

Algemene informatie

Aanbesteding:	Inhuur Tijdelijk Personeel 2026- 2030
Aanbestedende Dienst:	Gemeente Neder Betuwe
Referentie:	Z/26/115604
Toelichting:	-

Vraag en antwoord

Ref.nr.	Onderwerp:
167	Nvl 1, vraag 107

Vraag:

U heeft gekozen voor een niet-openbare procedure. De maximale opdrachtwaarden bedragen respectievelijk per perceel €3.000.000, €180.000, €2.120.000 en €1.720.000 over een maximale looptijd van vier jaar, exclusief indexatie. Per perceel worden maximaal vijf raamcontractpartners geselecteerd, wat bij een evenredige verdeling neerkomt op een verwacht fair share van respectievelijk circa €150.000, €9.000, €106.000 en €86.000 per contractpartner per jaar.

De basisduur van de raamovereenkomst bedraagt slechts twee jaar (paragraaf 1.8.2), en verlenging met tweemaal één jaar is uitsluitend aan u. De geschatte contractwaarde per contractpartner bedraagt daarmee bij een evenredige verdeling over de basisduur feitelijk de helft van bovengenoemde bedragen — respectievelijk circa €300.000, €18.000, €212.000 en €172.000 in totaal over twee jaar. Bovendien heeft u expliciet bevestigd dat aan de genoemde omzetgegevens geen rechten kunnen worden ontleend (paragraaf 1.9 selectieleidraad en Nvl 1, antwoord 154), wat de verhouding tussen selectie-inspanning en reëel te verwachten opbrengst verder verzwaart.

Daar komt bij dat de raamovereenkomst werkt via minicompetities (paragraaf 1.8.3). Een raamcontractpartner heeft dus geen enkele garantie op enig volume — de fair share berekening hierboven vertegenwoordigt slechts een theoretisch maximum. In de praktijk kan een contractpartner ondanks een zware selectiefase gedurende de gehele looptijd slechts een fractie van dat bedrag realiseren, of zelfs geen enkele nadere opdracht ontvangen. De zware selectiefase staat daarmee in een ongunstige verhouding tot de geschatte contractwaarde en ook tot de reëel te verwachten omzet per contractpartner.

U motiveert in paragraaf 1.6 de keuze voor de procedure met de overweging dat een openbare procedure "voor al deze gegadigden samen tot te hoge kosten zou leiden in verhouding tot het te verwachten rendement van de opdracht." Wij vragen ons af of deze motivering in de praktijk houdbaar is. Voor dit type aanbesteding in de gemeentelijke inhuurmarkt is het aantal partijen dat inschrijft beperkt tot in enkele gevallen maximaal 14 inschrijvers en vaker 8 á 12 inschrijvers. De zware selectiefase bereikt hiermee feitelijk niet het beoogde doel van het beperken van het aantal inschrijvers. Het netto effect is in dat geval niet minder inspanning voor de markt als geheel, maar juist meer — omdat alle serieuze gegadigden eerst door een kostbare selectieronde moeten voordat zij kunnen inschrijven.

Voor alle percelen geldt bovendien dat de selectiefase in haar huidige opzet een inspanning vergt die naar onze inschatting zwaarder is dan de uitwerking van gunningcriteria bij een reguliere openbare procedure. Wij stellen vast dat de verhouding in de huidige opzet niet in evenwicht is. Voor perceel 1 dienen gegadigden voor maximale selectiepunten tot 21 referenties (7 criteria x 3 referenties) in te dienen met geverifieerde kwantitatieve gegevens, bij een geschatte omzet van circa € 150.000 per contractpartner per jaar. Voor perceel 3 geldt een vergelijkbare referentielast van maximaal 18 referenties bij een geschatte omzet van circa € 106.000 per jaar. Voor perceel 4 gaat het om maximaal 12 referenties bij een geschatte omzet van circa € 86.000 per jaar.

Wij verzoeken u daarom deze vragen te beantwoorden:

Ten eerste: heeft u een inschatting gemaakt van het verwachte aantal gegadigden, en op welk aantal is de keuze voor de niet-openbare procedure gebaseerd? En heeft u voorafgaand aan de aanbesteding een marktconsultatie of andere verkenning uitgevoerd om dit aantal te onderbouwen?

