

Nota van Inlichtingen 2: Uitzenden & Payrolling

Gepubliceerd onder nummer **GEZ 201901 Uitzenden & Payrolling PRJ-1900065**

Datum: **11 oktober 2019**

Nr.	Bestek/ Bijlage	Pag.	Vraag	Antwoord
1	Nota van Inlichtingen 1	Vraag 34, 122 en 123	In de beantwoording van vraag 34 wordt verwezen naar de beantwoording van vraag 123 terwijl daar wordt terugverwezen naar vraag 34. Ditzelfde geldt voor vraag 122. Kunt u de vragen 34, 122 en 123 uit de eerste Nota van Inlichtingen alsnog beantwoorden? Hierbij nogmaals de vragen: Vraag 34: "Aanwezigheid en uren van ter beschikking gestelde Inleenkrachten wordt geregistreerd door middel van de bij Inlener gebruikelijke aan- en afwezigheidsregistratie. De regelingen die gelden voor het eigen personeel van Inlener m.b.t. het gebruik van deze aan- en afwezigheidsregistratie gelden ook voor Inleenkrachten." Het is binnen de branche gebruikelijk om gebruik te maken van het urenregistratiesysteem van Opdrachtnemer. Gaat u hiermee akkoord? Vraag 122: In eis 36 geeft u aan dat aanwezigheid en uren van ter beschikking gestelde inleenkrachten worden geregistreerd door middel van de bij inlener gebruikelijke aan- en afwezigheidsregistratie. Wij gebruiken een digitaal systeem waarbij u de uren 24/7 vanaf uw eigen PC kunt inzien. De urenstaten kunt u controleren en indien nodig afkeuren of corrigeren. Bent u akkoord met deze wijze van urenregistratie? Vraag 123: U geeft aan dat facturering zal plaatsvinden op basis van de daadwerkelijke gewerkte uren en de door inlener goedgekeurde urenverantwoording. Opdrachtnemer gebruikt een digitaal urenregistratiesysteem waarbij u de declaraties 24/7 vanaf uw eigen werkplek kunt inzien. De declaraties kunt u wekelijks (voorafgaand aan de	Antwoord op vraag 34, 122 en 123 uit de Nvl 1 van 27 september: Akkoord.



			verloning) controleren, afkeuren en corrigeren. Bent u akkoord met deze werkwijze?	
2	Nota van Inlichtingen 1	Vraag 81	Inschrijver maakt als zelfstandig opererende onderneming deel uit van een holding, tezamen met twee andere zelfstandig opererende zusterondernemingen. Deze verbonden ondernemingen kunnen onafhankelijk van elkaar aan dezelfde aanbestedingsprocedure deelnemen. Onze holding heeft voor die situatie interne richtlijnen vervaardigd ter voorkoming van het risico op vervalsing van de mededinging. Deze interne richtlijnen ("Chinese Walls") zijn een passende maatregel om het risico op belangenverstrengeling, inzage in en voorkennis over de inschrijving van een verbonden onderneming uit te sluiten. Deze interne richtlijnen staan niet toe dat er communicatie plaatsvindt tussen de verbonden ondernemingen over inschrijvingen. Inschrijver kan derhalve niet mede uit naam en voor rekening van haar dochter- en/of zusterbedrijven binnen de holding tekenen en zich voor deze voorstaand genoemde volledig verantwoordelijk, aansprakelijk en garant verklaren voor alle verplichtingen voortvloeiende uit hoofde van deze overeenkomst. Kunt u bevestigen dat deze artikelen slechts zien op de onderneming binnen de holding waar inschrijver direct onder valt en niet op andere ondernemingen binnen de holding?	Ja dat klopt. Artikelen 2.4 en 5.1 van concepraamovereenkomst zien toe op de onderneming binnen de holding waar inschrijver direct onder valt en niet op andere ondernemingen binnen de holding die zelfstandig en onafhankelijk kunnen inschrijven. Hiermee vervalt antwoord op vraag 81 uit Nvl 1 van 27 september.
