

Nota van Inlichtingen II

Aanbesteding Locatiemanagement opvanghotel

Kenmerk: 32711

Vraag no.	Onderwerp	Vraag (vrije tekst)	Antwoord (door gemeente in te vullen)
1	Aanvullende vraag inzake referentieopdracht	<p>In de aanbestedingsstukken wordt gesproken over een referentie met betrekking tot een locatie van minimaal 150 Oekraïense ontheemden.</p> <p>Wij werken momenteel als opdrachtnemer op locaties waar meer dan 150 personen verblijven, hoofdzakelijk asielzoekers en statushouders. Op deze locaties voeren wij het volledige locatiebeheer en locatiemanagement uit, inclusief begeleiding van bewoners, veiligheid, welzijn en aansturing van alle medewerkers.</p> <p>Gezien het feit dat er ook statushouders aanwezig zijn en wij volledig verantwoordelijk zijn voor het beheer van deze locaties, vragen wij om bevestiging of deze referentie, ondanks dat het hoofdzakelijk asielzoekers betreft en niet uitsluitend Oekraïense ontheemden, als geldig mag worden aangemerkt.</p> <p>Wij verzoeken u vriendelijk om hierover duidelijkheid te verschaffen.</p>	<p>Dat is niet geldig. We hebben een opvanglocatie waarbij het zwaartepunt ligt op de opvang van Oekraïense ontheemden. Om die reden vragen we om ervaring met opvang van deze groep.</p>
2	Verzoek tot heroverweging PvE-eis 12 vanwege disproportionaliteit en beperking van mededinging	<p>Naar aanleiding van uw reactie in de eerste Nota van Inlichtingen (vraag 33) waarin u het verzoek om PvE-eis 12 te laten vervallen, afwijst, willen wij nogmaals met klem wijzen op de onevenredigheid van deze eis binnen het geheel van de aanbesteding.</p> <p>In PvE-eis 12 wordt gesteld dat “minimaal één van de in te zetten functionarissen voldoende Russisch of Oekraïens dient te spreken”. Tegelijkertijd wordt in gunningscriterium K.2 een waardering toegekend aan het inzetten van meerdere medewerkers die Oekraïens of Russisch spreken. In reactie op vraag 15 van de Nota van Inlichtingen¹ geeft u bovendien aan dat Russisch en Oekraïens niet gelijk worden gewogen in de beoordeling, terwijl u deze talen in de minimumeis als gelijkwaardig behandelt. Hierdoor ontstaat een situatie waarbij een eis en een wens elkaar overlappen, wat volgens de aanbestedingsregels en de Gids Proportionaliteit problematisch is.</p> <p>Juridisch en inhoudelijk bezwaar:</p> <ol style="list-style-type: none"> Overlapping eis en wens De Gids Proportionaliteit (versie 2022), paragraaf 3.8.1, stelt expliciet: “Een minimumeis mag geen duplicaat zijn van een wens of gunningscriterium. Dit leidt tot dubbele waardering van dezelfde kwaliteit.” Het opnemen van een verplichting in PvE-eis 12 en vervolgens extra punten toekennen bij gunningscriterium K.2 voor meerdere functionarissen die aan exact deze taaleis voldoen, leidt tot verkapte herwaardering van een basisvereiste. Disproportionaliteit van PvE-eis 12 De eis voldoet niet aan het in de Aanbestedingswet 2012 verankerde proportionaliteitsbeginsel (zie art. 1.10 lid 2 Aw 2012). Volgens dit artikel moeten gestelde eisen in redelijke verhouding staan tot het voorwerp van de opdracht. “De aanbestedende dienst past het proportionaliteitsbeginsel toe bij het stellen van eisen (...)” De opdracht betreft algemeen locatiemanagement met een breed takenpakket, waarbij communicatie met bewoners via verschillende kanalen kan plaatsvinden (tolken, vertaalapps, visuele ondersteuning). Dat het spreken van Oekraïens of Russisch kan bijdragen aan de kwaliteit van communicatie (meerwaarde), erkennen wij. Maar dit als keiharde minimumeis stellen voor geschiktheid, terwijl u deze tegelijkertijd als onderscheidende kwaliteitsfactor waardeert in de gunning, is disproportioneel. Beperking van de mededinging In combinatie met de uitzonderlijke specificiteit van de eis, constateren wij dat maar zeer beperkt partijen in staat zijn om hieraan te voldoen. De markt voor Oekraïenssprekende professionals binnen deze functiedomeinen is bijzonder klein in Nederland. De combinatie van deze eis en de bijbehorende gunningswens beperkt de mededinging in ernstige mate, en het roept de vraag op of deze eis (bewust of onbewust) in stand wordt gehouden ten behoeve van de zittende partij. <p>Verzoek: Wij verzoeken u met klem om PvE-eis 12 te laten vervallen als minimumeis, en deze enkel als kwalitatieve wens onder K.2 te behouden. Dit waarborgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eerlijke beoordeling op meerwaarde, - een proportionele toepassing van de taaleis, - en een breder speelveld voor aanbieders die wél hoogwaardige dienstverlening kunnen leveren, maar niet beschikken over Oekraïens/Russischtalige medewerkers binnen hun kernteam. <p>Wij danken u voor uw heroverweging en kijken uit naar een heldere toelichting in de tweede Nota van Inlichtingen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Wij onderkennen de overlapping van de eis en wens niet. De wens ligt in het verlengde van de eis, maar overlapt niet. Voor de duidelijkheid: het is niet toegestaan om dezelfde functionaris op te voeren voor het voldoen aan de minimumeis en bij de gunningscriteria. De eis stelt dat minimaal één functionaris Russisch of Oekraïens voldoende spreekt. Als een tweede functionaris ook nog een andere taal beheerst dan levert dit punten op in het kader van het betreffende gunningscriterium. Als inschrijver één functionaris inzet die Russisch spreekt, en één functionaris die Oekraïens spreekt, dan is het aan te bevelen om de Russisch sprekende functionaris op te voeren bij Eis 12 en de Oekraïens sprekende functionaris bij het betreffende criterium. Locatiemanagement valt of staat met goede communicatie met de inwoners. Wij achten het proportioneel om stevige eisen te stellen ten aanzien van deze communicatie omdat het van wezenlijk belang is voor de dienstverlening. Aanbestedende Dienst bestrijdt ten zeerste dat er een voorkeur is voor de zittende partij. Het opnemen van Eis 12 komt voort uit de visie van aanbestedende dienst dat goede communicatie essentieel is voor een goede uitvoering van onderhavige opdracht.