Ten tweede: hoe verhoudt de selectielast per perceel zich tot de geschatte contractwaarde over twee jaar, mede gelet op het ontbreken van volumegarantie en de verplichting tot deelname aan minicompetities?

Indien de verhouding voor één of meer percelen niet proportioneel is, verzoeken wij u de selectiecriteria te vereenvoudigen of het maximale aantal referenties per criterium te reduceren.

Antwoord:

De keuze voor de niet-openbare procedure is gebaseerd op de aard en omvang van de opdracht en de behoefte om, binnen een werkbaar en zorgvuldig aanbestedingsproces, te komen tot een passende voorselectie van inschrijvers. Hierbij is rekening gehouden met de verwachting dat de markt voldoende belangstelling zal hebben om mededinging te waarborgen. Er is vooraf geen separate marktconsultatie uitgevoerd.

Ten aanzien van de proportionaliteit geldt dat de aanbestedende dienst de selectiecriteria en de daarmee samenhangende inspanning per perceel proportioneel acht in relatie tot de aard, omvang en duur van de opdracht. Daarbij is meegewogen dat de referentie-eisen zien op het aantonen van relevante ervaring binnen de gevraagde expertisegebieden en zijn bedoeld om onderscheid te kunnen maken tussen gegadigden op kwaliteit en geschiktheid.

Dat binnen de raamovereenkomst geen afnamegarantie wordt gegeven en nadere opdrachten via minicompetities worden verstrekt, maakt dit niet anders. Dit is inherent aan de aard van een raamovereenkomst en doet niet af aan de noodzaak om vooraf zorgvuldig te selecteren op aantoonbare ervaring en kwaliteit.

Wij zien daarom geen aanleiding de selectiecriteria of het aantal op te geven referenties aan te passen.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.

Onderwerp:

168

NVI 1.14 e.a. Eis van <500 inwoners

Vraag:

In NVI 1 hebben meerdere inschrijvers kanttekeningen geplaatst bij de eis dat referenties voor de selectiecriteria uitsluitend mogen zien op organisaties met minder dan 500 medewerkers. Dat meerdere marktpartijen hier dezelfde bezwaren bij hebben geuit, lijkt een relevant signaal dat de eis mogelijk onnodig beperkend werkt.

Daarbij merkt inschrijver op dat het aantal medewerkers van de referentieorganisatie geen rechtstreeks verband houdt met de aard, complexiteit of kwaliteit van de uitgevoerde werkzaamheden. De geschiktheid van een referentie wordt immers bepaald door de inhoud van de dienstverlening, de rol en verantwoordelijkheid van opdrachtnemer en de mate van regie en complexiteit, niet door de personeelsomvang van de opdrachtgever als zodanig.

Is de aanbestedende dienst, mede gelet op de signalen uit NVI 1 en het proportionaliteitsbeginsel, alsnog bereid deze eis te laten vervallen dan wel te vervangen door een criterium dat directer ziet op de relevantie en complexiteit van de uitgevoerde referentieopdracht?

Antwoord:

De keuze voor de niet-openbare procedure is gebaseerd op de aard en omvang van de opdracht en de behoefte om, binnen een werkbaar en zorgvuldig aanbestedingsproces, te komen tot een passende voorselectie van inschrijvers. Hierbij is rekening gehouden met de verwachting dat de markt voldoende belangstelling zal hebben om mededinging te waarborgen. Er is vooraf geen separate marktconsultatie uitgevoerd.

Ten aanzien van de proportionaliteit geldt dat de aanbestedende dienst de selectiecriteria en de daarmee samenhangende inspanning per perceel proportioneel acht in relatie tot de aard, omvang en duur van de opdracht. Daarbij is meegewogen dat de referentie-eisen zien op het aantonen van relevante ervaring binnen de gevraagde expertisegebieden en zijn bedoeld om onderscheid te kunnen maken tussen gegadigden op kwaliteit en geschiktheid.

