

Ref. Nr.	Onderwerp	Vraag	Antwoord
44	Plan van Aanpak	<p>Kunt u bevestigen dat in het Plan van Aanpak zoals genoemd in 4.3.1 in de leidraad, alleen de volgende vragen dienen te worden beantwoord? Hoe u waarborgt dat de loonwaardemetingen altijd op tijd worden uitgevoerd. Hoe u zorgt voor een optimale communicatie met de inwoner, werkgever en opdrachtgever. Welke rol u voor uzelf ziet bij opvallende signalen op een werkplek. Verder zouden wij graag meer ruimte willen voor de beantwoording van deze vraag. Wij zouden het op prijs stellen als dit opgehoogd kan worden naar 4 A4. Gaat u hiermee akkoord?</p>	<p>Nee, U dient <i>minimaal</i> de zaken bij de drie bullits te beschrijven. Het is de bedoeling dat u middels uw antwoord beschrijft hoe u loonwaardemetingen tijdig worden uitgevoerd en hoe potentiële knelpunten in het proces worden ondervangen.</p>
45	Vraag m.b.t. gelijk speelveld	<p>Stel wij doen een aanbod met een door Blik op Werk goedgekeurd en geijkt Loonwaarde-systeem dat voldoet aan alle ISO-27001-eisen. Op dat moment is ons inziens geen sprake van een gelijk speelveld. Immers wij als systeemaanbieder nemen de kosten voor onze rekening binnen de meting. Terwijl een aanbieder zonder systeem waarschijnlijk gebruik moet gaan maken van (feitelijk niet toegestane) word- en excelformats of van het huidige gebruikte systeem (waarbij de licentiekosten of de kosten per tik in de huidige opzet niet inbegrepen zijn in een meting, terwijl dit wel de eis is).</p> <p>Op welke manier borgt u dat in deze situatie sprake blijft van een gelijk speelveld?</p>	<p>Een aanbieder zonder systeem kan evengoed aan de geldende wettelijke bepalingen voldoen. De ULM schrijft eveneens geen systeem voor. Dit laat de keuze aan de inschrijver of zij wel of geen systeem wil hanteren. De aanbestedende dienst is van mening dat de inschrijver zelf het beste kan bepalen welk gereedschap zij in wilt zetten. Het gelijke speelveld ontstaat juist doordat de inschrijvers zelf vrij zijn welke instrumenten zij wel of niet inzetten. De kwaliteitseisen zijn gelijk voor alle inschrijvers.</p>
46	aanbod zonder systeem?	<p>U geeft aan dat het doen van een aanbod zonder systeem is toegestaan. Feitelijk biedt u ons als aanbieder daarmee de mogelijkheid om met ongeijkte word-formats, excel-bladen en met communicatie van vragenlijsten per email te gaan werken. tegelijkertijd stelt u dat er gewerkt moet worden conform AVG en conform de Uniforme Loonwaarde-methodiek.</p> <p>Kunt u aangeven op welke wijze wij als aanbieder een systeem-loos aanbod kunnen doen, zonder de regels te overtreden aangaande de AVG en Uniforme Loonwaarde-methodiek?</p>	<p>Zie antwoord vraag 45.</p>

47	vraag m.b.t. huidige opzet van de aanbesteding	<p>Onsinziens ontstaat er door de huidige opzet van de aanbesteding een juridisch lastig overeind te houden situatie en een ongelijk speelveld. Indien wij een aanbieding doen zonder systeem, maar wel willen werken conform AVG en conform de Uniforme Loonwaarde-methodiek, is het per definitie niet toegestaan om te werken met excel en word-formats en met communicatie per email. In dat geval zal aangesloten moeten worden op het reeds in gebruik zijnde systeem dat de gemeenten momenteel gebruiken. Om een gelijk speelveld te creëren hebben we daarom informatie nodig over het huidige systeem en mogelijkheden tot het (kosteloze) gebruik daarvan. Onze vragen:</p> <p>wanneer wij een aanbod doen zonder systeem, kan dan gebruik gemaakt worden van het systeem dat momenteel gebruikt wordt en is de betreffende aanbieder akkoord dat hun platform voor de opdracht gebruikt wordt?</p> <p>worden de kosten gedragen door de aanbestedende dienst (en onderliggende gemeenten)?</p> <p>Indien de kosten voor rekening van ons als aanbieder zijn, wat zijn dan exact de kosten per meting? En zijn er eisen om met dit systeem te mogen werken?</p>	<p>Er kan geen gebruik worden gemaakt van een door de gemeente verzorgd systeem. De gemeenten slaan de opgeleverde loonwaardemetingen op in hun eigen zaaksystemen waar externen geen toegang tot hebben. De gemeenten werken zelf in een beveiligd systeem en kunnen beveiligd mailen. U bent verantwoordelijk voor het veilig en AVG-proof opslaan en delen van de loonwaardemeting met de opdrachtgever.</p>
----	--	--	---

