: _Vervolgvrage 345

Vraag:

De vraag is of inschrijver een extra pagina mag indienen voor de gunningscriteria. Hierop geeft UWV akkoord.
Kunt u bevestigen dat inschrijver de volgende aantallen A4 kan hanteren:
GC1: 4 A4
GC2: 4 A4
GC3.1: 3 A4
GC3.2: 4 A4
GC4: 5 A4
Zo niet, graag duidelijk uw toelichting op de aantallen A4. Gezien het belang graag deze vraag z.s.m beantwoorden

Antwoord:

U verwijst naar een antwoord dat betrekking heeft op de regelafstand. Dus niet het aantal pagina's.

Wel bevestigen we het aantal A4 dat mag worden gebruikt, bij een regelafstand van 1,5.

D.w.z.:

GC1: 4A4
GC2: 4A4
GC3.1: 3A4
GC3.2: 4A4
GC4: 5 A4

Het antwoord op vraag 318 NvI 2 geeft aan dat u bovendien een extra voorblad met inhoudsopgave mag toevoegen.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Proces

Ref.nr. 348
Onderwerp: Beoordeling gunningscriteria 4

Vraag:

UWV heeft nu gunningscriteria 4 aangepast naar 4A & 4B. Daarbij heeft UWV ook een nieuwe beoordelingskader gepubliceerd. Gegadigde vraagt aan UWV om het beoordelingskader aan te passen. Het is namelijk mogelijk dat gegadigde onderdeel A onderbouwt en onderdeel B in mindere mate onderbouwt. Het is gegadigde nu niet duidelijk hoeveel punten dat zou opleveren, aangezien dit niet tot de mogelijkheden behoort. Kunt u bevestigen dat gegadigde A kan onderbouwen en B in mindere mate kan onderbouwen? En zo ja, wat is hier dan de score voor? Zo niet, kunt u dit toelichten? Idealiter ziet gegadigde graag een compleet beoordelingskader.

Antwoord:

Nee UWV bevestigt uw aanname niet. Het Gunningscriterium wordt nog altijd als geheel beoordeeld. Dus niet zoals u stelt op de separate aspecten onder A of B. UWV heeft door de aanpassing enkel bedoeld te verduidelijken of de onderbouwing moet ingaan op tevredenheid voor zowel UWV als kandidaten of alleen op tevredenheid voor UWV. Dus als bepaalde aspecten in mindere mate onderbouwd zijn en andere aspecten wel onderbouwd zijn, dan ontvangt u de score voor in mindere mate onderbouwd ongeacht de vraag of wellicht de aspecten onder bijvoorbeeld A wel volledig onderbouwd waren. U ontvangt enkel de volledige score als alle aspecten onder zowel A als B onderbouwd zijn. We passen het beoordelingskader niet aan.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Proces

Ref.nr.
349

Onderwerp:
vervolgvraag 142 en 250

Vraag:

Wij hebben toch nog een vervolgvraag over vraag 142 en 250. In bijlage 02C staat aangegeven "Deze verklaring heeft betrekking op uw netwerk(en) op 1 april 2023" en bij Werving en selectie & voor detachering worden minimaal 20 kandidaten gevraagd in het netwerk van inschrijver. Voor het alvast klaarzetten van de bewijsmiddelen is onze vraag, moet inschrijver minimaal 20 kandidaten in zijn database hebben staan die beschikbaar zijn voor Werving en selectie trajecten en minimaal 20 kandidaten voor detacheringsaanvragen. Of moet inschrijver minimaal 20 kandidaten op 1 april hebben lopen voor Werving en selectie aanvragen en minimaal 20 kandidaten hebben lopen op detacheringsaanvragen? Of moet inschrijver in de afgelopen 2 jaar (zelfde als referentie) minimaal 20

kandidaten hebben geplaatst voor Werving & selectietrajecten en detacheringstrajecten?
Graag uw toelichting.

Antwoord:

Het gaat om kandidaten die in uw netwerk zitten en bemiddeld kunnen worden. We hebben naar aanleiding van uw vraag nogmaals Bijlage 2C verduidelijkt. U dient van deze aangepaste Bijlage uit te gaan. Zie ook hst. 3.3. in Beschrijvend document vs. 1.4 die eveneens is verbeterd. Daarin staat nu en moet als volgend worden gelezen:

- Deze verklaring heeft betrekking op uw netwerk(en) op 1 mei 2023.
- Uit de omschrijving blijkt dat u beschikt over een landelijk netwerk met daarin minimaal 20 kandidaten die (kunnen) worden bemiddeld naar een functie van communicatieadviseur en/of contentspecialist op basis van werving en selectie. Er worden geen eisen gesteld aan de verdeling van deze 20 kandidaten tussen communicatieadviseurs en contentspecialisten.
- Uit de omschrijving blijkt dat u beschikt over een landelijk netwerk en/of in eigen dienst met daarin minimaal 10 kandidaten die actief bemiddeld (kunnen) worden naar een functie van communicatieadviseur op basis van detachering en 10 kandidaten die actief bemiddeld worden naar een functie van contentspecialist op basis van detachering.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)
Beantwoord op: 20-04-2023
Label: Proces

Ref.nr.
350

Onderwerp:
NVI2 vragen 345 en 283

Vraag:

U schrijft in uw antwoord op vraag 345 dat u akkoord gaat met een extra pagina per gunningscriterium om tot een kwalitatief en volledig antwoord te geraken.

Dit lijkt in tegenspraak met uw antwoord op vraag 283, waarin u aangeeft: "Nee, UWV houdt vast aan het gestelde aantal pagina's zoals vermeld in de bijlage 15A."

Vraag: wat is juist? Houdt u vast aan het oorspronkelijk toegekende aantal pagina's of kent u inderdaad een extra pagina A4 toe per gunningscriterium?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 347.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)
Beantwoord op: 18-04-2023
Label: Proces

Ref.nr. 351 **Onderwerp:** Vervolgvrage n.a.v. aanpassing Gunningscriterium 4 Dienstverlening

Vraag:
Vraag: In de aangepaste vraagstelling voor Gunningscriterium 4
Dienstverlening vraagt u onder meer naar hoe inschrijver hoge tevredenheid
borgt onder UWV en geworven kandidaten.
Kunt u uitleggen wat u bedoelt met geworven kandidaten? Bijvoorbeeld: alle
kandidaten in de database, kandidaten die op gesprek zijn geweest bij UWV
of geplaatste kandidaten.

Antwoord:
Wij bedoelen hier kandidaten die u hebt geplaatst onder werving en selectie,
detachering dan/wel (bij Perceel 2) ZZP opdrachten.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)
Beantwoord op: 18-04-2023
Label: Proces

Ref.nr. 352 **Onderwerp:** Bijlage 15E en 15B, alinea B en Ref.nr. 325

Vraag:
De term 'Communicatiediensten' is voor ons nog niet duidelijk. Kunt u hier
een duidelijke definitie van geven?