3	Nota van Inlichtingen 1	Vraag 114	Naar aanleiding van uw antwoord op vraag 114 hebben wij enkele vervolgvragen: 1. Wat is de reden dat u wilt gaan werken met een pool? 2. Op welke functies wordt poolmanagement gewenst? 3. Wat verstaat u onder 'het bouwen van een pool'? Bedoelt u daarmee het werven en selecteren van geschikte medewerkers voor deze pool? 4. Verwacht u ook dat wij u advies geven over de samenstelling van de pool? 5. Kunnen wij uit uw antwoord opmaken dat wij de volledige regie hebben op de pool? 6. A. Is poolmanagement van toepassing voor alleen de flexpopulatie of worden hier ook vaste medewerkers in opgenomen? B. Indien poolmanagement van toepassing is voor zowel de vaste als de flexpopulatie, wat is de percentuele verhouding? 7. Zijn er seizoen patronen of andere factoren die impact hebben op de planning en dus ook de pool van medewerkers?	1. Wij willen een optie tot poolmanagement houden gezien de schaarste op de arbeidsmarkt en nagenoeg gelijke profielen die bij de deelnemende gemeenten "afgeroepen" worden. Opdrachtgever heeft diverse taakstellingen en ziet middels poolmanagement een kans om te allen tijde te kunnen beschikken over goed gekwalificeerd personeel. Daarnaast geeft poolmanagement de mogelijkheid inleenkrachten, indien gewenst, een grotere arbeidsomvang te bieden en daarmee een baan die beter aansluit bij de



			8. Wat is de complexiteit van de werkzaamheden die door de pool uitgevoerd worden? Welk werk- en denkniveau en/ of opleidingen/ certificaten wordt gevraagd?	wensen en de mogelijkheden van de inleenkrachten. 2. Momenteel wordt dus geen gebruik gemaakt van poolmanagement. In de toekomst zou het kunnen voorkomen dat er voor de "oproepkrachten" zoals bijvoorbeeld zweminstructeurs, KCC-medewerker etc. een pool wordt gemaakt. 3. Ja. 4. Ja. 5. Ja. 6. A. Alleen flexpopulatie. B. n.v.t. 7. Dit is op dit moment niet bekend. 8. Op dit moment niet te specificeren.
4	Nota van Inlichtingen 1	Vraag 63	Kunt u aangeven voor welke functies een geaccrediteerde opleiding wordt verwacht en hoe vaak dit voorkomt?	Op voorhand is niet aan te geven hoe vaak het voorkomt. Functies worden aangevraagd middels een wervings- dan wel functieprofiel waarin wordt aangegeven welke geaccrediteerde opleiding wordt vereist. Het bureau is verantwoordelijk voor het aanbieden van de juiste kandidaat, de juiste kandidaat is in dit geval de persoon met de juiste vooropleiding. (eis 5.1)
5	Nota van Inlichtingen 1	Vraag 31	Kunt u, om het voor inschrijver mogelijk te maken een reële berekening te maken, aangeven hoe vaak deze situatie, het afgelopen jaar is voorgekomen?	Hier zijn geen cijfers van bekend. Bij een juiste match en juiste informatievoorziening vanuit opdrachtnemer (in overleg met opdrachtgever) komt dit niet of nauwelijks voor.
6	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord op vraag 107 uit Nvl 1		De SRol verplichting is in de vorm van de bouwblokkenmethode. Kunt u inzicht verschaffen in van welke bouwblokkenmethode Opdrachtgever gebruik maakt?	Zoals onder 4.1.1 gemeld is: <i>"Bouwblokken met een transparante waarde kunnen op maat worden gestapeld tot de gewenste hoogte van de SRol verplichting. Dit alles in dialoog met en na toestemming van de gemeenten.</i> <i>Het voor deze opdracht geldende Bouwblokken overzicht zal bij definitieve gunning door de</i>



				<i>gemeenten aan de opdrachtnemer worden verstrekt”.</i> Als voorbeeld sturen wij u de bouwblokkenmethode die bij HLT samen wordt toegepast bij bepaalde aanbestedingen. Het uitgangspunt voor deze aanbesteding is echter, dat bij de gunning een definitieve bouwblokkenmethode wordt toegestuurd die voor alle deelnemende gemeenten aan deze aanbesteding gaat gelden.