48	Het mee-aanbieden van een systeem	<p>U geeft in de aanbestedingsstukken en in de eerste NVI aan, dat het mee-aanbieden van een systeem optioneel is. Nadere analyse leert ons, dat het juridisch onhoudbaar is om een aanbod voor de uitvoering van loonwaardemetingen te doen zonder systeem, en tegelijkertijd wel sluitend te voldoen aan de in dezelfde aanbesteding geuite eisen rondom AVG-proof werken en het werken conform de Uniforme Loonwaarde Methodiek. De reden hiervoor is als volgt;</p> <p>Juridisch is bij gebruik van mail, excel en microsoft-word reeds sprake van een systemische verwerking en dient voldaan te worden aan de ISO-certificeringseis.</p> <p>Zonder systeem kunnen de vragenlijsten richting werkgevers en werknemers vooraf bijvoorbeeld alleen in bestandsvorm per email gedeeld worden, wat door de privacy-waakhond verboden is. Een aanbod zonder systeem kan met de AVG-eisen en de vragenlijsten richting werkgevers en werknemers feitelijk niet gedaan worden.</p> <p>de Uniforme Loonwaarde-methodiek schrijft voor dat ook bij gebruik van excel en word feitelijk een ijking door Blik Op Werk dient plaats te vinden, of de berekeningen en output wel voldoen aan de ULM (Uniforme Loonwaardegids).</p> <p>Vraag; Hoe kan de aanbestedende dienst op basis van bovenstaande analyse juridisch een aanbieding accepteren zonder systeem, terwijl in dat geval per definitie niet gelijktijdig kan worden voldaan aan de AVG en de Uniforme Loonwaarde-methodiek?</p>	Het is vanuit de ULM niet verplicht om te werken met ISO 27001 voor een loonwaardemeting.
----	-----------------------------------	--	---

49	NVI 38	<p>Referentie-eis In de aanbestedingsleidraad in paragraaf 1.6 schrijft u dat “De omvang van de opdracht is zorgvuldig tot stand gekomen en wordt voor de duur van de overeenkomst inclusief verleng geschat op 175 loonwaardemetingen per jaar, 700 in totaal.” In de aanbestedingsleidraad in paragraaf 3.3.3. schrijft u dat een referentie voldoet als “Afgelopen drie jaar minimaal 1 kalenderjaar waarin de partij 50 loonwaardemetingen heeft uitgevoerd. Dit mag bij verschillende opdrachtgevers zijn. In dit geval dient u per opdrachtgever een referentieformulier in te dienen.” Volgens de Aanbestedingswet dient een gestelde referentie-eis in redelijke verhouding te staan tot de aard en omvang van de opdracht. In de huidige formulering achten wij de referentie-eis disproportioneel, zowel wat betreft de looptijd (het aantonen van één jaar ten opzichte van een opdrachtduur van vier jaar), als het vereiste volume (50 onderzoeken per jaar, terwijl het gevraagde volume volgens de opdracht 175 per jaar betreft). Aangezien u vraagt om continuïteit en kwaliteit is het logisch dat een referentie-eis hoger ligt dan uw verwachting. Wij vragen u daarom de referentie-eis in lijn te brengen met de aard en omvang van de opdracht en deze bij te stellen naar: "In de afgelopen drie jaar minimaal twee kalenderjaren waarin ten minste 200 loonwaarde-onderzoeken per jaar zijn uitgevoerd." Indien u van mening bent dat aanpassing niet mogelijk of wenselijk is, ontvangen wij graag uw gemotiveerde zienswijze.</p> <p>Nee. Uw voorstel is bovendien in strijd met de Gids Proportionaliteit.</p> <p>Ons inziens is uw referentie-eis in strijd met de Gids Proportionaliteit en past deze niet bij de omvang van de opdracht.</p> <p>In paragraaf 1.6 van de leidraad wordt de omvang van de opdracht geschat op 175 loonwaardemetingen per jaar (700 in totaal) voor de duur van vier jaar. In paragraaf 3.3.3. stelt u dat een referentie voldoet indien in de afgelopen drie jaar minimaal één kalenderjaar 50 loonwaardemetingen zijn uitgevoerd.</p> <p>Wij achten deze referentie-eis disproportioneel en niet in lijn met de Aanbestedingswet 2012 en de Gids Proportionaliteit, om de volgende redenen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Onevenwichtige verhouding tot de opdrachtduur De opdracht beslaat een periode van vier jaar, maar de referentie-eis verlangt slechts dat een inschrijver gedurende één kalenderjaar ervaring heeft opgedaan. Dit zegt weinig over de continuïteit en structurele capaciteit die nodig is voor de uitvoering van deze opdracht. 2. Volume-eis onvoldoende in verhouding tot opdrachtomvang 	<p>De gids proportionaliteit beschrijft dat een referentie <i>maximaal</i> 60% van de geraamde omvang mag betreffen. Bij 175 loonwaardemetingen per jaar is het maximum dat wij in een referentie-eis mogen stellen 105 loonwaardemetingen per jaar. Aangezien de aanbestedende dienst ook de ruimte wil bieden aan kleinere aanbieders hebben we de grens verlaagd naar 50 per jaar.</p>
----	--------	---	---