Dat binnen de raamovereenkomst geen afnamegarantie wordt gegeven en nadere opdrachten via minicompetities worden verstrekt, maakt dit niet anders. Dit is inherent aan de aard van een raamovereenkomst en doet niet af aan de noodzaak om vooraf zorgvuldig te selecteren op aantoonbare ervaring en kwaliteit.

Wij zien daarom geen aanleiding de selectiecriteria of het aantal op te geven referenties aan te passen.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
169

Onderwerp:
Nav Vraag 34

Vraag:

In de selectieleidraad is opgenomen dat van ten minste 50% van de referenties een tevredenheidsverklaring beschikbaar dient te zijn en dat uitsluitend aantoonbare en geverifieerde cijfers meetellen (o.a. dashboards, VMS rapportages en door de referent ondertekende statistieken).

Kunt u bevestigen dat, indien het door de aanbestedende dienst voorgeschreven referentieblad volledig wordt ingevuld en ondertekend door de opdrachtgever, dit:

1. geldt als tevredenheidsverklaring, en
2. tevens wordt aangemerkt als voldoende verificatie voor de onderliggende gegevens die ten grondslag liggen aan de selectiecriteria?

Kunt u te bevestigen dat een door de opdrachtgever ondertekend referentieblad voor bijvoorbeeld selectie criterium 1 van perceel 4 ook volstaat als onderbouwing van:

- het aantal geplaatste functies,
 - de invullingsgraad geschikte kandidaten aangeboden, en
 - de invullingsgraad daadwerkelijk geplaatst,
- zonder dat aanvullend separaat bewijs (zoals VMS rapportages of dashboards) noodzakelijk is, mits deze informatie op het referentieblad expliciet en controleerbaar is opgenomen.

Graag uw toelichting.

Antwoord:

Ja, indien het door de door ons voorgeschreven referentieblad volledig wordt ingevuld en ondertekend door de opdrachtgever:

1. geldt dit als tevredenheidsverklaring, en
2. tevens wordt het aangemerkt als voldoende verificatie voor de onderliggende gegevens die ten grondslag liggen aan de selectiecriteria.

Aanvullend bewijs is dan niet noodzakelijk.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
170

Onderwerp:
Nav vraag 34

Vraag:

In de selectieleidraad wordt enerzijds vereist dat van ten minste 50% van de referenties een tevredenheidsverklaring beschikbaar is en anderzijds dat uitsluitend aantoonbare en geverifieerde gegevens meetellen ten aanzien van de ingediende referenties.

Tevens verzoeken wij u te verduidelijken waarin de aanbestedende dienst het onderscheid ziet tussen een tevredenheidsverklaring en de vereiste bewijslast/verificatie van gegevens.

Kan bovendien worden bevestigd dat deze beide vereisten kunnen worden vervuld met één en dezelfde ondertekening door de opdrachtgever, mits het referentieblad expliciete en controleerbare informatie bevat over de relevante gegevens (zoals aantallen plaatsingen en invullingsgraden)?

Antwoord:

Wij zien een tevredenheidsverklaring van de opdrachtgever in de referentie als aangetoond en geverifieerde referentie. Zie verder antwoord op vraag 169.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
171

Onderwerp:

Nav vraag 63

Vraag:

Kunt u bevestigen dat uw antwoord betekent dat ook eerder gestarte nadere overeenkomsten (dus plaatsingen die eerder gestart zijn dan 2023) gebruikt mogen worden. Graag uw bevestiging en zo niet, uw toelichting.

Antwoord:

Nee, plaatsingen moeten in/vanaf 2023 zijn gedaan. Bij vraag 63 werd overeenkomst niet gelezen als nadere overeenkomst maar bijvoorbeeld een raamovereenkomst.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
172

Onderwerp:

Nav vraag 95

Vraag:

In de selectiecriteria wordt onder meer beoordeeld op de invullingsgraad daadwerkelijk geplaatst, waarbij wordt gekeken naar het aantal aangeboden kandidaten dat uiteindelijk tot plaatsing komt. Inschrijver merkt op dat een detacheerder primair invloed kan uitoefenen op het tijdig en kwalitatief aanbieden van passende en geschikte kandidaten. De uiteindelijke keuze voor plaatsing ligt echter (mede) bij de opdrachtgever en kan afhankelijk zijn van factoren die buiten de invloedssfeer van inschrijver vallen, zoals interne beleidskeuzes, de voorkeur voor interne of reeds bekende kandidaten, de uiteindelijke matchbeleving, budgettaire afwegingen of het intrekken of wijzigen van aanvragen.

