



Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Rapportage marktconsultatie

Beveiligingsdiensten Ministerie van Defensie 2026

12-12-2025



1. Wat is uw visie op de gevraagde beveiligingsdiensten, met nadruk op de in hoofdstuk 1 van deze marktconsultatie vermelde diensten en functieprofielen?

Respondenten benoemden de volgende onderwerpen in hun antwoorden:

- *Langdurige samenwerking en behoud van personeel zijn belangrijk.*
- *Inzet van een hybride model: fysieke bewaking gecombineerd met AI, videoverificatie en digitale rapportages.*
- *Datagedreven aanpak voor preventieve beveiliging.*
- *Focus op goed opgeleide, stabiele teams met regionale binding.*
- *Investering in opleiding, duurzame inzetbaarheid en onboarding volgens veiligheidsnormen.*
- *Flexibele inzet zonder concessies aan betrouwbaarheid.*
- *Samenwerking met Defensie op casusniveau voor optimale inzet.*
- *Opdrachtnemer wil een meedenkende partner zijn die proactieve oplossingen biedt.*
- *Voorstellen zoals inzet van beveiligers als reservist bij noodsituaties.*
- *Beveiliging wordt aangestuurd vanuit een meldkamer met focus op informatie- en risicogestuurde dienstverlening.*
- *Verbinding van klantgerichte processen met lokale technologie en objectkennis.*



2. Welke trends en ontwikkelingen ziet u in de markt voor de gevraagde beveiligingsdiensten, met nadruk op de in hoofdstuk 1 van deze marktconsultatie vermelde diensten?

Respondenten benoemden de volgende onderwerpen in hun antwoorden:

- *Het onderhouden van langdurige en stabiele relaties met beveiligingspartners*
- *Het ontwikkelen van scenario's en responstermijnen om snel en gecontroleerd op- en af te schalen*
- *Het combineren van fysieke bewaking met technologie zoals AI, videoverificatie en digitale rapportages voor snellere en efficiëntere incidentopvolging.*
- *Het investeren in opleiding, duurzame inzetbaarheid en regiogebonden werving om betrouwbare teams te vormen, ook in een krappe arbeidsmarkt.*
- *Het gebruik van vaste recruiters per regio, duidelijke instroomdoelen en onboardingprocessen conform veiligheidsnormen..*
- *Het gebruik van beveiligingsdata om preventieve maatregelen te nemen en continu te verbeteren.*
- *Het inrichten van beveiliging in als informatie- en risicogestuurde dienstverlening vanuit een centraal punt om preventieve maatregelen te nemen en continu te verbeteren*
- *Het niet alleen leveren van diensten, maar ook advies en innovatieve oplossingen, zoals inzet van beveiligers als reservisten.*



3. Defensie dent aan een verdeling in percelen langs de drie werkgebieden van DBBO waarbij inschrijvers maximaal twee van de drie percelen kunnen winnen. Welke mogelijkheden ziet u daarnaast om de gewenste leveringscontinuïteit zo groot mogelijk te maken? Denk hierbij onder meer maar niet uitsluitend aan een indeling in percelen, het inzetten van onderaannemers, het inschrijven in combinatie etc.

Respondenten benoemden de volgende onderwerpen in hun antwoorden:

- *De gekozen perceelindeling is voor een aantal ondernemers logisch, een aantal zien liever een landelijke dekking.*
- *De perceelverdeling kan leiden tot meer managementlast en operationele fricties.*
- *Zorg bij deze indeling voor uniforme procedures over de percelen.*
- *Overweeg verdere regionale indeling van de percelen.*
- *Overweeg de mogelijkheid van een reserveleverancier(s) voor snelle inzet bij uitval reguliere leverancier.*
- *Bevorder deelname kleinere ondernemers (combinatie/onderaanneming).*



(Geen nummer) Als Defensie de mogelijkheid biedt om aspiranten tegen een nul-tarief in te zetten boven de uitgevraagde bezetting (bijvoorbeeld één aspirant als er twee beveiligers worden uitgevraagd), zoudt u dan van een dergelijke mogelijkheid gebruik maken?

