

Bijlage Nota van inlichtingen 1

bij antwoord 36 deelvraag 1 Samenvoeging e-HRM en LMS

Vraag 36 behelst na een inleiding van vraagsteller de volgende twee deelvragen:

Deelvraag 1

Inschrijver verzoekt aanbestedende dienst om een Learning Management Systeem (LMS) alsnog volledig uit de scope (ook als optie) van deze aanbesteding te halen en de eisen met betrekking tot LMS ongedaan te maken.

Deelvraag 2

Zo niet, Kan aanbestedende dienst instemmen met het voorstel om, in het geval dat de LMS-module optioneel wordt afgenomen, na gunning van de opdracht rechtstreeks te contracteren met de LMS-partner voor de LMS-module, zonder tussenkomst van inschrijver, zodat er een efficiënte communicatie en ondersteuning kan plaatsvinden tussen de aanbestedende dienst en de LMS-partner, terwijl inschrijver zorg draagt voor de succesvolle koppeling tussen het EHRM-systeem en de LMS-module?

Deze bijlage betreft een nadere onderbouwing van antwoord 36 deelvraag 1

Opdrachtgever heeft de scope van de opdracht getoetst aan artikel 1.5 van de Aanbestedingswet 2012 en de Gids Proportionaliteit. Dit artikel luidt als volgt:

“Een aanbestedende dienst of speciale-sectorbedrijf voegt opdrachten niet onnodig samen. Alvorens samenvoeging plaatsvindt, wordt in ieder geval acht geslagen op:

- a. de samenstelling van de relevante markt en de invloed van de samenvoeging op de toegang tot de opdracht voor voldoende bedrijven uit het midden- en kleinbedrijf;
- b. de organisatorische gevolgen en risico's van de samenvoeging van de opdrachten voor de aanbestedende dienst, het speciale-sectorbedrijf en de ondernemer;
- c. de mate van samenhang van de opdrachten. (...)”

Hieronder wordt de perceptie van Opdrachtgever per punt beschreven:

Ad a.

Ter inleiding een korte beschrijving van een e-HRM applicatie en LMS applicatie:

e-HRM:

- Elektronische personeelsdossiers: Digitale opslag van alle personeelsinformatie.
- Salarisadministratie: Vereenvoudiging en automatisering van de loonverwerking.
- Verzuim- en verlofregistratie: Het centraal beheren van verzuimmeldingen en verlofaanvragen.
- Declaraties: Het afhandelen van declaratieaanvragen.
- Medewerkers-selfservice: Werknemers kunnen zelf hun persoonlijke gegevens bijwerken, loonstroken inzien en verlof aanvragen.
- Management-selfservice: Managers kunnen verlofaanvragen goedkeuren, prestaties bijhouden en personeelsplanning beheren.

LMS:

- Ondersteuning voor het plannen, faciliteren, volgen en certificeren van leeractiviteiten

De aanbiedersmarkt voor een e-HRM applicatie is relatief klein, er zijn voor zover wij weten maximaal 5 gekwalificeerde bedrijven die allen zijn te kwalificeren als ‘grote software-leveranciers’. Het aantal inschrijvers ligt vaak nog aanmerkelijk lager. De mogelijkheid bestaat uiteraard om voor het LMS-deel met een ander bedrijf als combinatie of onderaannemer in te schrijven. Met het kunnen fungeren als onderaannemer is de toegang voor het midden- en kleinbedrijf gewaarborgd.

Overigens is het aanbestedingsrecht niet alleen een louter mkb-recht¹.

Ad b.

Niet alleen de belangen van het mkb zijn een af te wegen factor, maar ook heeft een aanbestedende dienst de nodige vrijheid om gezien zijn inkoopbehoeften zelf invulling te geven aan de inrichting van een aanbestedingsprocedure².