De eis van 50 metingen per jaar staat in geen verhouding tot de gevraagde 175 metingen per jaar in deze opdracht. Dit kan ertoe leiden dat partijen zonder aantoonbare ervaring met een vergelijkbaar volume toch aan de eisen voldoen, terwijl dit de kans op kwaliteits- en capaciteitsproblemen vergroot.

3. Strijd met de beginselen van proportionaliteit en geschiktheid
Volgens de Gids Proportionaliteit (o.a. § 3.5A) dienen referentie-eisen rechtstreeks verband te houden met de aard en omvang van de opdracht en mogen deze niet onnodig beperkend of juist te licht zijn. In dit geval is de eis zodanig laag dat deze niet passend is bij de daadwerkelijke omvang van de opdracht.

Wij verzoeken u daarom de referentie-eis te herformuleren op een wijze die recht doet aan de aard en omvang van de opdracht én past binnen de kaders van de Gids Proportionaliteit.

Indien u van mening bent dat een dergelijke aanpassing niet mogelijk of wenselijk is, verzoeken wij u een gemotiveerde onderbouwing te geven waaruit blijkt hoe de huidige referentie-eis in overeenstemming is met de proportionaliteitseisen van de Aanbestedingswet en de Gids Proportionaliteit.

50	NVI 8	<p>Programma van eisen Onderdeel Kwaliteitseisen, termijnen en rapportage onder 15</p> <p>Wat verstaat u onder een (voorlopige) waardemeting bij no show? Wat bedoelt u met de 1e, de 2e en de 3e keer no-show? De keren no-show van dezelfde medewerker of de keren dat bij dezelfde werkgever er een no-show is?</p> <p>De loonwaardedeskundige verricht zijn/haar werkzaamheden bij de werkgever. Bij een no-show neemt de loonwaardedeskundige telefonisch contact op met de werknemer om zo de waardemeting opnieuw in te plannen met beide partijen op locatie. In uitzonderlijke gevallen kan er, met schriftelijke toestemming van opdrachtgever vooraf, een telefonisch consult met de werknemer plaatsvinden. Het aantal keren no show is per medewerker. Bij een tweede keer no-show dient er contact te worden opgenomen met de gemeente voor overleg over het vervolg. Opdrachtnemer mag na oplevering van een loonwaardemeting waar een noshow heeft plaatsgevonden 125% van het inschrijftarief hanteren.</p> <p>Punt 8 in de nota van inlichtingen U geeft als antwoord dat “De loonwaardedeskundige verricht zijn/haar werkzaamheden bij de werkgever. Bij een no-show neemt de loonwaardedeskundige telefonisch contact op met de werknemer om zo de waardemeting opnieuw in te plannen met beide partijen op locatie.”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedoelt u hiermee dat het loonwaarde-onderzoek in eerste instantie alleen met de werkgever wordt afgenomen? - Bedoelt u met beide partijen de loonwaarde-deskundige en de medewerker? Zo nee; - Zijn werknemers doorgaans in staat om een afspraak te maken tijdens hun werktijd? - Zijn werknemers doorgaans in staat om een afspraak met hun leidinggevende te plannen? - Verstrekt u bij de aanvraag van een loonwaarde-onderzoek altijd een telefoonnummer van de werknemers? 	<p>A) nee</p> <p>B) nee, de gemeente bedoelt werkgever en werknemer</p> <p>C) Of werknemers doorgaans in staat zijn om een afspraak te maken tijdens hun werktijd, kan verschillen per situatie en werkgever. Over het algemeen is er in goed overleg met de werkgever ruimte voor het plannen van zo'n afspraak, maar dit is niet vanzelfsprekend voor alle werknemers.</p> <p>D) Het is gebruikelijk dat werknemers in staat zijn om afspraken met hun leidinggevende te plannen, maar ook dit hangt af van de situatie binnen het bedrijf en de beschikbare tijd.</p> <p>E) Indien opdrachtnemer werkt met een vragenlijst voor de werknemer kan daarin de uitvraag van contactgegevens worden opgenomen. Indien opdrachtnemer niet werkt met een vragenlijst voor werknemer, zal de gemeente contactgegevens verstrekken.</p>
----	-------	---	---