Kunt u toelichten op welke wijze de aanbestedende dienst hiermee rekening houdt bij de beoordeling van de invullingsgraad daadwerkelijk geplaatst? En kunt u bevestigen dat inschrijvers niet onevenredig worden benadeeld in situaties waarin aantoonbaar sprake is van:

- een hoog percentage kwalitatief passende kandidaatvoorstellen, maar
- een lagere plaatsingsgraad als gevolg van omstandigheden aan opdrachtgeverszijde?

Met andere woorden: het daadwerkelijk plaatsen van kandidaten is slechts ten dele beïnvloedbaar door de detacheerder en vormt daarmee geen zuivere afspiegeling van de kwaliteit van de dienstverlening.

Gelet hierop verzoeken wij u aan te geven of u bereid bent dit criterium te laten vervallen of (in het geval van handhaving) de weging ervan te beperken, zodat het criterium in redelijke verhouding staat tot de beïnvloedbaarheid door inschrijver. Indien u hiertoe niet bereid bent, ontvangen wij graag uw gemotiveerde zienswijze, inclusief de reden waarom u dit criterium van wezenlijk belang acht voor de selectie van geschikte partijen.

Antwoord:

De aanbestedende dienst acht de daadwerkelijke invullingsgraad wel degelijk een relevante indicator, omdat deze in belangrijke mate inzicht geeft in de mate waarin opdrachtnemer in staat is passende kandidaten te werven voor te selecteren en succesvol aan te laten sluiten op de uitgevraagde behoefte.

Het criterium ziet nadrukkelijk niet uitsluitend op het absolute aantal plaatsingen, maar op de verhouding tussen voorgestelde kandidaten en daadwerkelijk gerealiseerde plaatsingen. Daarmee wordt juist beoordeeld in hoeverre aangeboden kandidaten voldoende passend en plaatsbaar zijn gebleken.

De aanbestedende dienst erkent dat externe factoren van invloed kunnen zijn op de uiteindelijke plaatsing, maar acht dit onvoldoende reden om het criterium te laten vervallen of de weging aan te passen. In algemene zin blijft de conversie van aanbieding naar plaatsing een relevante graadmeter voor de effectiviteit en kwaliteit van de dienstverlening. De aanbestedende dienst handhaaft dit criterium daarom ongewijzigd.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
173

Onderwerp:

Nav Vraag 113

Vraag:

In de selectiecriteria is opgenomen dat referenties afkomstig dienen te zijn van een gemeente met minder dan 500 medewerkers.

In de huidige uitvoeringspraktijk werken veel gemeenten – met name kleine en middelgrote gemeenten – binnen regionale samenwerkingsorganisaties, zoals bijvoorbeeld de BUCH organisatie, waarbij beleids en/of uitvoerende taken gezamenlijk zijn belegd. In dergelijke constructies blijven de afzonderlijke gemeenten zelfstandig bestuursorgaan, maar worden werkzaamheden uitgevoerd binnen één ambtelijke organisatie.

Kunt u bevestigen dat referenties afkomstig uit dergelijke gemeentelijke samenwerkingsorganisaties worden toegestaan, indien:

- de opdracht aantoonbaar is uitgevoerd ten behoeve van één of meerdere gemeenten die individueel minder dan 500 medewerkers tellen, en
- de aard en omvang van de opdracht inhoudelijk vergelijkbaar zijn met de scope van deze aanbesteding?