7	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord op vraag 6 uit Nvl 1		“De insteek van de gemeenten is om alle zittende payrollkrachten te migreren naar de gegunde inschrijver. De gemeenten zullen, in het kader van de nieuwe ketenregeling volgens de WAB, echter zoveel mogelijk gebruikmaken van de einddata van de bepaalde tijd contracten teneinde geen extra keten te creëren in het kader van deze ketenregeling.” a. Wordt dienen insteek tevens gebruikt met betrekking tot de migratie van de uitzendkrachten? b. Indien ja, deze insteek is niet conform de kamerbrief van de Minister SZW van 29 mei jongstleden over migratie. Dit antwoord suggereert dat Opdrachtnemer geen keuze heeft om de medewerkers in dienst te laten treden en dat de medewerkers gewoon overgaan. In dat geval blijft het risico bestaan dat het als payroll kwalificeert.	a. Nee. Uitzendkrachten migreren op een bepaalde – nog overeen te komen datum - binnen het fasesysteem. Uiteraard zal vooraf wel gekeken worden naar het meest optimale moment zodat de inleenkrachten zoveel mogelijk hun opdracht kunnen voortzetten (indien de planning dit toelaat). b. Opdrachtgever refereert bij migratie na een aanbesteding of tender aan de uitspraak van de minister: <i>“Ook is het mogelijk dat er sprake is van overgang van onderneming. Er kan sprake zijn van overgang van onderneming als een aanzienlijk deel van de uitzendkrachten meegaat. Ook in dat geval blijft er sprake van uitzenden. De werknemer behoudt zijn bestaande arbeidsovereenkomst met bijbehorende rechten en plichten. In dat geval gaat de bestaande uitzendovereenkomst van rechtswege over op de verkrijger en dus op de uitzendonderneming die de aanbesteding/tender heeft gewonnen.”</i>
8	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord op vraag 88 uit Nvl 1		“Echter in het licht van uitspraken van minister Koolmees zouden dergelijke uitzendkrachten niet gezien hoeven te worden als payrollkrachten.” Kunt u toelichting geven op basis waarvan opdrachtgever van mening is dat het dan geen payroll is? Immers is de allocatie niet verricht door de nieuwe werkgever en heeft de nieuwe werkgever geen zeggenschap over het al dan niet in dienst treden	<i>“Ook is het mogelijk dat er sprake is van overgang van onderneming. Er kan sprake zijn van overgang van onderneming als een aanzienlijk deel van de uitzendkrachten meegaat. Ook in dat geval blijft er sprake van uitzenden. De werknemer behoudt zijn bestaande arbeidsovereenkomst met bijbehorende rechten</i>



			waarmee een exclusiviteitsrisico ontstaat (zeker bij medewerkers die al langer werkzaam zijn bij de opdrachtgever).	<i>en plichten. In dat geval gaat de bestaande uitzendovereenkomst van rechtswege over op de verkrijger en dus op de uitzendonderneming die de aanbesteding/tender heeft gewonnen."</i>
9	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord op vraag 38 uit Nvl 1		"Deze zullen (zoveel mogelijk) niet separaat worden gefactureerd maar worden meegenomen in de tariefcalculatie." Kunt u bevestigen dat, indien het niet mogelijk is om emolumenten mee te nemen in de tariefcalculatie, deze separaat gefactureerd mogen worden?	Ja. Opdrachtgever houdt zich te allen tijde aan de wettelijke, danwel cao-verplichtingen als het gaat om de beloning van payrollkrachten, het spreekt voor zich dat dit gefactureerd kan worden. Zoals gesteld in bijlage E2 zal gedurende de implementatie de exacte wijze van doorberekenen en factureren worden afgestemd.