Respondenten benoemden de volgende onderwerpen in hun antwoorden:

- *De inzet van aspiranten is essentieel voor het vergroten van de personeelsinstroom en het waarborgen van continuïteit.*
- *Aspiranten worden gezien als volwaardige teamleden, mits goed begeleid en opgeleid.*
- *Inzet tegen een nul-tarief niet realistisch is vanwege opleidings- en begeleidingskosten.*
- *Zet aspiranten alleen in op niet-hoogrisicoposten en niet als structurele vervanging van reguliere medewerkers.*
- *Opleiding in BBL- en BOL-trajecten via eigen opleidingscentra en samenwerkingen met ROC's of publiek-private samenwerking voor duaal traject.*



4. Defensie spreekt met een groot deel van haar (potentiële) leveranciers over de mogelijke rol van hun medewerkers als reservist bij Defensie. Wilt en kunt u aangeven hoeveel van uw medewerkers actief zijn als reservist bij Defensie en of u over dit onderwerp met Defensie in gesprek wenst te gaan?

Respondenten benoemden de volgende onderwerpen in hun antwoorden:

- *Sommige ondernemers hebben geen reservisten in dienst, maar staan open voor gesprek met Defensie, anderen hebben enkele tot 10-15 reservisten in dienst en ondersteunen hun inzet actief.*
- *Eén ondernemer is al in structureel overleg met Defensie en DBBO over samenwerking rond reservisten.*
- *Reservisten worden gezien als waardevolle medewerkers die extra vaardigheden en discipline ontwikkelen.*
- *Een aantal ondernemers faciliteert de inzet van reservisten, bijvoorbeeld via roosterflexibiliteit tijdens oefeningen of missies.*
- *Sommige ondernemers hebben geen volledig inzicht in het aantal reservisten, maar willen dit samen met Defensie in kaart brengen.*
- *Meerdere ondernemers tonen bereidheid om structureel samen te werken met Defensie.*
- *Er is interesse in het opzetten van gezamenlijke campagnes om reservistenschap onder medewerkers te stimuleren.*
- *Eén ondernemer wil zelfs optreden als launching partner in dit traject.*



5. Welke verdeling in percelen zou mede gegeven de regionale indeling van DBBO (zie bijlage B) volgens u passend zijn en waarom?

Respondenten benoemden de volgende onderwerpen in hun antwoorden:

- *Er is brede steun voor de bestaande DBBO-indeling in drie regio's: Noord, Zuid en West.*
- *Sommige ondernemers pleiten voor een vierde perceel (Oost) vanwege grote afstanden tussen locaties.*
- *Als alternatieve perceelstructuren worden genoemd:*
 - *Geografisch-logistieke clustering gebaseerd op risicodichtheid, bereikbaarheid en arbeidsmarktkrapte.*
 - *Indeling per krijgsmachtonderdeel KL, KM, Klu, Kmar.*
 - *Indeling op basis van regio's met specifieke kenmerken (Noord-Oost, Zuid-Oost, Randstad-Midden, optioneel Luchthavenzone).*
- *Belangrijke overwegingen bij perceelindeling:*
 - *Schaalvoordelen: percelen moeten groot genoeg zijn voor efficiëntie.*
 - *Flexibiliteit: back-upafspraken tussen percelen moeten mogelijk zijn.*
 - *Binding en kennisopbouw: regionale of functionele clustering bevordert langdurige samenwerking.*
- *Één ondernemer geeft aan liever geen perceelverdeling te zien, maar erkent dat de indeling Noord/Zuid/West werkbaar is als het toch gebeurt.*



