

BIZOB  
Ter attentie van: Frans van Kempen  
  
f.vankempen@bizob.nl

Behandeld door  
Henk van Gelderen  
E-mail  
[h.vangelderen@ai-mobiliteit.nl](mailto:h.vangelderen@ai-mobiliteit.nl)

Datum  
29 november 2021

Onderwerp Reactie op bestek

Geachte heer van Kempen,

Het Aanbestedingsinstituut Mobiliteit ( AIM) is door Sociale partners in de taxibranche - FNV Taxi, CNV Vakmensen en KNV Taxi & Zorgvervoer opgericht om eraan bij te dragen dat de inkoop van zorgvervoer door aanbestedende diensten dusdanig is dat vervoersbedrijven die willen investeren in:

- goed materieel (jonge voertuigen, passende voertuigen voor de te vervoeren doelgroep), een goede organisatie,
- goed personeelsbeleid (waaronder naleving van de CAO Taxivervoer en CAO Sociaal Fonds Mobiliteit en scholing van personeel) en
- een goede dienstverlening richting de reiziger (klantvriendelijk, voldoende tijd en aandacht)

daartoe in de gelegenheid worden gesteld.

Dat is ook nodig, want de neerwaartse spiraal waar de taxibranche momenteel in verkeert is niet gezond, niet voor vervoerders, niet voor werknemers, maar ook niet voor opdrachtgevers en gebruikers. Het door SEO uitgevoerde onderzoek '[De vloek van de winnende taxi](#)', in opdracht van sociale partners, maakt dat ook duidelijk. Hoewel dit rapport dateert uit 2016, zijn de bevindingen en resultaten nog steeds actueel. Vervoersbedrijven schrijven structureel te laag in bij aanbestedingen, waardoor de kwaliteit van het vervoer terugloopt, arbeidsvoorwaarden onder druk komen te staan en de financiële positie van de vervoerders steeds verder verslechterd.

Eén van de hoofdactiviteiten van het AIM is het beoordelen van aanbestedingsdocumenten die aanbestedende diensten in de markt zetten. Het AIM beoordeelt deze aan de hand van een aantal criteria die volgens sociale partners belangrijk zijn om een verbeterslag te kunnen maken. Het AIM



pagina 2 van 7

richt zich op beleidsmatige thema's en niet op aanbesteding technische en/of juridische zaken. Als er over laatstgenoemde zaken geen aanbevelingen zijn gemaakt dan houdt dit geen goedkeuring in.

In dit document benoemen wij de punten die ons, bij het lezen van het bestek, in positieve zin zijn opgevallen maar brengen wij ook waar nodig aanbevelingen uit.

Mocht u naar aanleiding van deze brief nog toelichting wensen dan kunt u mij via bovenstaande gegevens bereiken.

Met vriendelijke groet,



Drs. H.J. van Gelderen  
Directeur



## **Positieve punten in uw bestek**

- De aanbestedende dienst ziet graag dat de opdrachtnemer een aanzienlijk aandeel (meer dan 70%) zelf uitvoert, met mensen die hij zelf in dienst heeft en met voertuigen waar hij zelf over kan beschikken.
- Onderdeel van de overeenkomst is de SLA (Service Level Agreement) De in de SLA opgenomen kritische indicatoren (KPI's) vormen de input voor het vastleggen van de performance van de vervoerder.
- Apart rolstoeltarief en opstaptarief zijn van toepassing.



## **Aanbevelingen**

### **Kwaliteit**

Het AIM hecht veel waarde aan kwaliteit, waarbij uitgegaan wordt van het principe 'de klant centraal'. Immers het vervoer dat wordt aanbesteed is bedoeld om de doelgroep de best passende vervoersoplossing te bieden. In uw bestek zou hier meer aandacht voor mogen zijn, vandaar de hieronder genoemde aanbevelingen.

### **Contractduur/looptijd**

Contractduur 5 jaar met optie voor verlenging. In de concept overeenkomst staat bij artikel 2 lid 2, dat er sprake is van 1 keer een eenzijdige optie verlenging van 2 jaar. Terwijl in het aanbestedingsdocument in artikel 1.2.2 staat dat er sprake is van 2 keer een eenzijdige optie van verlenging van 1 jaar. De overeenkomst prevaleert boven het aanbestedingsdocument.

#### *Tijdig informeren bij gebruik optiejaren*

T.a.v. het wel of geen gebruik te maken van de optiejaren is van belang dat hierover tijdig contact is tussen de aanbestedende dienst en de vervoerder (minimaal 12 maanden voor eindtijd van het contract). In uw bestek is dat 3 maanden. Mocht namelijk geen gebruik gemaakt worden van die optiejaren, dan is er nog tijd om een nieuwe aanbesteding te starten en is er nog voldoende tijd voor de afwikkeling van het vervoer bij de oude vervoerder en opstarten daarvan bij de nieuwe vervoerder.