51	<p>Programma van eisen Onderdeel Kwaliteitseisen, termijnen en rapportage onder 14 b</p>	<p>Programma van eisen Onderdeel Kwaliteitseisen, termijnen en rapportage onder 14 b Wat is de reden dat de grootte van het bedrijf wordt vastgelegd en wat moet er vastgelegd worden? Aantal werknemers, aantal opdrachten of andere criteria?</p> <p>Dit geeft context voor eventueel betrokken job- of reïntegratiecoaches. Het aantal werknemers is hierbij voldoende.</p> <p>Punt 10 in de nota van inlichtingen</p> <p>Werkgevers zijn er in verschillende soorten en maten maar ons inziens zegt dit niet direct iets over de kansen voor de doelgroep bij die werkgever en/of de verwachtingen die aan hen worden gesteld. Kunt u context verder specificeren?</p>	<p>Nee. Het biedt de gemeenten wel info over bijv. afleiding in relatie tot productiviteit.</p>
52	<p>NV 40</p>	<p>Begeleiding In het programma van eisen schrijft u onder punt 14 "Wat de begeleidingsnoodzaak is van de (beoogde) werknemer (door de werkgever te geven)". Kunt u aangeven wat u exact met begeleidingsnoodzaak bedoelt? Gaat het om de daadwerkelijk geboden begeleiding? De tijd dat de medewerker 'stilstaat' tijdens het werk (in het kader van de berekening)? De begeleiding waarmee de medewerker gebaat zou zijn? Of mogelijk nog iets anders?</p> <p>Met de begeleidingsnoodzaak wordt bedoeld hoeveel feitelijke begeleiding er nodig is, om de kandidaat zo goed mogelijk te laten functioneren.</p> <p>Uw antwoord roept tal van aanvullende vragen op, maar bovenal wat bedoelt u met "zo goed mogelijk laten functioneren"?</p>	<p>Met "zo goed mogelijk laten functioneren" wordt ook niet alleen bedoeld dat de medewerker de basistaken kan uitvoeren, maar ook dat de begeleiding bijdraagt aan het verhogen van de loonwaarde van de medewerker. Dit houdt in dat de begeleiding moet zorgen voor een (duurzame) versterking van de inzetbaarheid en zelfstandigheid van de medewerker. we beogen een stijging van de arbeidsproductiviteit en 'arbeidswaarde' op de werkvloer. De begeleiding heeft dus een loonwaardeverhogende werking, die erop gericht is de medewerker stap voor stap meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid te geven, passend bij zijn of haar mogelijkheden.</p>