6. Zijn er belangen van de markt waarmee Defensie volgens u rekening mee moet houden?

Respondenten benoemden de volgende onderwerpen in hun antwoorden:

- *Defensie zou een voorkeur moeten hebben voor organisaties die werken volgens de CAO Particuliere Beveiliging (VPB) vanwege rechtszekerheid, controleerbaarheid en stabiliteit.*
- *Reële tarieven en kostendekkendheid zijn essentieel, zeker bij extra inzet of risico's.*
- *Voorspelbaarheid en realistische planningen zijn cruciaal, o.a. vanwege lange doorlooptijden voor VGB/ABDO-screening.*
- *Krapte en stijgende loonkosten vragen om dynamische indexatie (cao + inflatie) en transparantie over indexeerbare kosten (screening, brandstof, O&O).*
- *Boetes worden als disproportioneel ervaren*
 - *Liever beloningsprikkel bij goede prestaties*
 - *Liever eerst een verbetertraject bij tekortkoming dan direct een boete.*
 - *Geen boete bij overmacht (zoals vertraging in screening).*



7. Welke duurzaamheidsmogelijkheden ziet u in deze markt?

Respondenten benoemden de volgende onderwerpen in hun antwoorden:

- *Elektrisch vervoer: Inzet van elektrische voertuigen, fietsen en zero-emissie motorfietsen voor surveillance.*
- *Slimme inzetplanning: Minder reisbewegingen door clustering van objecten en regionale inzet.*
- *Duurzame bedrijfsmiddelen:*
 - *Circulaire bedrijfskleding (gerecycled materiaal, leaseconcepten).*
 - *Energiezuinige apparatuur (LED-verlichting, slimme camera's).*
 - *Gebruik van duurzame energiebronnen.*
- *Duurzaam werkgeverschap in de vorm van vitaliteitsprogramma's, mentale en fysieke gezondheidszorg.*
- *Certificeringen: ISO 14001, CO₂-prestatieladder.*
- *Digitalisering: Minder papierverbruik via digitale urenregistratie, rapportages en instructies.*
- *Afvalreductie: Selectieve afvalscheiding en circulaire processen.*
- *Neem duurzaamheidscriteria op in de aanbesteding:*
 - *Plan van aanpak duurzaamheid.*
 - *Eisen aan wagenpark, personeelsbeleid en ketenbeheer.*
 - *Meetbare KPI's (zoals CO₂-reductie, SDG-doelen).*



8. Welke prijsontwikkeling m.b.t. de gevraagde beveiligingsdiensten voorziet u in de komende 6,5 jaar? Welke indexatiemethodiek vindt u hierbij passend?

Respondenten benoemden de volgende onderwerpen in hun antwoorden:

- **Prijsontwikkelingen (2025–2031)**

Gemiddelde jaarlijkse prijsstijging: 3% tot 5%, afhankelijk van inflatie, cao-afspraken en arbeidsmarktdruk.

Belangrijkste kostenverhogende factoren zijn loonkosten (80–90% van de kostprijs).

Arbeidsmarktkrapte: leidt tot hogere wervings-, onboarding- en retentiekosten

Screening en compliance: kosten voor VGB, ABDO en integriteitsonderzoeken nemen toe.

Investerings in digitalisering en technologie en kosten voor duurzaamheid werken prijsopdrijvend.

- **Indexatie**

Cao-indexering: op basis van loonontwikkeling binnen de cao Particuliere Beveiliging.

CBS-index: "Dienstenprijzen particuliere beveiliging" (SBI-code 80.1), hoewel sommige ondernemers deze afwijzen vanwege vertraging en beperkte representativiteit.

Combinatiemodel: jaarlijkse tariefsaanpassing op basis van cao-ontwikkelingen, wettelijke premies, belastingen en heffingen, pensioenpremies en andere onderbouwde kostprijsverhogende elementen

Tussentijdse herziening bij uitzonderlijke economische omstandigheden (zoals extreme inflatie).