#### *Verplichting optiejaren uit te dienen*

Wat het AIM betreft is het aan te bevelen in het bestek geen bepaling op te nemen dat de aanbestedende dienst bij toekennen van de optiejaren de vervoerder kan verplichten deze optiejaren uit te dienen. In uw bestek geldt die verplichting wel zie overeenkomst Leerlingenvervoer 2022-2023 e.v. artikel 2 (blz.3)

## **Gunningscriteria en weging**

### *Beoordeling prijs en kwaliteit*

De EMVI/BPKV methodiek (Economisch Meest Voordelige Inschrijving/Beste Prijs Kwaliteit Verhouding) is in de praktijk de meest gebruikte methodiek voor gunning. Hierbij zijn zowel prijs als kwaliteit in een bepaalde mate bepalend voor de uiteindelijke gunning van de opdracht. In deze systematiek zijn verschillende beoordelingsmodellen toe te passen om inschrijvingen onderling te vergelijken waaronder het GOW model, het Gewogen Factor model of de minder bekende Superformule. Ten algemene beveelt het AIM aan dat ongeacht de methodiek of het model de kwaliteit voor minimaal 60% moet meetellen voor gunning en prijs maximaal 40%.

Helaas heeft u gekozen voor een gunning op basis van 40% kwaliteit en 60% voor prijs.



Hierbij is het van belang dat aanbesteder goede kwalitatieve gunningcriteria opneemt in het bestek die voldoende onderscheidend zijn en dat daarop het beoordelingsmodel zodanig wordt toegepast dat de beste inschrijving ook een reële kans maakt te winnen. Dat betekent dat als aanbesteder ervoor kiest om inschrijvers op het gunningscriterium prijs relatief te beoordelen (laagste bieding= 100% van het aantal punten) wij aanbevelen dezelfde relatieve beoordeling ook op het onderdeel kwaliteit toe te passen ( beste score op kwaliteit= 100% van het aantal punten)

### **Staffel systematiek tarieven**

Het is opvallend dat voor alle percelen de bandbreedte gehanteerd wordt. Dit terwijl ritten van de percelen totaal anders zijn. Percelen met vooral korte ritten zijn logischerwijs veel duurder. Percelen met lange ritten kunnen goed 30-40% goedkoper zijn dan de percelen met korte ritten.

### **Effecten arbeidsmarkt**

#### *Behoud van betrokken personeel bij een faillissement*

Het AIM beveelt aan dat aanbestedende dienst inzet op behoud van reeds bij het vervoer betrokken personeel. Het is daarbij belangrijk dat er stilgestaan wordt bij wat er met het personeel gebeurt als een vervoerder onverhoopt gedurende de uitvoering van het vervoerscontract failliet gaat. In zo'n situatie zou de inzet moeten zijn: behoud van reeds bij het vervoer betrokken personeel. Het verdient aanbeveling daar als opdrachtgever voor de toekomst beleid over te ontwikkelen.

#### *Behoud van betrokken personeel bij een overname of tussentijdse contractwisseling*

Vanuit het mens-volgt-werk principe hebben sociale partners in de CAO Taxivervoer de OPOV en OPBC regeling met elkaar afgesproken. De OPOV en OPBC regelingen houden kortgezegd in dat bij een contractovername of contractwisseling de nieuwe vervoerder een deel van het betrokken personeel bij de oude vervoerder een baanaanbod moet doen. Het aantal werknemers met recht op een baanaanbod staat gelijk aan 75% van het totaal aantal benodigde inzeturen voor het betreffende contract. Het verdient aanbeveling om als aanbestedende dienst hier ondersteuning en – waar nodig- medewerking aan te verlenen door bijvoorbeeld het Sociaal Fonds Mobiliteit (SFM ) te informeren wie de huidige vervoerder(s) (inclusief onderaannemers) is/zijn.

### **Risicoverdeling**

#### *Wijzigen vervoersvolumes en andere voorwaarden*

Onder artikel 2.6 van het beschrijvend document geeft u aan dat de inschrijving onvoorwaardelijk is ongeacht stijging of daling van het vervoersvolume. Inschrijvers moeten in uw bestek rekening houden met verschuivingen in het vervoersvolume zonder dat u zicht heeft op de omvang van deze fluctuaties.



AIM wijst erop dat dit voor inschrijvers een onwerkbaar situatie is en adviseert om bij structurele afwijkingen nadere afspraken met de vervoerder te maken over een mogelijke tariefaanpassing. Bij het bespreken van de gevolgen, kan een open kostprijscalculatie als middel worden gebruikt.