53	NVI Punt 15	<p>Aanbestedingsleidraad - paragraaf 3.3.2 In paragraaf 3.3.2 wordt verwezen naar het aanleveren van een ISO27001-certificaat. Kunt u aangeven op welk moment dit certificaat moet worden aangeleverd? Is dit een knock-out criterium? De zin onder 3.3.2. uit de leidraad wordt vervangen door: "Indien een softwarepakket wordt gebruikt voor het uitvoeren, opslaan dan wel bijwerken van de loonwaardemetingen dient dit aan ISO27001 te voldoen. Dit certificaat, indien van toepassing, moet bij de inschrijving worden overlegd [...].</p> <p>In de leidraad wordt herhaaldelijk benadrukt dat kwaliteit bij deze opdracht zwaar weegt. Het gebruik van een softwarepakket draagt in belangrijke mate bij aan het zorgvuldig uitwerken van onderzoeken en het leveren van betrouwbare resultaten. Met uw beantwoording wekt u echter de indruk dat aanbieders die géén gebruik maken van een dergelijk systeem in het voordeel zijn ten opzichte van inschrijvers die hierin wel investeren. Zij hoeven immers niets aan te tonen, terwijl de meerwaarde van een professioneel systeem in de beoordeling niet wordt benoemd of gewaardeerd.</p> <p>Wij achten dit problematisch om de volgende redenen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het ontbreken van objectieve en toetsbare beoordelingscriteria omtrent het gebruik van professionele systemen kan leiden tot ongelijke behandeling van inschrijvers. 2. Inschrijvers die investeren in kwaliteit door gebruik van dergelijke systemen lopen het risico dat dit niet wordt meegewogen in de gunningsbeslissing, terwijl dit aantoonbaar bijdraagt aan betere resultaten. 3. Dit roept vragen op over de transparantie van de beoordelingsmethodiek en of inschrijvers daadwerkelijk worden gestimuleerd om kwaliteit te leveren. 4. Indien de inzet van softwarepakketten geen rol speelt in de beoordeling, bestaat het gevaar dat inschrijvers met een lagere kwaliteitsstandaard toch gelijk of zelfs gunstiger worden beoordeeld, hetgeen in strijd is met de in de leidraad aangekondigde kwaliteitsdoelstellingen. <p>Wij verzoeken u derhalve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Te bevestigen dat het gebruik van professionele softwarepakketten positief wordt gewaardeerd in de beoordeling, • Concreet aan te geven waar en op welke wijze deze waardering tot uitdrukking komt in de beoordelingssystematiek, • Indien dit niet het geval is, de beoordelingscriteria aan te passen zodat inschrijvers die investeren in kwaliteit en zorgvuldigheid daar ook naar behoren voor worden gewaardeerd. 	<p>Indien de inzet van uw systeem leidt tot een beter en tijdiger proces dan <i>kan</i> dit tot en hogere score leiden voor het kwalitatieve gunningscriterium. Het is aan de inschrijver om de aanbestedende dienst hier in het plan van aanpak van te overtuigen.</p>
----	-------------	--	---

54	33 N.v.i. U geeft als antwoord op de vraag "zie antwoord vraag 31".	Feitelijk heeft u geen antwoord gegeven op de drie gestelde vragen. Graag ontvangen we de antwoorden hierop alsnog.	Het staat de gemeente vrij een eigen afweging te maken in de verhouding tussen prijs en kwaliteit. Het programma van eisen biedt voldoende waarborgen voor de minimale kwaliteit.
----	---	---	---