Transparantie en overleg: jaarlijkse tariefsaanpassing in overleg met Defensie, gebaseerd op bewijs en onderbouwing.

Geen indexering achteraf: indexatie moet vooruitkijkend en jaarlijks plaatsvinden.



9. Welke transparante prijsmodellen en prijsstructuren zijn gangbaar in de Beveiligingsbranche en acht u geschikt voor deze opdracht? Motiveer waarom u deze geschikt acht?

Uit de antwoorden blijken de volgende prijsmodellen en prijsstructuren het meest gangbaar:

- Voorkeursmodel: Uurtarief per functieniveau
 - Meest transparant en flexibel, sluit aan bij cao-systematiek, .
- All-in uurtarief (één vast tarief inclusief toeslagen (behalve feestdagen)).
 - Minder administratie, eenvoudiger te begroten, geschikt voor langdurige, voorspelbare inzet op vaste posten.
- Staffelman (volumekorting)
 - Tarieven dalen bij grotere afname (tot +300%), stimulans voor efficiëntie en schaalvoordelen.
- Prestatiegerichte beloning (KPI's)
 - Variabel deel op basis van prestaties voor meldkamer- of rapportagediensten.
- Alternatieve modellen (minder geschikt)
 - Vaste prijs per object/periode: minder flexibel bij wisselende inzet.
 - Abonnementmodel: alleen geschikt voor alarmopvolging.
 - Capaciteitsvergoeding + prestatievergoeding: bruikbaar bij paraatheid i.p.v. bezetting.



10. Aan de inschatting van de Raamovereenkomst kunnen geen rechten worden ontleend, het kan ook zijn dat er minder dan voorzien afgenomen wordt. Welke voor zowel opdrachtnemer als opdrachtgever passende mogelijkheden ziet u voor het hanteren van staffels in de prijzen?

Uit de antwoorden blijkt:

- Er zijn respondenten die staffels een goed idee vinden, die er neutraal tegenover staan en die geen toegevoegde waarde in staffels zien.
- Bij overschrijding van de geraamde waarde zou een korting van 2-5% kunnen worden gegeven.
- Naast staffels wordt ook voorgesteld om opslagpercentages te hanteren i.v.m. stijgende kosten bij grotere volumes.
- Voor sommige respondenten hebben stabiele tarieven de voorkeur omdat zij ook bij grotere dan de geraamde inzet een goede calculatie kunnen maken.



11. Wat is volgens u een voor zowel de inschrijvers als Defensie passende minimumtermijn tussen het plaatsen van een nadere opdracht (zowel 'regulier' als 'spoed') en de start van de inzet van beveiligers?

Uit de antwoorden kwam naar voren:

- Voor reguliere inzet is een termijn van 5 tot 10 werkdagen passend.
- Voor regulier inzet waarbij sprake is van verhoogde eisen (overige dienstverlening) is een termijn van 15 tot 20 dagen passend.
- Voor spoedinzet is een termijn van 24 tot 48 uur passend.
- Voor 'noodgevallen' is een termijn van 2 uur passend.



12. In welke minimale faciliteiten zou Defensie volgens u (fysiek en/of organisatorisch) moeten voorzien op de locaties waar u beveiligers inzet?

Uit de antwoorden kwam naar voren:

De meest voorkomende annuleringsregeling is

- > 48 uur voor aanvang: geen kosten.
- 24–48 uur voor aanvang: 50% van het dag- of uurtarief.
- < 24 uur voor aanvang: 100% van het dag- of uurtarief.

Een alternatief regeling telt alleen werkdagen en is:

- 3–5 werkdagen: 25% (min. 4 uur).
- 1–2 werkdagen: 50% (min. 4 uur).
- < 1 werkdag: 100% (min. 4 uur).



13. In welke minimale faciliteiten zou Defensie volgens u (fysiek en/of organisatorisch) moeten voorzien op de locaties waar u beveiligers inzet?