3	Verzoek om inzage of toelichting escalatieladder ten behoeve van plan van aanpak	In reactie op vraag 18 uit Nvl 1: Aangezien het project reeds langere tijd loopt, gaan wij ervan uit dat er een escalatieladder beschikbaar is. Inzage in deze escalatieladder is van essentieel belang om helder inzicht te verkrijgen in de te doorlopen stappen en de rol van de opdrachtnemer binnen de bestaande processen. Dit vormt voor ons een belangrijke basis om een passend en effectief plan van aanpak op te stellen. Indien de escalatieladder daadwerkelijk niet beschikbaar is, verzoeken wij u toe te lichten om welke reden dit het geval is. Indien de escalatieladder wel bestaat maar niet gedeeld kan of mag worden, vernemen wij graag de overwegingen die hieraan ten grondslag liggen. Mocht er geen inzage mogelijk zijn, dan ontvangen wij graag een toelichting hoe wij bij de uitwerking van ons plan van aanpak kunnen aansluiten bij de gewenste escalatieprocedure.	We hanteren een logische en weinig verrassende escalatieladder. De eerste stap is aanspreken op gedrag. De laatste stap is uitzetting en/of een gang naar de politie. Daartussen ligt het uitdelen van (schriftelijke) waarschuwingen. We vertrouwen erop dat dit voor geïnteresseerde partijen met verstand van zaken voldoende informatie is om op aan te sluiten.
4	Formulier C - Prijsinvalformulier	Is opdrachtgever bereid het prijzenblad aan te passen zodat het aantal feestdagen binnen de contractperiode separaat kunnen worden afgeprijsd?	Nee. We vragen om een all-in prijs inclusief avonden, weekenden, zon- en feestdagen.
5	UEA Formulier	Indien opdrachtnemer gebruik maakt van een flexibele schil via onderaannemer doen we formeel gezien geen beroep op draagkracht van andere entiteiten en/of deelname samen met anderen. Kan opdrachtgever bevestigen dat we dus geen UEA formulier voor de onderaannemer hoeven in te dienen?	Ondanks dat Aanbestedende Dienst het onwenselijk acht dat Inschrijver werkt met onderaannemers, is dit niet verboden. De UEA hoeft door dergelijke onderaannemers niet te worden ingediend.
6	Interview en beoogde locatiemanager	In de aanbestedingsleidraad staat dat het interview zal plaatsvinden met de beoogde locatiemanager en een locatiecoördinator. Mag de inschrijver een medewerker in een soortgelijke functie of een locatiemanager van een andere opvanglocatie in de regio het gesprek laten voeren indien de beoogde locatiemanager nog niet is geworven of niet beschikbaar is ten tijde van het interview?	Het interview dient te worden gehouden met de beoogde locatiemanager. Locatiemanagement is mensenwerk. De persoon van de locatiemanager (en collega's) vinden we van cruciaal belang. Om die reden volstaat een vervanger niet.
7	Formulier D - Talen (aangepast nav Nvl I)	De totaalsom in cel F17 neemt niet de Behaalde fictieve korting uit cel F16 mee waardoor de totale fictieve korting nooit meer dan € 50.000 kan worden. De optelsom van alle nummers zou € 75.000 moeten zijn.	Excuses voor deze foutieve doorrekening. Een nieuwe versie is toegevoegd.
8	Formulier D	Opdrachtgever vraagt via formulier D om concrete namen van in te zetten medewerkers op locatie. Wie waar ingezet gaat en kan worden is afhankelijk van meerdere factoren waardoor het in de loop van de tijd, alsnog afwijkt van het huidig in te dienen formulier. Is opdrachtgever bereid de namen van de professionals te laten vervallen?	Nee, daartoe zijn we niet bereid. Voor de onderbouwing: zie de reactie bij vraag 12.