10	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord 56 uit Nvl 1		U geeft in het antwoord op vraag 56 aan dat het maximumaantal van 6 ziekte-dagen in de tarieventool voor de populatie meer dan voldoende moeten zijn. Dit is tegenstrijdig t.o.v. uw antwoord op vraag 4 en 55, waarin u aangeeft dat het ziekteverzuim voor uitzendkrachten 4,39% (x 261 sv dagen = 11,5 dagen) en voor payroll krachten 6,58% (x 261 sv dagen = 17,2 dagen) is. Dit zijn cijfers over 2019 tot nu toe, in het najaar zien wij bij onze klanten altijd een stijging van het verzuim, dus zal dit percentage voor het hele jaar nog hoger uitvallen. Wij zijn het met u eens dat er een prikkel dient te zijn om het ziekteverzuim te verlagen en laag te houden. Echter, het aantal van maximaal 6 ziekte-dagen betekent een ziekteverzuim % van 2,3%. Dit is wel een erg groot verschil ten opzichte van het huidige verzuim. Bovendien zien wij het verlagen van het ziekteverzuim als een gezamenlijke verantwoordelijkheid tussen opdrachtnemer en opdrachtgever. De uitzendkrachten en payrollkrachten zijn immers bij u werkzaam. Wij stellen voor dat het ziekteverzuim wel aangepast mag worden naar de werkelijkheid en dat het aantal dagen jaarlijks bijgesteld kan worden. Als het aantal ziekte-dagen in de tool gemaximeerd blijft op 6 dagen zijn inschrijvers genoodzaakt het risico op een hoger verzuim te verdisconteren in de marge. Dit lijkt inschrijver een onwenselijke situatie. Wij verzoeken u nogmaals het maximaal aantal ziekte-dagen te verhogen naar minimaal 10 dagen. Dat is lager dan de werkelijkheid en biedt naar de mening van inschrijver voldoende prikkel het verzuim te verlagen. Kunt u zich vinden in dit voorstel? Zo niet, waarom niet?	Nee, opdrachtgever is niet bereid het maximaal aantal ziekte-dagen te verhogen. Opdrachtgevers stelt dat het maximum meer dan voldoende is voor de populatie qua reservering voor ziekte. Daarnaast wenst Aanbestedende dienst met dit aantal dagen ook de inspanning tot een laag ziekteverzuim bij de Inschrijver te promoten.



11	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord 81 uit Nvl 1		Inschrijver is onderdeel van een groot concern en schrijft afzonderlijk van haar zustermaatschappijen in op aanbestedingen. Inschrijver en haar zusterondernemingen opereren als concurrenten in de markt, en Inschrijver kan vanuit deze optiek niet verantwoordelijk worden gehouden voor haar zustermaatschappijen en/of te handelen voor alle zusterondernemingen. Kunt u bevestigen dat Inschrijver alleen verantwoordelijk is voor de maatschappijen met wie zij inschrijft op deze aanbesteding?	Ja, dat klopt. De inschrijver is enkel verantwoordelijk voor de maatschappijen met wie zij inschrijft op deze aanbesteding. Zie ook antwoord op vraag 2.
12	Aanvullende vraag n.a.v. antwoorden 76 en 78 uit Nvl 1		Dank voor uw antwoord. Kunt u bevestigen dat wanneer er geïnterpreteerd is per deelnemende gemeente, deze aanvullende arbeidsvoorwaarden rechtstreeks gefactureerd kunnen worden aan de deelnemende gemeente?	Ja, dat is correct.