Ondernemers noemden in hun antwoord onder meer:

- 1. Fysieke basisvoorzieningen m.b.t. de werkplek (rustruimte, sanitair, parkeervoorzieningen)*
- 2. Digitale en communicatiemiddelen*
- 3. Organisatorische ondersteuning (werkinstructies, inwerkprogramma, vraagbaak)*
- 4. Functieafhankelijke voorzieningen m.b.t. de werkplek*
- 5. Veiligheidsvoorzieningen*
- 6. Gezondheid, duurzaamheid en inclusiviteit*
- 7. Risicobeheer en incidentregistratie*



14. Op welke wijze zou u kunnen bijdragen aan een verdere digitalisering en/of versimpeling van het (nu voornamelijk handmatige) proces van goedkeuring van de 'urenbriefjes'?

Respondenten noemden in hun antwoord onder meer:

- 1. Digitale urenregistratie via app of portal.*
- 2. Leidinggevenden of Defensie-functionarissen kunnen uren digitaal goedkeuren.*
- 3. Integratie met bestaande HRM- of ERP-systemen*



15. Op de raamovereenkomst is de ARVODI-2025 van toepassing. Wilt u aangeven of u daar gemotiveerde bezwaren tegen dan wel vragen over heeft en zo ja welke?

Respondenten hebben geen fundamentele bezwaren tegen toepassing van ARVODI-2025. De voorwaarden worden als herkenbaar en werkbaar beschouwd binnen de bedrijfsvoering van de meeste partijen. Er is behoefte om wijzigingen voor te stellen via de Nota van Inlichtingen. Wel vragen ze expliciete aandacht voor

Aansprakelijkheid:

1. Beperking tot een maximumbedrag per jaar, alleen van toepassing op directe schade.

Boetes en risico's:

1. Risico's moeten evenwichtig verdeeld worden tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

2. Ruimte voor overleg bij disproportionele risico's zoals boetes bij onvoorziene vertragingen.



16. In de vorige aanbesteding zijn de volgende subgunningscriteria voor kwaliteit gebruikt: 1. Beschikbaarheid van Beveiligers 2. Flexibiliteit 3. SROI 2.0 Welke in de uitvoering van de nadere overeenkomsten toetsbare subgunningscriteria stelt u voor in de komende aanbesteding te hanteren om zo een maximaal onderscheidend vermogen tussen inschrijvers te krijgen??

Samengevat zijn de volgende subgunningscriteria voorgesteld:

- *Leverbetrouwbaarheid*
- *Flexibiliteit*
- *Innovatie en technologie*
- *Implementatieplan*
- *Maatschappelijk verantwoord ondernemen (SROI, CO2-reductie, duurzame mobiliteit)*



17. Wat acht u een realistisch percentage voor Social Return On Investment (SROI) in verhouding tot de contractwaarde van deze aanbesteding? Kunt u uw keuze toelichten? Zijn er andere doelgroepen die u zou aanraden toe te voegen aan de bovengenoemde doelgroepen voor deze aanbesteding? Zo ja, welke en waarom?

Respondenten noemen een percentage van 3 tot 5% als realistisch en noemen de volgende andere doelgroepen:

- *Statushouders (vluchtelingen met verblijfsstatus).*
- *Veteranen en gewezen Defensiemedewerkers.*
- *50-plussers (ervaren en flexibel inzetbaar).*



18. Kunt u en wilt u naar verwachting inschrijven op de aanbesteding en wat is in uw beslissing daarbij doorslaggevend?

Alle respondenten gaven aan van plan te zijn om in te schrijven op de aanbesteding. Defensie wordt gezien als een strategisch relevante opdrachtgever die goed past binnen het publieke en vitale domein.