Indien referenties uit samenwerkingsorganisaties niet worden toegestaan, vernemen wij graag een gemotiveerde toelichting hoe deze uitsluiting zich verhoudt tot de huidige gemeentelijke praktijk en het beginsel van eerlijke en effectieve mededinging, nu juist kleinere gemeenten hun capaciteit steeds vaker via dergelijke samenwerkingsverbanden organiseren.

Antwoord:

Ja, dat is akkoord.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

- P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies
- P2 Burgerzaken vanaf schaal 7
- P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9
- P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
174

Onderwerp:

Nav vraag 113

Vraag:

In de selectiecriteria wordt als voorwaarde gesteld dat referenties afkomstig dienen te zijn van een gemeente met minder dan 500 medewerkers.

Inschrijver merkt op dat het ambtelijk apparaat van gemeenten de afgelopen jaren structureel in omvang is toegenomen, onder andere door:

- de toename van taken binnen het sociaal domein,
- de verschuiving van werkzaamheden van externe partijen (oa inhuur) naar eigen organisatie, en
- versterking van regie en uitvoeringscapaciteit binnen gemeenten.

Hierdoor telt een hedendaagse middelgrote gemeente in de praktijk al snel 700 medewerkers, terwijl de bestuurlijke schaal, complexiteit en organisatiekenmerken nog steeds goed vergelijkbaar zijn met gemeenten die onder de grens van 500 medewerkers vallen.

Gelet hierop verzoeken wij u te overwegen de eis te verruimen naar bijvoorbeeld < 700 medewerkers, zodat deze beter aansluit bij de huidige gemeentelijke realiteit en geen onnodige beperking vormt voor inschrijvers met aantoonbare en relevante ervaring.

Indien u niet voornemens bent deze grens te verruimen, ontvangen wij graag een toelichting waarom de gekozen grens van 500 medewerkers in de huidige context nog steeds passend en proportioneel wordt geacht.

Antwoord:

De grens van 500 medewerkers is bewust gekozen om te borgen dat referenties betrekking hebben op organisaties met een vergelijkbare schaal en uitvoeringscontext als die van de aanbestedende dienst. Juist deze afbakening maakt het mogelijk om onderscheid te maken in ervaring met kleinere, meer direct en compact georganiseerde publieke organisaties, waarin de dynamiek, lijnen van besluitvorming en mate van afstemming in de regel anders zijn dan bij grotere organisaties.

Ter illustratie: binnen de gemeente Neder-Betuwe werken circa 190 betrokken medewerkers (ongeveer 160 FTE). Dit onderstreept dat er binnen de doelgroep van < 500 medewerkers sprake is van een schaalniveau dat wezenlijk verschilt van grotere gemeenten en organisaties.

Hoewel de aanbestedende dienst onderkent dat gemeentelijke organisaties in omvang kunnen variëren, blijft de gekozen grens naar oordeel van de aanbestedende dienst proportioneel en relevant voor het doel van de selectiecriteria. Verruiming van de grens zou het beoogde onderscheid onvoldoende waarborgen.

De eis blijft derhalve ongewijzigd gehandhaafd.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
175

Onderwerp:

Nav vraag 95

Vraag:

In de selectieleidraad wordt voor de selectiecriteria gewerkt met de invullingsgraad geschikte kandidaten aangeboden, waarbij de invullingsgraad wordt berekend als het aantal passende aanbiedingen (Y) gedeeld door het aantal aangevraagde kandidaten (X).

Kunt u bevestigen dat, indien bijvoorbeeld twee (2) kandidaten zijn aangevraagd en twee (2) passende kandidaten zijn aangeboden, dit resulteert in een invullingsgraad van 100%, ongeacht het absolute aantal aanvragen? En dit dus niet hoeft te conformeren aan de 5 geplaatste kandidaten in het andere selectie criterium?