13	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord 19 uit Nvl 1		U geeft aan dat inschrijvers vijf A4 ruimte hebben voor de beantwoording van K4.2. Bij nadere bestudering en vergelijking van deze wens met K1 valt het inschrijver op dat er best wat overlap zit tussen deze wensen. Hoe verhoudt zich bijvoorbeeld de deelvraag van K1 <i>'welke acties worden ondernomen indien blijkt dat een inhuuraanvraag niet compleet is en hoe u uw organisatie op de hoogte van eventuele wijzigingen en mogelijke aanvullingen met betrekking tot de reeds geplaatste opdrachtaanvraag'</i> en ontwikkeling 1 van K4.2? Wat is het verschil?	Subgunningscriterium K1 heeft betrekking op de algemene processen en dienstverlening gedurende de uitvoeringsfase. Bij subgunningscriterium K4.2 wordt beoordeeld in hoeverre inschrijver in staat is zich in te leven in de casus en hoe adequaat wordt gereageerd op de wending die deze krijgt door ontwikkeling 1 en 2.
14	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord 129 uit Nvl 1		In uw antwoord geeft u aan dat inschrijvers gerechtigd zijn om aan te geven hoeveel dagen leegloop er voor fase A opgenomen dienen te worden en dat zij dit separaat mogen aangeven. Kunt u ons concreet vertellen hoe en waar we dit dienen te doen?	Zie aangepaste bijlage F1.
15	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord 16 uit Nvl 1		In uw antwoord op vraag 16 geeft u aan dat u wenst te houden aan het anoniem indienen van de beantwoording door inschrijvers om zo objectief mogelijk te beoordelen. Inschrijver begrijpt deze redenatie en is ook van mening dat anonimiteit de objectiviteit vergroot. Echter is inschrijver ook van mening dat wanneer vastgehouden wordt aan anonimiteit er ook geen demo-login beschikbaar zou moeten worden gesteld, aangezien deze niet anoniem is maar juist toont welke inschrijver beoordeeld wordt. Wij verzoeken u dan ook om deze demo-login te verwijderen om zo het objectief beoordelen te bevorderen. Graag uw akkoord.	Akkoord. Het verzoek om demo-login aan te leveren vervalt.



16	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord 57 uit Nvl 1		In uw antwoord op vraag 57 geeft u aan dat payrollmedewerkers niet per se een ABP-pensioen hoeven te ontvangen, maar dat de hoogte van het ABP pensioen ook met een toeslag uitbetaald moet worden aan de payrollmedewerkers. Het is correct dat dit in 2020 nog zo uitgevoerd mag worden, maar vanaf 2021 dienen payrollmedewerkers exact hetzelfde pensioen te ontvangen als uw eigen medewerkers, te weten ABP. Aangezien gedurende de looptijd het voor opdrachtnemer toch verplicht wordt om ABP-pensioen te hanteren voor de payrollmedewerkers, waarom kiest u er dan nu niet voor om het hanteren van dit pensioen voor inschrijvers verplicht te stellen?	Over de uitvoering en toepassing van het adequaat pensioen voor payrollkrachten is nog niets definitief. Immers anders werd het al wel ingevoerd met ingang van 1 januari 2020. Aangezien niet elk uitzendbureau beschikt over een aansluiting bij het ABP-pensioen wordt dit niet verplicht gesteld. Opdrachtgever wil niet op voorhand mogelijke Inschrijvers uitsluiten.