Antwoord:
Onder 'Communicatiediensten' verstaan we de te leveren dienstverlening
binnen het vakgebied van communicatieadvies en contentcreatie. Zie verder
het antwoord op vraag 325 uit de NvI 2.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)
Beantwoord op: 18-04-2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
353

Onderwerp:
Bijlage 15A en 15B, alinea A

Vraag:

Wat verstaat u onder ‘een evaluatieonderzoek onder eindgebruikers’?
Kunnen wij de omschrijving, of specificaties en uitgangspunten hiervan ergens terugvinden en zo ja, waar?

Antwoord:

Het is geen empirisch wetenschappelijke evaluatie. We vragen in de praktijk zaken uit zoals:

Hoe beoordeelt de (inhurende) teammanager de kwaliteit van het werk van de kandidaten, hoe bevalt het werk voor de kandidaat, hoe verloopt de samenwerking tussen bureau, kandidaten en (inhurende) teammanager?

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP’ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
354

Onderwerp:
Bijlage 15 A en 15B, alinea B

Vraag:

Wij begrijpen de zin niet onder de laatste bullit ‘U vermeld hoe u in uw rapportages transparantie in te delen gegevens en data zult vermelden’. Wat bedoelt u hier?

Antwoord:

UWV vraagt dat u de wijze van uw rapportages beschrijft en daarbij op transparantie wijze de te rapporteren gegevens vermeldt.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP’ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
355

Onderwerp:
Vervolg vraag NvI-2, Ref.Nr. 325

Vraag:

Begrijpen wij goed dat wij voor elk Gunningscriterium een extra pagina mogen gebruiken indien wij gelafstand 1,5 gebruiken?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 347.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
356

Onderwerp:

Vervolgvrage NvI-2, Ref.Nr. 308

Vraag:

U geeft - voor Werving & Selectie - aan te streven naar een terugkoppeling in 7 werkdagen na het laatste gesprek. Wij zijn van mening dat deze periode erg lang is en dat dit in de hand werkt dat kandidaten verder kijken en ingaan op aanbiedingen van andere werkgevers. Wij stellen daarom voor om een periode van 5 werkdagen te hanteren. Bent u hiermee akkoord?

Antwoord:

We komen tegemoet aan uw verzoek en verkorten de termijn zelfs tot een periode van 3 werkdagen bij Werving & Selectie.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Uitvoering

Ref.nr.
357

Onderwerp:

Vervolgvrage NvI-2, Ref.Nr. 299 en 300

Vraag:

In vraag 222 werd de tevredenheid van de opdrachtgever en de kandidaat tegen elkaar afgezet en genoemd dat er sprake is van twee soorten dienstverlening. In vraag 299 geeft u aan dat u van mening bent dat er voldoende ruimte is voor behandeling in het gestelde aantal pagina's. U gaat daarbij naar onze mening voorbij aan het feit dat het cruciale verschil erin zit dat bij werving & selectie de kandidaat in dienst komt van de Opdrachtgever en bij detachering in dienst van Opdrachtnemer en dat dat gegeven essentieel is voor de (wijze van) beantwoording.

Bij G2.3 komt dit verschil tot uiting in het 'ervoor zorgen dat opdrachtgever en kandidaat bij elkaar passen'.

Bij G4 komt dit verschil (onder andere) tot uiting in de mate waarin de tevredenheid van kandidaat en opdrachtgever beïnvloed worden. Bij detachering is immers opdrachtnemer (het bureau) de werkgever, bij werving en selectie is dat het UWV.

Wij vragen u daarom nogmaals om in te stemmen met tenminste een extra pagina voor de beantwoording van zowel criterium G2 als G4.

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 347.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Proces

Ref.nr.
358

Onderwerp:

Vervolgvrage NvI-2, Ref.Nr. 295 en 302

Vraag:

Wij kunnen ons, met andere vragenstellers, niet vinden in uw antwoord. Zeker waar het gaat om inzet van gedetacheerde medewerkers, in perceel 1, bestaan de kosten van inschrijvers voor het overgrote deel uit loonkosten van betreffende medewerkers. Deze kosten worden niet bepaald door, of zijn in de invloedssfeer van, Inschrijvers, maar worden bepaald door Opdrachtgever in zijn rol als contractpartner in de vigerende cao. Immers, conform de WAADI zijn wij gehouden de arbeidsvoorwaarden te volgen die Opdrachtgever afsprekt voor eigenmedewerkers. Omdat de uitkomsten van onderhandelingen voor deze cao buiten de invloedssfeer van Inschrijver liggen, zijn ze per definitie onvoorzien. En ofschoon het langjarig gemiddelde zich binnen bepaalde bandbreedtes begeeft, laten ontwikkelingen van de laatste jaren zien dat deze ontwikkelingen zich daar ook ver buiten kunnen begeven. De impact hiervan op de bedrijfsvoering van Inschrijvers is majeur: een cao-stijging zoals dit jaar aan de orde zijn kunnen de gecalculeerde marges van inschrijvers gemakkelijk halveren, en zelfs meer dan dat.

Met dit gegeven in het achterhoofd, bent u bereid om voor perceel 1, en daarbinnen dan de bandbreedtes voor de tarieven van gedetacheerde medewerkers, ermee in te stemmen dat cao-aanpassingen direct zullen worden doorvertaald naar een overeenkomstige aanpassingen van de bandbreedtes?

Antwoord:

Nee, hier gaat UWV niet mee akkoord. We houden vast aan het gegeven dat

er een indexeringsmogelijkheid is die jaarlijks kan worden gehanteerd.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
359

Onderwerp:
Vervolgvrage NvI-2, Ref.Nr. 300

Vraag:

Gunningscriterium IV is voor beide percelen aangepast en geformuleerd in Bijlage 15. Beantwoording van Gunningscriterium IV vindt echter plaats met Bijlage 3. Kun u voor bijlage 3 ook nog een aangepaste versie verstrekken?

Antwoord:

Ja. Zie bijgaand de aangepaste bijlagen 3A en 3B vs. 1.1.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Proces

Ref.nr.
360

Onderwerp:
Vervolgvrage NvI-2, Ref.Nr. 294

Vraag:

U gaat akkoord met een verruiming naar 12 maanden (1 jaar) voordat een kandidaten kosteloos in dienst kan treden bij UWV, ongeacht het aantal uren. Dit laatste betekent dat u na 12 maanden ook kandidaten over kunt nemen die minder dan 1040 uren zijn ingezet, hetgeen ons niet wenselijk lijkt. Gaat u ermee akkoord om 'ongeacht het aantal uren' aan te passen naar 'en na minimaal 1040 gefactureerde uren'?