55	31	<p>Leidraad/4.5/13 U geeft aan dat de prijzen voor de uitvoering tussen de €400 en €600 dienen te liggen en dat binnen de beoordeling prijs aanzienlijk zwaarder weegt dan kwaliteit. Bij eenvoudige opdrachten, waarbij de gewenste kwaliteit voldoende geborgd is, is het inderdaad gebruikelijk dat de laagste prijs een belangrijk beoordelingscriterium vormt. Bij complexere opdrachten, waar kwaliteitsverschillen tussen inschrijvers wél relevant zijn, is het criterium 'Beste PrijsKwaliteitverhouding' (BPKV) doorgaans passender. U noemt op pag. 5 dat "De gemeente streeft ernaar om continuïteit te waarborgen in de kwaliteit en uitvoering van deze metingen". Vraag: Kunt u toelichten waarom in dit geval gekozen is voor een sterke weging van de prijs en op welke wijze u waarborgt dat dit niet ten koste gaat van de kwaliteit van de uitvoering?</p> <p>Bij deze aanbesteding wordt BPKV toegepast; gewogen factor is één van de gunmethodieken die onder BPKV valt. De verhouding tussen prijs en kwaliteit volgt direct uit de meerprijs die de gemeentes bereid zijn te betalen voor een inschrijving die op het gebied van proces en tijdigheid een hogere kwaliteit levert. Inschrijvers kunnen zich onderscheiden op zowel prijs als kwaliteit; een inschrijver met een hogere kwaliteit kan met een hogere prijs de aanbesteding winnen van een partij met een lagere kwaliteit en een lagere prijs. De minimumprijs beschermt juist zowel de markt als de aanbestedende dienst tegen onrealistisch lage inschrijfprijzen. Deze bescherming is er niet als er geen minimum wordt gesteld. De maximumprijs beschermt de aanbestedende dienst tegen onrealistisch hoge prijzen. Er zit een onzekerheidsbandbreedte in de raming van de gemeente; de raming is gebaseerd op recent gehanteerde prijzen. De minimumprijs ligt €100 onder de raming van de gemeentes, de maximumprijs ligt €100 boven de raming van de gemeentes.</p> <p>U schrijft dat u bereid bent om meer te betalen voor een inschrijving die op het gebied van proces en tijdigheid een hogere kwaliteit levert. Uit de toegepaste puntentoekenning blijkt dit echter niet.</p> <p>Wij hebben dit inzichtelijk gemaakt met de door u gehanteerde systematiek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een partij die inschrijft tegen het hoogste bedrag van €600 en 100 punten op kwaliteit scoort, behaalt 30 punten. • Een partij die inschrijft tegen het laagste bedrag van €400 en 0 punten op kwaliteit scoort, behaalt 70 punten. • Een partij die inschrijft tegen €485 en 100 punten op kwaliteit scoort, behaalt eveneens 70 punten. <p>Hieruit volgt dat een inschrijver, ongeacht de geboden kwaliteit, niet meer dan €485 kan rekenen voor de uitvoering van een onderzoek. Anders zal</p>	<p>De aanbestedende dienst stelt eisen aan het proces en de tijdigheid. Hiermee wordt een minimale kwaliteit op dit vlak gewaarborgd. Vervolgens is het de vraag hoeveel gemeenschapsgeld de gemeenten willen uitgeven aan een beter proces.</p> <p>Het staat u vrij om met een hoge kwaliteit en lage prijs in te schrijven.</p>
----	----	--	---

	<p>een partij die tegen de minimumprijs van €400 inschrijft, praktisch gezien altijd meer punten behalen.</p> <p>Binnen de door u gestelde prijzenrange is de inschrijver die de minimumprijs hanteert dus aanzienlijk in het voordeel, omdat het naarmate de prijs oploopt steeds moeilijker wordt dit nadeel met kwaliteit te compenseren.</p> <p>Dit betekent dat de gehanteerde systematiek feitelijk neerkomt op een “laagste prijs”-selectie, terwijl u formeel stelt dat het criterium Beste Prijs-Kwaliteitverhouding (BPKV) wordt toegepast. Dit achten wij in strijd met de Aanbestedingswet en de aanbestedingsbeginselen van proportionaliteit en transparantie.</p> <p>Wij verzoeken u daarom om:</p> <ol style="list-style-type: none">1. De verhouding tussen prijs en kwaliteit in de gunningssystematiek zodanig aan te passen dat kwaliteit daadwerkelijk doorslaggevend kan zijn.2. Of, indien u vasthoudt aan de huidige methode, de onderbouwing hiervan nader toe te lichten, met name hoe deze systematiek bijdraagt aan de door u gewenste continuïteit en kwaliteit van de uitvoering.	
--	--	--