#### *Maatwerk bij inzet per voertuig*

Voor vervoer, waarbij het tarief gebaseerd is op de inzet per voertuig, is het werken met een staffel moeilijker in te zetten, omdat een volumewijziging niet altijd in dezelfde mate tot prijswijzigingen zou moeten leiden. Het AIM beveelt hiervoor aan dat de aanbestedende dienst een voorziening (maatwerk) treft om bij teruglopende vervoersvolume de vervoerder een bepaalde tegemoetkoming (i.v.m. geleden schade als gevolg van boventallig personeel of voertuigen) uit te keren.

#### **Wachtkamer/reservebank overeenkomst**

Het komt in sommige aanbestedingen voor dat naast de vervoerder, die op basis van de gunningscriteria het beste scoort, een overeenkomst wordt gesloten met de vervoerder die als één na beste scoort. De opdrachtgever zorgt er op die manier voor dat, in geval van problemen, het vervoer snel overgenomen kan worden door die tweede vervoerder. In uw bestek kiest u hier ook voor.

Wat het AIM betreft is het geredeneerd vanuit de aanbestedende dienst en de gebruiker een begrijpelijke constructie. Immers, van een kwalitatief slecht presterende vervoerder wil je ook afscheid kunnen nemen, zodanig dat het vervoer snel overgenomen kan worden. De aanbestedende dienst moet zich wel realiseren dat er voor deze tweede vervoerder risico's aan kunnen kleven. Immers, deze zal, veelal in kort tijdsbestek, vervoer over moeten nemen en heeft niet altijd direct benodigd materieel en personeel beschikbaar.

#### *Termijn van wachtkamer/reservebank overeenkomst*

En dat er tussen de aanbestedende dienst en de tweede vervoerder realistische afspraken gemaakt worden over de termijn waarna de tweede vervoerder daadwerkelijk het vervoer moet gaan uitvoeren (minimaal 6 maanden). In uw bestek hanteert u een andere termijn, namelijk 2 maanden. Ook heeft de aanbestedende dienst oog voor: behoud van betrokken werknemers.

#### *Onderzoek bij problemen eerste vervoerder*

Tot slot is het, wat het AIM betreft, belangrijk na te gaan waarom de eerste vervoerder het contract niet heeft kunnen uitdienen. Het zou bijvoorbeeld kunnen dat door gewijzigde omstandigheden de eerste vervoerder het financieel niet heeft kunnen bolwerken en daardoor in de problemen is gekomen of failliet is gegaan. De vervoerder op de reservebank moet dan conform de overeenkomst en de oorspronkelijke bieding het vervoer overnemen. Het risico is aanwezig dat door de gewijzigde omstandigheden de nieuwe vervoerder financieel ook niet uitkomt.



## **Contractmanagement**

### *Klachtenregeling bij aanbestedende dienst*

Er zou wat het AIM betreft minimaal een laagdrempelige klachtenregeling bij de aanbestedende dienst moeten worden ingericht voor gebruikers. De klachtenregeling zou laagdrempelig en onafhankelijk moeten zijn ingericht, zodat klachten zorgvuldig en vlot kunnen worden behandeld. De klachtenregeling moet op papier staan met duidelijke instructies waar en hoe een klacht kan worden ingediend. Ook wordt er jaarlijks een rapportage gemaakt.

### *Bonus en Malus*

Het AIM is voorstander van nieuwe en effectieve ideeën op het gebied van prikkels om te presteren conform de inschrijving. In plaats van het opleggen van een boete, zou aanbestedende dienst kunnen werken met het vooruitzicht op een bonus voor de vervoerder. Aan het uitkeren van de bonus kan aanbesteder voorwaarden stellen dat deze moet terugvloeien naar activiteiten voor kwaliteitsverbetering en aanvullende cursussen voor het betrokken personeel. Het effect van een boete kan zijn dat vervoerders die toch al rond die minimum prijs hebben ingeschreven nog verder in de problemen komen (met alle gevolgen van dien).

## **Duurzaamheid**

### *Medewerkerstevredenheid*

Onder duurzaamheid vallen niet alleen milieueisen, maar dit begrip kan breder gezien worden. Denk bijvoorbeeld aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Naast het behoud van betrokken personeel, waarop elders in dit document wordt ingegaan, beveelt het AIM nadrukkelijk aan dat een aanbestedende dienst in het bestek opneemt dat er aantoonbare (periodieke) medewerkerstevredenheid onderzoeken worden gedaan. Het AIM mist dat in uw bestek. Het SFM kan hierbij een ondersteunende en onafhankelijke rol in spelen.