Antwoord:

Wij gaan hiermee akkoord en hebben deze eis aangepast in Bijlage 6A PvE Perceel 1 onder eis 4.22.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
361

Onderwerp:
Vervolgvrage NvI-2, Ref.Nr. 293

Vraag:

Vraagsteller stelt in deze vraag feitelijk twee aspecten aan de orde:

De methodiek die door u wordt aangegeven voor het vervangen van een reeds gestarte kandidaat die uitvalt;

De vergoeding in de vorm van een creditfactuur die de oorspronkelijke opdrachtnemer (= de contractpartner die de uitvallende kandidaat heeft geleverd) dient te betalen voor het inwerken van de kandidaat die de opengevallen plek inneemt.

Ofschoon wij ons, met de oorspronkelijke vraagsteller, niet kunnen vinden in uw antwoord op onderdeel 1, richt deze vervolgvraag zich op onderdeel 2. In het Dossier Financiële Afspraken wordt aangegeven dat Opdrachtnemer een creditfactuur stuurt waarvan het bedrag gelijk is aan 'tweemaal de overeengekomen uren per week vermenigvuldigd met het gecontracteerde uurtarief'. In uw antwoord spreekt u vervolgens over een creditnota 'ter compensatie van de inwerkperiode van vijf (5) dagen'. Daarbij gaat het derhalve om twee verschillende periodes (twee weken dan wel vijf dagen). Kunt u bevestigen dat het gaat om een creditfactuur ter grootte van het gemiddelde aantal gecontracteerde uren voor vijf (5) dagen?

Antwoord:

Ja we bevestigen dat het gaat om een creditfactuur ter grootte van het gemiddelde aantal gecontracteerde uren voor vijf (5) dagen. We passen de abusievelijke vermelding ten aanzien van de periode van twee (2) weken aan in Bijlagen 11 DFA voor beide percelen.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
Beantwoord op: 18-04-2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
362

Onderwerp:
Vervolgvrage NvI -2, Ref.Nr. 279

Vraag:

Het is ons onduidelijk waar u precies mee akkoord gaat omdat de vragensteller twee keer vraagt of u akkoord wilt gaan. Klopt onze aanname dat u akkoord gaat met het eerste deel van de vraag: "Inschrijver stelt voor dat een zelf geworven kandidaat... in procedure heeft."

Antwoord:

We gaan akkoord met de eerste vraag die luidt als volgt: 'Inschrijver stelt

voor dat een (door UWV) zelf geworven kandidaat door Opdrachtgever enkel in aanmerking kan komen voor de functie, zodra Inschrijver nog geen kandidaat in procedure heeft. Kunt u hiermee instemmen?' UWV kan hiermee instemmen.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
Beantwoord op: 18-04-2023
Label: Inhoud

Ref.nr.

363

Onderwerp:

Vervolg vraag op NVI vraag + antwoord 21

Vraag:

U geeft aan dat indexatie mogelijk is en dat stijgingen zoals CAO-wijzigingen kunnen worden geïndexeerd. Het wijzigen van (i) tarieven op grond van gewijzigde wet- en regelgeving en CAO-wijzigingen en (ii) het indexeren van tarieven zijn echter twee losstaande zaken. Inschrijver wenst redelijkerwijs de mogelijkheid te krijgen om kostenstijgingen als gevolg van voornoemde wijzigingen in wet- en regelgeving en CAO-wijzigingen op het moment van ingaan van die wijzigingen te kunnen doorbelasten aan het UWV. Daarnaast meent Inschrijver dat het redelijk en proportioneel is om de tarieven jaarlijks te kunnen indexeren. Uit uw antwoord blijkt niet dat zowel aanpassing van tarieven als indexatie mogelijk is. Vervolgens koppelt u in uw antwoord op vraag 206 indexatie ook nog eens aan de kwaliteit en de verkregen resultaten. Dit is voor Inschrijver (en andere gegadigden) zeer onwenselijk, nu daarmee dus mogelijkheid om tarieven aan te passen en te indexeren zeer wordt beperkt / onmogelijk is. Inschrijver verzoekt u dringend om uw antwoord op uw punt te herzien. Bent u hier niet toe bereid, dan ontvangt Inschrijver graag uw motivatie hierop.

Antwoord:

Nee hier is UWV niet toe bereid. Wel hebben we het antwoord op vraag 21 uit de NVI 1 genuanceerd en aangepast met de beantwoording van de vragen 295 en 296 uit de NVI 2. En daar houden we aan vast.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)
Beantwoord op: 18-04-2023
Label: Juridisch

Ref.nr.

364

Onderwerp:

Vervolg vraag op NVI vraag + antwoord 291

Vraag:

In uw antwoord bij vraag 292 geeft u aan dat bij zzp'ers in het geheel geen sprake is van leiding en toezicht. De zzp'er is in de opdracht – in tegenstelling tot uw antwoord – geen onderaannemer van Opdrachtnemer. Het betreft de inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs en contentspecialisten die onder eigen leiding en toezicht werkzaamheden verrichten voor het UWV. Gelet op voorgaande in het onwenselijk dat Opdrachtnemer – nu zij dus geen leiding en toezicht heeft en dit ook door het UWV is bevestigd – wél moet instaan voor naleving van handelen /nalaten van deze zzp'ers in het licht van de IE-verplichtingen. Opdrachtnemer verzoekt gelet op voorgaande uw antwoord te heroverwegen.

Antwoord:

Nee, UWV gaat hiermee niet akkoord. Het klopt dat er geen leiding en toezicht is, maar er is wel een directe overeenkomst tussen u als Opdrachtnemer en de ZZP'er. In deze door u opgestelde overeenkomst legt u de IE verplichtingen vast.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Juridisch

Ref.nr.
365

Onderwerp:

Vervolgvrage op NvI vraag + antwoord 206

Vraag:

U geeft in uw reactie op vraag 206 aan dat indexatie afhankelijk zou zijn van – onder meer – de kwaliteit van de uitvoering van de dienstverlening van Inschrijver. Deze werkwijze is naar mening van Inschrijver niet redelijk en niet proportioneel. Het UWV zou daarmee indexatie kunnen weigeren met een beroep op de kwaliteit van de dienstverlening, terwijl Inschrijver wel te maken krijgt met stijgende kosten, waarbij zij in dit geval de tarieven niet kan indexeren. Dit zit de marge / winstgevendheid van Inschrijver gedurende de looptijd van de raamovereenkomst mogelijk sterk onder druk. Inschrijver meent dan ook dan de indexatiemogelijkheid los dient te staan van de kwaliteit en het verkregen resultaat van de samenwerking en dient te worden gebaseerd op het daadwerkelijk overeengekomen indexatiecijfer dat periodiek kan worden toegepast. Inschrijver verzoekt dan ook om het antwoord op vraag 206 te heroverwegen en te bevestigen dat indexatie niet afhankelijk is van de geboden kwaliteit en de verkregen resultaten.

Antwoord:

We hebben het antwoord op vraag 21 uit de NvI 1 heroverwogen en aangepast met de beantwoording van de de vragen 295 en 296 uit de NvI 2. Zie het antwoord op vraag 363.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)
Beantwoord op: 18-04-2023
Label: Juridisch

Ref.nr.
366

Onderwerp:
Vervolg vraag op NVI vraag + antwoord 345

Vraag:
Het gegeven antwoord is Inschrijver niet volledig duidelijk. Kunt u bevestigen dat bij een regelfstand van 1,5 het volgende aantal pagina's is toegestaan?