Met andere woorden: bij het aantal plaatsingen krijgen Inschrijvers maximale punten als het bijvoorbeeld >5 geplaatste kandidaten zijn. Als Inschrijver 2 plaatsingen kan aantonen leidt dit tot 0 punten. Maar Inschrijver kan ook aantonen, dat er maar twee aanvragen zijn ontvangen en deze heeft geplaatst. Daarmee is er dus sprake van een -aanbiedingspercentage en invullingsgraad- van 100%, beide goed voor bijvoorbeeld 5 punten? Is dit correct? Graag uw toelichting

Antwoord:

Met uw voorbeeld werkt het als volgt:

De referentie van gegadigde geeft aan dat 2 inhuurkrachten zijn geplaatst en er ook maar 2 aanvragen zijn geweest onder selectie criterium 1 perceel 1. In dit geval levert de ene referentie de volgende punten op:

Subcriterium 1 aantal plaatsingen = 0 punten

Subcriterium 2 Invullingsgraad geschikte kandidaten aangeboden = 5 punten

Subcriterium 3 Invullingsgraad daadwerkelijk geplaatst = 5 punten

Totaal: 10 punten

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7
P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9
P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
176

Onderwerp:

Aanvullende vraag Ref.nr.10, 1e NVI

Vraag:

In uw beantwoording geeft u aan dat het aantal plaatsingen een absoluut getal betreft en de invullingsgraad daadwerkelijk geplaatst een relatieve waarde (percentage).
Kunt u bevestigen of dit betekent dat de invullingsgraad wordt berekend als het percentage geplaatste professionals ten opzichte van het totaal aantal aangeboden professionals?
Bijvoorbeeld: indien 20 professionals zijn aangeboden en hiervan 10 daadwerkelijk zijn geplaatst, resulteert dit dan in een invullingsgraad van 50%?

Antwoord:

Nee, zoals in paragraaf 4.1 aangegeven gaat het over het aantal aangevraagde kandidaten, niet om het aantal aangeboden kandidaten.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies
P2 Burgerzaken vanaf schaal 7
P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9
P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
177

Onderwerp:

Aanvullende vraag Ref.nr.8 1e NVI

Vraag:

In uw antwoord geeft u aan dat een getekende referentieverklaring door de opdrachtgever of een aan de opdrachtgever verstrekte managementrapportage volstaat als verificatie van de gevraagde cijfers.

Kunt u verduidelijken:

Of en in hoeverre inschrijvers verplicht zijn de namen van de aangeboden en/of geplaatste professionals te vermelden bij de verificatie van plaatsingen en aanbiedingen, mede gezien privacy- en vertrouwelijkheidsoverwegingen?

Hoe de doorlooptijd exact moet worden geïnterpreteerd, namelijk:
vanaf het moment van ontvangst van de uitvraag door de opdrachtgever, of vanaf het moment waarop de professional door inschrijver formeel is aangeboden?

Graag ontvangen wij hierover nadere specificatie, zodat inschrijvers de referenties eenduidig en conform uw verwachtingen kunnen onderbouwen.

Antwoord:

Gegadigde hoeft alleen aantallen te vermelden en geen privacygevoelige informatie.

Wat de doorlooptijd betreft geldt: Het aantal werkdagen dat verstreken is vanaf de verzenddatum van de uitvraag door de opdrachtgever tot het verzenden van een passende aanbieding door gegadigde.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
178

Onderwerp:

Aanvullende vraag Ref.nr. 103 1e NVi

Vraag:

In uw beantwoording geeft u aan dat onder een "gemeente of vergelijkbare publieke organisatie" onder meer gemeenschappelijke regelingen, provincies en onderdelen van de landelijke overheid worden verstaan.

Kunt u bevestigen dat voor deze vergelijkbare publieke organisaties bij het aantonen van referenties in paragraaf 3.9 geen beperking geldt ten aanzien van het aantal medewerkers, aangezien deze typen organisaties doorgaans groter zijn dan 500 medewerkers?

Antwoord:

Onder 3.9 (geschiktheidseis) geldt deze beperking inderdaad niet.
Die geldt uitsluitend voor de selectiecriteria (hoofdstuk 4).

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
179

Onderwerp:

Aanvullende vraag Ref.nr 98 1e NVI

Vraag:

U geeft aan dat de bij kerncompetenties gevraagde aantallen afkomstig moeten zijn van één referentiegemeente/-organisatie.