17	Aanvullende vraag n.a.v. antwoord 131 uit Nvl 1		Vraag 131 stelt aanbestedende dienst de vraag of er in de prijsstelling uitgegaan dient te worden van ABP-pensioen en uw antwoord daarin is dat dit ook met een toeslag uitbetaald kan worden aan payrollmedewerkers. Inschrijver wenst, net als meerdere ervaren payrolldienstverleners in de publieke sector, in het kader van goed werkgeverschap en gelijke beloning 'gewoon' het ABP-pensioen te hanteren, maar maakt zich zorgen of de verschillende manieren wel evenredig worden meegenomen in de TCO-berekening. In de tarieven tool wordt een aparte loonkostenfactor voor ABP-compensatie gehanteerd indien inschrijver geen ABP hanteert. Hoe wordt deze toeslag meegenomen in de TCO-berekening? Een gemiddeld uurtarief op basis van ABP-pensioen is hoger dan een uurtarief op basis van Stipplus. In de tarieventool is een aparte factor opgenomen t.b.v. de ABP-compensatie. Wanneer inschrijver de keuze maakt voor de compensatie bij het loon i.p.v. ABP-pensioen, hoe wordt dan het gemiddeld gewogen uurtarief bepaald t.b.v. de TCO berekening? Telt u beide tarieven bij elkaar op om tot een gemiddeld gewogen uurtarief te komen? Kunt u deze berekening toelichten middels een voorbeeld?	Conform de CAR-UWO en de uitleg van artikel 3.2a in de LOGA-brief wordt gesteld dat – indien het niet mogelijk is voor het bureau om aan te sluiten bij het ABP – dat de toepassing evenwel kan geschieden middels een compensatie. Ten behoeve van het gelijke speelveld en de vergelijkbaarheid wordt in de TCO-berekening en de beoordeling van de tarieven uitgegaan van een compensatie. Indien de winnende Inschrijver beschikt over een ABP aansluiting zal gedurende de implementatie een aangepaste werkwijze (en berekening) worden afgestemd, conform de (transparante) methodiek van de TarievenTool. (Hiervoor kan dus ook geen aangepaste/ extra of additionele commerciële bureaumarge worden gerekend.) Kortom ten behoeve van de vergelijkbaarheid van de aanbiedingen wordt het huidige TCO-model gebruikt.
18	Aanvullende vraag i.v.m. antwoord op vraag 104 uit Nvl 1		In het antwoord op vraag 104 is een nieuwe checklist gepubliceerd. Eis 8.3 uit het Programma van Eisen geeft echter aan "Let op: Inschrijver dient bij de Offerte een voorbeeld management rapportage in, waarin bovenstaande zaken zijn opgenomen. Deze voorbeeld managementrapportage wordt niet beoordeeld.". Dit voorbeeld is echter niet opgenomen in de herziene checklist.	Nee, in uw aanvullende vraag wordt verkeerd verwezen naar eis 8.3 uit PvE. Dit had moeten zijn 8.2. Om antwoord te geven op uw vraag: Managementrapportage is opgenomen in de checklist van de inschrijving.



			Mogen wij ervan uitgaan dat eis 104 een omissie bevat en dat bij de offerte geen voorbeeld bijgevoegd hoeft te worden?	<table><tr><td>Bijlage</td><td>Omschrijving</td><td>Vindplaats</td></tr><tr><td>A</td><td>UEA</td><td>Zie map documenten TenderNed</td></tr><tr><td>B</td><td>Algemene Verklaring</td><td>Zie paragraaf 2.5.1</td></tr><tr><td>C</td><td>Referentieverklaring (eventueel met uitvoeringsverklaring)</td><td>Zie paragraaf 3.5</td></tr><tr><td>D</td><td>Beroep op bekwaamheden derde</td><td>Zie paragraaf 2.15</td></tr><tr><td>F1</td><td>Invulblad TarievenTool uitzenden</td><td>Zie paragraaf 5.1.1</td></tr><tr><td>F2</td><td>Invulblad Tariventool payroll</td><td>Zie paragraaf 5.1.1</td></tr><tr><td>H</td><td>Beantwoording subgunningscriterium kwaliteit: Sgc K1 t/m Sgc K4.2</td><td>Zie paragraaf 5.1</td></tr><tr><td>I</td><td>Certificaat van inschrijving van de Stichting