- *Uitvoerbare inzetniveaus, screeningsvoorwaarden en operationele eisen.*
- *Mogelijkheid voor langdurige en toekomstgerichte samenwerking.*
- *Duidelijke perceelverdeling.*
- *Beloning van onderscheidend vermogen (zoals innovatie en flexibiliteit).*
- *Minder nadruk op laagste prijs, meer op kwaliteit en leveringsbetrouwbaarheid.*
- *Werkbare KPI's en indexatiemethodiek.*
- *Beperkte of proportionele boetebepalingen.*
- *Gelijke kansen voor nieuwe inschrijvers, ook gezien de langdurige relatie met huidige leveranciers.*
- *Regionale focus.*



19. Zijn er aspecten in de aanbesteding waar de Aanbestedende dienst volgens u rekening mee moet houden?

Respondenten gaven samengevat de volgende aspecten aan:

- *Sta indexering toe (cao-loonstijgingen, inflatie).*
- *Zorg voor heldere communicatiekanalen en escalatielijnen.*
- *Kosten voor screening (zoals VGB/ABDO) dienen voor rekening van Defensie te zijn.*
- *Plan voldoende tijd voor de aanbestedingsprocedure, zeker bij complexe eisen zoals ABDO.*
- *Voorkom overmatige instroom van inschrijvers door realistische geschiktheidseisen.*
- *Zorg voor uitvoerbare eisen die passen binnen de arbeidsmarktrealiteit.*
- *Differentieer per locatie of objecttype (bijv. kazerne vs. penitentiaire locatie).*
- *Wees transparant over overdrachtsvoorwaarden (medewerkers, dossiers, contactpersonen).*
- *Pas ARVODI aan op persoonsgebonden dienstverlening.*
- *Definieer prestatieafspraken, sancties en uitzonderingen helder.*
- *Zorg dat perceelindeling toetreding mogelijk maakt voor nieuwe marktpartijen.*
- *Neem mechanismen op in het contract om gezamenlijk met onvoorziene situaties om te gaan.*



20. Wat is volgens u een werkbare uiterste datum van inschrijven op de aanbesteding?

Respondenten gaven aan dat een realistische en werkbare uiterste inschrijfdatum 6–10 weken na publicatie van de definitieve aanbestedingsdocumenten ligt. Dit geeft inschrijvers voldoende tijd voor voorbereiding, analyse en het opstellen van kwalitatieve stukken.



21. Wat zijn volgens u voor zowel opdrachtnemer als Defensie passende afspraken waarbinnen door u ingezette medewerkers door Defensie in dienst kunnen worden genomen?

Respondenten staan overname niet per definitie afwijzend tegenover, maar willen duidelijke, eerlijke en beschermende afspraken.

Voorgestelde voorwaarden voor overname:

- Overname mag niet structureel of grootschalig plaatsvinden, om continuïteit en personeelsbinding te waarborgen.*
- Overnameverzoeken moeten transparant en in overleg met de leverancier plaatsvinden.*
- Informatie over opleidingskosten en personeelsontwikkeling wordt alleen gedeeld onder vertrouwelijkheid.*
- Medewerker moet minimaal 12 maanden in opdracht zijn ingezet voordat overname mogelijk is.*
- Defensie moet overname 2 tot 3 maanden van tevoren aankondigen, zodat vervanging geregeld kan worden.*
- Bij overname moet een vergoeding worden betaald voor werving, screening en opleiding*
- Stel een maximum aantal overnames per locatie of jaar in (bijv. 1–2 FTE per 12 maanden).*
- Aspiranten en BBL/BOL-leerlingen mogen niet worden overgenomen tijdens of kort na hun opleiding (tot 1 jaar na afronding).*



22. Hoe ziet een succesvolle samenwerking tussen opdrachtnemer en opdrachtgever er in uw optiek uit? Denk hier bijvoorbeeld aan communicatie, contactmomenten, prestatieprikkels, werken met onderaannemers e.d.?