Perceel 1:
SC 1 > 4 pagina's
SC 2 > 4 pagina's
SC 3.1 > 3 pagina's
SC 3.2 > 4 pagina's
SC 4 > 5 pagina's

Perceel 2:
SC 1 > 4 pagina's
SC 2 > 4 pagina's
SC 3.1 > 3 pagina's
SC 3.2 > 4 pagina's
SC 4 > 5 pagina's

Antwoord:
Zie het antwoord op vraag 347.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)
Beantwoord op: 18-04-2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
367

Onderwerp:
Vervolg vraag op NVI vraag + antwoord 275

Vraag:
U schrijft hier in uw antwoord dat het is toegestaan om 7 referenten te gebruiken en dat het is toegestaan om het aantal kandidaten van 4 referentie-opdrachten bij elkaar op te tellen. Bedoelt u hier geen 7 referentie-opdrachten in plaats van 4? Zo niet, dan is het inschrijver niet duidelijk waarom er een verschil zit tussen aantal referenten en aantal referentie-

opdrachten. Graag uw toelichting hierop.

Antwoord:

Excuus voor de verwarring. Wij bedoelen hier inderdaad zeven (7) referentieopdrachten. Het is voor beide percelen toegestaan om maximaal zeven referenten op te voeren en het aantal geplaatste kandidaten cq opdrachten van de opgevoerde referenten bij elkaar op te tellen om aan te tonen te beschikken over de kerncompetenties.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.

368

Onderwerp:

NvI 2 antwoord 333

Vraag:

In een raamovereenkomst met meerdere partijen dient het gunnen van nadere overeenkomsten op transparante en objectieve wijze plaats te vinden. Een systeem van toerbeurt is objectief, alleen de wijze waarop u partijen hierover informeert is niet transparant genoeg. UWV zegt in NVI2:

"De contractmanager stuurt op het contract en stuurt op de KPI's. Daarnaast kijkt deze ook naar omvang en de evenredige verdeling in opdrachten. De contractmanager stuurt op het contract en stuurt op de KPI's. Daarnaast kijkt deze ook naar omvang en de evenredige verdeling in opdrachten. Per kwartaal kijken we naar het aantal nadere opdrachten dat is verstrekt. En deze worden dan vergeleken met de andere contractpartijen en de daadwerkelijk aangedragen kandidaten in relatie tot de evenredige verdeling van de nadere opdrachten. En waar nodig zal er op worden aangestuurd om te komen tot evenredige verdeling van nadere opdrachten".

Dit antwoord levert de volgende vervolgvragen op:

- 1) De contractmanager 'stuurt' op het contract; wat bedoelt UWV precies met 'sturen' en hoe geeft de contractmanager hier concreet invulling aan?
- 2) Daarnaast "kijkt" deze ook naar de omvang en evenredige verdeling; wat bedoelt UWV hier precies met 'kijken'? op basis van welke informatie of tools die ook inzichtelijk zijn voor contractpartijen 'kijkt' de contractmanager?
- 3) Per kwartaal kijken we; wie bedoelt UWV met 'we'? krijgen de contractpartijen ook inzicht?
- 4) En deze worden dan vergeleken met de andere contractpartijen en de daadwerkelijk aangedragen kandidaten in relatie tot de evenredige verdeling van de nadere opdrachten; kunt u aan de hand van een voorbeeld uitleggen wat u hier precies doet en hoe?

5) En waar nodig zal er op worden aangestuurd om te komen tot evenredige verdeling van nadere opdrachten; hoe en aan de hand waarvan bepaalt UWV op transparante wijze of het nodig is om tot een evenredige verdeling te komen? en wat bedoelt u concreet met 'aansturen'?

Wij ontvangen van het UWV graag een concrete uitwerking, die recht doet aan de eis dat opdrachten onder een raamovereenkomst op objectieve en transparante wijze worden verdeeld. Bijvoorbeeld door de feitelijke opdrachten telkens te delen met de 3 contractpartijen en daarbij inzichtelijk te maken wie er aan de beurt is.

Antwoord:

1. Met sturen bedoelen we dat de contractmanager managet op afgesproken KPI's volgens het SLA en tevens op de Financiële afspraken zoals afgesproken en vastgelegd in het DFA. De resultaten worden periodiek met leveranciers gezamenlijk besproken.
2. Als gevolg van het gegeven van de evenredige verdeling gaat het erom dat alle gecontracteerde leveranciers een garandeerd evenredig en gelijk deel (dus 1/3) van het aantal opdrachten zullen krijgen gedurende de looptijd van de overeenkomst. Hier kijkt de contractmanager naar gedurende de looptijd en bespreekt dit dan ook periodiek met betrokken leveranciers.
3. Met "we" wordt bedoeld UWV. De contractmanager is de functionaris die hier managet en met leveranciers (separaat) afstemt. U mag in dit geval uitgaan dat u 1/3 van het aantal opdrachten kunt verwachten gedurende de looptijd van de overeenkomst. Er wordt verder geen informatie over opdrachten e.d. verder tussen de andere leveranciers gedeeld. Het belang van iedere leverancier wordt hierdoor geborgd.
4. De contractmanager analyseert de data van de uitgevoerde en gefactureerde dienstverlening. Dit is een intern proces bij UWV. Deze info wordt afgestemd met de betrokken leverancier. Op basis van het aantal opdrachten van het laatste kwartaal van alle contractpartijen vergelijkt UWV deze en kan hierdoor daar waar nodig bijsturen om er voor te zorgen dat alle contractpartijen hetzelfde aantal opdrachten verkrijgen.
5. Zie het antwoord op de vorige 4 punten.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
Beantwoord op: 18-04-2023
Label: Inhoud

Ref.nr.
369

Onderwerp:
NvI 2 antwoord 293

Vraag:

Omdat het voortijdig vertrek van de kandidaat in uw risicosfeer dan wel invloedsfeer ligt betekent het dat de oorspronkelijke Opdrachtnemer een creditnota verstuurt aan UWV ter compensatie van de inwerkperiode van vijf (5) dagen.

U gaat ervan uit dat het voortijdig vertrek van een kandidaat altijd binnen onze invloedsfeer ligt, maar dat is niet juist. Er zijn meerdere situaties denkbaar waardoor het aan opdrachtgever te wijten is dat de kandidaat voortijd stopt; denk bv aan conflicten, verschil in verwachtingen, slechte onboarding etc. Ook het UWV heeft dus invloed en daarmee is het disproportioneel alle risico's bij de opdrachtnemer te leggen.

Kunt u bevestigen dat van geval tot geval beoordeeld zal worden of het vertrek van de kandidaat daadwerkelijk te wijten is aan opdrachtnemer en alleen in dát geval over te gaan tot de boete van een creditnota twv 5 dagen?