Met de VerSaaSing van veel gemeentelijke applicaties zijn er de nodige on-premise-applicaties die op relatief korte termijn vervangen moeten worden. Gelet op de noodzaak van duurzame inzetbaarheid van medewerkers (en hen dus kunnen 'binden'), is de verdere professionalisering van HR middels een Learning Management Systeem een topprioriteit. Wanneer LMS geen onderdeel zou zijn geweest van deze aanbesteding, dan zou een aparte aanbesteding daarvoor op zijn vroegst in de tweede helft van volgend jaar kunnen worden uitgevoerd omdat de ambtelijke capaciteit tot aan die tijd de handen vol heeft aan meerdere 'grote' aanbestedingen voor kernapplicaties en de voorbereidingen hiertoe. Ook wil Opdrachtnemer deze aanbestedingen niet gelijktijdig uitvoeren omwille van risicospreiding. De gemeente ziet geen aanmerkelijke risico's in deze combinatie van e-HRM en LMS in één aanbesteding, ook omdat beide applicaties weliswaar gekoppeld worden voor de nodige communicatie over en weer, maar feitelijk verder gescheiden toepassingen (modules) zijn.

Voor wat betreft de kansen en risico's voor de ondernemers; wij zien dat blijkens de inbreng in de markconsultatie aanbieders daar ietwat verschillend in staan. Weliswaar is in deze consultatie niet gevraagd naar de kansen en risico's voor de aanbieders in geval van een gecombineerde aanbesteding, maar door één aanbieder is geadviseerd om het concept-Prijzenblad te splitsen in een e-HRM-deel en een LMS-deel. Een andere deelnemer adviseerde om LMS apart of als optie in te kopen. Er is niet gesteld dat een voorgenomen gecombineerde aanbesteding van e-HRM en LMS als te riskant c.q. mogelijk strijdig zou zijn met artikel Aw 1.5.

De aanbestedende dienst is zich ervan bewust dat gecombineerde aanbestedingen van e-HRM en LMS minder frequent voorkomen. De mate waarin dergelijke combinaties in de markt worden gevraagd is echter geen doorslaggevende juridische maatstaf.

Bij een eerdere aanbesteding (in 2019) van Opdrachtgever met LMS-eisen in het Programma van eisen hebben meerdere leveranciers ingeschreven, onder meer in samenwerking met een LMS-partner als onderaannemer. Dit bevestigt dat de markt feitelijk al langere tijd in staat is om de gevraagde combinatie van applicaties te leveren.

Gezien ook meerdere op Tendered gepubliceerde aanbestedingen waarin een LMS als herzieningsclausule of optie worden uitgevraagd en een enkele keer als onderdeel van de Opdracht, gaat Opdrachtgever er vanuit dat de gevestigde partijen ruime ervaring hebben met het koppelen van hun e-HRM applicatie met een LMS-applicatie en aldus ook met de samenwerking met deze partner(s).

Ook is niet in te zien dat de toevoeging van de LMS-functionaliteiten hoge organisatorische lasten voor de Opdrachtnemer met zich brengt. De LMS-applicaties die voldoen aan de uitvoeringseisen zullen kwalitatief goed zijn en het is aan Inschrijver om een partner te selecteren die gebleken geschikt is. Op grond hiervan menen wij te mogen concluderen dat de gevestigde partijen in staat mogen worden geacht om bij een aanbesteding waarin e-HRM en LMS wordt uitgevraagd als hoofdaannemer op te treden voor een LMS-onderaannemer.

Ad c.

De mate van samenhang tussen beide applicaties is groot.

Het plannen, volgen, en certificeren van leeractiviteiten zijn ook essentiële taken van HR naast taken die de e-HRM applicatie faciliteert zoals salarisadministratie, declaraties, inhuur, verlof, verzuimbeheer, werving en selectie. Met een LMS wordt een structurele en efficiënte invulling van voornoemde taken mogelijk gemaakt.

¹ Rb. Limburg 4 oktober 2022, ECLI:NL:RBLIM:2022:7529, r.o. 4.5

² Hof 's-Hertogenbosch 1 december 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:4943, r.o. 6.20.

Leren en ontwikkelen vormen derhalve een integraal onderdeel van de HR-cyclus. Het LMS ondersteunt rechtstreeks de HR-processen op het gebied van ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van het personeel en maakt daarmee een wezenlijk onderdeel uit van de HR-keten.

CONCLUSIE:

De aanbestedende dienst concludeert dat toetsing aan de drie wettelijke toetsingscriteria voor geen enkel criterium een beletsel op levert voor de samenvoeging van e-HRM en LMS. Ofwel er is geen sprake van een onnodige samenvoeging in de zin van artikel 1.5 Aanbestedingswet 2012.