Normering Arbeid</td><td>Programma van Eisen, eis A.14</td></tr><tr><td>J</td><td>Uittreksel van het beroeps- of Handelsregister (kopie)</td><td>Zie paragraaf 3.3</td></tr><tr><td>K</td><td>De bewijsstukken m.b.t. TarievenTool</td><td>Zie separate tabblad in bijlage F1 en bijlage F2</td></tr><tr><td>L</td><td>Voorbeeld managementrapportage</td><td>Zie eis 8.2 van de PvE</td></tr></table>	Bijlage	Omschrijving	Vindplaats	A	UEA	Zie map documenten TenderNed	B	Algemene Verklaring	Zie paragraaf 2.5.1	C	Referentieverklaring (eventueel met uitvoeringsverklaring)	Zie paragraaf 3.5	D	Beroep op bekwaamheden derde	Zie paragraaf 2.15	F1	Invulblad TarievenTool uitzenden	Zie paragraaf 5.1.1	F2	Invulblad Tariventool payroll	Zie paragraaf 5.1.1	H	Beantwoording subgunningscriterium kwaliteit: Sgc K1 t/m Sgc K4.2	Zie paragraaf 5.1	I	Certificaat van inschrijving van de Stichting Normering Arbeid	Programma van Eisen, eis A.14	J	Uittreksel van het beroeps- of Handelsregister (kopie)	Zie paragraaf 3.3	K	De bewijsstukken m.b.t. TarievenTool	Zie separate tabblad in bijlage F1 en bijlage F2	L	Voorbeeld managementrapportage	Zie eis 8.2 van de PvE
Bijlage	Omschrijving	Vindplaats																																						
A	UEA	Zie map documenten TenderNed																																						
B	Algemene Verklaring	Zie paragraaf 2.5.1																																						
C	Referentieverklaring (eventueel met uitvoeringsverklaring)	Zie paragraaf 3.5																																						
D	Beroep op bekwaamheden derde	Zie paragraaf 2.15																																						
F1	Invulblad TarievenTool uitzenden	Zie paragraaf 5.1.1																																						
F2	Invulblad Tariventool payroll	Zie paragraaf 5.1.1																																						
H	Beantwoording subgunningscriterium kwaliteit: Sgc K1 t/m Sgc K4.2	Zie paragraaf 5.1																																						
I	Certificaat van inschrijving van de Stichting Normering Arbeid	Programma van Eisen, eis A.14																																						
J	Uittreksel van het beroeps- of Handelsregister (kopie)	Zie paragraaf 3.3																																						
K	De bewijsstukken m.b.t. TarievenTool	Zie separate tabblad in bijlage F1 en bijlage F2																																						
L	Voorbeeld managementrapportage	Zie eis 8.2 van de PvE																																						
19	Aanvullende vraag i.v.m. antwoord op vraag 16 uit Nvl 1		Al werkend aan onze inschrijving, rijst er toch nog een vraag over Subgunningscriterium K1. Ik ben mij ervan bewust dat de gelegenheid tot het stellen van vragen in principe voorbij is, maar hoop dat u deze vraag toch nog mee wilt en kunt nemen in de tweede Nota van Inlichtingen (deze is dan als vervolgvraag te koppelen aan vraag 16 in de eerste Nota van Inlichtingen). U stelt in dit subgunningscriterium dat 'Inschrijver bij de inschrijving een demo-login voor het webbased portal voor het registreren en accorderen van de gewerkte uren moet inleveren'. De vraag om een demo op te nemen in een anonieme inschrijving, hebben wij nog niet eerder gezien in een aanbesteding. Technisch is het heel lastig (zo niet onmogelijk) deze te anonimiseren. Bent u bereid het verzoek een demo aan te leveren te laten vervallen? Mocht u toch vasthouden aan deze eis, mag inschrijver dan volstaan met het aanleveren van geanonimiseerde printscreens? En kunt u in dat geval bevestigen dat deze op dezelfde wijze beoordeeld worden als een demo?	Akkoord. Het verzoek om demo-login aan te leveren vervalt. Zie tevens antwoord op vraag 15.																																				