Antwoord:

Hiermee gaan we niet akkoord.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
370

Onderwerp:
NvI 2 antwoord 330

Vraag:

Uw antwoord: De beoordelingsmethodiek betreft de Laagste prijs per kwaliteitspunt. Hierbij wordt de prijs (fictieve aanneemsom uit het Tarievenblad) gedeeld met de ontvangen (totaal) score van de kwaliteit. De uitkomst hiervan wordt uiteindelijk vergeleken met de uitkomsten van de andere Inschrijvingen.

Wij zijn het nog steeds niet eens met het feit dat UWV partijen met bepaalde kwaliteitsscores uitsluit van beoordeling; dit strookt niet met wat u in het antwoord hierboven beweerd. Van zuivere toepassing van de value for money methodiek is geen sprake. Het criterium kwaliteit kent vlakke scores terwijl de prijs geheel lineair loopt. Doordat slechts één van beide criteria vlak is wordt ook het relatieve belang van de criteria beïnvloed: door deze methode toe te passen is het belang van prijs ten opzichte kwaliteit groter dan beoogd. Hiermee ontstaat een ongewenste situatie: immers, heeft UWV voor ogen op de beste prijs/kwaliteitsverhouding in te kopen.

Wij hebben over dit punt ook een klacht ingediend en vragen de klachtencommissie deze klacht alsnog in behandeling te nemen. Wij verzoeken tevens in deze nvi om ALLE partijen mee te nemen in de value for money berekening, ongeacht de score op kwaliteit. Partijen die te weinig kwaliteit leveren tov de prijs vallen obv de systematiek af, dus het heeft geen enkele meerwaarde om obv de kwaliteitsbeoordeling partijen op voorhand

uit te sluiten van verdere beoordeling.

Antwoord:

In reactie op uw stelling delen wij deze niet. De value for money methode wordt correct toegepast. We hanteren hierbij een absolute methode. Bij een absolute beoordeling wordt een inschrijving niet vergeleken met andere inschrijvingen en zijn de scores die een inschrijving krijgt niet afhankelijk van anderen. Dit hebben we zo toegepast.

We verwijzen u hierbij tevens naar de weblink op Pianoo. Hierin kunt u de methodiek van de value for money methodiek nalezen.

<https://www.pianoo.nl/sites/default/files/documents/documents/hoe-bepaal-je-beste-prijs-kwaliteitverhouding-juni2016.pdf>

UWV hecht grote waarde aan kwaliteit. Daarnaast wenst UWV dat er marktconforme tarieven worden geboden. Vandaar dat we gesteld hebben dat de Inschrijving minimaal 50% van de maximaal te behalen score dient te verkrijgen na eerste beoordeling op de kwaliteit om niet terzijde te worden gelegd. De tarieven zijn binnen een bandbreedte uitgevraagd om de marktconformiteit te borgen.

Zoals u kunt lezen in de bijgaande link is er ook in de methodiek die Pianoo voorstelt een minimumgrens opgesteld voor de kwaliteit.

UWV heeft goed onderzocht en berekeningen gemaakt hoe scores van deze methode voor deze aanbesteding uit kunnen pakken. Daarin komt heel duidelijk naar voren dat een minimum score van de kwaliteit wel degelijk een belangrijk effect kan hebben op de winnende Inschrijving. Als UWV zou afzien van de minimumscore op kwaliteit kan namelijk een Inschrijving winnen, op grond van de Value for Money methodiek, met een lagere kwaliteit dan de volgende in de rangorde. Aangezien UWV groot belang hecht aan de kwaliteit houdt UWV vast aan de gekozen methodiek. We passen de gestelde methodiek dan ook niet aan.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 20-04-2023

Label: Juridisch

Ref.nr.
371

Onderwerp:
NvI 2 antwoord 329

Vraag:

Vraag 223 t/m 228 nvi 1 transparantiebeginsel zijn nog steeds NIET beantwoord door UWV.

UWV geeft geen antwoord op de vragen met objectieve criteria , waarmee zij beoordeelt of inschrijver iets 'onderbouwt' heeft. Uw antwoorden: "Op

basis van de criteria zoals beschreven bij elk subgunningscriterium zoals de mate waarop e.e.a. is toegelicht, de gevraagde activiteiten of b.v. aantallen.”

Wij stelden in NvI-2 de volgende vraag:

Dit is veel te vaag en voldoet niet aan het transparantiebeginsel, dit irt tot de score die van 100-50-0 gaat dit onherroepelijk tot bezwaren na de gunning leiden. Wij verzoeken u deze vragen alsnog inhoudelijk te beantwoorden.

Uw antwoord: Zie het antwoord op vraag 300, 327 en 346. Mocht u na deze antwoorden nog concrete vervolgvragen hebben, dan vernemen we dat graag in de extra ingelaste nota van inlichtingen.

Wij stellen dan bij deze alsnog de volgende vragen:

U geeft bij de gunningcriteria telkens aan, aan welke eisen het antwoord moet voldoen. Een van de eisen is dat het antwoord "compleet, consistent en onderbouwd" is.

In de tabel met scores en toelichting gaat u echter alleen in op het onderdeel "onderbouwd". U zegt telkens u onderbouwt dat.../u onderbouwt in mindere mate dat... .

Vraag 1: kunt u bevestigen dat de compleetheid en consistentheid van het antwoord óók een rol speelt in de beoordeling? En zo ja, kunt u dat dan toevoegen in het beoordelingsmodel?

Vraag 2: UWV geeft geen concreet antwoord op de vraag wat zij precies verstaat onder 'onderbouwd' en wanneer UWV een antwoord goed onderbouwd vindt of minder goed onderbouwd.

Antwoord:

1. UWV hanteert onder andere als minimale eis dat uw antwoord compleet en consistent moet zijn. Als uw antwoord hieraan voldoet wordt het vervolgens beoordeeld volgens het beoordelingsmodel vermeld per gunningscriterium in de tabel.

2. Met de onderbouwing wordt bedoeld dat u de in het gunningscriterium gevraagde aspecten behandelt, beschrijft en toelicht. De mate waarin u dit doet bepaalt de uiteindelijke score volgens de beoordelingstabel (hierin staan de gevraagde aspecten vermeld 1.1, 1.2 etc.).

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 20-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
372

Onderwerp:
NvI 2 antwoord 327

Vraag:

Veel partijen hebben geklaagd over het hanteren van een drie-punt schaal in de beoordeling. Gezien de energie en tijd die u zelf en Inschrijvers in dit aanbestedingstraject leveren, is het handhaven van de vlakke driepuntschaal disproportioneel, zeker i.c.m. met het relatieve verloop van de prijs in de score. Inschrijvers kunnen zich minder onderscheiden in de kwaliteit en enige subjectiviteit die er altijd in de kwaliteitsbeoordeling meespeelt, leidt tot disproportionele kwaliteitsverschillen. Immers, of een antwoord 'in mindere mate is onderbouwd', is geen volledig objectief criterium, maar leidt wel tot 50% minder punten.