Kunt u bevestigen dat voor het aantonen van de kerncompetenties in paragraaf 3.9 geen beperking geldt ten aanzien van de omvang van deze referentiegemeente, en dat deze derhalve ook groter mag zijn dan 500 medewerkers?

Antwoord:

Dat klopt, voor de geschiktheidseis onder 3.9 geldt deze beperking niet.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
180

Onderwerp:

Aanvullende vraag Ref.nr.89, 1e NVI

Vraag:

In uw beantwoording geeft u aan dat in de inschrijvingsfase per perceel een maximum uurtarief geldt en dat tijdens een minicompetitie een uurtarief per specifieke functie wordt opgegeven dat onder dit maximum moet blijven.

Kunt u bevestigen dat:

het maximum uurtarief per perceel in de inschrijvingsfase vaststaat (zoals toegelicht in het antwoord op vraag 2), en

inschrijvers bij de indiening van hun inschrijving geen nadere uitsplitsing of onderbouwing per

functiegroep hoeven aan te leveren, maar hier pas bij een minicompetitie invulling aan geven?

Antwoord:

Ja, dat klopt.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
181

Onderwerp:

Aanvullende vraag ref.nr. 14, 1e NVI

Vraag:

U geeft aan dat de eis ten aanzien van referenties bij gemeenten met minder dan 500 medewerkers is gesteld om ervaring in een vergelijkbare organisatiecontext te waarborgen. Kunt u bevestigen dat deze eis uitsluitend van toepassing is op de referenties die worden gevraagd in het kader van de selectiecriteria zoals opgenomen in paragraaf 4.1 van de Selectieleidraad, en niet op de invulling van de kerncompetentie zoals bedoeld in paragraaf 3.9? En kunt u daarbij bevestigen dat voor het aantonen van de kerncompetentie in paragraaf 3.9 meerdere referenties mogen worden gebruikt, en dat deze referenties ook afkomstig mogen zijn van grotere gemeenten dan gemeenten met minder dan 500 medewerkers?

Antwoord:

Het klopt dat de eis t.a.v. referenties bij gemeenten met minder dan 500 medewerkers alleen geldt voor de selectiecriteria (hoofdstuk 4) en dat voor de geschiktheidseis (paragraaf 3.9) ook referenties mogen worden opgegeven met een grotere omvang dan 500 medewerkers. Het is echter zo dat per kerncompetentie (paragraaf 3.9) niet meer dan 1 referentie mag worden geleverd.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8

Ref.nr.
182

Onderwerp:

Antwoord op vraag 168

Vraag:

Het antwoord op vraag 168 is abusievelijk dezelfde als het antwoord op vraag 167. Hier volgt het juiste antwoord.

Antwoord:

De aanbestedende dienst neemt kennis van de gemaakte opmerkingen, maar ziet geen aanleiding deze eis te laten vervallen of aan te passen.

De omvang van de referentieorganisatie is naar het oordeel van de aanbestedende dienst wel degelijk relevant, omdat deze direct van invloed is op de context waarbinnen de dienstverlening wordt uitgevoerd. De schaal van een organisatie beïnvloedt onder meer de organisatie-inrichting, besluitvorming, lijnen van afstemming en de mate van flexibiliteit en rolinvulling die van opdrachtnemer wordt gevraagd. Daarmee is de omvang van de opdrachtgever wel degelijk van betekenis voor de aard en uitvoering van de opdracht.

De gestelde grens is daarom bewust opgenomen om ervaring te toetsen in een context die qua schaal, dynamiek en uitvoeringspraktijk aansluit bij de eigen organisatie. De aanbestedende dienst acht deze afbakening proportioneel en passend bij het doel van de selectiecriteria en handhaaft deze daarom.

Fase:

Aanmeldfase

Inschrijfronde:

-

Vragenronde:

Vragenronde 2

Beantwoord op:

4 mei 2026

Percelen:

P1 Programmamanagement, intern gerichte dienstverlenende functies en leidinggevende functies

P2 Burgerzaken vanaf schaal 7

P3 Sociaal Domein Beleid vanaf schaal 9

P4 Sociaal Domein Uitvoering vanaf schaal 8