56	Onder vraag 31 schrijft u;	<p>Onder vraag 31 schrijft u; [...] Inschrijvers kunnen zich onderscheiden op zowel prijs als kwaliteit; een inschrijver met een hogere kwaliteit kan met een hogere prijs de aanbesteding winnen van een partij met een lagere kwaliteit en een lagere prijs. De minimumprijs beschermt juist zowel de markt als de aanbestedende dienst tegen onrealistisch lage inschrijfprijzen. Deze bescherming is er niet als er geen minimum wordt gesteld. [...]</p> <p>In het kader van uw stelling dat met een bedrag van €400,- per loonwaardemeting geen sprake is van een onrealistisch lage prijs, willen wij u wijzen op de volgende feiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor de uitvoering van een eerste loonwaarde-onderzoek wordt door het onafhankelijke register van loonwaardedeskundigen gerekend met 8 uren, voor een heronderzoek 4 uren. • De kosten van een “no show” liggen in eerste instantie en in tweede instantie volledig en grotendeels bij de uitvoerder. • Indien een aanbieder een platform beschikbaar stelt, waarvoor u geen extra punten in het kwaliteitscriterium toekent, wilt u daar wel met 15 tot 30 personen gebruik van maken (zie uw antwoord op vraag 25). • De prijs per loonwaarde-meting betreft een all-in tarief en omvat dus tevens implementatie- en licentiekosten. • De afstanden tussen loonwaarde-onderzoeken in uw regio zijn relatief groot en vergen aanzienlijke reistijd. • Aanbieders werken met digitale platformen die structureel onderhoud vergen. • U vraagt om een regelmatige evaluatie van de opdracht, wat additionele tijd en kosten met zich meebrengt. <p>Gelet op bovenstaande constateren wij dat er een aanzienlijk kostenniveau verbonden is aan de uitvoering van deze opdracht. Wij vragen u daarom waarop u baseert dat met een bedrag van €400,- per loonwaarde-meting geen sprake is van een onrealistisch lage prijs.</p>	<p>De minimumprijs wordt aangepast naar €450,- per loonwaardemeting; deze is vastgesteld op basis van een zorgvuldige raming van de verwachte kosten, rekening houdend met de huidige marktcondities en ervaringen van recent uitgevoerde opdrachten binnen vergelijkbare regio's.</p> <p>De keuze voor deze minimumprijs is tevens ingegeven door het streven om een markt te creëren die toegankelijk is voor een breed scala aan aanbieders, waaronder ook kleinere partijen, zonder dat dit leidt tot onrealistische prijsdruk die de continuïteit en kwaliteit van de dienstverlening in gevaar brengt.</p>
----	----------------------------	--	--

57	Oorspronkelijke upload nota van inlichtingen	<p>In eerste instantie is door u een nota van inlichtingen gepubliceerd waarin vier extra kolommen zichtbaar waren, te weten: “antwoord Manon”, “antwoord Mariska”, “antwoord Bart” en “Document aanpassen”. Dit document is vervolgens verwijderd van TenderNed en vervangen door een nieuwe versie waarin deze toevoegingen ontbreken.</p> <p>Wij constateren dat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Geen melding is gedaan van het intrekken of vervangen van de oorspronkelijke stukken, waardoor inschrijvers niet op de hoogte zijn gesteld van deze wijziging. 2. Door het publiceren en later verwijderen van interne informatie (waaronder conceptantwoorden en interne overlegnotities) vragen rijzen over de objectiviteit en onafhankelijkheid van de beantwoording. 3. Het ontbreken van transparante communicatie over deze wijziging afbreuk doet aan de beginselen van transparantie en gelijke behandeling van inschrijvers, zoals vastgelegd in artikel 1.9 Aanbestedingswet 2012. 4. Het wijzigen van reeds gepubliceerde stukken zonder formele intrekking of notificatie de rechtszekerheid van inschrijvers aantast, nu zij mogelijk met verschillende versies van documenten werken. 5. De indruk kan ontstaan dat antwoorden niet uitsluitend op basis van objectieve en vooraf kenbare criteria tot stand zijn gekomen, hetgeen strijdig is met het zorgvuldigheidsbeginsel. <p>Gelet hierop achten wij de huidige gang van zaken in strijd met de Aanbestedingswet 2012 en verzoeken wij u:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schriftelijk te bevestigen dat de eerdere nota van inlichtingen daadwerkelijk is ingetrokken, • Een gemotiveerde toelichting te geven hoe wordt gewaarborgd dat de beginselen van gelijke behandeling, transparantie en rechtszekerheid alsnog worden nageleefd, • Te overwegen de nota van inlichtingen opnieuw op zorgvuldige en transparante wijze te publiceren. 	<p>De eerdere nota van 19-08-2025 is ingetrokken en de nieuwe nota van 2025-08-22 is gepubliceerd. U heeft dit kunnen zien op TenderNed. Dat u kortstondig een intern document heeft kunnen inzien doet niets af aan de beginselen van gelijke behandeling, transparantie en rechtszekerheid.</p>
58	Oorspronkelijke upload nota van inlichtingen Punt 8 “Antwoord Mariska”	<p>U antwoord “ik vind deze lastig. Maar het is pas na 3x no show.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kunt u inzicht geven in het huidige aantal no shows van uw huidige uitvoerder? Verschilt dit van het aantal no shows waar uw eigen medewerkers mee worden geconfronteerd? - Kunt u toelichten wat u onder “lastig” verstaat? - Kunt u toelichten hoe wij “pas” kunnen interpreteren? 	<p>Dit was een antwoord uit de vervallen nota van inlichtingen. Zie ook antwoord vraag 57.</p>