Samengevat noemden de respondenten de volgende onderwerpen:

- *Maandelijks operationele afstemming en kwartaaloverleg op strategisch niveau.*
- *Vaste contactpersonen en duidelijke overlegagenda's.*
- *Prestatieprikkels (positief en negatief) die proportioneel zijn, transparant gemonitord worden en een koppeling hebben met herstelmogelijkheden.*
- *Eén aanspreekpunt voor Defensie, ongeacht uitvoerende partij.*
- *Voorkeur voor relationeel samenwerken (gericht op vertrouwen, gedeelde belangen, flexibiliteit en gezamenlijke ontwikkeling) i.p.v. transactioneel samenwerken (gericht op meetbare prestaties binnen afgesproken kaders).*
- *Regelmatige evaluatie en doorontwikkeling.*
- *Gebruik van samenwerkingstools en analyses.*
- *Leverancier ondersteunt Defensie in een regiepositie:*
- *Defensie bepaalt koers, leverancier faciliteert uitvoering.*
- *Verzoek om duidelijke taak- en mandaatdefiniëring vanuit Defensie.*



23. Welke ontwikkelingen ziet u in de beveiligingsmarkt in relatie tot het aanbesteden van deze dienstverlening? Denk bijvoorbeeld aan het soort verplichting (uren, inspanning of resultaat), duur contracten, flexibiliteit?

Samengevat noemden de respondenten de volgende ontwikkelingen:

- *Verschuiving naar resultaatgericht aanbesteden*
- *Focus op veiligheidsprestaties zoals responstijd, incidentreductie en klanttevredenheid.*
- *Aanbestedingen moeten ruimte bieden voor kwaliteit, innovatie en continuïteit.*
- *Behoefte aan flexibele contracten met opschaalopties bij dreiging of calamiteiten.*
- *Onderaannemers spelen een grotere rol, mits onder duidelijke kwaliteits- en toezichtseisen.*
- *Voorkeur voor langere looptijden (bijv. 6 + 2 jaar) voor stabiliteit en doorontwikkeling.*
- *Prestatieprikkels gericht op samenwerking.*



24. Heeft u nog andere opmerkingen en/of suggesties die u wilt meegeven voor deze aanbesteding?

Samengevat noemden de respondenten de volgende opmerkingen en/of suggesties:

1. Marktconsultatie

- Waardering voor de consultatie die wordt gezien als een kans om kwaliteit, innovatie en samenwerking centraal te stellen.*
- Individuele gesprekken of een plenaire bijeenkomst worden aanbevolen voor verdere verdieping.*

2. Aanbevelingen voor de aanbesteding (procedure)

- Praktijktoetsen of simulaties voorafgaand aan gunning om realiteitswaarde van inschrijvingen te toetsen.*
- Ruimte voor dialoog na publicatie van het concept Programma van Eisen (PvE), bijvoorbeeld via een klankbordgroep.*
- Informatie over bestaande inzet en knelpunten moet gelijk en vertrouwelijk beschikbaar zijn voor alle inschrijvers.*



24. Heeft u nog andere opmerkingen en/of suggesties die u wilt meegeven voor deze aanbesteding? (vervolg)

3. Aanbevelingen voor de aanbesteding (inhoud)

- *Balans tussen prijs en kwaliteit in gunning.*
- *Hybride beveiligingsoplossingen (mens + technologie) expliciet toestaan.*
- *Regionale spreiding van opdrachtnemers om reistijd te beperken.*
- *Duurzaamheidscriteria opnemen (elektrisch vervoer, CO₂-compensatie).*
- *Uniformiteit per perceel beperken; ruimte laten voor maatwerk per locatie of diensttype.*
- *Overweeg ook andere diensten mee te nemen in de aanbesteding:*
 - *Brandwachten*
 - *Verkeersregelaars*
 - *Tijdelijke alarmsystemen*
 - *Metaaldetectie*