Als gevolg van het hanteren van de 3-punt schaal wordt de kans op eenzelfde kwaliteitsscores groter. Dit heeft als neveneffect dat de prijs een grotere rol gaat spelen in deze aanbesteding. Inschrijvers met een lage prijs krijgen hierdoor een grotere kans om deze aanbesteding te winnen, terwijl zij mindere kwaliteit bieden t.o.v. Inschrijvers. Inschrijver stelt voor om een 5-punts beoordelingsschaal te hanteren.

Wij hebben over dit punt ook een klacht ingediend, welke door de klachtencommissie niet behandeld is. Wij hebben de klachtencommissie verzocht deze alsnog in behandeling te nemen en stellen bij deze nógmaals de vraag om het beoordelingsmodel aan te passen.

Antwoord:

Nee, we passen het beoordelingsmodel niet aan. We hebben in de vorige Nota van Inlichtingen NvI 2 hierbij vraag 327 beantwoord en dus het punt in uw klacht meegenomen en behandeld. We kunnen ons niet vinden in uw aanname over het effect van de beoordelingen op basis van de door ons bepaalde methodiek en menen dat juist de methodiek met de drie-puntsschaal die we nu hanteren een beter onderscheidend vermogen toont van de te bieden kwaliteit. Immers alleen de Inschrijvingen die volledig zijn in hun onderbouwing ontvangen de maximale score en kunnen zich hiermee onderscheiden ten opzichte van de Inschrijvingen die minder volledig zijn in hun onderbouwingen. We zijn het niet eens met uw stelling dat Inschrijvers met een lagere prijs een grotere kans maken om de Aanbesteding te winnen. Bovendien kan de prijs niet lager (of hoger) zijn dan de gestelde bandbreedte waardoor de mogelijkheden om met een lagere prijs de Aanbesteding te winnen beperkt zijn. Zie hiervoor tevens het antwoord op vragen 371 en 372.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende
communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 20-04-2023

Label: Juridisch

Ref.nr.
373

Onderwerp:
NvI- 2 vraag 275

Vraag:

Kerncompetentie 2 perceel 1: de kerncompetentie is inhoudelijk gewijzigd door te eisen dat er minimaal 5 als communicatieadviseur moeten zijn ingehuurd en minimaal 5 medewerkers als content specialist moeten zijn ingehuurd. Dit was in eerste instantie t/m NvI 1, in totaal 10, zonder eisen te stellen aan de functies.

Veel partijen hebben verzocht om versoepeling van de referentie-eisen. U bent hier aan tegemoet gekomen door ipv 2 referenties, nu maximaal 7 referenties toe te staan (terwijl in de wet staat dat u een 'lijst' van diensten zou toe moeten staan) en voor de periode de wettelijk vereiste 3 jaar aan te houden. Wij begrijpen niet dat er vervolgens een wijziging komt in de kerncompetentie, hetgeen feitelijk een aanscherping van de eisen betekent en mogelijk -zeker gezien ook alle andere wijzigingen- een wezenlijke wijziging betreft. Wij verzoeken u de inhoudelijke kerncompetentie in stand te houden zoals deze in de oorspronkelijke documenten was opgenomen: Kerncompetentie 2: Het detacheren van minimaal 10 junior-, medior- en/of senior communicatieadviseurs en/of junior-, medior- en/of senior contentspecialisten, waarbij een inspanningsverplichting voor de ingehuurde medewerker geldt.

Antwoord:

Wij hebben n.a.v. de gestelde vragen en opmerkingen de referentie-eisen aangepast. Hierbij hebben wij het aantal toegestane referenten en periode waarover dit aangetoond dient te worden versoepeld

Voor perceel 1 vragen wij inschrijvers aan te tonen te beschikken over twee kerncompetenties.

Uw vraag betreft kerncompetentie 2. We bewegen mee met uw suggestie. Wij vragen inschrijvers om aan te tonen dat zij ervaring hebben met: Het detacheren van minimaal 10 communicatieadviseurs en/of contentspecialisten, waarbij een inspanningsverplichting voor de ingehuurde medewerker geldt. Er worden geen eisen gesteld aan de verdeling van deze 10 kandidaten tussen communicatieadviseurs en contentspecialisten.

Hiervoor mogen 7 referenten opgevoerd worden die maximaal drie (3) jaar geleden zijn aangevangen (teruggerekend vanaf de uiterste sluitingsdatum van de Inschrijving van deze Aanbesteding).

Met deze versoepeling zijn wij van mening dat wij in voldoende mate tegemoet gekomen zijn aan inschrijvers.

Percelen:	P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
Beantwoord op:	20-04-2023
Label:	Juridisch

Ref.nr.
374

Onderwerp:
NvI 2 antwoord 275

Vraag:

Uw antwoord: "Ten aanzien van de referenties voor perceel 1, (...) is inschrijvers toegestaan om hiervoor maximaal zeven (7) referenten te gebruiken (..)".

Daarna schrijft u:

"(..) toegestaan om het aantal kandidaten van vier referentieopdrachten bij elkaar op te tellen (..)".

Kunt u bevestigen dat de genoemde "vier referentieopdrachten" een verschrijving betreft?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 367.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
375

Onderwerp:
NvI 2 v.a. vraag 345 tav vormvereisten

Vraag:

Kunt u bevestigen dat de volgende uitgangspunten gelden ten aanzien van de vormvereisten bij de uitwerking van de gunningscriteria?

- a. Alle Gunningscriteria mogen in 1 apart document geupload worden.
- b. Gebruik Bijlage 3 A en/of Bijlage 3 B is niet verplicht.
- c. Het genoemde aantal A4 is exclusief voorblad en exclusief inhoudsopgave.
- d. Lettertype Verdana 9, regelafstand 1,5 voor de tekst.
- e. Afbeeldingen tekst mogen in ander lettertype.
- f. Marge Normaal aanhouden (in Word, Indeling, Marges, Normaal).
- g. Gebruik van kop- en voettekst (met UWV logo) uit bijlage 3A/3B hoeft niet gebruikt te worden in eigen format.
- h. Indienen in Pdf-bestand is akkoord.
- i. Max aantal A4 is geworden (dit is niet verwerkt in de aangepaste bijlagen 15A en 15B bij NvI-2):
GC 1 = 4 A4
GC 2 = 4 A4
GC 3 = 3 A4
GC 4 = 5 A4

Antwoord:

- a. Ja dat is akkoord
- b. Ja dat is correct.
- C. Ja dat is correct.
- D. Ja dat is correct.
- E. Ja dat is akkoord.
- F. Ja dat is akkoord.
- G. Ja dat is akkoord.
- H. Ja dat is akkoord.
- i. Zie het antwoord op vraag 347.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Proces

Ref.nr.
376

Onderwerp:
NvI II vr. 281 en 294

Vraag:

We zijn content over het feit dat u aangeeft deze overeenkomst sporadisch te gebruiken voor het overnemen van kandidaten. U geeft daarbij aan dat u wel de mogelijkheid wilt hebben om na een jaar, ongeacht het aantal uren, een kandidaat over te nemen. Wij hebben u in de vorige NvI in vraag 281 beschreven waarom wij overname na 1040 uur disproportioneel vinden. Wij zijn immers geen uitzendbureau en hebben een ander dienstverlenings- en verdienmodel. Het is voor zowel de leveranciers als de interne organisatie duidelijker als u de werving en selectie dienstverlening gebruikt voor het vullen van vaste vacatures. Inschrijver verzoekt u daarom om de overname eis te laten vallen of aan te passen naar een reële eis namelijk: het UWV kan gedetacheerde medewerkers na een periode van 12 maanden en 2.080 gewerkte uren kosteloos overnemen. Kunt u met deze oplossing instemmen? Zo nee, verzoeken wij u om een onderbouwing van uw reactie.

Antwoord:

Nee daar gaat UWV niet mee akkoord. We zijn wel akkoord met minimaal 1 jaar (12 maanden), waarbij een minimum van 1.040 gewerkte uren geldt. Zie het antwoord op vraag 360.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
377

Onderwerp:
NvI II vr. 290 en 291

Vraag:

U geeft aan dat Inschrijver verantwoordelijk is voor naleving van de IE rechten door de ZZP. Inschrijver verzoekt u dit antwoord te heroverwegen. Immers, in geval van inzet van een ZZP, is het de ZZP die verantwoordelijk is voor de uitvoering van de opdracht en derhalve ook voor het niet schenden van IE rechten. Kunt u dit bevestigen?

Antwoord:

Het is juist dat de zelfstandige (ZZP'er) verantwoordelijk is. Echter sluit u als Opdrachtnemer een overeenkomst met de ZZP'er waarin u dit vastlegt. Immers UWV heeft geen contractrelatie met de ZZP'er

Percelen: P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Juridisch

Ref.nr.
378

Onderwerp:
NvI II vr. 308

Vraag:

Kunt u toelichten waarom u voor detachering en zzp-opdrachten een terugkoppeling binnen 3 dagen geeft en voor werving en selectie opdrachten pas na 7 dagen een terugkoppeling geeft. Een kandidaat bij een werving en selectie opdracht heeft evenveel (zo niet meer) baat bij een zo snel mogelijke terugkoppeling. Inschrijver verzoekt u met klem om deze periode van 7 dagen terug te brengen naar 3 dagen. Kunt u hiermee instemmen? Zo nee, waarom niet.

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 356.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
379

Onderwerp:
NvI II. vr. 345

Vraag:

De vraag is door een andere Inschrijver onduidelijk gesteld, echter lijkt hier gevraagd te worden om een extra A4 per gunningscriterium. Zowel voor perceel 1 alsmede 2. Gezien de regelafstand van 1,5 is er veel minder ruimte om kwalitatief een goed antwoord te geven, waarbij zelfs bij P1 rekening gehouden moet worden met het beschrijven van de W&S alsmede de

detachering dienstverlening.

Kunt u bevestigen dat Inschrijvers per gunningscriterium een extra A4 mogen gebruiken?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 347.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
380

Onderwerp:
NvI II, Bijlage 12A v1.2

Vraag:

In deze versie zijn geen geel gearceerde teksten te vinden. Kunt u deze alsnog toevoegen?

Antwoord:

Dat klopt. Het enige dat is gewijzigd in versie 1.2 t.o.v. versie 1.1 is dat bij de tabel bij 3.1 onder Malus het volgende is weggehaald:
Bij vervallen binnen één (1) jaar van geplaatste medewerker via Werving & Selectie vindt er kosteloze vervanging plaats door de Opdrachtnemer.
(Alleen geldig bij KPI 3: Percentage passende CV's)

Vandaar dat we hier geen gele arcering hebben geplaatst!

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
381

Onderwerp:
NvI II, vr. 282 en 321

Vraag:

Uw reactie was; UWV gaat niet mee akkoord. Inschrijver gaat de SROI verplichting aan en dient de SROI verplichting te vervullen. De wijze waarop (conform voorwaarden van de bouwblokken methoden) is verder aan de Inschrijver. Na de gunning zal n.a.v. het plan van aanpak getoetst worden door UWV. De invulling van de SROI verplichting hoeft dus niet noodzakelijk te gaan om de expliciete inzet van mensen. Maar kan ook gaan over andere zaken zoals beschreven in de Bouwblokkenmethode.

Het gaat ons niet om de wijze waarop, maar om de omvang van de verplichting.

Om te illustreren dat dit disproportioneel is verwijzen wij u graag naar een voorbeeld uit de proportionaliteitsgids (aanbestedingsregels zoals gepubliceerd door Pianoo):

“Een gemeente wil voor het gemeentehuis een natuurstenen bestrating gerealiseerd zien en schrijft daarvoor een aanbesteding uit. De hiervoor te leveren materialen zijn kostbaar en maken een groot gedeelte van de aanneemsom uit, terwijl de aanleg zelf specifieke deskundigheid vereist. De gemeente heeft daarbij de volgende eis gesteld: Op deze aanbesteding is van toepassing de door de gemeente vastgestelde regeling tot inzet van werklozen (de zogenaamde 5%-regeling). De aannemer aan wie het werk zal worden opgedragen, is op basis daarvan verplicht minimaal 5% van de aanneemsom te verlonen door middel van inzet van werklozen. Door het verhoudingsgewijs geringe deel aan loonsom binnen deze aanneemsom en de specialistische activiteit, is deze social return bepaling disproportioneel”

Net als in dit voorbeeld vragen wij u om rekening te houden met de loonsom waar Inschrijver invloed op heeft. Dit gaat om de inzet van haar eigen personeel. In de huidige arbeidsmarkt zijn Opdrachtnemers namelijk genoodzaakt om doorleen partijen en zzp'ers in te zetten. Het is dan ook disproportioneel om over deze gehele omzet, welke immers ten goede komt van zzp'er of doorlener, een SROI verplichting te hanteren voor Opdrachtnemer.

Ook het eventueel doorleggen van de social return verplichting richting zzp'ers en doorleen partijen is niet, zo leert de praktijk. Veel zzp'ers en doorleners hebben namelijk beperkte middelen en kennis om zich in te zetten voor social return en voelen beperkte prikkel wanneer een potentiële boete niet boven hun hoofd hangt. Laat staan dat Opdrachtnemers zzp'ers bij niet voldoen aan de gestelde verplichting van zzp'ers eist om de door u gestelde social return eis af te kopen. Zzp'ers zullen hier niet mee akkoord gaan. Derhalve verzoekt inschrijver u om uw eis van 2,5% van de omzetwaarde in het kader

van Social Return te beredeneren als: 2,5% van de omzet van reguliere inleen (en werving en selectie) en 2,5% van opslag voor inhuur zzp en doorleen. Kunt u daarmee instemmen?