59	Oorspronkelijke upload nota van inlichtingen Punt 14 "Antwoord Mariska"	<p>U antwoord "referentie-eis geldt per gemeente, niet per arbeidsmarktregio. Of per arbeidsmarktregio volstaat".</p> <p>Wij zijn het eens dat voorgenoemde referentie-eisen niet gelijkwaardig aan elkaar zijn en er een keuze tussen een van de twee moet worden gemaakt. Gezien uw antwoord op vraag 2, mogen wij er vanuit gaan dat de eis is verandert naar "per arbeidsmarktregio"? Kunt u motiveren dat de referentie-eis dan nog passend is bij de opdracht?</p>	Deze referentie-eis is ter discretie van de gemeente. Zie ook antwoord vraag 49.
60	Oorspronkelijke upload nota van inlichtingen Punt 33 "Antwoord Mariska"	<p>U antwoord "minimumprijs realistisch".</p> <p>Kunt u aangeven waarop u baseert dat de minimumprijs realistisch is?</p>	Zie antwoord vraag 56.
61	42	<p>Mariska schrijft "groeipotentieel wordt uniform in kaart gebracht via afspraken". Dit lijkt ons het meest logisch; anders kan iedere loonwaarde-deskundige een situatie anders interpreteren en mist u signaleringen of krijg u die ten onrechte.</p> <p>Uw antwoord dat het aan de inschrijver is om hier per werknemer invulling aan te geven brengt ons echter in verwarring. Omdat u uw verwachting onvoldoende duidelijk beschrijft is het ook lastig in te schatten wat deze eis voor de uitvoering van de onderzoeken betekent en dus voor de berekening van de prijs. Kunt u daarom de volgende zaken nog uitwerken;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat is volgens u groeipotentieel? - Wat zijn volgens u ontwikkelingsmogelijkheden? Ligt de nadruk op de ontwikkeling van de arbeidsprestatie? Of ligt de nadruk op het vergroten van de werknemersvaardigheden? - Hoe ver dienen de ontwikkelingsmogelijkheden en groeipotentieel vervolgens te worden uitgewerkt? Welk perspectief wordt gehanteerd? <p>Dagen, maanden, jaren?</p>	Dit was een antwoord uit de vervallen nota van inlichtingen. Zie ook antwoord vraag 57.

62	Vraag 35	<p>Uit de aanvankelijk gepubliceerde versie blijkt dat binnen uw organisatie interne twijfel en discussie bestond, zoals onder meer blijkt uit de opmerkingen:</p> <ul style="list-style-type: none">• “overweging verruiming loopt” (Mariska),• “Hebben we genoeg eisen over de veiligheid [...] voor beperkte duur mogen opslaan?” (Bart). <p>Desondanks is in de definitieve nota volstaan met het antwoord “nee”, zonder nadere toelichting of motivering.</p> <p>Wij achten dit problematisch om de volgende redenen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Het ontbreken van een motivering bij een afwijzend antwoord is in strijd met het zorgvuldigheids- en motiveringsbeginsel, zoals neergelegd in de Algemene wet bestuursrecht en doorwerking vindt in het aanbestedingsrecht.2. De interne twijfel geeft aan dat er inhoudelijke argumenten en afwegingen zijn geweest. Het enkele geven van een “nee” zonder onderbouwing creëert de schijn dat niet alle relevante belangen en feiten zijn meegewogen.3. Inschrijvers hebben recht op transparante en toetsbare antwoorden in de nota van inlichtingen, zodat zij hun inschrijving daarop kunnen baseren. Een ongenueanceerd en ongemotiveerd antwoord belemmert dat.4. Het risico ontstaat dat inschrijvers op ongelijke wijze worden geïnformeerd of zelfs op het verkeerde been worden gezet, hetgeen in strijd is met artikel 1.9 Aanbestedingswet 2012 (gelijke behandeling en transparantie). <p>Wij verzoeken u daarom:</p> <ul style="list-style-type: none">• Toe te lichten welke inhoudelijke redenering ten grondslag ligt aan het antwoord “nee”,• Aan te geven of, en zo ja welke, overwegingen omtrent veiligheid en beperkte opslagduur bij deze afweging een rol hebben gespeeld,• De nota van inlichtingen aan te passen met een deugdelijk gemotiveerd antwoord.	<p>U geeft het gegeven antwoord op deze vraag verkeerd weer. Dit was geen "nee", maar: "Nee. Zie ook antwoord op vraag 15."</p>
----	----------	---	---