

# De stapeling van kerncompetenties

**Aanbesteden** - De meeste aanbestedingsklachten die bij het Advies Centrum Aanbestedingen GWG (ACA GWG) binnenkomen, blijven zien op disproportionele eisen. Het stapelen van eisen ten aanzien van referentiewerken is daarbij een veel terugkerende klacht.

**E**en recente klacht van een mkb-partij zag op het feit dat in de inschrijvingsleidraad werd verzocht om één referentie waaruit blijkt dat de inschrijver zowel ervaring heeft met de aanleg van 7.500 m<sup>2</sup> asfalt-deklaag als ook de aanleg van 1.400 m<sup>1</sup> hoofdriool. Het uitvragen van deze twee specifieke werkzaamheden in één kerncompetentie vond de aannemer disproportioneel. De klager had beide competenties wel in huis, maar niet in één referentiewerk. Daarbij waren de gevraagde hoeveelheden asfalt en hoofdriool wel erg ruim gerekend als gekeken werd naar de uit te voeren werkzaamheden. Daar kwam dan nog bij dat het referentiewerk moest zijn uitgevoerd in de afgelopen twee jaren, hetgeen volgens de klager een disproportioneel korte termijn is. De klacht liet ook doorschijnen dat de klager meende dat mkb-ondernemers werden benadeeld.

## Kerncompetenties

ACA GWG heeft de aanbestedende dienst erop gewezen dat sprake is van het stapelen van kerncompetenties, hetgeen niet is toegestaan. Verwezen werd naar advies 401 van de Commissie van Aanbestedingsexperts waarin is geoordeeld dat het niet is toegestaan om een combinatie van verschillende kerncompetenties in één referentie te eisen. Dat blijkt ook uit het advies 312 van de Commissie van Aanbestedingsexperts. De Commissie heeft in die adviezen geoordeeld dat stapeling van kerncompetenties er toe leidt dat grote ondernemingen met meer (en grotere) referentiewerken worden bevoordeeld ten opzichte van kleinere ondernemingen of toetreders die eveneens geschikt zijn om de opdracht uit te voeren.

## Gids proportionaliteit

Daarnaast heeft ACA GWG erop gewezen dat de wijze waarop de specifieke kerncompetenties in de inschrijvingsleidraad zijn uitgewerkt ook in strijd zijn met (onder meer) voorschrift 3.5 F van de Gids Proportionaliteit. In de toelichting op dit voorschrift is bepaald dat van belang is dat een kerncompetentie wordt gesteld die overeenkomt met de gewenste ervaring op essentiële punten van de opdracht. In onderhavige aanbesteding was het niet relevant / noodza-



kelijk om te vragen naar de twee verschillende typen werkzaamheden binnen één referentiewerk. Een aannemer die op het ene referentiewerk een deklaag heeft aangebracht en op een ander referentiewerk een hoofdriool heeft aangelegd, kan ook prima voldoen aan de opdracht. Op de door de aanbestedende dienst voorgestane wijze wordt de kring van potentiële inschrijvers - met name MKB-bedrijven - verkleind, en dat is een disproportionele beperking van de kring van gegadigden.

Ook heeft ACA GWG aangegeven dat de gestelde referentietermijn van twee jaar disproportioneel is en ook strijdig met het toepasselijke hoofdstuk 2 van het Aanbestedings Reglement Werken (ARW). Uit artikel 2.16.2 ARW volgt dat gegadigden in geval van een opdracht voor werken hun bekwaamheid kunnen aantonen aan de hand van werken die in de afgelopen vijf jaar zijn verricht.

Zonder deugdelijke motivering is de aanbestedende dienst afgeweken van deze bepaling uit het ARW, hetgeen niet is toegestaan en als disproportioneel heeft te gelden. Uit de Gids Proportionaliteit volgt dat het wenselijk is de maxi-

male termijn zo veel mogelijk aan te houden om de concurrentie te optimaliseren.

## Inschrijvingslijst

Tot slot heeft ACA GWG erop gewezen dat de gevraagde hoeveelheden asfalt en riool niet in verhouding stonden tot de uit te voeren werkzaamheden en daarmee ook als disproportioneel kunnen worden aangemerkt.

De aanbestedende dienst heeft alle klachten van ACA GWG gegrond verklaard en de inschrijvingslijst is aangepast. Er wordt nu voor zowel het asfalt als ook de riolering gevraagd om één referentiewerk per kerncompetentie, de referentietermijn is van twee jaar gewijzigd naar vijf jaar en de hoeveelheden asfalt en riolering in de referentiewerken zijn door de aanbestedende dienst gehalveerd.

**Joost Haest,**  
Advies Centrum Aanbestedingen GWG (ACA GWG)

**COLUMN**  
RALPH VAN ROESSEL

## Seksisme?

Ik geef het meteen toe. Seksisme en emotionele onveiligheid zijn voor mij lang 'ver van mijn bed'-begrippen geweest. Ik weet dat het bestaat, dat de impact op vrouwen vaak desastreus en levenslang is, maar MeToo-achtige praktijken leken me toch vooral voor te komen in 'verknijpte' sectoren als de cultuur- en filmindustrie. En niet iets wat echt speelt in mijn eigen brave (technische) wereldje. Toch?

Zeker nu we het binnen TAUW nadrukkelijk agenderen, besef ik dat ik hierin nogal naïef ben geweest. Niet alleen omdat ik inmiddels ook wat heftige incidenten uit mijn eigen omgeving ken. Maar vooral ook omdat ik gemerkt heb dat het als man verrekke lastig is om de impact van grapjes, opmerkingen en masculien gedrag op vrouwen te kunnen bepalen. Meer en meer kom ik er achter dat (emotionele) veiligheid superpersoonlijk is en vele tinten grijs kent, want iedereen heeft zo zijn of haar eigen perceptie. Zeker in een setting waar mannen in de meerderheid zijn, is masculien gedrag of taalgebruik al snel de norm en kan onbedoeld grote impact hebben. Een 'onschuldige' grap waar de ene vrouw hartelijk om meelacht, kan bij haar collega ongemak veroorzaken en bij een ander zo bedreigend overkomen dat ze blokkeert en jarenlang stagneert in haar persoonlijke ontwikkeling.

Het is dus zaak om een werkomgeving te creëren waarin elke vrouw optimaal haar talenten kan inbrengen en ontwikkelen. Hoe? Door bewustwording te vergroten en het bespreekbaar te maken. Uit eigen ervaring weet ik inmiddels dat je hier als man wel degelijk grote stappen in kan maken. Als je je eenmaal bewust bent van je eigen 'onbekwaamheid' vraagt het enkel nog wat moed om vragen te stellen en zaken bespreekbaar te maken. Een overleg even stilleggen, een bepaalde situatie expliciet benoemen of naderhand iemand één op één aanspreken, doet veelal al wonderen. En dat is overigens een verantwoordelijkheid van mannen én vrouwen. Elke man en elke vrouw heeft immers zijn of haar eigen perceptie van wat nog wel veilig en niet meer veilig voelt. Achter die verschillen komen we dus alleen als we met elkaar een omgeving creëren waarin we dit naar elkaar toe uitspreken. En dat vraagt van mannen ook om te accepteren dat het niet altijd gaat over 'hoe het is bedoeld' maar vooral over 'hoe het is overgekomen'.



**Ralph van Roessel**  
Directeur Tauw Groep