Antwoord:

UWV bedoelt met de geraamde omzetwaarde het volgende. De 2,5% SROI wordt als volgt berekend:

- Werving en selectie: De omzetwaarde voortvloeiende uit het totaal van de werving en selectiefee gedurende de looptijd;
- Detachering: De omzetwaarde voortvloeiende uit de inzet van gedetacheerde kandidaten (opslag);

- Inzet ZZP: De omzetwaarde voortvloeiende uit de bemiddelings- en inzetvergoeding (opslag).

Inschrijver dient deze bedoelde geraamde omzetwaardes per kwartaal transparant te rapporteren. Na gunning van de opdracht wordt e.e.a. vastgelegd in het SLA.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Inhoud

Ref.nr.
382

Onderwerp:
NvI2 ref.nr. 275 en BIJLAGE 2A PERCEEL 1 -
REFERENTIEVERKLARING

Vraag:

In uw antwoord op NvI2 ref.nr. 275 schrijft u:
Het blijft mogelijk en toegestaan om het aantal kandidaten van vier referentieopdrachten bij elkaar op te tellen om zo aan te tonen te beschikken over het genoemde minimale aantal van 10 voor beide kerncompetenties.

In de bijlage 2A PERCEEL 1 - REFERENTIEVERKLARING stelt u echter:
Het is mogelijk en toegestaan om het aantal kandidaten van de referentieopdrachten bij elkaar op te tellen om zo aan te tonen te beschikken over beide kerncompetenties.

Kunt u uitsluitel geven over hoeveel referenties kunnen worden gecombineerd om de gevraagde aantallen plaatsingen aan te tonen?

En in het geval het toegestaan is om 4 referenties op te tellen, hoe verhoudt zich dat dan tot de mogelijke 7 referenties die totaal zijn toegestaan?

Antwoord:

Zie het antwoord op vraag 367.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Proces

Ref.nr.
383

Onderwerp:
Vervolg vraag op NVI vraag + antwoord 293

Vraag:

In reactie op uw antwoord bij vraag 293 het volgende.

U geeft aan in het DOSSIER FINANCIËLE AFSPRAKEN (DFA) onderstaande aan:

"De uren die worden gewerkt tijdens de inwerkperiode (5 werkdagen) van een binnen dezelfde nadere opdracht vervangende Communicatieadviseur of contentspecialist mogen niet worden geschreven in ons (Tijd) Registratiesysteem. Deze uren zijn voor rekening van Opdrachtnemer en mogen dus niet worden gefactureerd. Indien Opdrachtnemer niet zelf de vervangende Communicatieadviseur of contentspecialist levert (bijvoorbeeld omdat Opdrachtnemer geen of geen passende vervangende Communicatieadviseur of contentspecialist heeft kunnen aanbieden, stuurt Opdrachtnemer een creditfactuur om de inwerkperiode te compenseren. Het bedrag van deze creditfactuur is gelijk aan twee maal de overeengekomen uren per week vermenigvuldigd met het gecontracteerde uurtarief. Voor de juiste opmaak van de creditfactuur neemt Opdrachtnemer contact op met de CLM van Opdrachtgever"

Deze toelichting is voor Inschrijver onduidelijk (en mogelijk ook tegenstrijdig) en levert verwarring op m.b.t. de afspraken rondom vervanging van arbeidskrachten. In het DFA geeft u aan dat de eerste vijf werkdagen niet in rekening mogen worden gebracht (lees: niet mogen worden geschreven in het (Tijd)Registratiesysteem). Daarnaast lijkt uit het DFA te volgen dat Indien Opdrachtnemer niet zelf de vervangende Communicatieadviseur of contentspecialist levert, de Opdrachtnemer een creditfactuur stuurt om de inwerkperiode te compenseren (waarbij het bedrag van de creditfactuur gelijk is aan twee maal de overeengekomen uren per week vermenigvuldigd met het gecontracteerde uurtarief).

Hoe ziet u dit voor zich? De twee hiervoor genoemde eisen lijken erop te wijzen dat er drie werkweken in rekening worden gebracht bij Opdrachtnemer c.q. niet kunnen worden gefactureerd. Is deze zienswijze juist? Indien dit het geval is, wijst Inschrijver erop dat dit niet redelijk en niet proportioneel is. Inschrijver verzoekt om dit nader toe te lichten en uit te leggen welke werkwijze wordt gehanteerd.

Antwoord:

Uw zienswijze is niet juist. Zie het antwoord op vraag 361.

Percelen:	P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)
Beantwoord op:	18-04-2023
Label:	Contract

Ref.nr.	Onderwerp:
----------------	-------------------

384

Vervolgvrage op NVI vraag + antwoord 293

Vraag:

In uw antwoord op vraag 293 schrijft u dat opdrachtnemer een creditnota verstuurt aan UWV ter compensatie van de inwerkperiode van vijf (5) dagen. Inschrijver vormt een onderneming die zich uitsluitend toelegt op detachering van hoogwaardig personeel en medewerkers een arbeidscontract aanbiedt om gedetacheerd te worden bij diverse opdrachtgevers. In deze krappe markt vergt dit vooraf een hoge inspanning in het matchingsproces en een bepaalde doorlooptijd voordat een detachering kandidaat daadwerkelijk bij een opdrachtgever kan starten. Voorafgaand aan de inzet van een kandidaat is Inschrijver veel tijd kwijt vanwege alle administratieve zaken ten aanzien van o.a. onboarding en verrichten van de PES-screening. Inschrijver acht het dan ook bezwaarlijk dat daarnaast óók de inwerkperiode van vijf dagen voor rekening van Inschrijver komt. Bent u bereid om uw antwoord op dit onderdeel te herzien?

Antwoord:

Nee, zoals u kunt lezen in het antwoord op vraag 293 NvI 2, geldt dit alleen wanneer de kandidaat om welke reden dan ook voortijdig vertrekt en er een nieuwe kandidaat moet worden ingewerkt. UWV houdt vast aan dit antwoord.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label: Contract

Ref.nr.
385

Onderwerp:

Vervolgvrage op NVI vraag + antwoord 293

Vraag:

In reactie op uw antwoord bij vraag 293 merkt Inschrijver het volgende op. Het is zeer ongebruikelijk dat een inwerkperiode voor rekening komt bij Opdrachtnemer. Inschrijver heeft een dergelijke eis nog nooit gezien bij aanbestedingsprocedure en verzoekt u dringend om uw standpunt ten aanzien van deze eis te herzien. Kunt u hiermee instemmen?

Antwoord:

Nee UWV stemt hier niet mee in.

Percelen: P1 Perceel 1: Werving en Selectie en detachering
P2 Perceel 2: Inhuur van zelfstandig werkende communicatieadviseurs (ZZP'ers)

Beantwoord op: 18-04-2023

Label:

Contract